

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ – UFC
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO,
ATUÁRIA E CONTABILIDADE**

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**SISTEMAS DE REMUNERAÇÃO ADOTADOS
PELA CHURRASCARIA BRASEIRO
(ESTUDO DE CASO)**

**JÚLIO CÉSAR FURTADO BABOSA
MATRÍCULA: 9722645**

FORTALEZA, FEVEREIRO DE 1999.

**SISTEMAS DE REMUNERAÇÃO ADOTADOS
PELA CHURRACARIA BRASEIRO
(ESTUDO DE CASO)**

**AUTOR: JÚLIO CÉSAR FURTADO BARBOSA
MATRÍCULA: 9722645**

ORIENTADOR: ÁLVARO LUIZ BANDEIRA DE PAULA

**Monografia apresentada à faculdade
de Economia, Administração,
Atuária e Contabilidade, para
obtenção do grau de Bacharel em
Administração.**

**FORTALEZA-CE
1999**

Esta monografia foi submetida à Coordenação do Curso de Administração, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Administração, outorgado pela Universidade Federal do Ceará – UFC.

JÚLIO CÉSAR FURTADO BARBOSA
ALUNO

ÁLVARO LUIZ BANDEIRA DE PAULA
PROF. ORIENTADOR

PROF.: ARMANDO CÉSAR FEITOSA
MEMBRO DA BANCA EXAMINADORA

PROF.: JOÃO DA CUNHA SILVA
MEMBRO DA BANCA EXAMINADORA

Monografia aprovada em ___ / ___ / ___

Dedico a

HEITOR BARBOSA (IN MEMORIAM)

MARIA LUCE

ILMA

FILIFE

GABRIEL

NÚBIA

RONNY

BOB

Agradeço a

FERNANDO VIDAL

ECT

ADCAP

PROF.: ÁLVARO

SÁVIO

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
1. ADMINISTRAÇÃO MODERNA E REMUNERAÇÃO	02
1.1 REMUNERAÇÃO TRADICIONAL E REMUNERAÇÃO ESTRATÉGICA.....	04
1.2. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS	08
1.3.ACORDOS SOBRE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS	09
1.4.VANTAGENS DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS-PLR PARA O TRABALHADOR	10
1.5. VANTAGENS DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS-PLR PARA A EMPRESA.....	10
1.6. A PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS-PLR EM OUTROS PAÍSES	11
1.7. OUTROS SISTEMAS DE REMUNERAÇÃO	13
2. ASPECTOS LEGAIS DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS-PLR	15
2.1. CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS	15
2.2. MEDIDAS PROVISÓRIAS	18
3. CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA OBJETO DO ESTUDO	21
3.1. TIPOS DE REMUNERAÇÃO ADOTADOS PELA CHURRASCARIA BRASEIRO	23
3.1.1. PRIMEIRO MODELO DE REMUNERAÇÃO IMPLANTADO	23
3.1.2. SEGUNDO MODELO DE REMUNERAÇÃO IMPLANTADO	25
3.1.3. TERCEIRO MODELO DE REMUNERAÇÃO IMPLANTADO	26
3.1.4. QUARTO MODELO DE REMUNERAÇÃO IMPLANTADO	27
3.1.5. CÁLCULO DO LUCRO	30
3.1.6. REMUNERAÇÃO, LUCROS E VENDAS OBTIDOS APÓS A IMPLANTAÇÃO DOS SISTEMAS DE REMUNERAÇÃO	35
4. CONCLUSÃO	41
BIBLIOGRAFIA	43

INTRODUÇÃO

Nosso objetivo será o de promover um estudo de caso, onde descreveremos os sistemas de remuneração utilizados por uma pequena churrascaria dos arredores do Centro de Fortaleza. Subdividimos este estudo em três partes:

No primeiro momento, procuramos relatar rapidamente e sem aprofundamento as características da empresa moderna, bem como alguns de seus modelos de remuneração.

Posteriormente, apresentaremos as questões relacionadas aos aspectos legais. Neste tópico são transcritos os termos das leis orientadoras e suas implicações.

Finalmente, a empresa é caracterizada e são descritos os sistemas de remuneração introduzidos. Neste momento são observadas as vantagens e desvantagens de cada um dos quatro sistemas utilizados, bem como o que motivou suplantação de um sistema por outro.

1. ADMINISTRAÇÃO MODERNA E REMUNERAÇÃO

No início deste século o americano Frederick Taylor e o europeu Henry Fayol lançaram as bases da Teoria Clássica da Administração. Taylor desenvolveu a Escola da Administração Científica, cuja preocupação era racionalização do trabalho como meio para o aumento da produtividade da empresa. Fayol desenvolveu a Escola de Anatomia e Fisiologia da Organização, acreditando ser a disposição dos órgãos da empresa, e seus inter-relacionamentos, o fator principal de eficiência organizacional.

Surge, então, a partir do final da década de 1920, as administrações empresariais fortemente hierarquizadas e multidivisionais que passaram a impulsionar a economia americana e europeia. O organograma das corporações passou a apresentar o aspecto piramidal na qual a base era constituída de operários, a parte intermediária de gerentes, culminando com o presidente.

Em oposição à Teoria Clássica da Administração, surge a Teoria das Relações Humanas desenvolvida por Elton Mayo que contestava os métodos científicos e a desumanização. O comportamento social, as recompensas ou sanções não econômicas influem significativamente no desempenho do empregado/ organização, de acordo com esta última teoria.

Nos anos 40, a partir da obra de Max Weber, nasce a Teoria da Burocracia na Administração, cujo objetivo é a racionalidade e sistemática divisão

do trabalho para os fins pretendidos, não permitindo a interferência da emoção humana.

Na década de 1950, com a Teoria Neoclássica, receberam maior enfoque as atividades-fins da empresa, com ênfase nos resultados e pragmatismo na administração. Destaca-se a Administração por Objetivo (APO) difundida por Peter F. Drucker.

As teorias do início do século pregavam um modelo de administração que destaca-se por sua rigidez formal, centralização e foco no controle. O sistema de trabalho, introduzido nas corporações, caracterizava-se pela reprodutibilidade, rigidez, divisão de tarefas, formação prévia e liderança autoritária.

Apesar do tempo decorrido, muitas empresas atuais apresentam as características básicas difundidas pela Teoria Clássica da Administração e remodeladas pela Teoria Neoclássica. Nos tempos atuais, um dos componentes fundamentais da administração moderna, a remuneração, está baseado em cargos e funções. Caracteriza-se pela padronização e racionalidade. A remuneração de valores normalmente fixos tem estreita ligação com posicionamento do trabalhador no organograma organizacional.

1.1. REMUNERAÇÃO TRADICIONAL E REMUNERAÇÃO ESTRATÉGICA

A administração moderna, que atingiu sua maturidade com o modelo organizacional da General Motors, utiliza-se de organogramas e planos de cargos e salários para estruturar a gestão de seus recursos humanos e determinar, conseqüentemente, a remuneração dos funcionários.

Este tipo de remuneração (remuneração tradicional) fundamenta-se nas atividades e responsabilidade de cada cargo/função da hierarquia. Esta forma de remuneração tradicionalista detem a preferência da maioria das empresas.

Sinteticamente, podemos descrever as principais características do sistema de remuneração tradicional como sendo:

- A base da remuneração sempre é o cargo ou a função ocupada pelo servidor;
- O valor da remuneração normalmente e automaticamente aumenta por meio de promoção;
- O valor da remuneração e a posição na carreira é diretamente relacionado ao tempo no cargo ou função;

- Quando o funcionário passa a ocupar um determinado cargo ou função, se pressupõe que ele tem as habilidades necessárias.

Apesar de o cientificismo e burocracia na gestão de recursos humanos, a remuneração tradicional manifesta alguns problemas:

- Falta de flexibilidade na consideração de particularidades nas áreas, funções ou níveis hierárquicos;
- Foco na estrutura burocrática e linhas de comando, pouco considerando a figura do cliente;
- Não facilita a formação de equipes coesas e desconsidera os grupos informais, dificultando a convergência de esforços;
- Tendência à acomodação;
- Resistência aos processos de mudanças.

Depois da década de 1980, as empresas passaram a sofrer profundas transformações em virtude de modelos que previam a celularização, multifuncionalidade, diminuição do número de níveis hierárquicos, etc. Estas modificações na organização do trabalho exigiram das empresas novas sistemáticas

de remuneração. O cerne da questão é transformar a remuneração em mecanismo de aumento de produtividade/competitividade para a empresa e de motivação e satisfação para o empregado. O sistema de remuneração deveria contribuir para o entrelaçamento da estratégia empresarial com os interesses dos funcionários, de forma harmônica, gerando objetivos comuns.

Nas últimas duas décadas, pressões originadas pelo mercado altamente competitivo desencadeou o realinhamento das organizações empresariais. Ocorreram mudanças na estrutura que influenciaram diretamente as relações capital/trabalho. A aparência piramidal do organograma das organizações mudou: a distância entre a base (operariado) e topo (presidência) diminuiu, com o desbaste da parte intermediária (gerência).

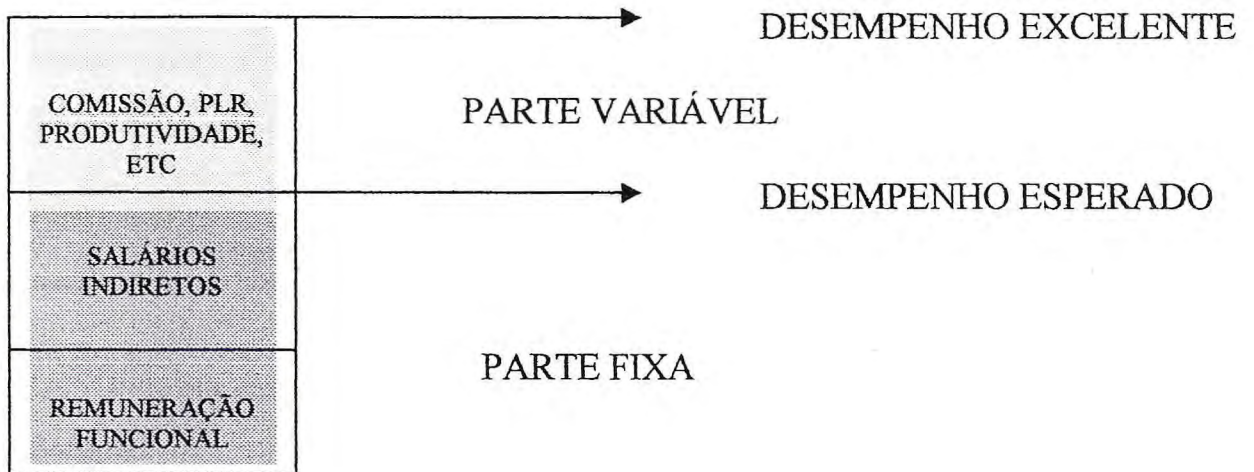
A competitividade obrigou as administrações a arrefecer a inflexibilidade e a padronização. A motivação humana ganha maior destaque. A remuneração que anteriormente tinha características principalmente e preferencialmente fixas, passa a considerar seriamente o fator estratégico da remuneração variável.

A remuneração variável subdivide-se em:

- PARTE FIXA – Composta pela remuneração funcional, baseada no cargo/função e de acordo com o mercado, e por salários indiretos, que são os benefícios e outras vantagens; e

- **PARTE VARIÁVEL** – Condicionada ao desempenho alcançado pelo indivíduo, equipe ou organização.

REMUNERAÇÃO VARIÁVEL



A parte fixa da remuneração estratégica deverá ser justa, observar os valores de remuneração praticados no mercado para profissionais com mesmas qualificações.

Os salários indiretos compreendem os benefícios oferecidos aos funcionários, como forma de atração ou manutenção de mão-de-obra. Normalmente os salários indiretos são concedidos na forma de pacotes, envolvendo uma gama de benefícios, correspondentes ao nível hierárquico do funcionário. A assistência médica, odontológica e hospitalar, vale-refeição, por exemplo, são salários indiretos.

A parte variável vislumbra incentivar a participação e o comprometimento dos funcionários com os resultados da empresa. Também visa

criar a possibilidade de ganhos maiores atrelados ao desempenho individual/coletivo. Constitui uma maneira objetiva de a empresa compensar a contribuição dos seus empregados, com a formidável vantagem de substituir custos fixos por custos variáveis.

1.2. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

A Participação nos Lucros ou Resultados – PLR é um componente variável da remuneração fundamentada nos resultados da organização (lucros) e/ou no atingimento de metas, previamente acordadas, com os funcionários ou equipe.

Existem três possibilidades de distribuição da Participação nos Lucros ou Resultados – PLR:

1. Distribuição de parcela dos lucros da empresa, apontados nos balanços financeiros, aos funcionários.
2. Distribuição de valor em dinheiro, condicionado ao alcance de metas, aos empregados.
3. Distribuição mista, na qual a distribuição de lucros aos funcionários está atrelada ao alcance de metas. Neste caso, é importante observar que a distribuição está

condicionada à ocorrência de lucro e ao atingimento de metas pelos servidores, simultaneamente.

1.3. ACORDOS SOBRE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

O DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos) divulgou por intermédio da Agência Folha, em 13/05/98, pesquisa realizada em 156 (cento e cinquenta e seis) acordos de Participação nos Lucros ou Resultados – PLR de indústrias da grande São Paulo, celebrados em 1997, que revelou que o lucro não fez parte de nenhum destes acordos.

Esta pesquisa reflete uma tendência nacional: os acordos de Participação nos Lucros ou Resultados – PLR, nos grandes centros industriais do Brasil, contemplam cada vez mais a remuneração por metas atingidas e menos a distribuição de lucros.

De qualquer modo, esta pesquisa demonstra um quadro melhor, pois a maioria dos acordos em anos anteriores transformava a Participação nos Lucros ou Resultados – PLR numa simples gratificação de valor fixo.

1.4. VANTAGENS DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PLR PARA O TRABALHADOR

As principais vantagens da Participação nos Lucros ou Resultados – PLR pretendidas pelo trabalhador são:

- Remuneração refletindo o êxito alcançado;
- Integração dos indivíduos aos grupos de trabalho;
- Obtenção de mais e melhores informações sobre a empresa;
- Visão mais abrangente do negócio da empresa;
- Participação para melhoria na gestão dos recursos.

1.5. VANTAGENS DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PLR PARA A EMPRESA

As principais vantagens da Participação nos Lucros ou Resultados – PLR perseguidos pela empresa são as seguintes:

- Redução de resistência a mudanças;

- Transformação de parte da remuneração em custo variável;
- Alinhamento dos objetivos da empresa aos objetivos dos funcionários;
- Aumento da colaboração dos funcionários para o sucesso do empreendimento;
- Melhoria da integração e do sentimento de equipe;
- Aumento do interesse dos funcionários em compreender a natureza do negócio da empresa em que trabalha.

1.6. A PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PLR EM OUTROS PAÍSES

Em países com Estados Unidos, França, Espanha, Portugal, Reino Unido, e outros, a participação nos lucros ou resultados – PLR encontra-se regulamentada por lei ordinária.

“Na maioria dos países, constitui a participação em lucros, ainda, mera tendência, longe de se concretizar na prática diuturna das relações de trabalho. Beneficia um grande número de casos, apenas os altos empregados ou aqueles de que depende a orientação geral dos negócios, sob a forma de gratificação de balanço. Para o pessoal comum, não raro se transforma em simples gratificação de valor fixo, não depende do total dos lucros auferidos pela empresa.

Nos países que se caracterizam por um sindicalismo forte e atuante, a maioria dos sindicatos obreiros aspira a obter para seus associados os salários mais altos, seguros e constantes possíveis e desconfia de todo sistema, segundo o qual os ganhos dependam das oscilações a que estão sujeitos os negócios do empregador. Temem os sindicatos que a participação anual nos lucros seja utilizada para manter os salários regulares em níveis inferiores ao normal e preferem que os lucros sirvam para majorar os salários de forma permanente. Saliendam que os lucros distribuídos não representam senão pequena fração do total, fração que resta depois que os proprietários do capital levaram a sua parte. A desconfiança também abrange os métodos de distribuição, sempre que os trabalhadores não participem da gestão nem tenham acesso à contabilidade e ao balanço, ou não disponham de informação a respeito do andamento dos negócios, o que constitui, quase sempre, regra geral.

Não obstante, à medida em que os sindicatos de trabalhadores ganhavam força e poderio, reduziam sua hostilidade para com os sistemas de participação nos lucros, passando a aceitá-la e a negociá-la no plano coletivo, desde que não brandida pelos empregadores como argumento para negar-se a conceder majorações salariais e desde que represente realmente um suplemento salarial. A parcela paga a título de participação nos lucros passa a constituir um elemento complementar (ou adicional) da remuneração do trabalho.”¹

¹ ROMITA, Arion Sayon. Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados da Empresa, p. 9.

1.7. OUTROS SISTEMAS DE REMUNERAÇÃO

Além da remuneração tradicional e da remuneração variável, baseada nos lucros/resultados, existem outras formas de remuneração, dentre as quais destacamos:

A) REMUNERAÇÃO POR HABILIDADES – Modalidade de remuneração que procura recompensar as pessoas pelas habilidades exigidas nas tarefas. Busca incentivar os funcionários a desenvolverem mais habilidades, capacitando-os a desempenharem vários papéis simultaneamente e a compreenderem melhor os processos de trabalho.

Na remuneração por habilidade tenta-se valorizar o conhecimento e a criatividade humana, em detrimento da força muscular, tornando os funcionários mais flexíveis e adaptáveis às mudanças.

A organização determina as habilidades que serão recompensadas financeiramente e cria os programas de treinamento. Os funcionários que desenvolverem as habilidades desejadas pela organização asseguram uma melhor remuneração, enquanto suas habilidades estiverem certificadas.

B) PARTICIPAÇÃO ACIONÁRIA – possibilita a geração de benefícios a médio e longo prazos para os empregados, sem que a empresa faça desembolsos de caixa.

No Brasil este tipo de remuneração beneficia principalmente os executivos que recebem ações como parcela de seus proventos.

A participação acionária visa criar, entre os funcionários, interesse pelos resultados da empresa e por sua gestão. Visa, também, desenvolver maior comprometimento com os objetivos organizacionais, pois uma parcela desta (organização) passa a fazer parte dos bens dos empregados.

2. ASPECTOS LEGAIS DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PLR

2.1. CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS

Sobre Participação nos Lucros ou Resultados – PLR, diz a constituição de 1946, no Art. 157, IV:

“A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão aos seguintes preceitos, além de outros que visem à melhoria da condição dos trabalhadores: participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar”.

“Naturalmente essa participação tem de obedecer: a) à exigência de ser obrigatória, e não facultativa (a libito do trabalhador ou do empregador); b) à exigência de ser direta; c) ao princípio de igualdade perante a lei ou a de isonomia (art. 141, parág. 1º), inclusive na sua aplicação especial do art. 157, II; d) ao princípio de substantividade da participação, isto é, não pode ser dependente de votos dos empregadores ou acionistas. A participação pode ser

proporcional ao salário; ou conforme a produção do trabalhador; ou conforme anos de serviço; ou variável conforme frequência do trabalhador”.²

A constituição de 1967, no Art. 158, V, diz:

“A constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social: integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições que forem estabelecidos”.

Na constituição de 1969, sobre o tema em questão, há praticamente uma transcrição do Art. 158, V, da constituição anterior (1967).

“Ao contrário da Constituição de 1946, as Cartas de 1967 e 1969 não aludem a participação obrigatória e direta.”³

A constituição de 1988 novamente inclui entre os direitos dos trabalhadores a Participação nos Lucros ou Resultados – PLR, acrescentando a

² PONTES, Miranda de, apud ROMITA, Arion Sayon. Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados da Empresa, p. 7.

³ ROMITA, Arion Sayon. Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados da Empresa, p. 7.

inexistência de vínculo com a remuneração, a fim de estimular o empregador a conceder este benefício.

A carta de 1988, Art. 7, XI, determina como direito dos trabalhadores:

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

“O texto em vigor alude a lucro, ou resultados. Não se trata de sinônimos. Há empregadores cuja atividade não visa a lucros. Os chamados ‘empregadores equiparados’ (denominação imprópria) a que se refere o art. 2º, parág. 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho não auferem lucros. Mas sua atividade apresenta resultados financeiros, dos quais os empregados podem participar.

A constituição corrige a orientação jurisprudencial de atribuir natureza salarial aos valores pagos pelo empregador a título de participação nos lucros. Louvável, sem dúvida é a iniciativa do constituinte, porque a incorporação compulsória desses pagamentos ao salário desestimula o empregador a conceder o benefício. As importâncias recebidas pelo empregado sob a rubrica – participação em lucros, ou resultados – não se incorporam aos salários, por decisão

constitucional que, em boa hora, retificou a tendência jurisprudencial a considerá-la parcelas integrantes da remuneração”⁴

Em todas as constituições, desde 1946, a participação nos lucros depende de lei ordinária para ser praticada, pois não é auto-aplicativa. Havia, e ainda há, a necessidade de a lei ser votada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo Presidente da República. Tal votação e sanção nunca ocorreram no Brasil, apesar do tempo decorrido.

2.2. MEDIDAS PROVISÓRIAS

A primeira Medida Provisória a tratar de Participação nos Lucros ou Resultados – PLR foi a de número 794, expedida dia 29/12/94, pelo Presidente Itamar Franco, faltando apenas dois dias para o final de seu governo.

O Presidente Fernando Henrique reedita esta Medida Provisória mensalmente, já que sua vigência máxima é de somente 30 (trinta) dias. A reedição desta MP deverá ocorrer até que o Congresso Nacional aprove os seus termos com ou sem alterações.

Os empregadores são obrigados a cumprir o determinado no texto da MP, também até o pronunciamento dos congressistas a respeito do assunto.

As três passagens da MP que nos alertaram mais foram:

⁴ ROMITA, Arion Sayon. Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados da Empresa, p. 8.

1. ART. 1, que prever:

“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 artigo 7º, inciso XI, da Constituição.”

2. ART. 3º , que na busca de provocar a adesão dos empregadores, diz:

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

3. ART. 3º , parágrafo 2º, sobre a periodicidade do benefício, determina:

“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.”

3. CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA OBJETO DO ESTUDO

A Churrascaria Braseiro localiza-se à Rua Senador Pompeu 2890, Benfica, Fortaleza/CE. O fato de o ponto comercial está localizado no meio de uma quadra, prejudicando a visualização, é compensado pelo afluxo ou grande afluência de veículos ao corredor de atividades (Rua Senador Pompeu) que é uma das principais saídas do Centro Comercial de Fortaleza. O local é limpo, ventilado naturalmente, com música eletromecânica e voltado para o nascente (lado da sombra). O ambiente é bastante simples, porém agradável.

Iniciou suas atividades em setembro/95, permanecendo até a data atual, comercializando alimentos comumente servidos em churrascaria, marmitaria e também bar. A variedade de produtos oferecidos no cardápio é pequena, facilitando os controles e inventários periódicos. Os pratos oferecidos são de fácil elaboração e de baixo custo.

A clientela é composta de pessoas de classe média à baixa. Os frequentadores mais assíduos normalmente são os assalariados de pequenas firmas da circunvizinhança, alunos da Escola Técnica Federal do Ceará, alunos da Universidade Federal do Ceará e moradores das adjacências ou que transitam diariamente pela Rua Senador Pompeu.

O quadro é composto por 11 trabalhadores lotados em três seções: Atendimento/Caixa, Cozinha e Assados. Os funcionários lotados no Atendimento/Caixa, por lidarem constantemente com clientes são os de melhor

escolaridade. Os demais funcionários têm baixíssima escolaridade (5ª série normalmente) e executam atividades mais operacionais. A folha de pagamento atualmente gira em torno de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos Reais) , composta de uma parte fixa determinada pelo sindicato dos empregados e uma parte variável.

O faturamento da firma possibilitou sua inscrição como microempresa na Secretaria da Receita Federal e na Secretaria da Fazenda Estadual. A partir de 01/01/97 fez opção pelo SIMPLES (Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte). Desta data em diante, os impostos e contribuições devidos pela empresa (exceto IPTU) passaram a ter como base de cálculo a receita auferida. O SIMPLES unificou o pagamento dos seguintes impostos devidos pela empresa: Imposto de Renda Pessoa Jurídica, PIS, Contribuição Sobre Lucro Líquido e INSS (parcela de responsabilidade da empresa), além de dispensá-la do pagamento das demais contribuições instituídas pela União. Tanto o SIMPLES como o ICMS (Imposto Sobre Circulação de Mercadorias e Serviços) incidem sobre o faturamento no percentual de 3% (três por cento).

A empresa não possui contador contratado. Toda a gestão de recursos humanos e financeira é realizada pelo proprietário, com o auxílio de uma TEK 100 (equipamento com soft para controle de caixa e de estoque) e um microcomputador.

3.1. TIPOS DE REMUNERAÇÃO ADOTADOS PELA CHURRASCARIA BRASEIRO

No decorrer da existência da Churrascaria Braseiro foram implantados quatro modelos de remuneração: remuneração tradicional, remuneração baseada nas vendas somente para atendentes, remuneração mista baseada nas vendas para todo o quadro, e remuneração mista baseada nos lucros, a seguir melhor detalhadas.

3.1.1. PRIMEIRO MODELO DE REMUNERAÇÃO IMPLANTADO

A empresa, em seus primeiros momentos, utilizou o sistema de remuneração tradicional baseado nas atividades e responsabilidades de cada cargo. O valor da remuneração dos empregados era determinado pelo mercado, considerando o salário da categoria.

As atribuições, tarefas e responsabilidades eram previamente determinadas e científicas aos empregados envolvidos. Todos deveriam saber claramente “o que”, “como” e “quando” executar suas atividades.

A adoção deste sistema de remuneração unicamente baseado nos cargos/funções fez transparecer alguns problemas que prejudicaram o desempenho da empresa, conforme a seguir:

- Por mais que se detalhasse as tarefas e atribuições sempre surgiam situações não previstas ou inesperadas. Estas situações faziam transparecer um engessamento e falta de criatividade para lidar com o novo ou com a mudança. Os funcionários estavam condicionados a executar tarefas programadas e de acordo com seu cargo. O atendimento ao público foi prejudicado, pois não há como padronizar completamente esta atividade que depende enormemente da criatividade e senso crítico do funcionário, da situação e de respostas rápidas aos questionamentos formulados pelos clientes.
- Cada empregado preocupou-se em cumprir suas obrigações previamente definidas. Importava-lhes apenas as tarefas de sua competência. Não havia, portanto, a formação de espírito de equipe no desenvolvimento dos trabalhos.
- A remuneração, por ser fixa, não considerava o empenho dos trabalhadores, a qualidade/quantidade do serviço prestado ou as habilidades individuais. A remuneração não condizia, muitas vezes, com o merecimento dos empregados, favorecendo o aparecimento de quadro desmotivacional.

3.1.2. SEGUNDO MODELO DE REMUNERAÇÃO IMPLANTADO

Num segundo momento, a empresa adotou o sistema de remuneração adotado pelos restaurantes “a la carte”, em que os funcionários diretamente ligados ao atendimento (garçons por exemplo) recebiam remuneração indexada às vendas realizadas, enquanto os demais funcionários recebiam remuneração a preço de mercado. Para os atendentes, remuneração variável, ao passo que para o restante do pessoal da firma a remuneração era fixa.

Este sistema de remuneração era vantajoso em relação ao anteriormente adotado pela empresa, pois incentivava os empregados ligados ao atendimento a prestar serviço de melhor qualidade. Os proventos estavam diretamente relacionados ao volume de vendas, motivando-os a cooperar com a firma no sentido de sempre vender mais e manter/aumentar a frequência de público no restaurante.

Perdurava, entretanto, uma parte do quadro de empregados com remuneração totalmente fixa, ou seja, sem auferir vantagens com o incremento nas vendas.

Com a implantação deste sistema de remuneração, passaram a ocorrer conflitos entre os vendedores (garçons) e os responsáveis pela produção (cozinheiros, assadores, auxiliares), pois enquanto os primeiros pressionavam para o aumento das vendas demandando maior esforço, os demais permaneciam

apáticos, como se quisessem trabalhar apenas para justificar a remuneração recebida que, neste caso, não tinha nenhuma relação com o valor final das vendas. Em suma, os atendentes queriam acelerar o ritmo (mais vendas), mas os outros empregados, por não obterem vantagens, preferiam a acomodação (venda no mesmo nível).

3.1.3. TERCEIRO MODELO DE REMUNERAÇÃO IMPLANTADO

A fim de conseguir a contribuição voluntária de todos, foi introduzido o terceiro modelo de remuneração na Churrascaria Brasileiro. Consistia em pagar um parcela fixa e outra variável como proventos a todos os empregados, inclusive garçons. A parte fixa era determinada pelo acordo coletivo celebrado pelo sindicato da categoria, enquanto a parte variável dependeria do volume de venda alcançado.

A firma pretendia que houvesse uma substancial diminuição do número de atritos entre os funcionários e que todos procurassem ficar mais atentos aos anseios da clientela e também que a totalidade dos funcionários passasse a perseguir, conjuntamente com a Administração, o incremento das vendas e a melhoria do atendimento.

Este modelo de remuneração era bem superior aos anteriormente descritos, apesar de ter havido aumento na folha de pagamento. As principais vantagens em relação ao modelo anterior são:

- O objetivo de ampliar o volume de vendas passou a ser de ambas as partes, ou seja, do empregador e dos empregados;
- Procurou contribuir significativamente para a integração dos funcionários;
- Buscou a formação de equipes participativas;
- Uma parcela da remuneração passou a ser considerada custo variável;

Verificamos que permaneceu como vantagem a simplicidade de mensuração, pois as vendas eram facilmente levantadas através da emissão de relatórios pela TEK 100 (equipamento de controle de caixa).

3.1.4. QUARTO MODELO DE REMUNERAÇÃO IMPLANTADO

Os sistemas de remuneração até aqui enumerados não levavam em consideração o problema do desperdício e da subtração. Neste ramo de atividade normalmente o lucro é duramente comprometido pelo desperdício ou esquiva de matéria prima e outros recursos. Nenhum dos modelos anteriormente citados condicionou ou motivou os empregados a combater estes males.

Surge então o quarto modelo de remuneração implantado na Churrascaria Brasileiro: A parte da remuneração fixa permanecia a acordada com o sindicato da categoria, enquanto que a parte variável não seria mais indexada às vendas, mas sim ao lucro apurado.

Sua implantação tinha como finalidade atuar em duas frentes simultaneamente. Uma, continuar estimulando o aumento das vendas, e outra, passar a combater duramente o custos. Este sistema de remuneração foi apelidado de sistema “ganha-ganha, perde-perde”. Queriam os empregados, com isso, salientar que o aumento de vendas e diminuição dos custos seria vantajoso para empregador e empregado, mas a diminuição das vendas e aumento dos custos seria desvantajoso para ambos. Se houvesse maior lucro, ganhariam o empregador e o empregado. Se houvesse aumento de custos, perderiam o empregador e o empregado. Acredito que o cognome “ganha-ganha, perde-perde” espelha bem a realidade dos fatos.

Detectamos os seguintes problemas com a nova sistemática:

- Os funcionários criaram resistência ao novo sistema. Julgaram que seria bem melhor para eles que a remuneração permanecesse baseada nas vendas e indiferente a lucro ou custos. Queriam permanecer acomodados;
- A firma teria que melhorar seu sistema de controle, a fim de acompanhar rigorosamente o estoque;

- As demonstrações de lucros teriam que ao mesmo tempo ser transparente e simples, pois é importante que o menos sábio dos empregados o compreendesse;
- O número de reuniões aumentou. Tornaram-se mais demoradas.

Observamos um aumento substancial da burocracia a cargo do empregador, pois todos os gastos e receitas teriam que ser apresentados aos empregados em posterior exame para confirmação do lucro apurado.

Além das vantagens desejáveis do sistema anterior, o empregador pretendia que:

- Houvesse um estreitamento no relacionamento entre o proprietário da firma e os colaboradores, por estarem dependentes das mesmas fontes recursos, o lucro;
- Os empregados fossem condicionados a se preocuparem mais com o êxito da firma, pois uma parcela de sua remuneração estava diretamente relacionada ao lucro;
- As reuniões se tornassem mais participativas e os empregados passassem a demonstrar interesse em conhecer os problemas da firma e a colaborar para solucioná-los.

- Todos contribuísem para a redução do desperdício e subtração.

3.1.5. CÁLCULO DO LUCRO

O sistema de remuneração atualmente em prática é baseado no lucro auferido. O Lucro, fundamental para o empreendedor, passou a ser importante também para os empregados, afinal uma parcela de suas remunerações dele depende.

Estes valores são obtidos mediante o preenchimento de duas planilhas elaboradas em EXCEL⁵, com o auxílio do ACCESS⁶. O resultado obtido é o CONTROLE DE ESTOQUE (tabela 2, p. x) e DEMONSTRATIVO DE RESULTADO MENSAL (tabela 1, p. x).

Todas as entradas são anotadas no formulário CONTROLE DE DÉBITO-QUANTIDADES (formulário 1, p. x), a parte. Os créditos são fornecidos pelo equipamento TEK 100, utilizado pelo caixa do estabelecimento, através de relatórios mensais.

Ao final do mês, todas as entradas, saídas e dados de inventário mensal são digitados no ACCESS que, por sua vez, separa e aloca os dados nas devidas contas. Utilizando-se os recursos do soft, os dados são transferidos para as planilhas elaboradas em EXCEL, onde são finalizada as tarefas de elaborar o

⁵ Software comercializado pela Microsoft.

⁶ Software comercializado pela Microsoft.

CONTROLE DE ESTOQUE e DEMONSTRATIVO DE RESULTADO MENSAL.

O CONTROLE DE ESTOQUE é fundamental para a apuração das quantidades iniciais, adquiridas, baixadas por perdas, vendidas e finais. Através desta planilha se reconhecem os quantitativos de produtos em estoque, processados e extraviados. O valor do estoque final é importante também para cálculo do lucro através do DEMONSTRATIVO DE RESULTADO MENSAL.

O DEMONSTRATIVO DE RESULTADO MENSAL tem como objeto o cálculo do lucro líquido a ser distribuído, obtido por intermédio da seguinte fórmula:

$$\begin{aligned}
 & \text{VENDAS} \\
 & + \text{VARIAÇÃO DE ESTOQUE (estoque final – estoque inicial)} \\
 & + \text{OUTRAS RECEITAS} \\
 & - \text{CUSTOS E DESPESAS} \\
 & = \text{LUCRO ANTES DA DISTRIBUIÇÃO}
 \end{aligned}$$

Onde:

VENDAS – Entradas correspondentes ao valor total mensal das vendas dos produtos;

ESTOQUE INICIAL e ESTOQUE FINAL – Equivale ao valor total dos estoques iniciais e finais, respectivamente, a preço de aquisição;

OUTRAS RECEITAS – Entradas que representam o valor não proveniente da venda de produtos; e

CUSTOS E DESPESAS – Saídas correspondentes ao total de custos e despesas ocorridas no mês de referência, incluindo impostos, mercadorias adquiridas.

TABELA (1) - DEMONSTRATIVO DE RESULTADO MENSAL

CONTA	VALOR
1. OUTRAS RECEITAS	
1.1. ÁGIO TK – CARTÃO – CHEQUE	43,68
1.2. RECEBIMENTO FIADO	743,75
1.3. REPAGAM. CHEQUE – CARTÃO DEVOLVIDO	0,00
1.4. SOBRA EM CAIXA	35,74
1.5. ACRÉSCIMOS	0,75
1.6. DIVERSOS	0,00
TOTAL-1	823,92
2. CUSTOS E DESPESAS	
2.1. MERCADORIA	9.735,84
2.2. VERDURA	185,65
2.3. LIMPEZA E HIGIENE	58,75
2.4. MANUTENÇÃO DE MESA	48,05
2.5. MANUTENÇÃO DE COZINHA	1.028,85
2.6. MANUTENÇÃO DE CHURRASQUEIRA	146,50
2.7. CARVÃO	280,00
2.8. ALIMENTAÇÃO DE EMPREGADOS	177,15
2.9. QUEIJO/NATA	192,90
2.10. CAGECE	81,10
2.11. COELCE	179,21
2.12. TELECEARÁ	32,51
2.13. FOLHA DE SALÁRIOS	1.528,08
2.14. IMPOSTOS	796,50
2.15. VALE TRANSPORTE	209,99
2.16. CONSERTO DE EQUIPAMENTO	30,00
2.17. CHEQUE – CARTÃO DEVOLVIDO	0,00
2.18. DESCONTOS CONCEDIDOS	14,29
2.19. FALTA EM CAIXA	89,55
2.20. FIADOS CONCEDIDOS	617,00
2.21. DEPRECIÇÃO/ PROVISÕES	600,00
2.22. DIVERSOS	401,55
TOTAL-2	16.433,47
VENDAS	17.721,90
- ESTOQUE INICIAL	2.582,21
+ ESTOQUE FINAL	2.437,08
+ OUTRAS RECEITAS	823,92
- CUSTOS E DESPESAS	16.433,47
= LUCRO ANTES DA DISTRIBUIÇÃO	1967,22

TABELA (2) - CONTROLE DE ESTOQUE

PRODUTO	INICIAL		ENTRADA QUANT.	SAIDA QUANT.	VENDA QUANT.	FINAL QUANT.	REAL	
	QUANT.	VALOR					QUANT.	VALOR
FRANGO	186	399,90	2165	15,50	2013	322,5	238	511,70
LINGUIÇA	75	21,00	2900	27,00	2694	254	400	112,00
CORAÇÃO DE BOI	0	0,00	35	1	51	-17	12	13,80
C. FILE	30	42,00	64	1	163	-70	26	36,40
COSTELA	12	14,40	140	0	30	122	19	22,80
BISTECA	12	15,84	146	0	85	73	52	68,64
PICANHA	18	48,60	124	1	88	53	13	35,10
CERVEJA	642	642,00	2064	2	2111	593	369	369,00
REF. 300	271	102,98	1992	4	1888	371	286	108,68
REF. 2 Lt	79	134,30	252	1	285	45	45	76,50
REF. LATA	69	51,75	180	6	112	131	70	52,50
CERV. LATA	49	34,30	120	1	108	60	44	30,80
TEACHER	41	41,00	0	0	22	19	18	18,00
DREHER	22	5,50	80	0	83	19	2	0,50
MONTILA	25	7,50	32	0	34	23	22	6,60
MARTINI	24	7,20	16	0	10	30	30	9,00
VODKA	8	4,00	16	0	6	18	19	9,50
OLD EIGHT	32	24,00	16	0	49	-1	2	1,50
CAMPARI	24	12,00	16	0	23	17	10	5,00
ÁGUA	144	28,80	0	3	62	79	79	15,80
PINGA	133	15,96	176	0	225	84	48	5,76
CIGARRO	6	7,68	150	0	139	21	0	0,00
CASCO CERV.	1202	480,80	20	6	0	1250	1217	486,80
CASCO REF.	1469	440,70	0	3	0	964	1469	440,70
TOTAIS		2582,21						2437,08

TABELA (3) – PERCENTUAL DE PLR POR CARGO

CARGO	PERCENTUAL
ASSADOR	5%
CAIXA	6%
COZINHEIRO	5%
ATENDENTE	3%
AUXILIARES	3%

3.1.6. REMUNERAÇÃO, LUCROS E VENDAS OBTIDOS APÓS A IMPLANTAÇÃO DOS SISTEMAS DE REMUNERAÇÃO

Não realizamos levantamento dos quantitativos referentes ao período em que a firma adotou os dois primeiros modelos de remuneração, em decorrência de os dados não estarem disponibilizados.

No período de outubro/97 a junho/98, conforme observado no gráfico 1, pag. 37, a empresa enfrentou período atípico provavelmente originado pela “crise asiática” e pela greve dos professores⁷, ocasionando queda vertiginosa dos lucros e vendas. Por este motivo, este período não será objeto de análise.

No período de junho a dezembro/96 e junho a dezembro/98, quando foram adotados os sistemas de remuneração relacionados à venda e relacionado ao lucro, respectivamente, encontram-se expostos nos gráficos 2, 3, e 4 e tabela 3, pag. 38 a 41.

Analisando-os observaremos claramente que a remuneração variável, lucro e vendas no segundo semestre de 1998 assumem valores maiores que no mesmo período de 1996.

Os gráficos nos mostram que houve a melhoria da remuneração dos funcionários e também aumento dos níveis de lucratividade e vendas.

⁷ Observação: grande parte dos frequentadores da Churrascaria Braseiros são alunos da Escola Técnica Federal do Ceará e Universidade Federal do Ceará.

GRÁFICO 1 - REMUNERAÇÃO x LUCRO

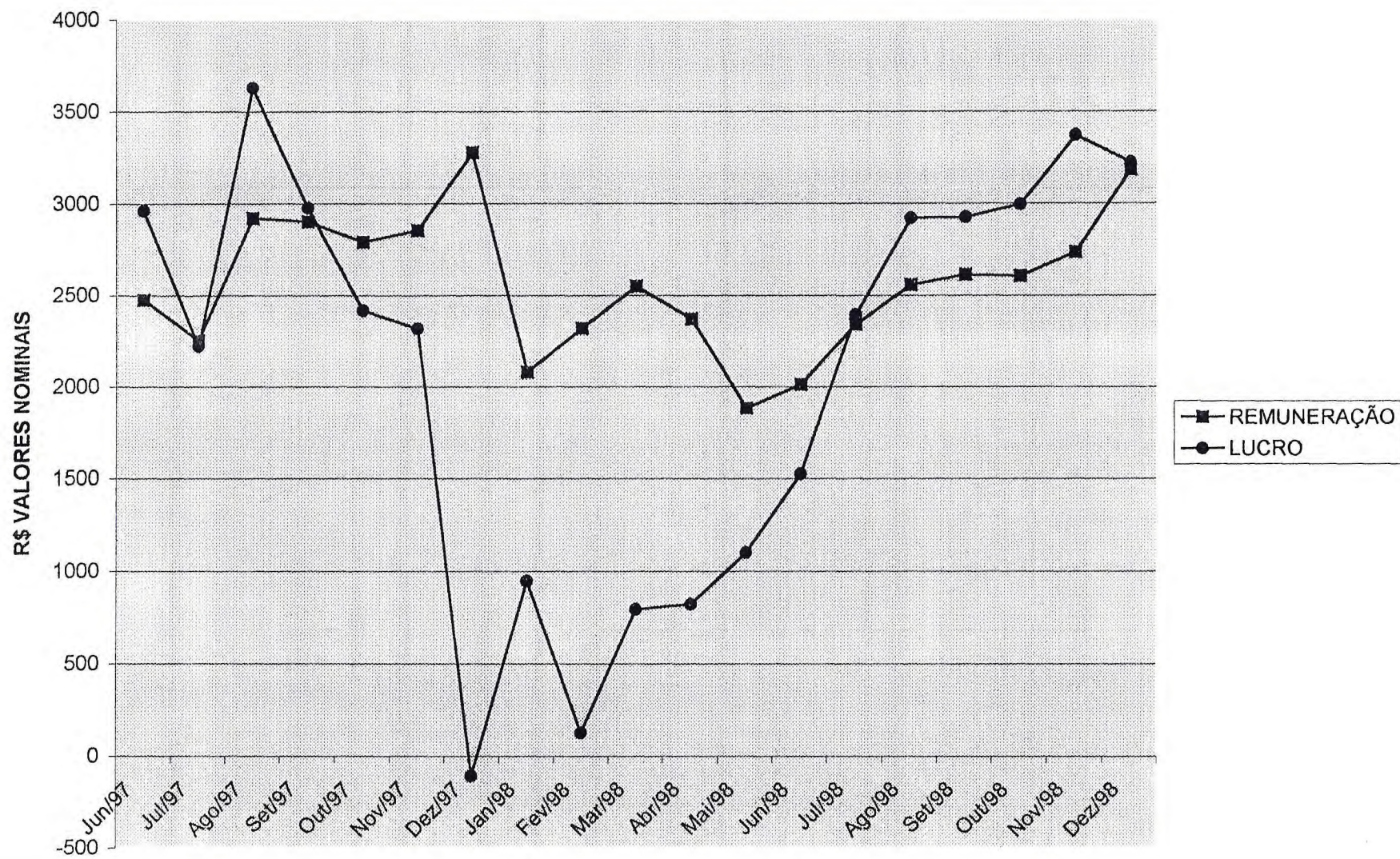


GRÁFICO 2 - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

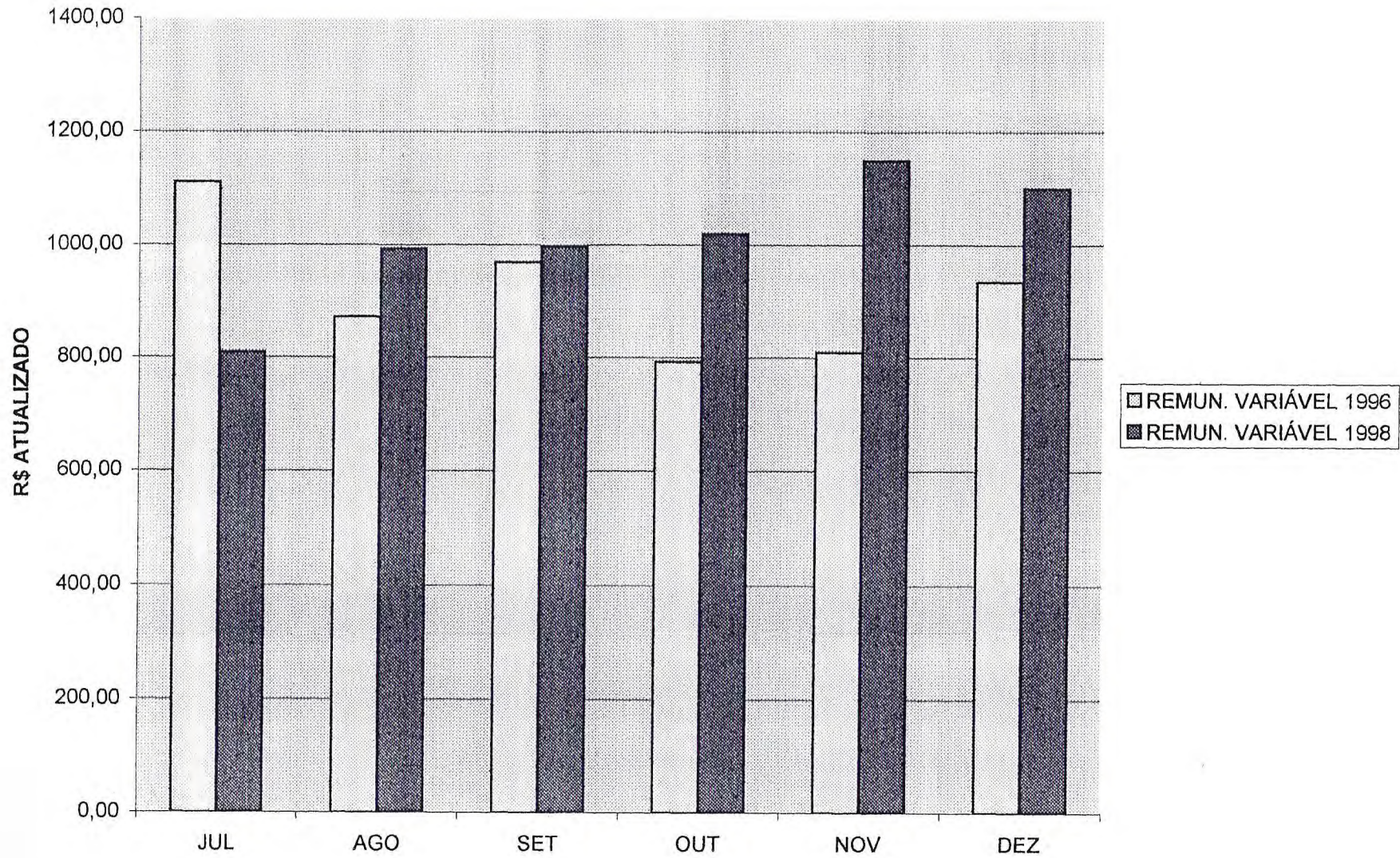


GRÁFICO 3 - LUCRO LÍQUIDO

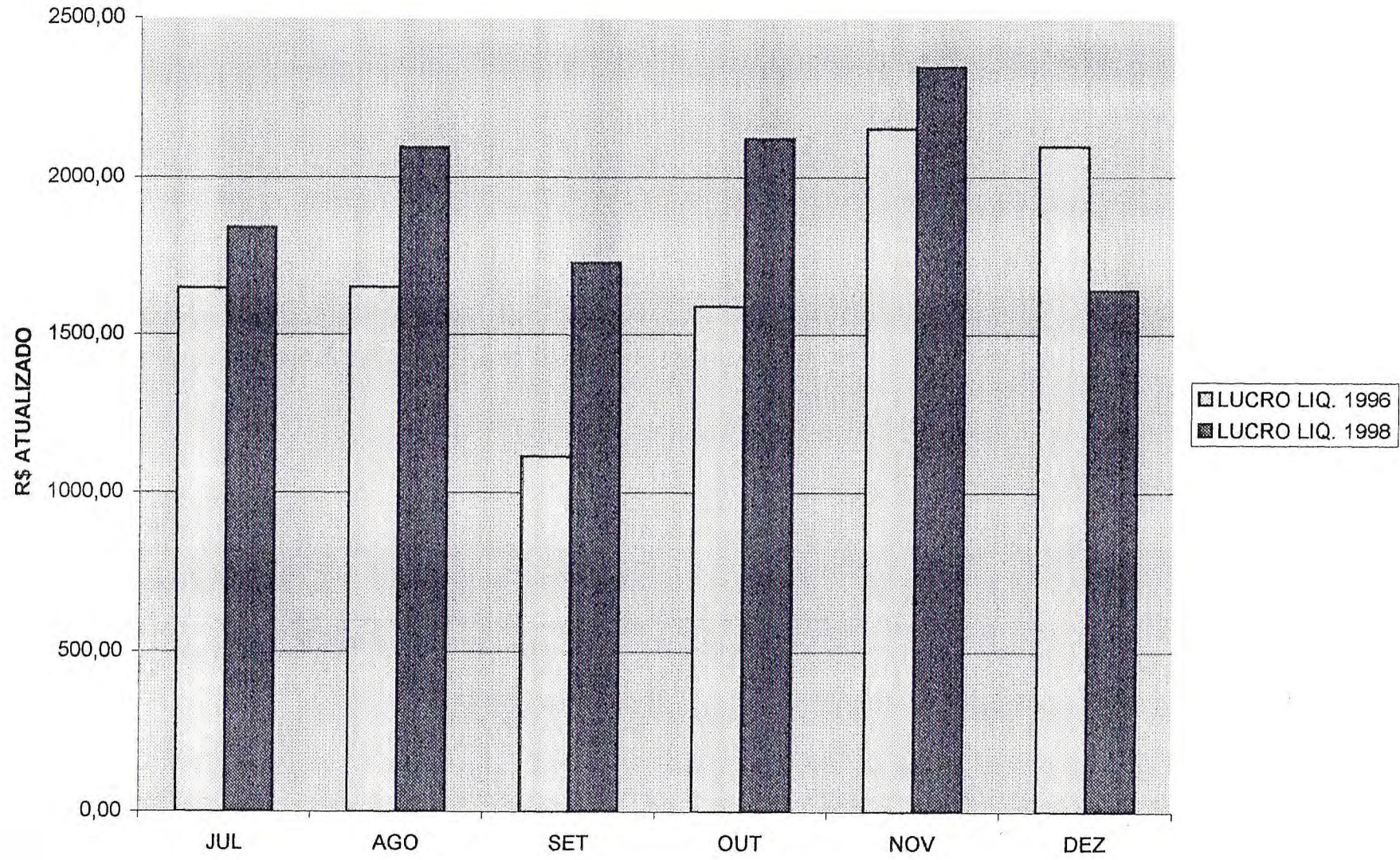


GRÁFICO 4 - VENDAS

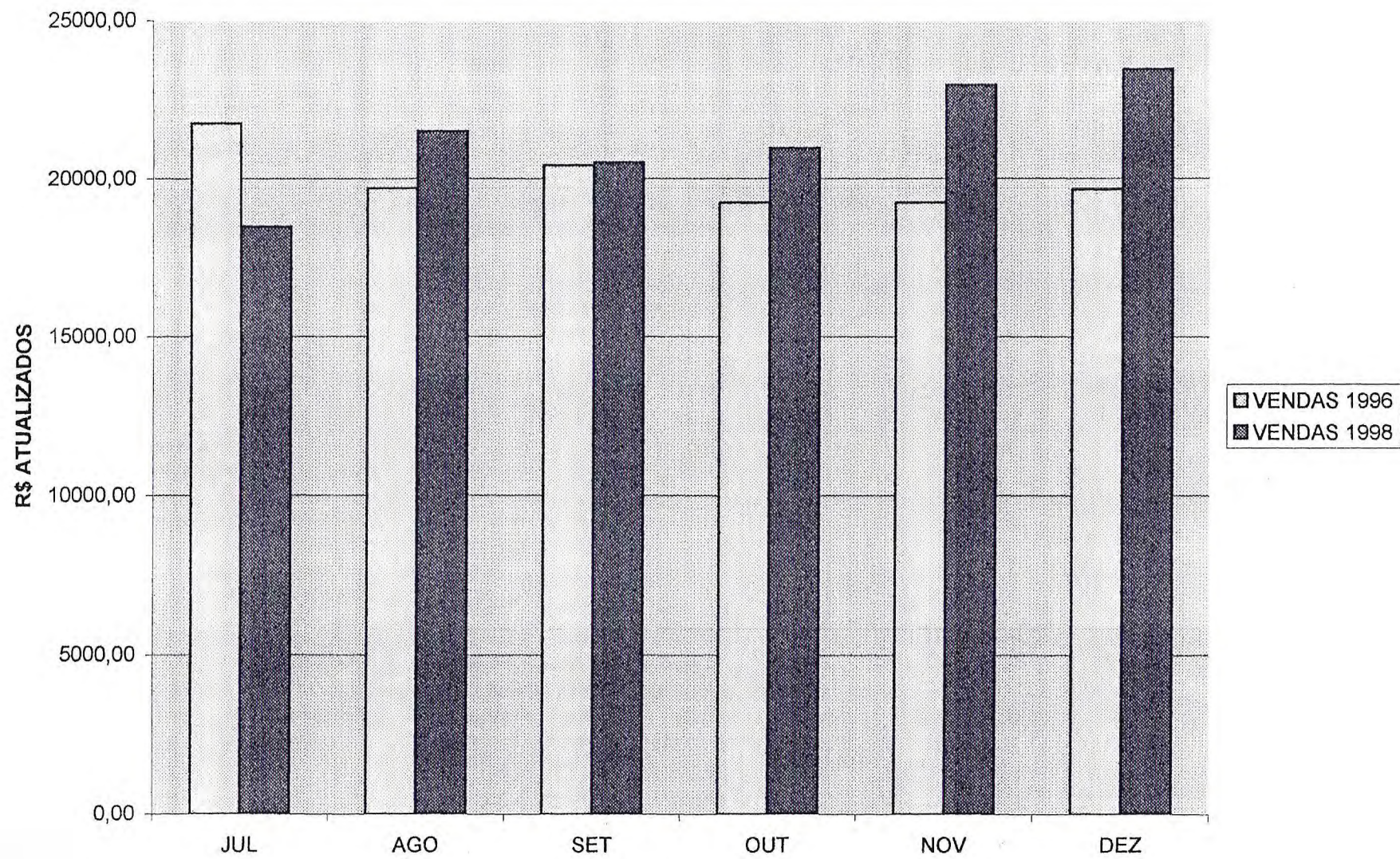


TABELA (4) LUCRO, REMUNERAÇÃO E VENDAS

	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	TOTAL
REMUN. VARIÁVEL 1996	1111,70	871,89	969,08	792,59	810,08	934,57	5489,91
REMUN. VARIÁVEL 1998	810,08	993,28	997,47	1020,44	1150,81	1101,00	6073,08
LUCRO LIQ. 1996	1649,40	1651,54	1112,91	1590,38	2152,87	2096,97	10254,07
LUCRO LIQ. 1998	1842,43	2094,07	1730,66	2121,58	2348,86	1642,38	11779,99
VENDAS 1996	21745,18	19693,96	20424,34	19227,00	19223,81	19630,16	119944,45
VENDAS 1998	18454,66	21513,76	20517,41	20968,40	22974,24	23494,55	127923,01

VALORES ATUALIZADOS

	ANO - 1998						
	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	TOTAL
REMUN. FIXA	1520,64	1564,76	1624,66	1591,80	1594,67	2084,00	9980,53
REMUN. VARIÁVEL	810,08	993,28	997,47	1020,44	1150,81	1101,00	6073,08
VENDAS *	18454,66	21513,76	20517,41	20968,40	22974,24	23494,55	127923,01
CUSTOS/DESPESAS **	15927,89	18552,79	17916,07	17953,03	19601,44	20877,52	110828,74
VARIAÇÃO DE ESTOQUE NO PERÍODO	125,74	126,39	126,79	126,65	126,88	126,35	758,80
LUCRO ANTES DA DISTRIBUIÇÃO	2652,51	3087,36	2728,13	3142,02	3499,68	2743,38	17853,07
REMUN. VARIÁVEL	810,08	993,28	997,47	1020,44	1150,81	1101,00	6073,08
LUCRO LIQ	1842,43	2094,07	1730,66	2121,58	2348,86	1642,38	11779,99

* inclusive outras receitas

** inclusive remun, fixa

VALORES ATUALIZADOS

	ANO - 1996						
	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	TOTAL
REMUNERAÇÃO FIXA	1058,35	1484,93	1484,48	1478,42	1764,13	1757,80	9028,10
REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	1111,70	871,89	969,08	792,59	810,08	934,57	5489,91
VENDAS *	21745,18	19693,96	20424,34	19227,00	19223,81	19630,16	119944,45
CUSTOS/DESPESAS *	19042,68	17228,83	18400,64	16902,08	16318,70	16656,25	104549,18
VARIAÇÃO DE ESTOQUE NO PERÍODO	58,61	58,30	58,29	58,05	57,83	57,63	348,71
LUCRO ANTES DA DISTRIBUIÇÃO	2761,11	2523,43	2081,99	2382,97	2962,95	3031,54	15743,98
REMUN. VARIÁVEL	1111,70	871,89	969,08	792,59	810,08	934,57	5489,91
LUCRO LIQ	1649,40	1651,54	1112,91	1590,38	2152,87	2096,97	10254,07

* inclusive outras receitas

** inclusive remun, fixa

4. CONCLUSÃO

A Churrascaria Braseiro, objeto deste estudo, no decorrer de sua existência, adotou quatro sistemas de remuneração que, na medida em que se sucediam, apresentavam novas características, culminando com o sistema de remuneração variável que prever a Participação nos Lucros ou Resultados – PLR.

A remuneração, nas pretensões desta empresa, foi o fator estratégico utilizado no fomento a competitividade e produtividade, e no combate aos custos e despesas. A flexibilidade da remuneração, favorecimento à formação de equipes, enlace dos objetivos empresariais aos objetivos individuais foram alguns dos pontos positivos perseguidos pela empresa.

A melhoria dos sistemas de remuneração usados na Churrascaria Braseiro ajudaram-na a permanecer ativa no ambiente concorrido, turbulento, inseguro e de consumidores retraídos. Mesmo com todos estes problemas no mercado, a empresa ampliou a lucratividade e a remuneração dos empregados.

Dentre os fatores que influenciam as vendas e lucros, merece destaque a forma de remuneração. No caso específico da empresa examinada, no período de julho a dezembro de 1998, foi comprovada a importância da Participação nos Lucros e Resultados – PLR como ferramenta motivacional e de incremento a lucratividade, pois neste período houve maior volume de vendas, lucro e proventos.

Entretanto, o fato de o pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados – PLR ser em intervalos inferiores ao que determina a legislação, torna

ilegal o sistema de remuneração baseado nos lucros utilizado pela Churrascaria Brasileiro.

De qualquer forma, o exemplo, em lide, demonstra que não existe um padrão de remuneração a ser estereotipado. Cada empresa, por condução de seus administradores, deverá adotar o sistema de remuneração mais apropriado a sua realidade interna e externa.

BIBLIOGRAFIA

BARBOSA, Domingos Sávio Furtado. Desenvolvimento de Um Sistema de Custos Para Uma Microempresa. Fortaleza, 1997. Mimeografado.

BRASIL ONLINE – ECONOMIA. Dieese divulga pesquisa Sobre Participação nos Lucros. Internet, 13.01.99.

BRASIL. Presidência da República. Lei 9.317. Brasília, 1996.

BRASIL. Presidência da República. Medida Provisória No 1.487-25. Brasília, 1996.

BNDES. Acordos. Participação nos Lucros ou Resultados (PLR). Internet, 13.01.99.

ESTADO DO CEARÁ. Governo do Estado. Decreto No 24116. Fortaleza, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. 7ª Ed, São Paulo, McGRAW-Hill, 1980.

FLANNERY, Thomas P. et alii. Pessoas, desempenho e salários: As mudanças na forma de remuneração das empresas. [People, performance and pay: dynamic compensation for changing organizations]; Tradução: Bazán Tecnologia e Linguística. São Paulo, Editora Futura, 1997.

LUPTON, Tom & BOWEY, Ângela M. Administração Salarial. São Paulo, Melhoramentos, 1978.

MARX, Karl. Salário, preço e lucro. São Paulo, Edições Mandacaru, 1990.

RIFKIN, Jeremy. O fim dos empregos: O declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. [The End of Work: The Decline of the Global Labor and the Dawn of Post-Market Era]; Tradução: Ruth Gabriela Bahr. São Paulo, Makron Book, 1995

ROMITA, Arion Sayon. Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados da Empresa. Internet, 22.02.99.

WOOD JÚNIOR, Thomaz & PICARELLI FILHO, Vicente. Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva. São Paulo, Editora Atlas, 1996.

ZIMPECK, Beverly Glen. Administração de salários: sistemas e métodos de análise e descrição de cargos, pesquisa e escalas salariais, avaliação de desempenho, avaliação de cargos. 7ª ed, São Paulo, Atlas, 1990.

ANEXOS



BNDDES SOCIAL

Setembro/96

Acordos

Participação nos Lucros ou Resultados (PLR):

Em artigo publicado em seu Boletim de julho, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE) analisa os resultados de uma pesquisa abrangendo 448 acordos, firmados entre julho de 1995 e março de 1996, envolvendo alguma forma de PLR, para um total de 700 mil trabalhadores.

O estudo assinala a absoluta prevalência de acordos firmados por empresas (446). Apenas os bancários e os gráficos firmaram acordos para as respectivas categorias.

Categoria	Nº de Acordos	%
Metalúrgicos	312	69,6
Borracheiros	54	12,1
Químicos	21	4,7
Outros	59	13,2
Subtotal	446*	99,6
Bancários	1	0,2
Gráficos	1	0,2
Subtotal	2	0,4
TOTAL	448	100

* Acordos = Empresas

A pesquisa indicou que apenas 12,6% dos acordos realizados foram baseados no estabelecimento de metas ou resultados (índices de produtividade, lucratividade ou qualidade, por exemplo), como prevê a Medida Provisória que regulamenta o dispositivo constitucional que trata da matéria. A grande maioria (87,4%) dos acordos não se baseou em qualquer tipo de meta, fixando valores a serem distribuídos a título de abono.

Os dois únicos acordos firmados por categorias foram estabelecidos segundo metas previamente definidas.

O estudo analisa, ainda, os acordos de PLR sob a ótica do tamanho das empresas, dos valores pagos e do papel das greves na sua efetivação.

Segundo o DIEESE, embora o processo de incorporação da PLR ainda apresente dificuldades, as expectativas são de crescimento da utilização do instrumento, seja em razão da legislação, ou em substituição ao mecanismo de indexação dos salários, hoje extinto.

Índice **Sugestões**





[Anterior](#) | [Índice](#) | [Próxima](#)

Dieese divulga pesquisa sobre participação nos lucros

Agência Folha 13/05/98 19h16
De São Paulo

Os acordos de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) na indústria da Grande São Paulo envolvem cada vez mais a remuneração por metas atingidas pelos trabalhadores, mas quase nunca a distribuição dos lucros. Pesquisa realizada pelo Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos), tendo como base 156 acordos de PLR na Grande São Paulo, revela que o lucro não está na pauta das negociações, diferentemente das metas. Todos os acordos pesquisados eram relativos a 1997.

“Na indústria, é mais fácil para o trabalhador discutir a produção, isto é, os resultados”, avaliou Wilson Amorim, do Dieese. Segundo ele, paira uma desconfiança, entre os trabalhadores da indústria, em relação aos lucros apresentados pelas empresas. Situação diferente, por exemplo, vivem os bancários, cujos acordos de PLR praticamente só incluem a distribuição de lucros.

A introdução das negociações de PLR a partir da MP 794 de dezembro de 94, segundo o Dieese, impôs maiores exigências para os sindicatos. As negociações ocorrem durante todo o ano e acontecem sem interferência do sindicato patronal, exceto por raras exceções.

[Anterior](#) | [Índice](#) | [Próxima](#)

[Primeira página](#) | [Política](#) | [Economia](#) | [Internacional](#)
[Esportes](#) | [Tecnologia](#) | [Cultura](#) | [Geral](#)

O SIMPLES

Texto Integral da Lei

LEI Nº 9.317, DE 5 DE DEZEMBRO DE 1996

Dispõe sobre o regime tributário das microempresas e das empresas de pequeno porte, institui o Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte - SIMPLES e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Capítulo I

Das Disposições Preliminares

Art. 1º - Esta Lei regula, em conformidade com o disposto no art. 179 da Constituição, o tratamento diferenciado, simplificado e favorecido, aplicável às microempresas e empresas de pequeno porte, relativo aos impostos e contribuições que menciona.

Capítulo II

Da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte

Seção Única

Da Definição

Art. 2º - Para os fins do disposto nesta Lei, considera-se:

I - microempresa, a pessoa jurídica que tenha auferido, no ano-calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 120.000,00 (cento e vinte mil reais);

II - empresa de pequeno porte, a pessoa jurídica que tenha auferido, no ano-calendário, receita bruta superior a R\$ 120.000,00 (cento e vinte mil Reais) e igual ou inferior a R\$ 720.000,00 (setecentos e vinte mil reais).

§ 1º No caso de início de atividades no próprio ano-calendário, os limites de que tratam os incisos I e II deste artigo serão proporcionais ao número de meses em que a pessoa jurídica houver exercido atividade, desconsideradas as frações de meses.

§ 2º Para os fins do disposto neste artigo, considera-se receita bruta o produto da venda de bens e serviços nas operações de

conta própria, o preço dos serviços prestados e o resultado nas operações em conta alheia, não incluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos.

Capítulo III
Do Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições -
SIMPLES
Seção I
Da Definição e da Abrangência

Art. 3º - A pessoa jurídica enquadrada na condição de microempresa e de empresa de pequeno porte, na forma do art. 2º, poderá optar pela inscrição no Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - SIMPLES.

§ 1º A inscrição no SIMPLES implica pagamento mensal unificado dos seguintes impostos e contribuições:

- a) Imposto de Renda das Pessoas Jurídicas - IRPJ;
- b) Contribuição para os Programas de Integração Social e de Formação do Patrimônio do Servidor Público - PIS/PASEP;
- c) Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL;
- d) Contribuição para Financiamento da Seguridade Social - COFINS;
- e) Imposto sobre Produtos Industrializados - IPI;
- f) Contribuições para a Seguridade Social, a cargo da pessoa jurídica, de que tratam o art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e a Lei Complementar nº 84, de 18 de janeiro de 1996.

§ 2º O pagamento na forma do parágrafo anterior não exclui a incidência dos seguintes impostos ou contribuições, devidos na qualidade de contribuinte ou responsável, em relação aos quais será observada a legislação aplicável às demais pessoas jurídicas:

- a) Imposto sobre Operações de Crédito, Câmbio e Seguro, ou Relativas a Títulos ou Valores Mobiliários - IOF;
- b) Imposto sobre Importação de Produtos Estrangeiros - II;
- c) Imposto sobre Exportação, para o Exterior, de Produtos Nacionais ou Nacionalizados - IE;
- d) Imposto de Renda, relativo aos pagamentos ou créditos efetuados pela pessoa jurídica e aos rendimentos ou ganhos líquidos auferidos em aplicações de renda fixa ou variável, bem

assim relativo aos ganhos de capital obtidos na alienação de ativos;

e) Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural - ITR;

f) Contribuição Provisória sobre a Movimentação Financeira - CPMF;

g) Contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;

h) Contribuição para a Seguridade Social, relativa ao empregado.

§ 3º A incidência do imposto de renda na fonte relativa aos rendimentos e ganhos líquidos auferidos em aplicações de renda fixa ou variável e aos ganhos de capital, na hipótese da alínea "d" do parágrafo anterior, será definida.

§ 4º A inscrição no SIMPLES dispensa a pessoa jurídica do pagamento das demais contribuições instituídas pela União.

Art. 4º - O SIMPLES poderá incluir o Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal - ICMS ou o Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza - ISS devido por microempresa e empresa de pequeno porte, desde que a Unidade Federada ou o município em que esteja estabelecida venha a ele aderir mediante convênio.

§ 1º Os convênios serão bilaterais e terão como partes a União, representada pela Secretaria da Receita Federal, e a Unidade Federada ou o município, podendo limitar-se à hipótese de microempresa ou de empresa de pequeno porte.

§ 2º O convênio entrará em vigor a partir do terceiro mês subsequente ao da publicação, no Diário Oficial da União, de seu extrato.

§ 3º Denunciado o convênio, por qualquer das partes, a exclusão do ICMS ou do ISS do SIMPLES somente produzirá efeitos a partir de 1º de janeiro do ano-calendário subsequente ao da sua denúncia.

Seção II Do Recolhimento e dos Percentuais

Art. 5º - O valor devido mensalmente pelas microempresas e empresas de pequeno porte, inscritas no SIMPLES, será determinado mediante a aplicação, sobre a receita bruta mensal auferida, dos seguintes percentuais:

I - para a microempresa, em relação à receita bruta acumulada dentro do ano-calendário:

a) até R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais): 3% (três por cento);

b) de R\$ 60.000,01 (sessenta mil reais e um centavo) a R\$ 90.000,00 (noventa mil reais): 4% (quatro por cento);

c) de R\$ 90.000,01 (noventa mil reais e um centavo) a R\$ 120.000,00 (cento e vinte mil reais): 5% (cinco por cento);

II - para a empresa de pequeno porte, em relação à receita bruta acumulada dentro do ano-calendário:

a) até R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais): 5,4% (cinco inteiros e quatro décimos por cento);

b) de R\$ 240.000,01 (duzentos e quarenta mil reais e um centavo) a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais): 5,8% (cinco inteiros e oito décimos por cento);

c) de R\$ 360.000,01 (trezentos e sessenta mil reais e um centavo) a R\$ 480.000,00 (quatrocentos e oitenta mil reais): 6,2% (seis inteiros e dois décimos por cento);

d) de R\$ 480.000,01 (quatrocentos e oitenta mil reais e um centavo) a R\$ 600.000,00 (seiscentos mil reais): 6,6% (seis inteiros e seis décimos por cento);

e) de R\$ 600.000,01 (seiscentos mil reais e um centavo) a R\$ 720.000,00 (setecentos e vinte mil reais): 7% (sete por cento).

§ 1º O percentual a ser aplicado em cada mês, na forma deste artigo, será o correspondente à receita bruta acumulada até o próprio mês.

§ 2º No caso de pessoa jurídica contribuinte do IPI, os percentuais referidos neste artigo serão acrescidos de 0,5 (meio) ponto percentual.

§ 3º Caso a Unidade Federada em que esteja estabelecida a microempresa ou a empresa de pequeno porte tenha celebrado convênio com a União, nos termos do art. 4º, os percentuais referidos neste artigo serão acrescidos, a título de pagamento do ICMS, observado o disposto no respectivo convênio:

I - em relação a microempresa contribuinte exclusivamente do ICMS: de até 1 (um) ponto percentual;

II - em relação a microempresa contribuinte do ICMS e do ISS: de até 0,5 (meio) ponto percentual;

III - em relação a empresa de pequeno porte contribuinte exclusivamente do ICMS: de até 2,5 (dois e meio) pontos percentuais;

IV - em relação a empresa de pequeno porte contribuinte do ICMS e do ISS: de até 2 (dois) pontos percentuais.

§ 4º Caso o município em que esteja estabelecida a microempresa ou a empresa de pequeno porte tenha celebrado convênio com a União, nos termos do art. 4º, os percentuais referidos neste artigo serão acrescidos, a título de pagamento do ISS, observado o disposto no respectivo convênio:

I - em relação a microempresa contribuinte exclusivamente do ISS: de até 1 (um) ponto percentual;

II - em relação a microempresa contribuinte do ISS e do ICMS: de até 0,5 (meio) ponto percentual;

III - em relação a empresa de pequeno porte contribuinte exclusivamente do ISS: de até 2,5 (dois e meio) pontos percentuais;

IV - em relação a empresa de pequeno porte contribuinte do ISS e do ICMS: de até 0,5 (meio) ponto percentual.

§ 5º A inscrição no SIMPLES veda, para a microempresa ou empresa de pequeno porte, a utilização ou destinação de qualquer valor a título de incentivo fiscal, bem assim a apropriação ou a transferência de créditos relativos ao IPI e ao ICMS.

§ 6º O disposto no parágrafo anterior não se aplica relativamente ao ICMS, caso a Unidade Federada em que esteja localizada a microempresa ou empresa de pequeno porte não tenha aderido ao SIMPLES, nos termos do art. 4º.

Seção III Da Data e Forma de Pagamento

Art. 6º - O pagamento unificado de impostos e contribuições, devidos pela microempresa e pelas empresa de pequeno porte, inscritas no SIMPLES, será feito de forma centralizada, até o décimo dia do mês subsequente àquele em que houver sido auferida a receita bruta.

§ 1º Para fins do disposto neste artigo, a Secretaria da Receita Federal instituirá documento de arrecadação único e específico (DARF-SIMPLES).

§ 2º Os impostos e contribuições devidos pelas pessoas jurídicas inscritas no SIMPLES não poderão ser objeto de parcelamento.

Seção IV Da Declaração Anual Simplificada, da Escrituração e dos Documentos

Art. 7º - A microempresa e a empresa de pequeno porte, inscritas no SIMPLES apresentarão, anualmente, declaração simplificada, que será entregue até o último dia útil do mês de maio do ano-calendário subsequente ao de ocorrência dos fatos geradores dos impostos e

contribuições de que tratam os arts. 3º e 4º.

§ 1º A microempresa e a empresa de pequeno porte ficam dispensadas de escrituração comercial desde que mantenham, em boa ordem e guarda e enquanto não decorrido o prazo decadencial e não prescritas eventuais ações que lhes sejam pertinentes:

- a) Livro Caixa, no qual deverá estar escriturada toda a sua movimentação financeira, inclusive bancária;
- b) Livro de Registro de Inventário, no qual deverão constar registrados os estoques existentes no término de cada ano-calendário;
- c) todos os documentos e demais papéis que serviram de base para a escrituração dos livros referidos nas alíneas anteriores.

§ 2º O disposto neste artigo não dispensa o cumprimento, por parte da microempresa e da empresa de pequeno porte, das obrigações acessórias previstas na legislação previdenciária e trabalhista.

Capítulo IV Da Opção pelo SIMPLES

Art. 8º - A opção pelo SIMPLES dar-se-á mediante a inscrição da pessoa jurídica enquadrada na condição de microempresa ou empresa de pequeno porte no Cadastro Geral de Contribuintes do Ministério da Fazenda - CGC/MF, quando o contribuinte prestará todas as informações necessárias, inclusive quanto:

- I - especificação dos impostos, dos quais é contribuinte (IPI, ICMS ou ISS);
- II - ao porte da pessoa jurídica (microempresa ou empresa de pequeno porte).

§ 1º As pessoas jurídicas já devidamente cadastradas no CGC/MF exercerão sua opção pelo SIMPLES mediante alteração cadastral.

§ 2º A opção exercida de conformidade com este artigo submeterá a pessoa jurídica à sistemática do SIMPLES a partir do primeiro dia do ano-calendário subsequente, sendo definitiva para todo o período.

§ 3º Excepcionalmente, no ano-calendário de 1997, a opção poderá ser efetuada até 31 de março, com efeitos a partir de 1º de janeiro daquele ano.

§ 4º O prazo para a opção a que se refere o parágrafo anterior poderá ser prorrogado por ato da Secretaria da Receita Federal.

§ 5º As pessoas jurídicas inscritas no SIMPLES deverão manter em seus

estabelecimentos, em local visível ao público, placa indicativa que esclareça tratar-se de microempresa ou empresa de pequeno porte inscrita no SIMPLES.

Capítulo V Das Vedações à Opção

Art. 9º - Não poderá optar pelo SIMPLES, a pessoa jurídica:

I - na condição de microempresa, que tenha auferido, no ano-calendário imediatamente anterior, receita bruta superior a R\$ 120.000,00 (cento e vinte mil reais);

II - na condição de empresa de pequeno porte, que tenha auferido, no ano-calendário imediatamente anterior, receita bruta superior a R\$ 720.000,00 (setecentos e vinte mil reais);

III - constituída sob a forma de sociedade por ações;

IV - cuja atividade seja banco comercial, banco de investimentos, banco de desenvolvimento, caixa econômica, sociedade de crédito, financiamento e investimento, sociedade de crédito imobiliário, sociedade corretora de títulos, valores mobiliários e câmbio, distribuidora de títulos e valores imobiliários, empresa de arrendamento mercantil, cooperativa de crédito, empresa de seguros privados e de capitalização e entidade de previdência privada aberta;

V - que se dedique à compra e à venda, ao loteamento, à incorporação ou à construção de imóveis;

VI - que tenha sócio estrangeiro residente no exterior;

VII - constituída sob qualquer forma, de cujo capital participe entidade da administração pública, direta ou indireta, federal, estadual ou municipal;

VIII - que seja filial, sucursal, agência ou representação, no país, de pessoa jurídica com sede no exterior;

IX - cujo titular ou sócio participe com mais de 10% (dez por cento) do capital de outra empresa, desde que a receita bruta global ultrapasse o limite de que trata o inciso II do art. 2º;

X - de cujo capital participe, como sócio, outra pessoa jurídica;

XI - cuja receita decorrente da venda de bens importados seja superior a 50% (cinquenta por cento) de sua receita bruta total;

XII - que realize operações relativas a:

a) importação de produtos estrangeiros;

- b) locação ou administração de imóveis;
- c) armazenamento e depósito de produtos de terceiros;
- d) propaganda e publicidade, excluídos os veículos de comunicação;
- e) *factoring*;
- f) prestação de serviço de vigilância, limpeza, conservação e locação de mão-de-obra;

XIII - que preste serviços profissionais de corretor, representante comercial, despachante, ator, empresário, diretor ou produtor de espetáculos, cantor, músico, dançarino, médico, dentista, enfermeiro, veterinário, engenheiro, arquiteto, físico, químico, economista, contador, auditor, consultor, estatístico, administrador, programador, analista de sistema, advogado, psicólogo, professor, jornalista, publicitário, fisicultor, ou assemelhados, e de qualquer outra profissão cujo exercício dependa de habilitação profissional legalmente exigida;

XIV - que participe do capital de outra pessoa jurídica, ressalvados os investimentos provenientes de incentivos fiscais efetuados antes da vigência da Lei nº 7.256, de 27 de novembro de 1984, quando se tratar de microempresa, ou antes da vigência desta Lei, quando se tratar de empresa de pequeno porte;

XV - que tenha débito inscrito em Dívida Ativa da União ou do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, cuja exigibilidade não esteja suspensa;

XVI - cujo titular, ou sócio que participe de seu capital com mais de 10 % (dez por cento), esteja inscrito em Dívida Ativa da União ou do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, cuja exigibilidade não esteja suspensa;

XVII - seja resultante de cisão ou qualquer outra forma de desmembramento da pessoa jurídica, salvo em relação aos eventos ocorridos antes da vigência desta Lei.

XVIII - cujo titular, ou sócio com participação em seu capital superior a 10% (dez por cento), adquira bens ou realize gastos em valor incompatível com os rendimentos por ele declarados.

§ 1º Na hipótese de início de atividade no ano-calendário imediatamente anterior ao da opção, os valores a que se referem os incisos I e II serão, respectivamente, de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) e R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais) multiplicados pelo número de meses de funcionamento naquele período, desconsideradas as frações de meses.

§ 2º O disposto nos incisos IX e XIV não se aplica à participação em centrais de compras, bolsas de subcontratação, consórcio de exportação e associações assemelhadas, sociedades de interesse econômico, sociedades de garantia solidária e outros tipos de sociedades, que tenham como objetivo social a defesa exclusiva dos interesses econômicos das microempresas e empresas de pequeno porte, desde que estas não exerçam as atividades referidas no inciso XII.

§ 3º O disposto no inciso XI e na alínea "a" do inciso XII não se aplica à pessoa jurídica situada exclusivamente em área da Zona Franca de Manaus e da Amazônia Ocidental, a que se referem os Decretos-leis nºs. 288, de 28 de fevereiro de 1967, e 356, de 15 de agosto de 1968.

Art. 10º - Não poderá pagar o ICMS, na forma do SIMPLES, ainda que a Unidade Federada onde esteja estabelecida seja conveniada, a pessoa jurídica:

I - que possua estabelecimento em mais de uma Unidade Federada;

II - que exerça, ainda que parcialmente, atividade de transporte interestadual ou intermunicipal.

Art. 11º - Não poderá pagar o ISS, na forma do SIMPLES, ainda que o Município onde esteja estabelecida seja conveniado, a pessoa jurídica que possua estabelecimento em mais de um município.

Capítulo VI Da Exclusão do SIMPLES

Art. 12º - A exclusão do SIMPLES será feita mediante comunicação pela pessoa jurídica ou de ofício.

Art. 13º - A exclusão mediante comunicação da pessoa jurídica dar-se-á:

I - por opção;

II - obrigatoriamente, quando:

a) incorrer em qualquer das situações excludentes constantes do art. 9º;

b) ultrapassado, no ano-calendário de início de atividades, o limite de receita bruta correspondente a R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais) multiplicados pelo número de meses de funcionamento nesse período.

§ 1º A exclusão na forma deste artigo será formalizada mediante alteração cadastral.

§ 2º A microempresa que ultrapassar, no ano-calendário imediatamente

anterior, o limite de receita bruta correspondente a R\$ 120.000,00 (cento e vinte mil reais), estará excluída do SIMPLES nessa condição, podendo, mediante alteração cadastral, inscrever-se na condição de empresa de pequeno porte.

§ 3º No caso do inciso II e do parágrafo anterior, a comunicação deverá ser efetuada:

a) até o último dia útil do mês de janeiro do ano-calendário subsequente àquele em que se deu o excesso de receita bruta, nas hipóteses dos incisos I e II do art. 9º.

b) até o último dia útil do mês subsequente àquele em que houver ocorrido o fato que deu ensejo à exclusão, nas hipóteses dos demais incisos do art. 9º e da alínea "b" do inciso II deste artigo.

Art. 14º - A exclusão dar-se-á de ofício quando a pessoa jurídica incorrer em quaisquer das seguintes hipóteses:

I - exclusão obrigatória, nas formas do inciso II e §2º do artigo anterior, quando não realizada por comunicação da pessoa jurídica;

II - embaraço à fiscalização, caracterizado pela negativa não justificada de exibição de livros e documentos a que estiver obrigada, bem assim pelo não fornecimento de informações sobre bens, movimentação financeira, negócio ou atividade, próprios ou de terceiros, quando intimado, e demais hipóteses que autorizam a requisição de auxílio da força pública, nos termos do art. 200 da Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966 (Sistema Tributário Nacional);

III - resistência à fiscalização, caracterizada pela negativa de acesso ao estabelecimento, ao domicílio fiscal ou a qualquer outro local onde se desenvolvam as atividades da pessoa jurídica ou se encontrem bens de sua posse ou propriedade;

IV - constituição da pessoa jurídica por interpostas pessoas que não sejam os verdadeiros sócios ou acionista, ou o titular, no caso de firma individual;

V - prática reiterada de infração à legislação tributária;

VI - comercialização de mercadorias objeto de contrabando ou descaminho;

VII - incidência em crime contra a ordem tributária, com decisão definitiva.

Art. 15º - A exclusão do SIMPLES nas condições de que tratam os arts. 13 e 14 surtirá efeito:

I - a partir do ano-calendário subsequente, na hipótese de que trata o

inciso I do art. 13;

II - a partir do mês subsequente ao em que incorrida a situação excludente, nas hipóteses de que se tratam os incisos III a XVIII do art. 9º;

III - a partir do início de atividade da pessoa jurídica, sujeitando-a ao pagamento da totalidade ou diferença dos respectivos impostos e contribuições, devidos de conformidade com as normas gerais de incidência, acrescidos, apenas, de juros de mora quando efetuado antes do início de procedimento de ofício, na hipótese do inciso II, "b", do art. 13;

IV - a partir do ano-calendário subsequente àquele em que foi ultrapassado o limite estabelecido, nas hipóteses dos incisos I e II do art. 9º;

V - a partir, inclusive, do mês de ocorrência de qualquer dos fatos mencionados nos incisos II a VII do artigo anterior.

§ 1º A pessoa jurídica que, por qualquer razão, for excluída do SIMPLES deverá apurar o estoque de produtos, matérias-primas, produtos intermediários e materiais de embalagem existente no último dia do último mês em que houver apurado o IPI ou o ICMS de conformidade com aquele sistema e determinar, a partir da respectiva documentação de aquisição, o montante dos créditos que serão passíveis de aproveitamento nos períodos de apuração subsequentes.

§ 2º O convênio poderá estabelecer outra forma de determinação dos créditos relativos ao ICMS, passíveis de aproveitamento, na hipótese de que trata o parágrafo anterior.

Art. 16º - A pessoa jurídica excluída do SIMPLES sujeitar-se-á, a partir do período em que se processarem os efeitos da exclusão, às normas de tributação aplicáveis às demais pessoas jurídicas.

Capítulo VII

Das Atividades de Arrecadação, Cobrança, Fiscalização e Tributação

Art. 17º - Competem à Secretaria da Receita Federal as atividades de arrecadação, cobrança, fiscalização e tributação dos impostos e contribuições pagos de conformidade com o SIMPLES.

§ 1º Aos processos de determinação e exigência dos créditos tributários e de consulta, relativos aos impostos e contribuições devidos de conformidade com o SIMPLES, aplicam-se as normas relativas ao imposto de renda.

§ 2º A celebração de convênio, na forma do art. 4º, implica delegar competência, à Secretaria da Receita Federal, para o exercício das atividades de que trata este artigo, nos termos do art. 7º da Lei nº

5.172, de 25 de outubro de 1966 (Sistema Tributário Nacional).

§ 3º O convênio a que se refere o parágrafo anterior poderá, também, disciplinar a forma de participação das Unidades Federadas nas atividades de fiscalização.

Seção I Da Omissão de Receita

Art. 18º - Aplicam-se à microempresa e à empresa de pequeno porte todas as presunções de omissão de receita existentes nas legislações de regência dos impostos e contribuições de que trata esta Lei, desde que apuráveis com base nos livros e documentos a que estiverem obrigadas aquelas pessoas jurídicas.

Seção II Dos Acréscimos Legais

Art. 19º - Aplicam-se aos impostos e contribuições devidos pelas microempresas e pelas empresas de pequeno porte, inscritas no SIMPLES, as normas relativas aos juros e multa de mora e de ofício previstas para o imposto de renda, inclusive, quando for o caso, em relação ao ICMS e ao ISS.

Art. 20º - A inobservância da exigência de que trata o § 5º do art. 8º sujeitará a pessoa jurídica à multa correspondente a 2% (dois por cento) do total dos impostos e contribuições devidos de conformidade com o SIMPLES no próprio mês em que constatada a irregularidade.

Parágrafo único. A multa a que se refere este artigo será aplicada, mensalmente, enquanto perdurar o descumprimento da obrigação a que se refere.

Art. 21º - A falta de comunicação, quando obrigatória, da exclusão da pessoa jurídica do SIMPLES, nos prazos determinados no § 3º do art. 13, sujeitará a pessoa jurídica a multa correspondente a 10% (dez por cento) do total dos impostos e contribuições devidos de conformidade com o SIMPLES no mês que anteceder o início dos efeitos da exclusão, não inferior a R\$ 100,00 (cem reais), insusceptível de redução.

Art. 22º - A imposição das multas de que trata esta Lei não exclui a aplicação das sanções previstas na legislação penal, inclusive em relação a declaração falsa, adulteração de documentos e emissão de nota fiscal em desacordo com a operação efetivamente praticada, a que estão sujeitos o titular ou sócio da pessoa jurídica.

Seção III Da Partilha dos Valores Pagos

Art. 23º - Os valores pagos pelas pessoas jurídicas inscritas no SIMPLES corresponderão a:

I - no caso de microempresas:

a) em relação à faixa de receita bruta de que trata a alínea "a" do inciso I do art. 5º:

1. 0% (zero por cento), relativo ao IRPJ;
2. 0% (zero por cento), relativo ao PIS/PASEP;
3. 1,2% (um inteiro e dois décimos por cento), relativos às contribuições de que trata a alínea "f" do § 1º do art. 3º;
4. 1,8% (um inteiro e oito décimos por cento), relativos à COFINS;

b) em relação à faixa de receita bruta de que trata a alínea "b" do inciso I do art. 5º:

1. 0% (zero por cento), relativo ao IRPJ;
2. 0% (zero por cento), relativo ao PIS/PASEP;
3. 0,4% (quatro décimos por cento), relativos à CSLL;
4. 1,6% (um inteiro e seis décimos por cento), relativos às contribuições de que trata a alínea "f" do § 1º do art. 3º;
5. 2% (dois por cento), relativos à COFINS;

c) em relação à faixa de receita bruta de que trata a alínea "c" do inciso I do art. 5º:

1. 0% (zero por cento), relativo ao IRPJ;
2. 0% (zero por cento), relativo ao PIS/PASEP;
3. 1% (um por cento), relativo à CSLL;
4. 2% (dois por cento), relativos à COFINS;
5. 2% (dois por cento), relativos às contribuições de que trata a alínea "f" do § 1º do art. 3º;

II - no caso de empresa de pequeno porte:

a) em relação à faixa de receita bruta de que trata a alínea "a" do inciso II do art. 5º.

1. 0,13% (treze centésimos por cento), relativo ao IRPJ;
2. 0,13% (treze centésimos por cento), relativo ao PIS/PASEP;
3. 1% (um por cento), relativo à CSLL;
4. 2% (dois por cento), relativo à COFINS;
5. 2,14% (dois inteiros e quatorze centésimos por cento), relativo às contribuições de que trata a alínea "f" do § 1º do art. 3º.

b) em relação à faixa de receita bruta de que trata a alínea "b" do inciso II do art. 5º:

1. 0,26% (vinte e seis centésimos por cento), relativo ao IRPJ;
2. 0,26% (vinte e seis centésimos por cento), relativo ao PIS/PASEP;
3. 1% (um por cento), relativo à CSLL;
4. 2% (dois por cento), relativo à COFINS;
5. 2,28% (dois inteiros e vinte e oito centésimos por cento), relativo às contribuições de que trata a alínea "f" do § 1º do

art. 3º.

c) em relação à faixa de receita bruta de que trata a alínea "c" do inciso II do art. 5º:

1. 0,39% (trinta e nove centésimos por cento), relativo ao IRPJ;
2. 0,39% (trinta e nove centésimos por cento), relativo ao PIS/PASEP;
3. 1% (um por cento), relativo à CSLL;
4. 2% (dois por cento), relativo à COFINS;
5. 2,42% (dois inteiros e quarenta e dois centésimos por cento), relativo às contribuições de que trata a alínea "f" do § 1º do art. 3º.

d) em relação à faixa de receita bruta de que trata a alínea "d" do inciso II do art. 5º:

1. 0,52% (cinquenta e dois centésimos por cento), relativo ao IRPJ;
2. 0,52% (cinquenta e dois centésimos por cento), relativo ao PIS/PASEP;
3. 1% (um por cento), relativo à CSLL;
4. 2% (dois por cento), relativo à COFINS;
5. 2,56% (dois inteiros e cinquenta e seis centésimos por cento), relativo às contribuições de que trata a alínea "f" do § 1º do art. 3º.

e) em relação à faixa de receita bruta de que trata a alínea "e" do inciso II do art. 5º:

1. 0,65% (sessenta e cinco centésimos por cento), relativo ao IRPJ;
2. 0,65% (sessenta e cinco centésimos por cento), relativo ao PIS/PASEP;
3. 1% (um por cento), relativo à CSLL;
4. 2% (dois por cento), relativo à COFINS;
5. 2,7% (dois inteiros e sete décimos por cento), relativo às contribuições de que trata a alínea "f" do § 1º do art. 3º.

§ 1º Os percentuais relativos ao IPI, ao ICMS e ao ISS serão acrescidos de conformidade com o disposto nos §§ 2º a 4º do art. 5º, respectivamente.

§ 2º A pessoa jurídica, inscrita no SIMPLES na condição de microempresa, que ultrapassar, no decurso do ano-calendário, o limite de que trata o art. 2º, I, sujeitar-se-á, em relação aos valores excedentes, dentro daquele ano, aos percentuais e normas aplicáveis às empresas de pequeno porte, observado o disposto no parágrafo seguinte.

§ 3º A pessoa jurídica cuja receita bruta, no decurso do ano-calendário, exceder ao limite a que se refere o inciso II do art. 2º, adotará, em relação aos valores excedentes, dentro daquele ano, os percentuais previstos na alínea "e" do inciso II e nos §§ 2º, 3º, inciso III ou IV, e

§4º, inciso III ou IV, todos do art. 5º, acrescidos de 20% (vinte por cento), observado o disposto em seu § 1º.

Art. 24º - Os valores arrecadados pelo SIMPLES, na forma do artigo 6º, serão creditados a cada imposto e contribuição a que corresponder.

§ 1º Serão repassadas diretamente, pela União, às Unidades Federadas e aos Municípios conveniados, até o último dia útil do mês da arrecadação, os valores correspondentes, respectivamente, ao ICMS e ao ISS, vedada qualquer retenção.

§ 2º A Secretaria do Tesouro Nacional celebrará convênio com o Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS, visando a transferência dos recursos relativos às contribuições de que trata a alínea "f" do § 1º do art. 3º, observado que, em nenhuma hipótese, o repasse poderá ultrapassar o prazo a que se refere o parágrafo anterior.

Capítulo VIII **Das Disposições Gerais e Transitórias** **Seção I**

Da Isenção dos Rendimentos Distribuídos aos Sócios e ao Titular

Art. 25º - Consideram-se isentos do imposto de renda, na fonte e na declaração de ajuste do beneficiário, os valores efetivamente pagos ao titular ou sócio da microempresa ou da empresa de pequeno porte, salvo os que corresponderem a *pro-labore*, aluguéis ou serviços prestados.

Seção II **Do Parcelamento**

Art. 26º - Poderá ser autorizado o parcelamento, em até setenta e duas parcelas mensais e sucessivas, dos débitos para com a Fazenda Nacional e para com a Seguridade Social, de responsabilidade da microempresa ou empresa de pequeno porte e de seu titular ou sócio, relativos a fatos geradores ocorridos até 31 de outubro de 1996.

§ 1º O valor mínimo da parcela mensal será de R\$ 50,00 (cinquenta reais), considerados isoladamente os débitos para com a Fazenda Nacional e para com a Seguridade Social.

§ 2º Aplicam-se ao disposto neste artigo as demais regras vigentes para parcelamento de tributos e contribuições federais.

Seção III **Do Conselho Deliberativo do SEBRAE**

Art. 27º - (VETADO)

Art. 28º - A Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, com vigência prorrogada pela Lei nº 9.144, de 8 de dezembro de 1995, passa a vigorar até 31 de dezembro de 1997.

Art. 29º - O inciso I do art. 1º e o art. 2º da Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 1º

.....
I - motoristas profissionais que exerçam, comprovadamente, em veículo de sua propriedade, atividade de condutor autônomo de passageiros, na condição de titular de autorização, permissão ou concessão do Poder Público e que destinam o automóvel à utilização na categoria de aluguel (taxi);
.....

Art. 2º O benefício de que trata o art. 1º somente poderá ser utilizado uma vez, salvo se o veículo tiver sido adquirido há mais de três anos, caso em que o benefício poderá ser utilizado uma segunda vez"

Art. 30º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir de 1º de janeiro de 1997.

Art. 31º - Revogam-se os artigos 2º, 3º, 11 a 16, 19, incisos II e III, e 25 a 27 da Lei nº 7.256, de 27 de novembro de 1984, o art. 42 da Lei nº 8.383, de 30 de dezembro de 1991, e os art.s 12 a 14 da Lei nº 8.864, de 28 de março de 1994.

Brasília, 5 de dezembro de 1996 , 175º da Independência e 108º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
Pedro Malan

[Clique aqui para retornar à página central do SIMPLES](#)

Dúvidas ?

Envie um e-mail para webmaster@sebraesp.com.br

Esta página foi acessada **2805** vezes desde 23/12/96.

Última atualização: 15/04/97

©1997 SEBRAE-SP. Todos os direitos reservados.



ESTATUTO DA MICRO E PEQUENA EMPRESA DO CEARÁ

CAPÍTULO III

DAS OBRIGAÇÕES TRIBUTÁRIAS

SEÇÃO I

DA OBRIGAÇÃO PRINCIPAL

Art. 8º - A microempresa fica obrigada ao pagamento dos tributos estaduais, respeitada sua capacidade contributiva, na forma prevista pela legislação, exceto as taxas em geral.

§ 1º - O Imposto sobre Operações relativas à Circulação de Mercadorias e sobre a Prestação de Serviços de Transportes Interestaduais e Intermunicipais e de Comunicação - ICMS - devido pela microempresa, por ocasião de suas saídas, será pago de acordo com os seguintes níveis de tributação:

I - 2% (dois por cento) sobre o valor da receita bruta mensal, quando esta for igual ou inferior a 2.000 (duas mil) UFIR's;

II - 3% (três por cento) sobre o valor da receita bruta mensal, quando esta for igual ou superior a 2.000 (duas mil) UFIR's.

§ 2º - Para efeito de composição da receita bruta, serão computadas todas as receitas da microempresa, inclusive as saídas isentas, não tributadas ou tributadas sob o regime de substituição tributária.

Art. 9º - O ICMS calculado na forma do artigo anterior poderá ser reduzido em até 80% (oitenta por cento), desde que o estabelecimento tenha crédito do imposto por ocasião de suas aquisições, comprovado na forma disposta em regulamento.

§ 1º - Na hipótese deste artigo, caso o valor do imposto a recolher seja inferior a 20 (vinte) UFIR's, deverá ser debitado para o mês subsequente, ficando dispensado o recolhimento no mês da apuração.

§ 2º - O imposto será recolhido à Fazenda Pública na forma disposta em regulamento.

SEÇÃO II

DAS OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS

Art. 10 - A microempresa fica dispensada do cumprimento das obrigações acessórias, exceto quando:

- I - às obrigações previstas no artigo 3º desta Lei;
- II - à emissão de notas fiscais, nos termos da legislação vigente;
- III - à apresentação de relação das mercadorias existentes em estoque em 31 de dezembro de cada exercício, juntamente com o demonstrativo a que se refere o art. 6º desta lei.
- IV - à guarda, durante cinco anos, para exibição ao Fisco, de documentos fiscais e outros relativos aos atos negociais que praticar;
- V - a outras obrigações definidas em regulamento.

Art. 11 - Perderá a condição de microempresa, ficando de imediato suspenso o tratamento tributário previsto nesta Lei, o estabelecimento que:

- I - obtenha receita bruta anual acima do limite previsto no art. 2º, durante o exercício em que desenvolva suas atividades;
- II - adquira ou detenha mercadorias sem a devida documentação fiscal;
- III - preste declarações falsas ao fisco estadual a respeito de suas atividades, operações ou movimentação econômica ou financeira, com o intuito de enquadrar-se ou manter-se enquadrado na sistemática desta Lei.
- IV - tenha admitido em seu quadro social pessoa jurídica penalizada nos termos do artigo 18, bem como admitir ainda pessoa física ou jurídica que integre ou tenha integrado, na qualidade de titular ou sócio, microempresa penalizada pelo mesmo motivo.
- V - deixe de observar as disposições contidas nesta Lei.

§ 1º - Na hipótese deste artigo, o estabelecimento será, de imediato, enquadrado como empresa de pequeno porte ou em outro regime, conforme o caso.

§ 2º - As pessoas jurídicas indicadas no inciso V deste Artigo, não gozarão dos benefícios previstos nesta Lei, pelo período máximo de 05 (cinco) anos, conforme dispuser o regulamento.

§ 3º - A vedação prevista no parágrafo anterior estende-se às pessoas físicas que requererem inscrição como microempresa, na condição de titular ou sócio.

Atualidades Forense

PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS DA EMPRESA

ARION SAYÃO ROMITA

Da Academia Nacional de Direito do Trabalho

SUMÁRIO:

1. *A participação em lucros no direito comparado.*
2. *Direito brasileiro anterior à MP nº 794.*
3. *Os preceitos constitucionais.*
4. *Comentário incidental.*
5. *A participação nos lucros na legislação infraconstitucional.*
6. *As medidas provisórias.*
7. *A participação nos lucros como instrumento de integração do trabalhador na vida da empresa.*
8. *Distinção entre participação nos lucros e participação nos resultados.*
9. *Os instrumentos da negociação.*
10. *Mecanismos de composição dos litígios, em caso de malogro na negociação sobre participação.*
11. *O anteprojeto de conversão elaborado pela Academia Nacional de Direito do Trabalho.*

1. A PARTICIPAÇÃO EM LUCROS NO DIREITO COMPARADO

A participação dos trabalhadores nos lucros e, por vezes, no capital constitui objeto de regulação por lei ordinária em diferentes países. Cabe tentar um rápido exame do tema à luz da legislação estrangeira.

Argentina. Entre os direitos sociais introduzidos na Constituição pela Convenção de 1957 encontra-se o que garante aos trabalhadores a participação nos lucros das empresas. A lei de contrato de trabalho (Lei nº 21.297, *texto ordenado del régimen de contrato de trabajo*, de acordo com o Decreto nº 390, de 13.5.76) contém alguns dispositivos sobre a matéria. Entre as formas de determinar a remuneração, na modalidade de remuneração pelo resultado do trabalho, o art. 104 inclui a participação nos lucros, qualificada pela doutrina como um salário adicional, acréscimo ao salário normal, um suplemento ou remuneração complementar, descartada a possibilidade de ser a única retribuição. O art. 110 dispõe que ela é calculada sobre os lucros líquidos. O trabalhador, ou quem o representar, tem o direito de inspecionar a documentação necessária para verificar os lucros, medida esta que pode ser ordenada por decisão judicial (art. 111). Quando a retribuição acessória compreender como forma habitual a participação nos lucros, a época do pagamento deverá ser fixada de antemão (art. 127).

Áustria. Entre as diferentes modalidades de remuneração, o direito austríaco inclui a participação nos lucros (*Gewinnbeteiligung*). Assume a forma de gratificação (*Tantieme*), paga a membros da diretoria e dos conselhos das sociedades de capital e, também, a altos empregados (*leitende Angestellte*). Pode também consistir em participação de todo o pessoal, ou de parte dele, com vistas ao resultado econômico do empreendimento. A fixação do montante depende dos lucros líquidos apurados no balanço anual. Sobre o assunto, dispõe o art. 14 da lei sobre os empregados (*Angestellten-gesetz*), de 1921. O instituto é exaltado pela doutrina, como meio de incentivo à eficiência dos trabalhadores e meio de associá-los ao destino e ao desenvolvimento da empresa.

Bolívia. A Lei de 21.11.24, incorporada à lei do trabalho, de 1942, obriga os empregadores que tiverem obtido lucro no final do exercício a pagar aos empregados e aos operários uma gratificação (*prima anual*) não inferior a um mês de salário (art. 57 da Lei de 1942). O Decreto de 27.12.43 dispõe sobre a fixação do lucro líquido das empresas. A gratificação anual está condicionada à existência de lucros e só é exigível após o resultado do balanço anual. Essa gratificação não se confunde com a gratificação de Natal: a Lei de 11.6.47 estabelece que se trata de benefícios distintos.

Chile. Segundo o disposto no art. 55 do Decreto-lei nº 2.200, de 1.5.78 (que revogou, entre outras disposições, o Livro I do Código do Trabalho), os estabelecimentos que persigam fins lucrativos e que obtenham lucros ou excedentes líquidos no exercício, estão obrigados a gratificar anualmente os trabalhadores em proporção não inferior a 30 por cento dos referidos lucros ou excedentes. A gratificação será distribuída de forma proporcional ao tempo de serviço de cada empregado no respectivo período anual.

Colômbia. O Código Substantivo do Trabalho, de 1950, ao definir salário no art. 127, refere-se expressamente à participação nos lucros (*participación de utilidades*). O art. 28 declara que o trabalhador pode participar nos lucros de seu patrão, porém nunca assumir seus riscos ou perdas. Tentou-se, na prática, implantar o sistema de participação nos lucros, mas este foi logo substituído pela chamada *prima de servicios* ou *prima anual* (gratificação), regulada pelo art. 306 do Código.

Costa Rica. O Código do Trabalho, de 1943, dispõe, no art. 164, sobre as formas de pagamento do salário, entre as quais inclui, sem outras minudências, a participação nos lucros.

Espanha. O *Fuero de los Españoles* (norma de nível constitucional), de 1945, proclamava o direito da mão-de-obra de participar nos lucros da empresa (art. 26), porém, esse dispositivo não foi regulado pelo legislador ordinário. O art. 44 da lei de contrato de trabalho, de 1944, atribui à participação nos lucros o caráter não de um direito do trabalhador, mas de mera possibilidade dependente da vontade dos contratantes ("se se tiver convencionado que a remuneração consista... na participação nos lucros da empresa..." etc.). Na prática, alguns regulamentos criaram sistemas de remuneração complementar com o nome de participação nos lucros, porém, sem qualquer característica do instituto autêntico, e que na verdade o desnaturavam. O Estatuto dos Trabalhadores, de 1980, silencia sobre o tema.

Estados Unidos. A participação nos lucros (*profit sharing*) compreende vários tipos de planos. Na verdade, a denominação abrange, em sentido amplo, qualquer plano mediante o qual o empregador concede ao empregado um benefício extra, além do salário regular. Um conceito mais restrito limita o instituto a pagamentos decorrentes da prosperidade do negócio como um todo. Algumas empresas aplicam os planos apenas a altos empregados, cuja eficiente atuação tenha produzido os lucros. Antes de 1940, a participação nos lucros não constituía objeto de negociação coletiva (*collective bargaining*) entre as empresas e os sindicatos de trabalhadores, mas, em 1942, a legislação tributária federal incentivou os empregados a obterem, em vez dos aumentos salariais negados durante a guerra, participação nos lucros, oportunidade aprovada pelos sindicatos. A partir dos anos 50, tornou-se usual a inclusão dos planos de participação nos lucros na negociação coletiva.

França. Após a Segunda Guerra Mundial, desenvolveram-se esforços, no sentido de associar o trabalhador ao desenvolvimento da empresa. A Ordenança nº 59-126, de 7.1.59, criou uma fórmula facultativa. A resistência tanto de empregadores, movidos pelo temor de que a participação nos lucros provocasse a participação na gestão, quanto de empregados, hostis por princípio a qualquer colaboração entre capital e trabalho, explica o fracasso da tentativa. Promover a participação dos trabalhadores nos lucros exigia a introdução de um regime obrigatório. Este foi

implementado pela Ordenança nº 67-693, de 17.8.67. Como o texto precedente não foi ab-rogado, coexistem, na realidade, o regime facultativo e o obrigatório, harmonizados pela Lei nº 73-1197, de 27.12.73. As disposições da Ordenança nº 59-126 foram incorporadas ao Código do Trabalho (arts. L. 441-1 e segs.); em qualquer empresa, pode ser celebrado um contrato que assegure a participação dos trabalhadores nos lucros (*contrat d'intéressement*), mercê de uma convenção coletiva profissional ou interprofissional, de um acordo de empresa firmado pelo empregador e pelos representantes dos sindicatos mais representativos, ou então de um acordo celebrado com o comitê de empresa. Os contratantes dispõem da mais ampla liberdade na fixação da fórmula da participação, devendo ser organizado um sistema de informação do pessoal e de verificação das modalidades de execução do acordo. O regime obrigatório instituído pela Ordenança nº 67-693 determina que toda empresa que tiver mais de cem empregados deve constituir uma reserva especial de participação para o exercício (arts. L. 442-1 e segs. do Código do Trabalho). Os interessados - empregadores e empregados - devem fixar as modalidades de participação mediante acordos que podem resultar de convenção coletiva ou acordo coletivo nacional, profissional ou interprofissional, ou, então, de acordo firmado pelo comitê de empresa, sendo esta última hipótese, na prática, a mais freqüente. O montante e a afetação da reserva de participação constituem objeto de minuciosos dispositivos legais.

Guatemala. O art. 88 do Código de Trabalho, de 1947, inclui, entre os tipos em que se classifica o salário, a participação nos lucros da empresa.

Itália. O art. 2.099 do Código Civil, de 1942, dispõe que o empregado pode ser pago, no todo ou em parte, com participação nos lucros. A jurisprudência assentou a regra de que, se a remuneração consistir integralmente em participação nos lucros, deve ser assegurada ao empregado uma remuneração certa mínima. Nos termos do art. 2.102 do mesmo diploma, se as normas corporativas ou a convenção não dispuserem em contrário, a participação nos lucros será determinada com base nos lucros líquidos da empresa e, para as empresas sujeitas à publicação do balanço, com base nos lucros líquidos resultantes do balanço regularmente aprovado e publicado. Como a remuneração sob forma de participação tem natureza aleatória, discutiu-se a respeito da possibilidade de se reconhecer aos trabalhadores um poder de controle sobre a gestão da empresa, porém a solução foi negativa, não sendo sequer assegurado o exame do balanço, prerrogativa unicamente dos sócios. A participação nos lucros é muito rara na prática, praticamente ignorada pelos contratos coletivos, sendo vista com desconfiança pelo movimento operário. Tal sistema, na Itália, apresenta-se antes como uma tendência de que como uma realidade e se resume na concessão de um prêmio de fim de ano, ou de balanço, dependente dos lucros da empresa, outorgado apenas aos que podem influir sobre a obtenção dos lucros. Explica-se tal situação pelo fato de que, entre as duas aspirações sociais contrastantes - uma, associar o trabalhador à empresa; outra, garantir-lhe uma remuneração mínima suficiente - a Constituição optou pela segunda solução.

México. A Constituição, de 1917, alude à participação dos trabalhadores nos lucros das empresas no famoso art. 123, incisos VI e IX. Após a reforma de 1962, o inciso VI passou a tratar exclusivamente do salário mínimo, de sorte que o inciso IX cuida integralmente da participação nos lucros. Segundo o disposto no referido inciso IX, os trabalhadores terão direito a uma participação nos lucros das empresas, regulada de acordo com as normas nele especificadas, das quais se destacam duas: uma Comissão Nacional, integrada por representantes dos trabalhadores, dos patrões e do Governo fixará a percentagem de lucros a ser distribuída aos empregados; para determinar o montante dos lucros de cada empresa, tomar-se-á por base renda tributável de acordo com a legislação do imposto de renda. A Lei Federal do Trabalho, de 1970, desenvolveu com minúcias o mandamento constitucional em grande número de dispositivos (arts. 117 a 131), valendo salientar que, segundo a regra de art. 131, o direito dos trabalhadores de participar nos lucros não implica faculdade de intervir na direção ou administração das empresas; não obstante, o art. 121 assegura aos trabalhadores o direito de examinar a contabilidade da empresa e de formular

objeções à declaração apresentada pelo patrão.

Panamá. A Constituição, de 1946, com a reforma de 1972, não consagra participação obrigatória nos lucros, entretanto, dispõe que os trabalhadores das empresas que a lei designar participarão nos lucros, de acordo com as condições econômicas do país. O art. 13 da Lei nº 8, de 30.4.81, dispõe que as prestações adicionais às estabelecidas por lei ou por convenção coletiva de trabalho, relativas à participação nos lucros, não constituem salário.

Peru. A Constituição de 1933 declarava no art. 45 que o Estado favorecerá um regime de participação dos trabalhadores nos lucros das empresas. Há quatro regimes de participação em lucros, previstos por diversas leis (não há, no Peru, Código do Trabalho nem lei de contato de trabalho). Em regra geral, por força dessas normas, os trabalhadores têm direito não só a participar individualmente e no final de cada ano nos lucros obtidos pela empresa mas, também, a participar na gestão e na propriedade, exceto nas empresas de telecomunicações. Ao término do ano, os trabalhadores auferem dois tipos de benefícios: uma parte é recebida imediatamente, de acordo com o respectivo tempo de serviço; outra parte é recebida pelo Conselho de Comunidade. A nova Constituição, de 1979, no art. 56, estabelece que o Estado reconhece o direito dos trabalhadores a participar na gestão da empresa, de acordo com a natureza destas. Esse texto tem sido interpretado como ratificação das leis anteriormente em vigor, que contemplam soluções diversas em função das diferentes modalidades de empresas.

Portugal. Sobre participação nos lucros, a LCT (regime jurídico do contrato de trabalho), de 1969, apenas dispõe, no art. 89, que não se considera retribuição a participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho. A jurisprudência não admite que a participação nos lucros constitua o sistema único de retribuição e sustenta que deve ser paga em função do tempo de serviço prestado, mesmo que a cessação do contrato de trabalho se verifique antes de sua atribuição. A participação em lucros é freqüentemente "consolidada" em quantitativos certos, transformando-se numa espécie de gratificação (chamada gratificação de balanço) e perdendo assim a correlação com os resultados efetivos da empresa. A verdadeira gratificação nos lucros, isto é, efetivamente variável e extraída dos lucros líquidos, é extremamente rara.

Reino Unido. Já em meados do século XIX, a Inglaterra adotou a prática da participação nos lucros, sob a influência do socialismo cristão. Alguns planos (*schemes*) excluem determinados empregados por não apresentarem o tempo de serviço mínimo ou só admitirem trabalhadores adultos. Tanto o Partido Liberal quanto o Conservador apoiam a adoção de planos de participação, como meio de promover melhores relações entre empregados e empregadores. Existe grande variedade de planos de participação nos lucros (*profit sharing*), os quais variam de empresa para empresa. Existem três tipos principais de participação: *a*) participação nos lucros, pura e simples; *b*) participação nos lucros, combinada com participação acionária, ou seja, propriedade pelos empregados de ações da companhia; *c*) acionariado sem participação nos lucros. Os sindicatos (*trade unions*) já se mostraram hostis à participação nos lucros e bem assim ao acionariado obreiro, porquanto os empregadores utilizavam o instituto como arma contra eles: argumentavam os patrões que os trabalhadores teriam maiores vantagens com os planos de participação do que com a ação reivindicatória dos sindicatos para aumentar os salários. Após a Segunda Guerra Mundial, a atividade dos sindicatos se transformou em indiferença ou em discreta aquiescência em relação aos planos, porque os empregadores também mudaram seu procedimento: abandonaram o emprego do instituto, como arma contra os sindicatos e passaram a debater os planos de participação com os empregados e mesmo com os próprios sindicatos, antes de adotá-los. Muitas empresas se recusam a aceitar a participação e muitas delas abandonaram planos anteriormente adotados por entenderem que a participação nos lucros é muito menos eficaz como incentivo do que os sistemas de pagamento sobre os resultados, com remuneração diretamente relacionada com a produção do trabalhador, mesmo porque este recebe imediatamente a

recompensa por seu esforço, enquanto a participação nos lucros é remota, exigindo a apuração geral do exercício anual. Em períodos de depressão, quando os lucros são escassos ou inexistentes, o sistema não interessa nem a empregados nem a empregadores.

República Federal da Alemanha. A participação nos lucros (*Gewinnbeteiligung*) refere-se aos lucros totais de uma empresa e geralmente consiste em uma porcentagem sobre o lucro líquido. É usual como forma de remuneração, paga a título de gratificação de balanço (*Tantieme*), quando se trata de membros da diretoria e do conselho de administração de sociedades de capital, e também paga a empregados dirigentes (altos empregados - *leitende Angestellte*). O balanço anual serve de base ao cálculo. A participação nos lucros não enseja, por si só, participação na gestão da empresa. A terceira lei sobre incentivo à formação do patrimônio do trabalhador (*Drittes Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer*), de 1975, com as alterações de 16.8.77, prevê, nos arts. 7º a 11, uma forma de participação nos resultados (*Ergebnisbeteiligung*) que pressupõe economia de material, redução do desperdício e melhor aproveitamento do tempo, além de melhoria dos métodos de trabalho, etc. Pode ser estipulada mediante contrato individual, acordo de empresa ou convenção coletiva de trabalho. Uma vez introduzido o sistema, o conselho de empresa (*Betriebsrat*) exerce seu poder de co-gestão (*Mitbestimmungsrecht*). A doutrina mostra-se francamente favorável a esse regime participativo, vendo nele vantagens tanto para os trabalhadores quanto para a empresa.

Suíça. A lei não prevê uma obrigatória participação nos lucros, mas faculta aos contratantes estipular alguma forma de participação nos resultados do empreendimento. O art. 322, *a*, alínea 1ª, do Código das Obrigações (com a redação dada ao Título X, pela Lei de 25.6.71) dispõe que se, em virtude do contrato, o trabalhador tiver direito a uma parte do lucro do montante dos negócios ou participar de outro modo no resultado do empreendimento, esta participação será calculada sobre a base do resultado do exercício anual, determinada de conformidade com os preceitos legais e os princípios comerciais geralmente reconhecidos. Frequentemente, um trabalhador ou um grupo de trabalhadores auferem, além do salário básico (*Grundlohn*), uma remuneração adicional denominada gratificação de resultado (ou de produção) - *Erfolgsvergütung*. Se esse acréscimo à remuneração for efetuado sobre o resultado total do empreendimento, recebe o nome de participação nos resultados do negócio (*Anteil am Geschäftsergebnis*). Entre outras modalidades, pode consistir em uma participação nos lucros líquidos (*Gewinnbeteiligung*), representada em regra por uma porcentagem incidente sobre o lucro líquido anual. Quando paga a altos empregados, denomina-se *Tantieme*. Pode também consistir em uma participação nos rendimentos (*Ertragsbeteiligung*) de todo o pessoal da empresa.

Turquia. A participação dos trabalhadores nos lucros das empresas tem aplicação muito restrita na Turquia, seja no plano do direito positivo, seja no domínio contratual. O art. 323 do Código das Obrigações dispõe que, se for estipulado que parte dos lucros deve ser acrescida aos salários, o empregador é obrigado a fornecer ao empregado as informações necessárias sobre os ganhos e os prejuízos, assim como a autorizar o empregado a consultar os livros contábeis. Tal dispositivo, portanto, reconhece às partes quer do contrato individual, quer do contrato coletivo, o direito de estipular que uma parte dos lucros será acrescida ao salário, o que seria desnecessário ante o princípio geral de liberdade contratual. O acréscimo apresenta caráter salarial e a remuneração não pode consistir exclusivamente nessa participação por ser ela condicionada à verificação da existência de lucros e variável segundo o montante destes. São raríssimos os contratos coletivos de trabalho e os acordos de estabelecimento que estipulem uma verdadeira participação nos lucros. A maioria desses contratos prevê apenas certos tipos de gratificação, que não guardam relação com os resultados do empreendimento. Em relação às empresas públicas, duas Leis, uma de 1964 e outra de 1966, reconhecem aos trabalhadores vantagens decorrentes dos lucros da empresa. Segundo o disposto no art. 30 da Lei nº 440, de 12.3.64, nos estabelecimentos que contém grande número de empregados (quantidade a ser fixada pelo Conselho de Ministros), 10% dos lucros serão repartidos, sem distinção entre os tipos de empregados, por todo o pessoal. Trata-se, na

verdade, de uma gratificação (é a denominação empregada pela lei) cujo valor não pode ultrapassar o do salário mensal do empregado. O texto legal, portanto, não altera o caráter salarial do benefício que outorga aos trabalhadores e, quando muito, revela uma tendência à participação dos empregados nos lucros das empresas.

Uruguai. O direito positivo uruguaio não se refere diretamente à participação nos lucros; apenas algumas leis, de modo incidental, dela se ocupam. Considera-se que ela provém de ato de liberalidade do empregador e é devida apenas uma vez por ano. Por seu caráter contingente, não pode ser computado no pagamento do salário mínimo nem pode substituir o salário. Se o pagamento for efetuado de forma regular e constante, juntamente com o salário, a doutrina e a jurisprudência admitem que ela passe a integrar a remuneração do empregado. A participação nos lucros é muito pouco praticada no Uruguai, por não desfrutar simpatia nem nos meios patronais nem nos meios sindicais, fator ao qual se acrescenta a quase nula influência que neste país exerce a doutrina do chamado cristianismo social. Além disso, para o desfavor na consagração do instituto, concorrem as dificuldades técnicas e práticas para determinar os lucros e a escassa significação pecuniária que eles normalmente apresentam, após a repartição.

Venezuela. A Constituição, de 1961, dispõe no art. 87 que a lei determinará os meios conducentes à obtenção de um salário justo e (além de outras medidas) fixará a participação que deve corresponder aos trabalhadores nos lucros das empresas. A participação nos lucros, que já estava prevista na Lei do Trabalho de 1936, foi consagrada não só pela legislação como também pela prática, e, apesar de suas imperfeições, integra definitivamente os benefícios incorporados ao sistema trabalhista venezuelano. A *Ley del Trabajo*, de 1975, determina no art. 82 que toda empresa está obrigada a distribuir entre seus empregados, pelo menos, dez por cento dos lucros líquidos obtidos no final do respectivo exercício anual. Os arts. 83 *usque* 102 regulam com minúcias o processo de repartição dos lucros. O Regulamento da Lei do Trabalho, de 1973, contém disposições detalhadas sobre o assunto, nos arts. 148 a 177. A participação nos lucros pode ser de dois tipos: nos lucros brutos (receita total de empresa); e nos lucros líquidos. Os primeiros são sempre contratuais e são considerados parcela integrante do salário. A participação nos lucros líquidos pode ser legal e contratual. A de origem legal não é tida por salário, em face do seu caráter aleatório; quanto à de origem contratual, só integra o salário se assim dispuser o ajuste, pois, no silêncio da estipulação, não será considerada parte integrante da remuneração ante o caráter aleatório que apresenta.

2. DIREITO BRASILEIRO ANTERIOR À MP Nº 794

Antes da consagração expressa pela Constituição de 1946, a participação nos lucros foi mencionada pela Consolidação das Leis do Trabalho (aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1.5.43, no art. 63: "Não haverá distinção entre empregados e interessados, e a participação em lucros e comissões, salvo em lucros de caráter social, não exclui o participante do regime deste título".

Não se trata de norma reguladora do instituto, nem a CLT dele cuidou em caráter específico. Apenas, no Capítulo II do Título II - Da duração do trabalho, a Consolidação esclarece que o fato de ser assegurado ao trabalhador o direito a participar dos lucros do empregador não exclui o participante do regime do referido capítulo, salvo se a participação se der em lucros de caráter social (a exceção, sem rigor técnico, merece críticas, mas não é esta a oportunidade de aprofundar o assunto). Vale dizer, ainda que participe dos lucros, o empregado não fica excluído do regime legal da duração do trabalho (lembrando-se que várias categorias de trabalhadores são excluídas, a teor do art. 62 da CLT).

Deixando à margem projetos de lei apresentados ao Congresso Nacional, é lícito afirmar que só com a Carta Magna de 1946, o instituto ingressa no direito positivo brasileiro, embora mercê de

dispositivo não auto-aplicável. E, como a lei ordinária destinada a regular o preceito constitucional jamais fosse promulgada, é certo que, no Brasil, inexistia disciplina legislativa da participação nos lucros, embora na prática ela fosse já adotada por diversas empresas, como resultado de estipulação individual. Não se conhecem (ou, se existirem, serão de raríssima verificação) convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho que incluam o instituto entre suas cláusulas.

3. OS PRECEITOS CONSTITUCIONAIS

A Constituição de 18.9.46 dispunha, no art. 157, IV:

"A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão aos seguintes preceitos, além de outros que visem à melhoria da condição dos trabalhadores: participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar".

A propósito desse dispositivo, observa Pontes de Miranda:

"Naturalmente essa participação tem de obedecer: *a*) à exigência de ser obrigatória, e não facultativa (a libito do trabalhador ou do empregador); *b*) à exigência de ser direta; *c*) ao princípio de igualdade perante a lei ou de isonomia (art. 141, § 1º), inclusive na sua aplicação especial do art. 157, II; *d*) ao princípio de substantividade da participação, isto é, não ser dependente de votos dos empregadores ou acionistas. A participação pode ser proporcional ao salário; ou conforme a produção do trabalhador; ou conforme anos de serviço; ou variável conforme frequência do trabalhador".

O texto da Constituição de 1946 não era auto-aplicável: a participação nos lucros dependia de lei ordinária para ser posta em prática. Essa lei, entretanto, jamais foi promulgada, a despeito de alguns projetos de lei apresentados ao Congresso Nacional com a finalidade de regular o preceito constitucional. Também não se registraram manifestações de entidades representativas dos trabalhadores com reivindicação dirigida à regulação, por lei ordinária, do mandamento da Lei Maior.

A Constituição de 24.1.67 preceituou, no art. 158, V:

"A constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social: integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições que forem estabelecidos".

O art. 165, V, da Emenda Constitucional nº 1, de 17.10.69, repete a redação do texto de 1967, alterando apenas o adjunto adverbial final: emprega a expressão "segundo for estabelecido em lei", abandonando a referência aos "casos e condições que forem estabelecidos". Alteração, como se vê, sem qualquer significado, porque tanto o texto de 1967 como o de 1969 exigem expressamente regulação por via legislativa ordinária, o que não ocorreu: não sendo auto-aplicável, o dispositivo em questão não obteve atuação prática, já que a lei ordinária não foi editada.

Ao contrário da Constituição de 1946, as Cartas de 1967 e 1969 não aludem a participação obrigatória e direta. Como observa Pontes de Miranda, a Constituição de 1967 faz "um dos direitos dos trabalhadores, a participação nos lucros, como um dos elementos da integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa". A Constituição estatui, na verdade, "a participação nos lucros como incentivo da produção, aliado à repercussão psicológica, que dela se espera, concernente à maior solidariedade e confiança entre os empregadores e empregados". Está presente a concepção economicista-produtivista típica do regime capitalista, o que talvez explique o desinteresse que as classes trabalhadoras sempre manifestaram pelo instituto, já que jamais

reivindicaram, via de atividade sindical, a promulgação de lei ordinária que viesse a dar atuação à regra constitucional, além de não forcejarem pela inclusão de cláusula específica nas convenções coletivas de trabalho.

A Constituição de 5.10.88 inclui entre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei (art. 7º, inciso XI). No Projeto da Comissão de Sistematização, o dispositivo estava assim redigido: participação nos lucros, desvinculada da remuneração, e na gestão da empresa, conforme definido em lei ou em negociação coletiva (art. 7º, inciso X).

O texto em vigor alude a lucros, ou resultados. Não se trata de sinônimos. Há empregadores cuja atividade não visa a lucros. Os chamados "empregadores equiparados" (denominação imprópria) a que se refere o art. 2º, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho não auferem lucros. Mas sua atividade apresenta resultados financeiros, dos quais os empregados podem participar.

A Constituição corrige a orientação jurisprudencial de atribuir natureza salarial aos valores pagos pelo empregador a título de participação nos lucros. Louvável, sem dúvida é a iniciativa do constituinte, porque a incorporação compulsória desses pagamentos ao salário desestimula o empregador a conceder o benefício. As importâncias recebidas pelo empregado sob a rubrica - participação em lucros, ou em resultados - não se incorporam aos salários, por decisão constitucional que, em boa hora, retificou a tendência jurisprudencial a considerá-las parcelas integrantes da remuneração. O Enunciado nº 251 da Súmula do Tribunal Superior do Trabalho foi cancelado pela Resolução Administrativa nº 33, de 4.5.94.

O texto aprovado pelo Plenário da Assembléia Constituinte conferiu à participação na gestão da empresa caráter excepcional, que não ostentava no Projeto da Comissão de Sistematização. Explica-se: realmente, a orientação predominante no movimento sindical brasileiro não adere ao modelo participativo, antes orienta-se pelo conflitual. Assim, a Constituição não pode acolher a participação na gestão como regra, e sim, apenas como exceção.

A redação que prevaleceu (o texto em vigor), revendo o Projeto da Comissão de Sistematização, eliminou a referência a negociação coletiva, como fonte de "definição" dos institutos de participação nos lucros e participação na gestão. Nenhum significado especial, contudo, oferece tal exclusão, certamente originada de escrúpulos redacionais: na verdade, caberia a algum instrumento resultante da negociação a disciplina do instituto, não propriamente à "negociação coletiva", em si. É claro que o tema da participação nos lucros pode ser abrangido nos desdobramentos da negociação coletiva e, para tal resultado, desnecessária será qualquer previsão constitucional. Inconcebível, isto sim, seria a afirmação de que a Constituição veda a inclusão do tema - participação nos lucros - no processo de negociação coletiva.

4. COMENTÁRIO INCIDENTAL

O rápido exame comparativo efetuado enseja a ilação de que a participação nos lucros pode ter origem legal, contratual ou derivar de mera liberalidade do empregador, mas, em todos os casos, exerce uma função associativa. A idéia de associar o capital ao trabalho é antiga e, salvo para correntes de pensamento político-social que privilegiam a orientação exclusivamente conflitual, merece aprovação geral.

Por pressupor esse amálgama entre os interesses do capital e os do trabalho, o instituto não se compatibiliza com o regime econômico adotado nos países socialistas, cuja estrutura social assenta sobre a coletivização dos meios de produção, banida a propriedade privada. Por esse motivo, só se encontra o instituto da participação nos lucros nos países capitalistas, caracterizados pelo regime

<http://www.torense.com.br/et08d.ntm> 22/02/99

da propriedade privada dos meios de produção. Da exploração do negócio podem resultar lucros, impensáveis no regime socialista. Não obstante, o regime de autogestão, encontrado na Iugoslávia, assegura ao trabalhador o direito à renda pessoal (que não se confunde com o salário nem com a mera participação em lucros inexistentes nesse regime político-econômico). Além do direito à renda pessoal mínima garantida, tem o trabalhador iugoslavo, por força de lei sobre o trabalho associado, direito a participar nos resultados que o trabalho comum produz em função da organização-base.

Na maioria dos países, constitui a participação em lucros, ainda, mera tendência, longe de se concretizar na prática diuturna das relações de trabalho. Beneficia um grande número de casos, apenas os altos empregados ou aqueles de que depende a orientação geral dos negócios, sob forma de gratificação de balanço. Para o pessoal comum, não raro se transforma em simples gratificação de valor fixo, não depende do total dos lucros auferidos pela empresa.

Nos países que se caracterizam por um sindicalismo forte e atuante, a maioria dos sindicatos obreiros aspira a obter para seus associados os salários mais altos, seguros e constantes possíveis e desconfia de todo sistema, segundo o qual os ganhos dependam das oscilações a que estão sujeitos os negócios do empregador. Temem os sindicatos que a participação anual nos lucros seja utilizada para manter os salários regulares em níveis inferiores ao normal e preferem que os lucros sirvam para majorar os salários de forma permanente. Salientam que os lucros distribuídos não representam senão pequena fração do total, fração que resta depois que os proprietários do capital levaram a sua parte. A desconfiança também abrange os métodos de distribuição, sempre que os trabalhadores não participem da gestão nem tenham acesso à contabilidade e ao balanço, ou não disponham de informação a respeito do andamento dos negócios, o que constitui, quase sempre, regra geral.

Não obstante, à medida em que os sindicatos de trabalhadores ganhavam força e poderio, reduziam sua hostilidade para com os sistemas de participação nos lucros, passando a aceitá-la e a negociá-la no plano coletivo, desde que não brandida pelos empregadores como argumento para negar-se a conceder majorações salariais e desde que represente realmente um suplemento salarial. A parcela paga a título de participação nos lucros passa a constituir um elemento complementar (ou adicional) da remuneração do trabalho.

Nos países em que os sindicatos não dispõem de poder de barganha, a atividade sindical ou é de natureza assistencial (não reivindicatória) ou, então, a luta dos órgãos de classe se restringe à obtenção de salários de mera sobrevivência. Nesses países, a parcela de participação em lucros se apresenta com feição salarial: se a participação for contratual, integra o salário, já que a parte regular e a fração aleatória derivam, em conjunto, da prestação dos serviços: se não tiver sido previamente ajustada, também assume feição salarial sempre que a liberalidade se tenha convertido em prática habitual e permanente na empresa.

Ao sistema de participação nos lucros é preferida em certos países a adoção de gratificações de produtividade (*primes de productivité*), tipo de remuneração diretamente relacionada com a produção do empregado, o qual não necessita aguardar o encerramento do exercício anual para embolsar sua recompensa: neste último sistema, o recebimento é imediato ou, pelo menos, efetuado em prazo muito menor.

A participação nos lucros atrai muito mais os altos empregados (*cadres, leitende Angestellten*) do que o restante do pessoal, pois aos empregados comuns mais importa a segurança do salário regular e constante do que uma aleatória e remota participação nos lucros líquidos da empresa.

Todos esses motivos somados seguramente influem sobre a circunstância de que a Organização Internacional do Trabalho silencia sobre a questão da participação nos lucros: inexistente convenção

ou recomendação sobre o assunto, embora tenham sido aprovados numerosos instrumentos internacionais sobre salário e remuneração, como fixação de salários mínimos, igualdade de salário para trabalho igual, igualdade de remuneração sem distinção de sexo, proteção do salário, etc. Por seu turno, outras normas internacionais também ignoram o tema, tais como a Declaração Universal dos Direitos do Homem, o Pacto internacional relativo aos direitos econômicos, sociais e culturais, a Carta social europeia, o Tratado de Roma que institui a Comunidade Econômica Europeia, além de outros textos, como a Carta da Organização dos Estados Americanos, a Declaração americana dos direitos e deveres do homem. Faz exceção a Carta Internacional de Garantias Sociais (Bogotá, 1948), cujo artigo 11 prescreve que os trabalhadores têm direito a participar nos lucros das empresas a que prestam serviços, sobre bases de equidade, na forma e montante e segundo as circunstâncias determinadas em lei.

5. A PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS NA LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL

Muitos foram os projetos de lei apresentados ao Congresso Nacional, com o escopo de regular o instituto da participação nos lucros. Nenhum logrou bom êxito. Fácil é identificar a causa do malogro: inviável é impor, via de preceito legislativo de natureza cogente, a participação dos trabalhadores nos lucros da empresa. A multiplicidade de hipóteses peculiares a cada empresa impede a adoção de normatividade genérica, aplicável indistintamente, a todas e a cada qual.

Só o conhecimento da realidade concreta, peculiar a cada empresa e variável no tempo, permite a adoção de critérios aptos a reger o instituto.

Lei ordinária sobre participação em lucros existe: o art. 35 da Lei nº 2.004, de 3.10.53, assegura tal direito aos empregados da Petróleo Brasileiro S.A. (PETROBRÁS). Trata-se da lei que criou a mencionada sociedade de economia mista.

O § 2º do art. 9º do Decreto-lei nº 1.971, de 30.11.82 (introduzido pelo Decreto-lei nº 2.100, de 28.12.83), assegurou aos servidores, empregados e dirigentes das entidades estatais cujos estatutos prevejam a participação nos lucros, o direito a esse benefício, sendo vedado, porém, considerar para esse efeito a parcela resultante do saldo credor da conta de correção monetária.

Recentemente, a participação nos lucros foi prevista por medidas provisórias. Manifestamente imprópria é a adoção da medida provisória para regular o instituto.

A primeira medida provisória a dispor sobre o assunto foi a de nº 794, de 29.12.94, expedida no penúltimo dia do Governo Itamar Franco, a obrigar o atual Governo a reeditá-la mensalmente. As três medidas provisórias que se seguiram à de número 794 foram as seguintes: nº 860, de 27.1.95; nº 915, de 24.2.95; nº 955, de 24.3.95. Outras se seguirão até que o Congresso Nacional sobre elas se manifeste (art. 62, parágrafo único da Constituição Federal).

Nos termos do art. 62 da Constituição, o Presidente da República só pode adotar medida provisória com força de lei "em caso de relevância e urgência". Parece evidente que nenhum dos dois requisitos se encontra presente, no caso em tela. Relevante, o tema certamente não é: se o fosse, seguramente já teria sido objeto de lei ou constituiria objeto de reivindicações dos trabalhadores, o que não tem ocorrido. Urgente, menos ainda: previsto pela Constituição desde 1946, somente agora ato normativo genérico dele se ocupa.

Entretanto, o certo é que as medidas provisórias têm eficácia e devem ser analisadas.

6. AS MEDIDAS PROVISÓRIAS

A Constituição Federal de 5.10.88, a exemplo das anteriores desde 1946, previu a participação dos

trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa. A participação, contudo, não era obrigatória, porque o preceito constitucional que a institui é dotado apenas de eficácia contida, vale dizer, não é auto-aplicável. Em outras palavras, a norma constitucional depende de lei ordinária para entrar em vigor.

A referida lei deve ser votada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo Presidente da República. Este fato ainda não ocorreu. Mas o Presidente Itamar Franco, no penúltimo dia de seu governo, expediu a Medida Provisória nº 794, de 29.12.94, instituindo a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas.

A medida provisória equivale a uma lei ordinária, mas só tem vigência por 30 dias. Por tal motivo, o Presidente Fernando Henrique Cardoso tem reeditado, todos os meses, a MP de participação nos lucros.

Os empregadores são obrigados a tomar certas providências, de acordo com o texto em vigor, que vale enquanto o Congresso Nacional não se manifestar a respeito do assunto. O Congresso poderá aprovar a MP com sua atual redação ou nela introduzir as alterações que julgar necessárias, até mesmo elaborar um projeto de conversão inteiramente novo. Mas, enquanto isto não ocorrer, a MP produz efeitos jurídicos.

Destes efeitos, o mais importante é a obrigação que têm os empregadores de convencionar com os respectivos empregados a forma de participação destes em seus lucros ou resultados.

Lucro, todos sabem o que significa, embora seja necessário, no acordo, estipular a modalidade adotada, se lucro líquido, lucro real, etc. O que suscita dúvida é a novidade constante da palavra *resultados*, consagrada pela Constituição e repetida pelas medidas provisórias. *Resultado*, aí, refere-se ao alcançamento de metas fixadas em programas pactuados previamente. Pode, assim haver participação em resultados mesmo que, no exercício, a empresa não tenha obtido lucros, bastando que as metas pré-fixadas tenham sido alcançadas.

Segundo as medidas provisórias, o acordo é ajustado entre o empregador e uma comissão escolhida pelos trabalhadores. O sindicato não tem legitimidade para negociar, mas é razoável supor que ele figure "por trás" da comissão eleita pelos trabalhadores. Este dado apresenta uma importância muito grande, porque a negociação não é coletiva, e sim individual, embora plúrima: ela interessa a um grupo perfeitamente identificado de trabalhadores.

Para que a negociação fosse coletiva (e só neste caso seria imprescindível a atuação do sindicato), deveria estar em jogo o interesse abstrato de toda a categoria. Não é o que se passa na negociação de participação nos lucros ou resultados, pois aqui estão em jogo, apenas, critérios aptos a fixar, concretamente, os direitos de trabalhadores (considerados individualmente) à participação.

A fixação dessas noções tem interesse prático, pelas conseqüências jurídicas que delas decorrem.

O acordo firmado não dá margem a uma convenção coletiva ou a um acordo coletivo de trabalho, como regulados pela CLT. Por isso, não será necessário registrá-lo na DRT, mas apenas arquivá-lo no sindicato de classe dos trabalhadores.

Já que a negociação entre o empregador e a comissão de trabalhadores não tem natureza coletiva, inviável será o ajuizamento de dissídio coletivo de interesses. Corretamente, as medidas provisórias estabelecem que, em caso de malogro da negociação, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio: mediação e arbitragem de ofertas finais.

TRABALHADOR NA VIDA DA EMPRESA

A Constituição de 1967 e a Emenda nº 1, de 1969, consagraram a integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa. A Constituição vigente (1988) omite a referência. Andou bem, no particular.

O movimento sindical brasileiro tem dado vivas demonstrações de que opta, decididamente, pelo menos nas camadas majoritárias dos grupos mais representativos, pela via conflitual, abominando o modelo participativo ou de cooperação.

De forma esquemática, os modelos de solução do conflito industrial nos países de capitalismo maduro podem ser assim classificados: *a)* modelo alemão; *b)* modelo francês e italiano.

Na Alemanha, a democracia industrial consagra a participação dos trabalhadores na gestão da empresa. A organização dos trabalhadores participa, *do lado de dentro*, na formação das decisões da empresa. Sem discutir o fundamento do poder na sociedade capitalista e, mais ainda, conformando-se com esse tipo de organização, as entidades sindicais aceitam as conseqüências de uma integração social, que tende a "deixar na sombra o conflito".

Na França e na Itália, pelo contrário, a maior parte das entidades sindicais prefere questionar a própria sobrevivência do regime capitalista, procurando permanentemente o acesso às instâncias do poder político e econômico da empresa e da sociedade. As organizações de trabalhadores tentam influir *de fora* sobre a formação das decisões empresariais, exercendo formas de pressão que podem até assumir feição contratual, mas que não revestem necessariamente forma negocial.

Duas são, em conseqüência, as modalidades de visão do conflito industrial: no modelo alemão, prevalece a concepção geral da paz social, conjugada com a valoração negativa do conflito (que conduz à idéia da greve como *última ratio*, privilegiando as soluções participativas); no modelo francês e italiano, a valoração positiva do conflito traduz a admissão explícita da tensão social, com a conseqüente afirmação da greve como meio usual de luta e rejeição das modalidades de participação, afastada a idéia de integração.

No Brasil, os novos rumos que o movimento sindical vem tomando desde 1978 indicam uma ruptura com a orientação corporativo-autoritária imposta pelo Estado Novo getuliano e demonstram uma inclinação pelo processo conflitual, até mesmo estimulada pela resistência patronal e do Estado ao modelo participativo.

Assim, não faz sentido, no atual momento político, tentar impor a participação nos lucros na prática das relações entre empregados e empregadores.

De forma manifestamente desajustada à realidade, as medidas provisórias, no art. 1º, impõem a participação nos lucros "como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade". Nem uma coisa, nem outra.

À luz dessas considerações, também não se pode ter a participação em lucros como solução para a questão social. Ela poderá constituir, quando muito, simples meio de integração do trabalhador no desenvolvimento da empresa, mas não elimina a realidade da luta de classe, nem contribuirá para resolver a questão social, em sentido genérico.

A medida, uma vez posta em prática, poderá momentaneamente deslocar para o fundo a luta de classes, mas em ocasiões desfavoráveis, de crise, de lucros baixos ou inexistentes, a oposição dos interesses ressurgirá com a mesma pujança anterior... O próprio fato de não poderem os empregados exercer controle sobre o andamento geral dos negócios da empresa nem terem acesso

à elaboração do balanço contribui decisivamente para negar ao instituto o condão de solucionar a questão social.

Se desejarmos encontrar um fundamento para a participação nos lucros, este só pode ser o seguinte: o capital e o trabalho têm, ambos, direito aos lucros da empresa porque ambos contribuíram para criá-lo. Essa tese repele o entendimento de que o lucro representa a contrapartida da possibilidade de prejuízos, que só o empresário assume. A única justificativa aceitável para o direito ao lucro é ter contribuído para que ele exista.

Vale lembrar que a análise dos modelos esquemáticos de relações industriais apenas destaca os respectivos traços fundamentais, sem fazer deles, porém, as características exclusivas de cada modelo estudado. A opção conflitual parte do inerredável pressuposto da luta de classes, como reflexo de uma relação de poder condicionante, cuja manifestação típica é a relação de trabalho subordinado. A via de participação determina a pesquisa de instrumentos idôneos não só a efetivar uma limitação aos poderes do capital na empresa, mas, também, a ensejar a prevalência do interesse ético à expressão da própria personalidade mediante atividades que não sejam meramente executivas, em um processo produtivo dirigido por outrem; a inserção do trabalhador na estrutura da empresa permite, em conseqüência, sua participação nas instâncias decisórias, que tem por corolário a participação nos lucros que ele contribuiu para criar. Na Itália, por exemplo, o sistema constitucional vigente contempla os instrumentos conflitivos, de um lado, a via da participação, por outro lado, ambos tidos pela doutrina como indispensáveis à adequada proteção dos interesses do trabalhador; é certo, contudo, que se assinala a supremacia de fato da tese conflitual sobre a participativa, o que explica o desinteresse das organizações de trabalhadores pelo intuito da participação nos lucros.

A mesma observação se aplica aos ordenamentos jurídicos que impõem a participação nos lucros como medida tomada de cima para baixo, sem participação das classes trabalhadoras na criação do instituto, que lhes diz respeito tão de perto, o que conduz ao desvirtuamento do instituto ou à frieza com que ele é recebido pelos interessados, até porque os empregados não têm acesso ao controle dos lucros nem, menos ainda, ao andamento dos negócios. Ao tempo de Charles de Gaulle, na França, "uma estrela guia a 5ª República em direção à terra social prometida: a associação capital-trabalho e, por conseguinte, a integração da classe operária na sociedade capitalista". A participação nos lucros é utilizada como instrumento para lograr tal objetivo, de transformar o trabalhador de adversário em parceiro diretamente interessado no bom funcionamento da economia capitalista. Todavia, as reservas com que tais medidas foram recebidas pelas principais organizações sindicais não permitiam antever bom êxito em sua implementação.

A participação nos lucros poderá, assim, representar, se tanto, instrumento de integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, como querem as Constituições brasileiras de 1967 e de 1969, em homenagem ao princípio de integração.

Nos países cujas organizações de trabalhadores optarem pelo modelo participativo, pode-se dizer que o direito coletivo do trabalho é dominado pela teoria da integração (*Integrations theorie*), pois a participação dos trabalhadores na gestão da empresa exerce, antes de mais nada, uma função de integração (*Integrations funktion*): "os parceiros sociais" são estimulados pelo legislador a cooperarem, em vez de criarem insuperáveis contradições.

Se a participação nos lucros vier acompanhada de participação na gestão, ela poderá constituir meio de integração do trabalhador no desenvolvimento da empresa.

A participação nos lucros também não constitui "incentivo à produtividade", ao contrário do que proclamam as medidas provisórias, no art. 1º.

Em publicação da OIT, lê-se:

"A participação em lucros e a associação dos trabalhadores à empresa não são incentivos salariais e constituem essencialmente dois tipos de prestações adicionais. Os incentivos de salário são diretamente relacionados com a produção individual de cada trabalhador isolado ou com a produção de cada equipe de trabalhadores. Os pagamentos que os trabalhadores percebem com base nos sistemas de participação nos lucros e de associação guardam relação com os lucros auferidos pela empresa, que não dependem somente dos esforços da produção dos trabalhadores, mas também de eficiência da direção, da qualidade da maquinaria, da boa organização da produção, dos mercados nacionais e estrangeiros que os vendedores da empresa possam conquistar, da situação geral do mercado, além de outros fatores" (OIT, *Los salários, manual de educación obrera*, 2ª ed., p. 92).

8. DISTINÇÃO ENTRE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

O art. 7º, inciso XI da Constituição Federal refere-se a participação nos lucros, ou resultados. Foi o primeiro texto legislativo, no Brasil, a incluir os *resultados*, ao lado dos *lucros*, em tema de participação. Uma leitura apressada ou desavisada poderia sugerir a idéia de sinonímia, mas esta seria uma interpretação errada. Sabe-se que a lei, qualquer lei, inclusive a Constituição, não contém palavras inúteis, de sorte que cabe ao intérprete detectar o significado do vocábulo *resultados*, necessariamente distinto do significado de *lucros*.

Lucro é palavra vulgar, que os léxicos definem como "ganho, vantagem ou benefício que se obtém de alguma coisa, ou com uma atividade qualquer" (Aurélio). No texto constitucional, seu entendimento não suscita qualquer dúvida, sendo acolhido em sua acepção comum. O mesmo, porém, não sucede com relação ao vocábulo *resultados*.

As medidas provisórias não estabelecem tratamento diferenciado para as hipóteses de participação nos lucros e de participação nos resultados. Apenas aludem, no art. 2º, § 1º, alínea *b* (MP nº 955), a programas de metas, *resultados* e prazos, pactuados previamente, entre os critérios e condições que podem ser considerados, nos instrumentos decorrentes da negociação, para a fixação dos direitos substantivos da participação. O texto legal induz a ilação, portanto, de que a participação nos resultados depende da prévia pactuação de metas que poderão ser atingidas e, em face dos resultados positivos que foram produzidos, os trabalhadores poderão auferir benefícios pecuniários, também previamente ajustados.

Esta, porém, não é a única interpretação possível, compatível com o texto constitucional. Outras formas de *resultados* podem ser identificadas no contexto.

O texto citado alude a lucros, ou resultados. Não se trata de sinônimos. Há empregadores cuja atividade não visa a lucros. Os chamados "empregadores equiparados" (denominação imprópria) a que se refere o art. 2º, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho não auferem lucros. Mas sua atividade apresenta resultados financeiros, dos quais os empregados podem participar.

Outra possível interpretação é a que resulta de planos de participação adotados em diversos países. Nos Estados Unidos, por exemplo, muitas empresas se recusam a aceitar a participação e muitas delas abandonaram planos anteriormente adotados por entenderem que a participação nos lucros é muito menos eficaz como incentivo do que os sistemas de pagamento sobre os resultados, com remuneração diretamente relacionada com a produção do trabalhador, mesmo porque este recebe imediatamente a recompensa por seu esforço, enquanto a participação nos lucros é remota, exigindo a apuração geral do exercício anual. Na Alemanha, a terceira lei sobre incentivo à

formação do patrimônio do trabalhador (*Drittes Gesetz zur Forderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer*), de 1975, com as alterações de 16.8.77, prevê, nos arts. 7º a 11, uma forma de participação nos resultados (*Ergebnisbeteiligung*) que pressupõe economia de material, redução de desperdício e melhor aproveitamento do tempo, além de melhoria dos métodos de trabalho, etc. Pode ser estipulada mediante contrato individual, acordo de empresa ou convenção coletiva de trabalho.

Por outro lado, cabe lembrar que existe, no direito positivo brasileiro vigente, um conceito financeiro de resultado. O Regulamento do Imposto de Renda cuida do assunto, que constitui objeto de minuciosa previsão por parte da lei de sociedades por ações (Lei nº 6.404, de 15.12.76). No art. 176, a lei determina que, ao fim de cada exercício social, a Diretoria deve elaborar, entre outras demonstrações financeiras, a demonstração do resultado do exercício (inciso III). Os resultados de exercícios futuros constituem uma conta classificada no passivo do balanço da sociedade (art. 178, § 2º, alínea *c*) e, segundo o disposto no art. 181, abrangem as receitas de exercícios futuros, diminuídas dos custos e despesas a elas correspondentes. A demonstração do resultado do exercício discriminará, de acordo com os sete incisos e dois parágrafos do extenso artigo 187, a receita bruta das vendas, as despesas não operacionais, além de outros dados que seria ocioso relacionar.

A ser adotado o conceito legal de resultado (ou seja, o descrito na lei de sociedade por ações), oportuna é a observação de que a participação dos trabalhadores nos resultados só se dará quando eles forem positivos. O empregado não assume perdas, pois não se associa ao empregador. Só a empresa assume os riscos da atividade econômica (CLT, art. 2º) e, em consequência, não se cogitará de participação em resultados negativos.

O teor do referido dispositivo da medida provisória (MP nº 955, art. 2º, § 1º, *b*) relaciona claramente resultados a programas de metas. No desenvolvimento da atividade econômica da empresa, determinado objetivo pode ser fixado, previamente, para certo setor. Estabelecida a meta para a produção, ela poderá ser, ou não, atingida. Uma vez que seja alcançado o alvo predeterminado, o empregado participará do resultado, consoante o ajuste previamente celebrado. Esta participação independe do lucro que a empresa obterá, ou não, no exercício e poderá ocorrer mesmo na hipótese de o balanço anual registrar prejuízos. Se a meta setorial foi alcançada, pouco importa que o balanço da sociedade não registre lucros, pois, neste caso, a participação dos trabalhadores se dará não nos lucros, mas sim nos resultados.

A distinção oferece, portanto, alcance prático, não só para a fixação dos limites subjetivos da participação nos resultados (só os trabalhadores empenhados na obtenção do resultado terão direito de participar, não os outros) mas também na definição dos sujeitos da negociação. Para a participação nos lucros, a comissão de empregados abrangerá trabalhadores em geral, mas, para a participação nos resultados, a comissão de trabalhadores deverá ser integrada apenas pelos interessados diretos na produção do setor empenhada na realização da meta prefixada. É claro que os empregados dos demais setores da empresa não terão interesse na pactuação setorial.

9. OS INSTRUMENTOS DA NEGOCIAÇÃO

A primeira das medidas provisórias a dispor sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas (MP nº 794, de 29.12.94) dispunha, no art. 2º, que toda empresa deveria convencionar com seus empregados, *mediante negociação coletiva*, a forma de participação destes em seus lucros ou resultados.

Na visão do legislador, a participação nos lucros deveria constituir objeto de *negociação coletiva*. Ocorre que, de acordo com o disposto no art. 8º, VI da Constituição Federal, é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Então, haveria, no lado patronal, <http://www.torense.com.br/et08d.ntm> 22/02/99

uma empresa: e, no lado dos trabalhadores, um sindicato. O instrumento resultante deste tipo de negociação é, como se sabe, o *acordo coletivo de trabalho*, que tem definição legal (CLT, art. 611, § 1º): os sindicatos representativos de categoria profissional podem celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulam condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

Portanto, segundo o disposto na primeira medida provisória, o instrumento previsto para a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados seria o acordo coletivo de trabalho, a ser celebrado, como fruto da *negociação coletiva*, por uma empresa (ou duas ou mais empresas) com um sindicato de trabalhadores.

Surge imediatamente a dúvida: a negociação entre a empresa e os interessados na participação nos lucros ou nos resultados é, realmente, uma *negociação coletiva*? Não, seguramente não: a negociação da forma de participação dos trabalhadores nos lucros ou nos resultados da empresa não tem por fim *estipular condições de trabalho*, aplicáveis no âmbito da empresa acordante às respectivas relações de trabalho. Não se trata, na hipótese, de condições de trabalho, e sim de regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, pertinentes à composição dos litígios que ocorrem em caso de malogro da negociação.

Possuído desta convicção, o legislador, ao adotar a segunda medida provisória (MP nº 860, de 27.1.95), alterou a redação do art. 2º, que passou a ser: "toda empresa deverá convencionar com *seus empregados*, por meio de *comissão por eles escolhida*, a forma de participação daqueles em seus lucros ou resultados". Vale dizer: não se trata mais de negociação coletiva, e sim de uma estipulação de nível individual, embora plúrima; não mais se exige a presença do sindicato dos trabalhadores, e sim de uma comissão de empregados, por eles escolhida. Esta redação foi mantida nas medidas provisórias subseqüentes. Para não afastar por completo o sindicato de trabalhadores do processo negocial, as novas medidas provisórias acrescentaram ao art. 2º um parágrafo (o § 2º), segundo o qual o instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores. Vale dizer, a partir da segunda medida provisória, o sindicato foi deslocado da posição ativa de sujeito da negociação para a posição passiva de órgão arquivista do instrumento da negociação. Ocioso seria acrescentar que, nesta segunda posição, o sindicato nada pode fazer, em termos de atuação, na fixação das regras. Apenas não poderá alegar desconhecimento daquilo que tiver sido acordado.

Ante este quadro, não poucas vezes (e vozes autorizadas!) levantaram-se, desde logo argüindo a inconstitucionalidade do dispositivo em foco. Se acolhida, a tese da inconstitucionalidade certamente ensejará a rejeição da MP pelo Congresso Nacional ou motivará a elaboração de um projeto de conversão, destinado a restabelecer a idéia da negociação coletiva e, por via de consequência, a compelir o sindicato a participar do processo de fixação dos critérios relativos à forma de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas.

O debate está, portanto, aberto: o ponto nodal da questão reside na fixação da natureza do instituto. Trata-se, afinal de negociação coletiva ou de estipulação individual? A resposta a esta indagação formará a base de toda a construção ulterior.

Antes de enfrentar a questão do ponto de vista jurídico, tem pertinência lembrar os inconvenientes práticos que encontrará a tese de *negociação coletiva*: como será possível a um sindicato, em uma grande cidade, negociar a participação nos lucros (no universo da empresa) ou nos resultados (em setores delimitados de cada empresa), relativamente a centenas ou milhares de microempresas, empresas de pequeno e médio porte? As negociações serão centralizadas: por exemplo, serão negociados os lucros dos açougues de toda a cidade de São Paulo, de uma só vez? ou serão necessárias negociações isoladas: por exemplo, o sindicato negociaria com as padarias da cidade

do Rio de Janeiro, uma por uma, levando em conta que as condições de uma padaria de Copacabana certamente não são as mesmas de uma padaria da Cidade de Deus?

Dificuldades práticas à parte, importa considerar os argumentos jurídicos: como conceituar juridicamente o processo convencional que desemboca na fixação de regras aptas a regerem a participação nos lucros ou nos resultados?

Para os defensores da tese de negociação coletiva, é impossível alijar o sindicato de trabalhadores por força da normatividade abstrata: o processo importa a criação de normas gerais, aplicáveis ao universo dos trabalhadores da empresa acordante, atuais e futuros. O acordo coletivo alcançará de imediato os trabalhadores que tenham participado da assembléia (CLT, arts. 612 e 617) e, remotamente, os empregados que vierem a ser admitidos *a posteriori*. Estes últimos, portanto, não poderão opor-se ao acordado, assim como não poderão introduzir qualquer modificação no texto do acordo, que vai vigorar durante todo o prazo da vigência estipulada, aplicando-se indistintamente a todos os trabalhadores (não só aos existentes atualmente, mas, também, aos que vierem a ser admitidos após a data da celebração).

Esta argumentação, contudo, não merece aplauso. Não há, no caso, negociação coletiva, e sim individual, posto que plúrima. Não se retrata, no instrumento resultante do ajuste, normatividade abstrata, e sim estipulação de critérios individuais, aptos a propiciarem a participação dos trabalhadores nos lucros ou nos resultados. Por isso, não é de rigor a presença do sindicato, que entretanto poderá "estar por trás" dos membros da comissão.

O processo convencional, no caso, não se caracteriza como negociação coletiva, precisamente porque não está em jogo a criação de normas abstratas, aplicáveis indistintamente a todos os trabalhadores interessados: a participação de cada um, considerados individualmente, deverá ser levada em conta. Poderão ser adotados critérios diversificados, relativamente aos diferentes grupos de trabalhadores que participarão dos lucros: dirigentes, oficiais, serventes, auxiliares, aprendizes, empregados do escritório, da fábrica, etc.

Quanto aos empregados admitidos após a celebração do ajuste, a questão não oferece dificuldade alguma: eles vão aderir, ou não, aos critérios existentes na empresa. Se for o caso, poderão estabelecer critérios diferentes. Tudo dependerá do caso concreto: é razoável imaginar que um técnico qualificado, de cujo labor depende o aumento dos lucros da empresa, venha a pretender tratamento mais favorável. Estas circunstâncias demonstram a inviabilidade da adoção de um acordo coletivo de trabalho, cercado das formalidades exigidas pela CLT (arts. 611 e seguintes). Urge simplificar, facilitar a vida dos fatores da produção, empresários e trabalhadores, e não complicá-la ainda mais.

Se cogitarmos de participação *nos resultados*, a injuridicidade da tese da negociação coletiva crescerá de vulto: como os *resultados* derivam da atuação de certos trabalhadores, isto é, de trabalhadores que prestam serviços em dado setor da empresa (e não de todos os empregados), jamais seria possível adotar, na hipótese *acordo coletivo* (CLT, art. 611, § 1º), porque este abrange, necessariamente, todo e qualquer empregado da empresa. Todos os empregados da empresa acordante, associados ou não, são representados pelo sindicato e o órgão de classe não teria como, à luz do ordenamento vigente, representar apenas a parcela de empregados interessados *nos resultados*.

Para arrematar: o instrumento que regula a forma de participação dos trabalhadores nos lucros ou nos resultados da empresa é um acordo (convênio, ajuste, pacto, convenção, contrato) de natureza individual, posto que plúrimo, estipulado entre a empresa e uma comissão escolhida pelos trabalhadores. Bem andou o redator das medidas provisórias que se seguiram à de n.ºs 860, 915, 955), quando alterou a redação do art. 2º, que deixou de prever a negociação coletiva para, em seu

lugar, introduzir o mero conceito de convenção entre a empresa e a comissão.

10. MECANISMOS DE COMPOSIÇÃO DOS LITÍGIOS, EM CASO DE MALOGRO NA NEGOCIAÇÃO SOBRE PARTICIPAÇÃO

Dispõe o art. 4º das medidas provisórias: 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.

Cabem, inicialmente, reparos à redação do dispositivo. Negociação *visando* à negociação, é construção que deveria ser evitada. O uso do gerúndio em orações adjetivas, quando não indica a continuação da ação, constitui galicismo intolerável. Impasse também é francesismo dispensável: em francês, significa apenas uma rua sem saída. Em português, aparece com o significado de posição crítica, embaraçosa de onde não é fácil sair. A frase poderia ser escrita: Em caso de malogro da negociação...

Já o emprego da expressão, mecanismo de *solução* do litígio, exige uma reflexão sociológica. Do ponto de vista da Sociologia, deve ser evitada a expressão *solução* do litígio. A idéia de que o conflito deve ser *solucionado* reflete ideologia sociologicamente imprópria. A eliminação completa do conflito é uma noção inaceitável. Melhor é o emprego da expressão *composição* do litígio (ou do conflito, do dissídio...).

Voltando ao assunto, verifica-se que medidas provisórias aludem a métodos extra-judiciais de composição do conflito: a mediação e a arbitragem.

As divergências podem ser compostas, inicialmente, pela conciliação, mercê de um processo de negociação. A decisão é tomada pelos próprios interessados, voluntariamente, com entendimentos diretos ou com a ajuda de um terceiro. O conciliador simplesmente reúne as partes, ouve suas razões e se esforça para conduzi-las ao acordo. Pode sugerir diversas soluções e até propor as cláusulas do ajuste, mas sempre adotando as opiniões das partes, que são livres de aceitar ou não as sugestões ou propostas formuladas. O conciliador não impõe cláusula alguma à vontade dos interessados.

A mediação é uma forma mais acentuada de conciliação. O mediador não se limita a exortar as partes a que se harmonizem: propõe as bases do acordo, formula os termos do entendimento e tenta convencer os litigantes a aceitá-lo. Recomenda as bases do acordo. Entretanto, essa recomendação, por si só, não tem força obrigatória: constitui simples projeto do ajuste, que as partes poderão aceitar ou rejeitar.

Já a arbitragem não relega a decisão do litígio ao critério dos antagonistas. O árbitro resolve, ele mesmo, a controvérsia. O árbitro decide, mediante a produção de um laudo. Ao contrário do mediador, que se atém à opinião das partes para encaminhar o acordo, o árbitro elabora laudo que, decerto, supõe aceitável pelos litigantes, mas cujas cláusulas se baseiam em seus próprios critérios, não nos das partes. Esta é a arbitragem tradicional, que aos poucos vem sendo substituída, em muitos países, pela arbitragem de última oferta, ou de ofertas finais. É esta última modalidade a consagrada pelas medidas provisórias.

A expressão - arbitragem de ofertas finais - é adaptação do inglês "*final offer selection arbitration*", sistema atualmente adotado em diversos estados dos Estados Unidos da América. O árbitro é obrigado a optar (*to select*) por uma das últimas propostas formuladas pelas partes para a decisão, ou seja, as partes negociam até o fim e o árbitro não pode adotar uma decisão própria; as partes apresentam, cada qual, sua oferta final e o árbitro escolhe uma delas. As medidas provisórias definem: 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.
Definição correta.

Este é o método adotado pela lei do trabalho portuário para compor as controvérsias surgidas na gestão da mão-de-obra do trabalho portuário avulso (Lei nº 8.630 de 25.2.93, art. 23º, § 1º), mas, até o momento, não se tem notícia de que alguma vez tenha sido utilizado por quem quer que seja.

Justifica-se a curiosidade em torno da adoção do método de arbitragem para compor os litígios que tenham origem nas negociações de participação nos lucros: o apelo do Poder Judiciário parece inviável, uma vez que as medidas provisórias não impõem critérios aos interessados. Estes é que devem buscar, por via do entendimento direto, a forma de participação dos trabalhadores nos lucros ou nos resultados. Vale dizer: a lei, agora, apresenta nova feição, não mais impositiva, e sim promocional. Como se comportarão os interessados? Sabe-se quão arraigada é a mentalidade autoritária, estatizante, legalista, dos atores sociais, no Brasil. Formas auto-compositivas de conflitos trabalhistas não são comuns, entre nós. Mesmo a conciliação, nas reclamações trabalhistas, ocorre em juízo, perante a Junta de Conciliação e Julgamento. Mas, aqui, o Poder Judiciário não terá como atuar, pois não se configura uma controvérsia jurídica. Aqui, a decisão não é possível mediante aplicação de norma legal preexistente.

O malogro da negociação para a fixação de critérios de participação nos lucros ou nos resultados só pode mesmo conduzir à mediação ou arbitragem. Nenhum remédio processual pode ser utilizado, porque a controvérsia não admite decisão judicial. O juiz do trabalho poderá, até mesmo, atuar como árbitro, mas, neste caso, não estará em jogo a atuação do Poder Judiciário, como tal. Não serão aplicados os preceitos da legislação processual trabalhista: só poderão ser mesmo aplicadas as normas das medidas provisórias (art. 4º e seus parágrafos). Descabe a invocação do disposto no art. 5º, inciso XXXV da Constituição Federal, porquanto não existe "lesão ou ameaça a direito". Antes de formalizado o acordo, não há falar em "direito", senão, genericamente, direito à própria participação, mas este se concretiza pela reunião dos interessados para tentarem o acordo. Se a negociação malograr, o caminho conduz à mediação ou à arbitragem.

Esta construção doutrinária não conta com o apoio daqueles que vêm na negociação de participação em lucros ou resultados uma *negociação coletiva*. O raciocínio seria o seguinte: se há negociação coletiva, estará presente, no lado dos trabalhadores, um sindicato obreiro; se a negociação malograr, o caminho a seguir é o do dissídio coletivo; o sindicato dos trabalhadores, simplesmente, suscita um dissídio coletivo de interesses e a Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo, edita uma sentença denominada normativa, cujas cláusulas fixarão os critérios de participação nos lucros ou resultados. A questão, porém, não reveste tal aparente simplicidade.

Cabe, de início, acenar para as dificuldades práticas da adoção do chamado "dissídio coletivo de participação nos lucros". Que provas conterà o processo? Se os lucros se apuram em função do exercício *anual*, é quase certo que, em face da demora na tramitação do dissídio coletivo (dois ou três anos, no mínimo), os trabalhadores muito terão que esperar, até que um dissídio, finalmente solucionado, lhes proporcione a participação nos lucros de um exercício antigo e, enquanto o tempo passou, outros se acumularam, sem solução à vista.

O critério de julgamento do dissídio coletivo de interesses é, como se sabe, a equidade: o juiz cria a norma destinada a compor a controvérsia coletiva com base no que entende justo, em face do caso concreto. Mas, qual será a justa medida da participação em lucros? Dez por cento dos lucros acusados no último balanço serão suficientes? melhor conceder vinte por cento. Não, trinta ou quarenta, quem sabe cinquenta por cento... A totalidade dos lucros, talvez. Não, assim também não, pois a lei fala em *participar* nos lucros. Afinal, a etimologia de *participar* ensina: do latim *participare*, de *particeps*, que toma parte, de *pars*, parte e *capere*, tomar. Deve haver distribuição, apenas de *parte* dos lucros, de todos os lucros não seria possível. Então: noventa e tantos por

<http://www.toreense.com.br/et08d.htm> 22/02/99

cento...

Mas os defensores da tese da negociação coletiva não se abalam com dificuldades de ordem prática. Argumentam: se a Constituição assegura o acesso ao Poder Judiciário, as medidas provisórias são inconstitucionais, porque impedem o exercício do poder normativo pela Justiça do Trabalho, sendo certo que tal poder lhe é constitucionalmente assegurado...

Não há, porém - repita-se - dissídio coletivo de participação nos lucros. Nem pode haver, por impossibilidade jurídica do pedido: não está em jogo um interesse abstrato do grupo de trabalhadores representado pelo sindicato suscitante.

O dissídio coletivo de interesse culmina com a edição de uma sentença *normativa*, ou seja, de um provimento judicial que contém *normas*, regras gerais, aplicáveis indistintamente a um grupo, constituído por empregados que não são identificados no instante do ajuizamento. Ocorre que, na participação em lucros, não está em jogo o interesse abstrato de um grupo de trabalhadores não individualizados. Pelo contrário, trata-se de fixar critérios que vão permitir a trabalhadores perfeitamente identificados a forma pela qual *cada um deles* vai participar dos lucros. Este interesse é, portanto, concreto, individual, jamais um interesse coletivo!

Não havendo interesse coletivo em jogo, não se forma a relação coletiva de trabalho - é óbvio. Inexistindo relação coletiva, a impossibilidade jurídica do pedido, em tema de dissídio coletivo de interesses, constitui óbice intransponível.

O interesse dos trabalhadores na adoção de critérios aptos a reger sua participação nos lucros ou nos resultados da empresa é um interesse nitidamente individual. Assiste a cada um deles, isoladamente, e não a todos, em grupo.

As diferentes situações de fato, que distinguem o esforço de um trabalhador do esforço de outros, para a obtenção dos lucros ou resultados, impede a adoção de regras genéricas, indiferenciadas, aplicáveis a todos, indistintamente. Onde, então, o *interesse coletivo*, matéria-prima essencial à construção do dissídio coletivo de interesses?

As noções jurídicas imbricam-se perfeitamente: o sujeito negociador, no lado dos empregados, é a comissão por eles escolhida; o interesse em jogo, no esforço de celebrar o instrumento apto a estabelecer a forma de participação, é claramente individual; a controvérsia, em caso de mau êxito no esforço de negociação, só pode ser composta por mediação ou arbitragem.

A tese dos que propugnam a existência de um interesse coletivo na fixação das normas regedoras da participação peca por confundir o interesse abstrato do grupo com a soma dos interesses dos indivíduos que os compõem. Ora, é elementar que o interesse coletivo de uma categoria (ou de um grupo de trabalhadores) não é a soma e sim a síntese dos interesses de cada integrante do grupo. Em tema de participação nos lucros ou nos resultados, impossível é enxergar uma síntese de interesses (nem todos necessariamente iguais) atinentes aos membros do grupo. Existe - isso sim - uma soma, o que mostra ser individual cada um desses interesses. Se os interesses são individuais, se não há um interesse-síntese que possa ser atribuído ao grupo como um todo indivisível, não há espaço, juridicamente falando, para dissídio coletivo de interesses.

11. O ANTEPROJETO DE CONVERSÃO ELABORADO PELA ACADEMIA NACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO

Ao apreciar o pedido de liminar formulado na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.361-1, Rel. Min. Ilmar Galvão, o Pleno do Supremo Tribunal Federal, por unanimidade, deferiu em parte o pleito, para suspender, até final decisão da ação, no art. 2º das medidas provisórias, a expressão <http://www.torense.com.br/et08d.htm>

"por meio de comissão por eles escolhida".

Difícilmente esta decisão será modificada, no julgamento final da ação. Tudo indica que prevalecerá o entendimento segundo o qual a negociação é de natureza coletiva.

Como consequência, o sujeito legitimado para a negociação é o sindicato e, em caso de malogro da negociação, o caminho será mesmo o dissídio coletivo suscitado perante a Justiça do Trabalho.

Com base nestas realistas considerações, a Academia Nacional de Direito do Trabalho (por intermédio de uma comissão integrada por Arnaldo Sussekind, Julio César do Prado Leite e o autor destas linhas) elaborou anteprojeto de conversão que consagra a solução jurídica consentânea com a tradição autoritária e corporativista prevalecente em tema de regulação das relações de trabalho no Brasil.

É o seguinte o teor da colaboração oferecida pela Academia Nacional de Direito do Trabalho:

"ANTEPROJETO DE CONVERSÃO

LEI Nº...

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

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA,

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

CAPÍTULO I Da negociação

Art. 1º Toda empresa negociará com o sindicato representativo da categoria profissional nela preponderante a participação dos trabalhadores em seus lucros ou resultados.

§ 1º Ficam excluídas desta obrigação as microempresas e as empresas de pequeno porte, definidas na legislação específica.

§ 2º É facultado ao sindicato representativo de categoria econômica celebrar convenção coletiva com o correspondente sindicato da categoria profissional e, se houver acordo coletivo, este só prevalecerá sobre a convenção se assegurar aos trabalhadores condições a eles mais benéficas.

Art. 2º Expirado o exercício social sem que a empresa cumpra a obrigação de negociar a participação dos trabalhadores em seus lucros ou resultados, cabe ao sindicato dar ciência do fato ao órgão regional do Ministério do Trabalho para convocação da empresa, visando à mediação.

Art. 3º Os empregados que decidirem participar dos lucros ou resultados da respectiva empresa darão ciência de sua resolução, por escrito, ao sindicato da categoria profissional preponderante, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos com a empresa.

§ 1º Expirado o prazo sem que o sindicato inicie a negociação, os interessados darão ciência do fato à federação a que estiver vinculado o sindicato e, em falta desta, à correspondente confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado este prazo, poderão os interessados, por meio de comissão por eles eleita, prosseguir diretamente na negociação até final.

§ 2º Para o fim de deliberar sobre o acordo, a entidade sindical convocará assembléia geral dos interessados, sindicalizados ou não, de acordo com o disposto nos respectivos estatutos.

CAPÍTULO II Do acordo decorrente da negociação

Art. 4º O instrumento do acordo, além de identificação das partes, conterá obrigatoriamente:

- I - prazo de vigência, que não será inferior a 1 (um) ano nem superior a 4 (quatro) anos;
- II - classes de trabalhadores abrangidos pelos respectivos dispositivos;
- III - condições ajustadas para reger a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa;
- IV - normas para conciliação das divergências surgidas entre os signatários por motivo da aplicação de seus dispositivos;
- V - dispositivos sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;
- VI - penalidades para a empresa, em caso de violação de seus dispositivos.

Parágrafo único. Os benefícios previstos pelo acordo ou convenção coletiva serão aplicados automaticamente, nas mesmas condições estabelecidas para os integrantes da categoria profissional, aos empregados das próprias entidades sindicais que tiverem participado da negociação.

Art. 5º O instrumento do acordo será celebrado por escrito, sem emendas nem rasuras.

§ 1º O sindicato ou a empresa acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura do acordo, o depósito de uma de suas vias, para fins de registro e arquivamento, no órgão regional do Ministério do Trabalho.

§ 2º Cópias autênticas da convenção ou do acordo coletivo serão afixadas, de modo visível, pelo sindicato, na respectiva sede e nos estabelecimentos da empresa, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.

Art. 6º Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho prevalecerá sobre o acordo, sendo considerada nula de pleno direito, a menos que assegure ao trabalhador condições mais benéficas do que as previstas pelo acordo.

CAPÍTULO III Da participação nos lucros e nos resultados

Art. 7º A participação nos lucros ou nos resultados da empresa não substitui nem complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.

Art. 8º Para efeito de apuração do lucro real, a empresa poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, dentro do próprio exercício de sua constituição.

Art. 9º 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.

Art. 10 As participações serão tributadas na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês, como antecipação do imposto de renda devido na declaração de rendimentos da pessoa física, competindo à empresa a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto.

Art. 11 A participação nos resultados abrange, cumulativa ou alternativamente:

I - fixação de metas e prazos;

II - apuração de haveres no final do exercício de entidades sem fins lucrativos.

Parágrafo único. O disposto nesta lei não se aplica às entidades sem fins lucrativos que, cumulativamente, não distribuam resultados, a qualquer título, ainda que indiretamente, a dirigentes, administradores ou empresas vinculadas e mantenham escrituração contábil capaz de comprovar a observância dos requisitos previstos neste artigo e das normas fiscais e comerciais que lhes sejam aplicáveis.

CAPÍTULO IV Do dissídio coletivo de participação em lucros ou resultados

Art. 12 Em caso de recusa à negociação por parte da empresa ou malogro dos entendimentos, com a mediação obrigatória da autoridade administrativa, nos termos do artigo 2º, é facultado ao sindicato ou à empresa suscitar dissídio coletivo perante o Tribunal Regional do Trabalho competente, ou, se for o caso, perante o Tribunal Superior do Trabalho.

§ 1º O Ministério Público do Trabalho oficiará obrigatoriamente no dissídio coletivo, oferecendo parecer e intervindo na audiência de conciliação e na sessão de julgamento.

§ 2º Ao processo de dissídio coletivo de participação nos lucros ou resultados aplicam-se as normas estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 13 As empresas, quando intimadas pela Justiça do Trabalho, não poderão recusar-se a apresentar as informações necessárias ao julgamento do dissídio coletivo.

Parágrafo único. O desatendimento à obrigação prevista neste artigo acarretará a aplicação de pena de confissão, de acordo com o disposto no Código de Processo Civil.

Art. 14 No julgamento do dissídio coletivo de participação nos lucros, o Tribunal do Trabalho observará o seguinte:

I - serão estabelecidas condições que, assegurando justa participação aos trabalhadores, permitam também justa retribuição à empresa, observados índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

II - não serão destinados a distribuição aos empregados recursos que ultrapassem 50 (cinquenta) por cento dos lucros líquidos apurados no exercício;

III - serão fixadas multas ou outras penalidades às empresas que sonegarem as informações necessárias à instrução do feito.

Parágrafo único. Mediante procedimento específico, o Ministério Público do Trabalho promoverá perante a Justiça do Trabalho a cobrança e a execução judicial das multas previstas neste artigo.

CAPÍTULO V Da fiscalização e das penalidades

Art. 15 Incumbe ao órgão regional do Ministério do Trabalho a fiscalização do cumprimento das obrigações impostas às empresas por esta lei.

Parágrafo único. A atividade fiscalizadora da autoridade administrativa abrangerá a execução e o cumprimento do pactuado no acordo de participação nos lucros ou resultados.

Art. 16 Os infratores das disposições desta lei ficam sujeitos à multa de 100,00 (cem) reais por empregado interessado na participação nos lucros ou resultados, em dobro na infração continuada ou reincidência.

Parágrafo único. O processo das multas administrativas observará o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho.

CAPÍTULO VI Disposições finais e transitórias

Art. 17 Revogam-se as disposições em contrário.

Art. 18 A partir da vigência desta lei, o disposto no artigo 7º só terá aplicação quando a participação nos lucros ou resultados for estipulada em convenção ou acordo coletivo.

Art. 19 As disposições dos acordos de participação nos lucros ou resultados em vigência na data da publicação desta lei produzirão efeitos na medida em que não a contrariarem.

Art. 20 Esta lei entrará em vigor 60 (sessenta) dias após sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A partir da Medida Provisória nº 794, de 29.12.94, mensalmente, o Presidente da República tem editado medidas provisórias que dispõem sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou nos resultados da empresa, com a finalidade de implementar o previsto no art. 7º, XI da Constituição Federal.

As medidas provisórias partem do pressuposto de que a negociação que visa a concretizar a participação é de natureza individual e, por isso, aludem a uma comissão eleita pelos trabalhadores.

Ocorre que esse entendimento não é compartilhado pela doutrina majoritária, que entende ser a negociação coletiva, e não individual.

Com base no segundo modo de ver, foi proposta perante o Supremo Tribunal Federal a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.361-1, Rel. Min. Ilmar Galvão. O Plenário do STF, em sessão de 19.12.95, por votação unânime, deferiu em parte o pedido de medida liminar para suspender, até a decisão final da ação, no art. 2º da MP, a expressão "por meio de comissão por eles escolhida" (acórdão publicado no *Diário da Justiça* de 12.4.96, p. 11.072).

Os efeitos da cautelar parcialmente deferida têm sido estendidos, por despachos do Relator, Min. Ilmar Galvão, a idênticos dispositivos constantes das medidas provisórias que mensalmente se sucedem.

Prevaleceu, então, a tese de que a negociação que visa à participação nos lucros ou resultados é coletiva, e não individual. Sendo assim, torna-se obrigatória a participação do sindicato de

trabalhadores no processo de negociação, segundo o disposto no art. 8º, VI da Constituição Federal.

Assentada esta premissa, as conseqüências que dela derivam hão de necessariamente ser consagradas pelo texto da lei ordinária que regular o instituto.

Levando em conta essa circunstância, o Anteprojeto de Conversão ora apresentado considera agentes legitimados para a negociação o sindicato de trabalhadores e a empresa, sendo facultado ao sindicato da categoria econômica negociar em nome de todas as empresas que representa.

Por isso, os instrumentos resultantes da negociação serão o acordo coletivo ou a convenção coletiva, institutos já regulados pela Consolidação das Leis do Trabalho.

O Anteprojeto dispõe sobre o processo de negociação e regula o conteúdo do acordo ou da convenção coletiva. Regula a própria participação nos lucros ou nos resultados, acolhendo, sempre que cabível, a orientação traçada pelo teor das medidas provisórias.

É prevista a possibilidade de malogro da negociação. De acordo com a orientação que deriva logicamente da tese de que a negociação é coletiva, o caminho a seguir, nesta hipótese, não pode ser outro senão o dissídio coletivo. Deve ser tentada, antes, a mediação da autoridade administrativa (Ministério do Trabalho).

O Anteprojeto dispõe também sobre a fiscalização e as penalidades cominadas aos infratores da lei, segundo os rumos traçados pela Consolidação das Leis do Trabalho.

