



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE DIREITO

PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS
LUCROS OU RESULTADOS DA EMPRESA

Márcio Cavalcanti Camelo

Fortaleza – CE
2009

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE DIREITO

PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS
LUCROS OU RESULTADOS DA EMPRESA

Márcio Cavalcanti Camelo

Prof. Ms. Machidovel Trigueiro Filho

Fortaleza – CE
2009
MÁRCIO CAVALCANTI CAMELO

PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS DA EMPRESA

Monografia apresentada como exigência parcial para a conclusão do Curso de Direito da Universidade Federal do Ceará em avaliação da disciplina de Monografia Jurídica ministrada pelo Prof. Maurício Feijó Benevides de M. Filho.

Fortaleza – CE
2009
MÁRCIO CAVALCANTI CAMELO
Matrícula: 0269730

PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS DA EMPRESA

Defesa Pública em

Fortaleza, 16 de novembro de 2009.

Banca examinadora:

Presidente: Orientador Prof. Ms. Machidovel Trigueiro Filho

1º Examinador: Gustavo César Machado Cabral

2º Examinador: Vinícius de Mattos Magalhães

Fortaleza – CE
2009

A Deus,
a quem tudo devo.

Aos meus pais, Assis e Zaida,
por todo o incentivo e apoio, minha eterna gratidão.

Aos meus irmãos, George e Helano,
pela cumplicidade, afeto e união.

AGRADECIMENTOS

Aos meus familiares, pelo incentivo e apoio em todos os momentos.

Ao professor Ms. Machidovel Trigueiro Filho, por ter aceitado a orientação deste trabalho.

Aos membros da banca, Gustavo César Machado Cabral e Vinícius Mattos Magalhães, caríssimos colegas que trouxeram relevante contribuição a esta monografia.

À Dra. Hilda Leopoldina Pinheiro Barreto Furtado, pelos valiosos ensinamentos, incentivo e apoio, durante e após o período de convivência na Procuradoria Regional do Trabalho da 7ª Região, em que atuei como seu estagiário. Lá, aprendi a gostar do Direito do Trabalho e inspirei-me para a feitura desta monografia.

À Dra. Maria do Socorro Demétrio Ximenes, à Dra. Yanahyer Mydore Veras Tavares e à Dra. Maria Candelária di Ciero, pela contribuição com o meu amadurecimento profissional e pessoal.

Aos meus amigos do Colégio Santa Cecília, que até hoje me acompanham na caminhada da vida, por serem a família que escolhi.

Aos meus colegas de faculdade, especialmente, à família 288, formada no âmbito desta faculdade por amigos para toda a vida.

Aos meus colegas de trabalho da Procuradoria da República, Procuradoria Regional do Trabalho da 7ª Região, Procuradoria Geral do Estado e Defensoria Pública do Estado do Ceará, por todo o aprendizado.

RESUMO

A pesquisa tem como objetivo analisar o instituto da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, com enfoque em seu aspecto jurídico, não desconsiderando a interdisciplinaridade peculiar do instituto. Ainda, abordam-se os aspectos históricos do instituto, suas correntes doutrinárias, conceito, natureza jurídica, fundamentos e o direito comparado. Pretende-se realizar um estudo das características do instituto da participação nos lucros ou resultados (PLR), bem como, dos seus beneficiários e a aceção de lucros e resultados. Apresenta-se a regulamentação do preceito constitucional do instituto, por meio das medidas provisórias que se sucederam, culminando na Lei nº. 10.101/2000. Por fim, analisam-se diversos aspectos, inclusive práticos, da Lei nº. 10.101/2000, sempre buscando uma visão mais crítica.

Palavras-chave: Direito Constitucional do Trabalho. Direito dos trabalhadores. Participação nos lucros da empresa. Participação nos resultados da empresa. Participação nos lucros ou resultados.

ABSTRACT

The research aims to analyze the institution of employee participation in profits or operating results, focusing on its legal aspect, not ignoring the unique interdisciplinary institute. Still, we approach the historical aspects of the institute, its current doctrinal concept, legal, law and comparative law. The aim is to conduct a study of the Institute's participation in profit sharing (PLR), as well as the beneficiaries and the purposes of profit sharing. It presents the rules of the constitutional principle of the institute, through the interim that followed, culminating in the Law no. 10101/2000. Finally, we analyze various aspects, including practical, of Law no. 10101/2000, always seeking a more critical view.

Keywords: Constitutional Law of Labor. Employees' rights. Participation in profits. Profit of the company. Participation in profits or results.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

A participação nos lucros ou resultados da empresa é tema controverso e instigante. Ao mesmo tempo que se caracteriza como um direito do trabalhador em participar mais ativamente na vida da empresa, é questionado por diversos sindicatos revolucionários, inclusive as *Trade Unions* inglesas, por ser legitimador do lucro, que a doutrina marxista sempre condenou¹, podendo servir como instrumento alienador dos trabalhadores para a lógica do capitalismo. Apesar disso, no momento em que vivemos, entendemos ser interessante a participação, tanto para a empresa, quanto para o trabalhador, devendo ser melhor regulamentada no direito pátrio.

Essa prática, que ultimamente vem sendo muito discutida, é utilizada pelas empresas para evitar dissídios entre empregados e empregadores, além de ser instrumento motivacional para o aumento da produtividade do empregado. Para os trabalhadores, é instrumento integrador na vida da empresa, diminuindo a insatisfação que surge na ausência de participação na riqueza produzida, aumentando a remuneração já periodicamente percebida, na tentativa de dividir os lucros conquistados, em prol de uma justiça social, reduzindo as desigualdades.

No âmbito jurídico, a doutrina majoritária entende ser facultativa a instituição de um programa de participação nos lucros ou resultados (PLR). Todavia, a PLR é um direito dos trabalhadores, assegurado pela Constituição. Desta forma, compreendemos que, no ordenamento jurídico brasileiro, é obrigatória a distribuição dos lucros ou dos resultados entre os empregados da empresa.

¹ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 3.ed. (ampl. e atual.). Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 197 e 201.

Ademais, se assim não fosse, os trabalhadores não teriam o direito efetivado, nem o poder de barganha necessário a uma negociação do plano de participação nos lucros ou resultados. Essa facultatividade impediria que o trabalhador tivesse força na negociação, pois, a qualquer momento, a empresa poderia suspendê-la e não mais instituir a participação. Por isso, a empresa terminaria impondo o programa de seu interesse, tornando a negociação inócua.

Apesar das vantagens empresariais do instituto, ainda há grande relutância do empresariado no cumprimento da norma, qual seja, a concessão da PLR aos empregados, tendo em vista a própria distribuição do lucro, que seria apenas seu, bem como, o fato de que as empresas fechadas não teriam interesse em mostrar sua contabilidade, e nem quanto os sócios estariam recebendo a cada mês.

A maioria dos trabalhadores não participa da empresa, nem na forma mais tímida que é nos lucros ou resultados, ou seja, na riqueza que eles próprios construíram, fruto do seu trabalho, ficando distante da vida empresarial. O modelo empresarial brasileiro vigente ainda é muito centralizado, na medida em que os funcionários não têm acesso às tomadas de decisões. Esse modelo não avança, pois replica formas conservadoras de gerir os negócios da organização.

Além da participação nos lucros, a atual Constituição brasileira assegura outra forma de integração do trabalhador na empresa, qual seja, a participação excepcional na gestão da empresa, que seria forma mais incisiva de participação na empresa, mas ainda sem a magnitude da participação do empregado no capital da empresa.² Nesse trabalho, dedicamo-nos apenas ao estudo e à análise da participação nos lucros ou resultados da empresa.

A motivação que tivemos para estudar o tema surge da própria importância do assunto no contexto social, além da necessidade de proteção estatal aos trabalhadores, das controvérsias doutrinárias, da normatização no direito pátrio e das experiências vividas e estudadas como estagiário da Procuradoria Regional do Trabalho da 7ª Região, e como graduando dos cursos de Direito e Ciências Contábeis.

² NASCIMENTO, Marcelo Costa Mascaro. *Origens e principais questões jurídicas da participação nos lucros ou resultados*. (Dissertação de Mestrado - USP) – São Paulo, 2003.

Devido à diferença peculiar entre empregadores e empregados (capital e trabalho), surge a necessidade de proteção e regulamentação estatal em prol dos trabalhadores em diversos aspectos, visto que a liberalidade, o *laissez faire*, acarretou inúmeros problemas sociais e só alargou o fosso existente entre a burguesia e o proletariado, aumentando, assim, a concentração de renda, perpetuando a injustiça social.

No ordenamento pátrio, a participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa é alçada a direito fundamental do homem, assegurado na Constituição. O art. 7º, XI, da Constituição Federal de 1988 estabelece:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei

A participação nos lucros ou resultados foi regulamentada pela Lei nº. 10.101/2000, após a promulgação de diversas medidas provisórias, determinando aos empresários a estipulação de um programa de participação, que deverá ser negociado com os trabalhadores.

Como já asseverado acima, a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas é direito dos trabalhadores, tendo status de norma constitucional. Como tal, o direito à participação é norma, logo, deve ser aplicada, não sendo, portanto, facultativa. Face à obrigatoriedade da norma, a efetivação de um direito líquido e certo não fica à mercê dos interesses da classe empresária.

Em síntese, podemos levantar as seguintes hipóteses:

- Se a PLR não for por lei obrigatória, as empresas não a adotarão, ou adotarão na forma de uma PLR fixa, que, na verdade, não se trata de uma PLR, mas apenas de uma gratificação.
- Se a PLR for regulamentada mais minuciosamente por lei, a implementação seria mais justa e efetiva.

O legislador constituinte originário, com o intuito de desonerar a empresa do pagamento de diversos encargos típicos das parcelas remuneratórias, desvinculou a PLR da remuneração. Amauri Mascaro Nascimento enumera, a título exemplificativo, alguns desses encargos:

Não sendo salário, os valores pagos a título de participação nos lucros não serão considerados para efeito de incidência de ônus sociais, trabalhistas, previdenciários ou fiscais e não entram no salário-base do empregado para fins de recolhimento do fundo de garantia, do cálculo de indenizações de 13º salário, de remuneração das férias e do repouso semanal, de pagamento de adicionais salariais, de gratificações, prêmios, abonos, de recolhimento de contribuições previdenciárias etc.³

É importante ressaltar que apenas a PLR é que se desvincula da remuneração. Caso a empresa conceda uma gratificação fixa no final do ano para os trabalhadores, independentemente do lucro ou do resultado obtido, não se configura a PLR, logo, esta gratificação integra a remuneração para todos os efeitos. Assim, haverá pagamento dos encargos, aderência ao contrato de trabalho, sofrerá o ônus da irreduzibilidade salarial etc.

Como objetivo geral, o trabalho analisa o instituto da participação nos lucros ou resultados da empresa, com amparo em princípios e bases constitucionais, bem como na legislação, na jurisprudência e na doutrina pertinentes ao tema, buscando formas para efetivação do direito de participação assegurado constitucionalmente a todos os trabalhadores.

E, como objetivos específicos, analisa o instituto da participação nos lucros ou resultados, tendo como principal o enfoque jurídico, mas sem desprezar a interdisciplinaridade característica do instituto, apresentando, ainda, a normatização do instituto em estudo, sua posição constitucional e a regulamentação infraconstitucional trazida na Lei nº. 10.101/2000; realiza algumas considerações acerca de lucros e resultados; busca meios para efetivar o direito fundamental de participação assegurado aos trabalhadores; estuda a obrigatoriedade da instituição de um programa de

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 22.ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

participação nos lucros ou resultados, e do pagamento da parcela de participação quando já instituído o programa de PL, PR ou PLR.

Quanto à sua estruturação, o trabalho apresenta, preliminarmente, os aspectos históricos da participação nos lucros ou resultados, tanto em âmbito mundial, quanto em âmbito nacional. Discutimos, ainda, as correntes doutrinárias existentes em torno da controvertida PLR. Realizamos um estudo do conceito, da natureza jurídica e dos fundamentos do instituto, bem como, a PLR no direito comparado. Analisamos as características principais da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, dando ênfase à desvinculação da remuneração, à questão de sua facultatividade ou obrigatoriedade e à necessidade de existência de lucros ou resultados para a concessão da PLR.

Procuramos dissertar acerca do preceito constitucional da PLR (art. 7º, XI, da Constituição Federal de 1988), assim como, a regulamentação constitucional do instituto, realizada, primeiramente, por meio de medidas provisórias, culminando na Lei nº. 10.101/2000. Além de, analisar todos os artigos da Lei nº. 10.101/2000, apresentando nossos posicionamentos acerca de questões controvertidas, dentre elas a inconstitucionalidade das comissões, constante no art. 2º, I, da Lei nº. 10.101/2000, e a posição do Poder Judiciário, no tocante a questões práticas relevantes. Por último, discutir quem são os beneficiários da PLR, e a acepção das palavras lucros e resultados presente no instituto.

1 O INSTITUTO DA PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS DA EMPRESA

1.1 Aspectos históricos

1.1.1 *No mundo*

A origem da participação nos lucros é controvertida. Há autores que sustentam que sua origem se deu a partir de *Edmé Leclaire*, proprietário de pequeno ateliê de pintura em Paris que, em 1842, ao encerrar o balanço patrimonial de sua empresa, assegurou a participação dos operários nos lucros obtidos.

Em virtude desta atitude, *Monsieur Leclaire* foi censurado pelas autoridades policiais, sendo considerado elemento nocivo à sociedade, por ser perigoso à ordem social. As autoridades sustentavam que seu sistema era lesivo ao empregado, pois impedia um acerto salarial entre patrão e empregado. Assim, foi taxado de revolucionário, pois ultrapassou os limites dos costumes da época⁴.

Outros teóricos afirmam que *Robert Owen*, na Escócia, nos primórdios do século XX, foi o primeiro a instituir a participação dos trabalhadores nos lucros da empresa.

Há, ainda, quem aduza que a primeira notícia que se tem da participação nos lucros corresponde a 1794, quando o secretário do Tesouro de Jefferson, *Albert Gallatin*, distribuiu aos empregados das indústrias de vidro parcela dos lucros⁵.

⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006, p. 261.

⁵ Idem.

A maioria da doutrina, no entanto, afirma que o primeiro registro sobre o tema corresponde ao Decreto de 1812, de *Napoleão Bonaparte*, beneficiando os artistas da *Comédie Française*⁶, que, além do ordenado fixo, receberam uma participação na receita (feux). A participação tinha por base o lucro líquido calculado no final do ano e levava em consideração a idade e antiguidade dos artistas⁷.

A participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas também foi assunto na Igreja Católica, estando presente nas encíclicas papais *Quadragesimo Anno* e *Mater et Magistra*.

Arnaldo Süssekind⁸ assevera que

...a partir de 1847, na Prússia; de 1850, no Reino Unido; e de 1869, nos Estados Unidos da América – esse sistema de remuneração passou a ser utilizado como meio de fomentar a produção e evitar litígios entre empregados e empregadores.

Na seara jurídica, a primeira Constituição a tratar do tema da participação do trabalhador nos lucros ou nos resultados da empresa foi a mexicana de 1917, que, trazendo um extenso elenco de direitos sociais no artigo 123, consagrou, no apartado A, fração IX, a participação dos trabalhadores nos lucros da empresa. No entanto, referido dispositivo, assim como no Brasil, só foi regulamentado muitos anos depois.

Dois anos após a promulgação da Constituição mexicana, em 1919, a Constituição de *Weimar* também assegurou aos trabalhadores o direito de participarem nos lucros da empresa. A inspiração das Constituições supracitadas, certamente, surgiu da estipulação da participação em comento nas convenções coletivas europeias no início do século XX.

1.1.2 Na legislação brasileira

⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 3. ed. (ampl. e atual.). Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 195; e BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 759.

⁷ MARTINS, Sérgio Pinto, op. cit., loc. cit.

⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo, op. cit., loc. cit.

Sérgio Pinto Martins⁹ pesquisou a primeira tentativa de se instituir a participação nos lucros no Brasil, obtemperando que consistiu na atuação do Deputado Deodato Maia no ano de 1919, todavia, o parlamentar não logrou êxito no intento de regulamentar a PLR. Posteriormente, houve a elaboração de outros projetos de leis por parte de Borges de Medeiros, Osvaldo Lima e outros, mas nenhum obteve aprovação e consequente transformação em lei¹⁰.

No início do século XX, algumas empresas já premiavam os seus empregados com parcela dos lucros ou concediam uma gratificação no final do ano caso houvesse lucro (gratificação natalina). No entanto, ainda era pouco difundida a prática.

Apenas em 1946, o Brasil previu a participação nos lucros em sua legislação, consagrando-a na Constituição daquele ano. O inciso IV do artigo 157 estabeleceu “participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar”¹¹.

Restou disciplinada uma participação obrigatória e direta, além de atual, universal e individual. Excluía-se, assim, a implantação de sistemas de participação diferida (o lucro não era entregue, mas aplicado em obras e serviços sociais voltados ao empregado) e coletiva (beneficiando os empregados em conjunto), porque não seriam formas diretas de distribuição de lucros, contrariando, portanto, a Constituição¹².

Além disso, a participação dependeria de lei para regulamentação do dispositivo normativo. Apesar dos diversos projetos apresentados na época, a lei regulamentadora nunca foi promulgada, o que acarretou na não aplicação da norma no período.

No interstício de 1946 até 1967, quando foi elaborada uma nova Constituição, tentou-se incentivar os trabalhadores a inserirem, nos acordos e nas convenções coletivas de trabalho, cláusulas que dispusessem acerca da participação nos

⁹ MARTINS, Sérgio Pinto, op. cit., p. 262.

¹⁰ GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 230.

¹¹ CONSTITUIÇÃO DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL (DE 18 DE SETEMBRO DE 1946). In: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constitui%C3%A7ao46.htm>. Acesso em: 09 de novembro de 2009.

¹² GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson, op. cit., p. 232.

lucros, alterando o enunciado do art. 621 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Entretanto, a medida não surtiu o efeito esperado.

Na Constituição de 1967 (art. 158, V) e na Emenda Constitucional nº. 1 de 1969 (art. 165, V) também se estabeleceu a participação nos lucros. Agora, não mais uma participação direta, mas uma participação nos lucros com a finalidade de servir como elemento de integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, admitindo-se, ainda, participação do trabalhador, em caráter excepcional, na gestão da empresa. Assim como na Constituição de 1946, as duas Constituições posteriores exigiram lei para regulamentar o preceito constitucional, que, mais uma vez, não obteve regulamentação.

Com o interesse de integrar o trabalhador na vida e no desenvolvimento empresarial, em 1970, a Lei Complementar nº. 7 instituiu o Programa de Integração Social (PIS), beneficiando os trabalhadores do setor privado, e a Lei Complementar nº. 8 instituiu o Programa de Assistência ao Servidor Público (PASEP), para os trabalhadores do setor público. Os programas, que foram reunidos, em 1975, resultando no PIS-PASEP, não se caracterizaram como uma participação direta do trabalhador nos lucros da respectiva empresa, mas como forma participativa num fundo geral das empresas¹³.

No ano de 1988 houve a promulgação da vigente Constituição da República Federativa do Brasil. Mais uma vez restou consagrada a participação dos trabalhadores nos lucros das empresas entre o elenco dos direitos sociais disposto no art. 7º da Constituição Federal de 1988 (CF/88).

Além da participação nos lucros, a Constituição estabeleceu a possibilidade de participação nos resultados da empresa e repetiu o estabelecido nas Constituições de 1967 e 1969 no tocante à participação, excepcionalmente, na gestão da empresa.

Ademais, acrescentou-se importante inovação no texto constitucional, qual seja, a desvinculação da parcela financeira de participação da remuneração do empregado com o intuito de desoneração da empresa de encargos financeiros de várias ordens.

¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 22. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 856.

Assim dispõe o artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal de 1988:

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

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

Outra vez o constituinte estabeleceu a necessidade de lei regulamentadora para aplicação da norma constitucional. Trata-se, na doutrina de José Afonso da Silva¹⁴, atualmente em fase de superação, de norma constitucional limitada, que depende de lei que lhe dê aplicabilidade.

Contudo, há posições isoladas no sentido de que a expressão “conforme definido em lei” não está se referindo à participação nos lucros, ou resultados, mas tão somente à participação na gestão da empresa, por isso, a participação nos lucros teria aplicabilidade imediata¹⁵.

Ciente da importância da participação do trabalhador na empresa, para que integre ativamente a vida e o desenvolvimento empresarial, o constituinte preceituou, ainda, no parágrafo 4º do artigo 218 que a lei deverá apoiar e estimular as empresas que concedam participação nos ganhos econômicos aos trabalhadores, vejamos:

§ 4º - **A lei apoiará e estimulará as empresas** que invistam em pesquisa, criação de tecnologia adequada ao País, formação e aperfeiçoamento de seus recursos humanos e **que pratiquem sistemas de remuneração que assegurem ao empregado, desvinculada do salário, participação nos ganhos econômicos resultantes da produtividade de seu trabalho.** (Grifos nossos)

Apesar de a Constituição ter sido promulgada no ano de 1988, apenas em 1994 houve a primeira regulamentação do art. 7º, XI, no que se refere à participação dos trabalhadores nos lucros, ou resultados, da empresa (PLR). O Presidente Itamar Franco

¹⁴ SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 29. ed. rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2007.

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, op. cit., p. 858.

expediu a Medida Provisória (MP) nº. 794, em 29 de dezembro de 1994, isto é, nos últimos dias de seu governo, tornando compulsória a PLR. Referida MP foi renovada setenta e sete vezes por outras medidas provisórias que modificaram substancialmente o conteúdo da primeira, resultando na publicação da Lei nº. 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que regulamenta a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências.

1.2 Correntes doutrinárias

1.2.1 *Sindicalismo revolucionário*

No prisma doutrinário, há grande controvérsia sobre o tema da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa. Posições antagônicas ao extremo convivem com posturas mais moderadas. Nesse meio tormentoso, Arnaldo Sússekind¹⁶ apresenta a visão marxista da PLR:

Assim é que o sindicalismo revolucionário sempre se opôs à participação dos empregados nos lucros da empresa, a fim de não legitimar o lucro, que sempre condenou, consoante a doutrina marxista. Por outro lado, a participação dos trabalhadores nos lucros da empresa, para o sindicalismo revolucionário, vulneraria a tese da luta de classes, pois poderia coaptar os trabalhadores para a lógica do capitalismo.

Para os comunistas, seguidores da doutrina de Karl Heinrich Marx, o modo de produção capitalista deve ser extinto, em virtude da exploração desumana de uma minoria – a classe burguesa – em face de uma esmagadora maioria – a classe proletária. Por isso, não se concebe a sociedade capitalista, eminentemente burguesa, que cria uma classe de oprimidos, qual seja, o proletariado.

Logo, qualquer tentativa de conciliação entre capital e trabalho, dentro do modo de produção capitalista, seria legitimar o modo de produção combatido. A doutrina marxista é caracterizada por ser completamente revolucionária, só se

¹⁶ SÚSSEKIND, Arnaldo, op. cit., p. 197.

contentando com a derrocada completa do capitalismo para o surgimento de uma nova sociedade justa e igualitária denominada de socialista.

A PLR, portanto, além de legitimar o lucro, quando a participação é nos lucros¹⁷, e o modo de produção capitalista, desvirtuaria o sentido da luta de classes, na medida em que alienaria os trabalhadores, reduzindo o ímpeto revolucionário, acalmando os ânimos dos trabalhadores, evitando os dissídios e cooptando-os para a lógica do capitalismo. Nesse sentido, Arnaldo Sússekind¹⁸ assevera que:

O sindicalismo reformista, salvo o católico, não se empolga historicamente, e até hoje, com a participação dos empregados nos lucros da empresa, sob o fundamento de que poderia arrefecer as ações estratégicas dos sindicatos na luta pela melhoria nas condições de trabalho.

Alice Monteiro de Barros¹⁹ obtempera que alguns sindicatos operários “sustentam que a participação tem por objetivo evitar a solidariedade dos empregados em suas uniões e sindicatos, traduzindo um disfarce para manter baixos os salários e a proposta de igualdade dos empregados”.

Em relação a esses argumentos, a autora²⁰ refuta-os, alegando que a “participação nos lucros, com a conversão de seu valor individual em cotas do capital da empresa, poderá contribuir para a solução da questão social, exatamente porque conduz os trabalhadores à condição de co-proprietários da empresa”.

Não obstante a relevância da participação do empregado apresentada acima, ressalte-se que, *in casu*, a doutrinadora não diferenciou as espécies de participações dos empregados na empresa, colocando-as todas em mesmo plano. O certo é que a participação dos empregados na empresa pode se dar de várias maneiras, não apenas nos lucros ou resultados da empresa.

Na verdade, a participação nos lucros ou resultados da empresa é a forma mais tímida de participação obreira na empresa. Além da participação nos lucros, a atual

¹⁷ Se a participação é nos lucros, requer, primeiramente, que se aceite o lucro empresarial como legítimo.

¹⁸ SÚSSEKIND, Arnaldo, op. cit., loc. cit.

¹⁹ BARROS, Alice Monteiro de, op. cit., p. 762.

²⁰ Idem.

Constituição brasileira assegura outra forma de integração do trabalhador na empresa, qual seja, a participação excepcional na gestão da empresa, que seria forma mais incisiva de participação na empresa, mas ainda sem a magnitude da participação do empregado no capital da empresa.²¹

O que Alice Monteiro de Barros apresenta é a participação do empregado em cotas do capital da empresa. Trata-se de participação no capital social da empresa. É uma espécie de participação obreira na empresa bem mais avançada do que a participação nos lucros ou resultados da empresa, da qual não nos deteremos no presente trabalho.

1.2.2 Doutrina social da Igreja Católica

A doutrina social da Igreja Católica, influenciada, principalmente, pelos sindicatos católicos, posicionou-se a favor da participação dos trabalhadores nos lucros da empresa. Em 1931, o papa Pio XI, em sua encíclica *Quadragesimo Anno*, sustentou que seria conveniente se iniciar um processo pelo qual fosse possível “temperar o contrato de trabalho com o de sociedade”. Na ocasião, preferiu-se adicionar ao contrato de trabalho alguns elementos do contrato de sociedade, notadamente, a distribuição de ações aos empregados.

Em 1961, o papa João Paulo II, no parágrafo 74 de sua encíclica *Mater et Magistra*, preocupado com a acumulação de capitais e a desigualdade social, aduz ser muito desejável

...que os trabalhadores possam chegar a participar na propriedade das empresas, na forma e no grau mais convenientes, pois nos nossos dias, mais ainda que nos tempos do nosso predecessor, é necessário procurar, com todo o empenho, que, para o futuro, os capitais ganhos não se acumulem nas mãos dos ricos, senão na justa medida, e se distribuam com certa abundância entre os operários.

²¹ NASCIMENTO, Marcelo Costa Mascaro. *Origens e principais questões jurídicas da participação nos lucros ou resultados*. (Dissertação de Mestrado - USP) – São Paulo, 2003.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk²² asseveram que a doutrina social da Igreja “defende, calorosamente, a ideia da participação como instrumento de atenuação das lutas sociais”.

Para Estanislau Fischlowitz, que escreveu monografia sobre a visão da Igreja Católica acerca da participação nos lucros, e Arnaldo Sússekind, a Igreja Católica “defende a participação nos lucros, mas não prega a compulsoriedade de sua participação”²³. Inclusive, para Fischlowitz²⁴, “a política católica concede toda a prioridade às realizações livres e facultativas, imbuídas no espírito do humanismo cristão”.

1.2.3 Corrente neoliberal

Em relação à corrente neoliberal, Arnaldo Sússekind²⁵ afirma que

A corrente neoliberalista, fomentada pela nova revolução tecnológica e pelo fim do comunismo internacional, prega a participação dos empregados no resultado da empresa, como forma de incentivar a produtividade do trabalhador e aumentar o rendimento das empresas.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk²⁶ aduzem que a participação dos trabalhadores nos lucros da empresa, em todos os tempos, foi defendida pelos reformistas e liberais.

1.2.4 Empregadores

²² GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson, op. cit., p. 230.

²³ SÜSSEKIND, Arnaldo, op. cit., p. 198.

²⁴ Participação nos lucros – quadratura do círculo, Rio, Agir, p. 70 apud SÜSSEKIND, Arnaldo, op. cit., loc. cit.

²⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo, op. cit., loc. cit.

²⁶ GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson, op. cit., loc. cit.

De uma maneira geral, os empregadores não são muito afetos à participação nos lucros ou resultados da empresa. Dentro da lógica capitalista, não aceitam dividir o lucro que conquistaram fruto do seu investimento e do seu capital. Alice Monteiro de Barros²⁷ cita algumas objeções empresariais à PLR, vejamos:

Várias objeções patronais foram feitas ao instituto em exame. Sustentam ser ele incompatível com a estrutura capitalista, a qual se funda no direito de propriedade privada; alegam, ainda, que o risco do empreendimento econômico recai necessariamente sobre o empregador, justificando a pertinência do lucro. Outro argumento é o de que a participação nos lucros provoca a descapitalização e a inversão de capitais em atividades mais rendosas, afastando o capital estrangeiro.

Segue a doutrinadora²⁸, afirmando que as teses levantadas pelos empresários são refutadas por Cesarino Júnior,

...sob o argumento de que a propriedade privada tem uma função social e, com a participação nos lucros, ela passa a caber não só aos proprietários, mas também aos empregados, contribuindo para maior harmonia entre capital e trabalho e para maior valorização desse fator de produção como condição de dignidade humana. Com relação ao risco empresarial, contra-argumenta o autor lembrando que nem sempre o empregador investe na empresa todo o seu patrimônio, logo, em caso de perda, sua situação é melhor do que a do empregado, que perde o seu meio de subsistência. Ademais, como o percentual de participação nos lucros é pequeno, não impede o autofinanciamento das empresas. E, se não bastasse, Cesarino argumenta que a escolha da atividade em que se devem investir capitais não depende exclusivamente do arbítrio dos investidores, mas das condições do mercado.

Apesar da maioria dos empresários serem contra a PLR, também há parcela de empregadores que veem a participação nos lucros ou resultados como algo interessante, pois integra o empregado na empresa, gerando aumento da produtividade do obreiro. Nessa linha, os empresários buscam a maior satisfação do empregado, evitando dissídios e descontentamento, fazendo com que os trabalhadores trabalhem mais felizes e, conseqüentemente, rendam mais.

²⁷ BARROS, Alice Monteiro de, op. cit., p. 761.

²⁸ CESARINO JÚNIOR, A. F. *Direito Social*. São Paulo: LTr, 1980, p. 167 apud BARROS, Alice Monteiro de, op. cit., loc. cit.

Atualmente, vislumbramos diversos empresários se utilizando da remuneração variável, com base na produtividade, para estimular os empregados, sendo vantajoso para as duas partes. A PLR é uma espécie de remuneração variável que tem o condão de integrar o capital e o trabalho, valorizar o empregado e gerar mais renda ao empregador, na medida em que há maior produtividade.

A propriedade privada deve cumprir a sua função social, por força de imposição constitucional, e os lucros ou resultados das empresas não são conseguidos apenas do investimento do capital empresário, mas conjuntamente com o trabalho dos empregados. A riqueza é proporcionada pela atuação conjunta do capital e do trabalho, portanto, nada mais justo que as duas partes se beneficiem da riqueza gerada.

Acerca do tema, citemos a conclusão de Arnaldo Süssekind:

Certo é, no entanto, que esse sistema, que no início do século XX gerou esperanças de que poderia solucionar a questão social, não logrou ainda a consecução de suas finalidades. Imposto por lei em poucos países; aplicado, por força de convenções coletivas e contratos individuais, em algumas nações, os patrões, de um modo geral, não o desejam, pois não querem discutir os seus lucros com os respectivos empregados; estes, em grande parte, também não se interessam pela participação, já que preferem extrair dos seus salários qualquer condição aleatória.

1.3 Conceito

O que se pode observar na doutrina, em sua maioria, é a conceituação apenas da participação nos lucros, desconsiderando, assim, a participação nos resultados da empresa.

Maurício Godinho Delgado²⁹, entretanto, conceitua tanto a participação nos lucros, quanto a participação nos resultados, anotando que a PLR “é a figura jurídica pela qual assegura-se ao empregado o recebimento de um montante fixo ou percentual sobre o desempenho material da empresa”.

²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Salário: Teoria e Prática*. Belo Horizonte: Del Rey, 1997, p. 76.

É necessário ressalva na conceituação acima. A participação nos lucros ou resultados não pode ser confundida com outras figuras ou formas de remuneração do empregado. O pagamento de parcela fixa ao final do ano, ainda que denominada pela empresa de PLR, não se caracteriza como tal, pois é característica essencial da participação a variação de seu montante de acordo com o lucro ou resultado obtido pela empresa.

Logo, as empresas que concedem uma gratificação aos seus empregados no final do ano, em montante fixo, e independente do lucro ou resultado obtido, não terão direito à desvinculação da remuneração, devendo incidir todos os encargos na parcela concedida. Assim, não se trata de PLR, mas de outra forma de remunerar os empregados, consistente numa gratificação de fim de ano, ou 14º salário.

Sérgio Pinto Martins³⁰, em seu conceito sobre a participação nos lucros dispõe que “é o pagamento feito pelo empregador ao empregado, em decorrência do contrato de trabalho, referente à distribuição do resultado positivo obtido pela empresa, o qual o obreiro ajudou a conseguir”.

Ressalta o doutrinador que o pagamento da PLR é decorrência do contrato de trabalho, assim, o recebimento de PLR por parte do trabalhador não desconfigura o contrato de trabalho. Outro ponto interessante realçado em seu conceito é a distribuição do resultado positivo em virtude do obreiro ter participado e contribuído na conquista.

Alice Monteiro de Barros³¹ afirma que “a participação nos lucros é uma decorrência da função social da propriedade, que a sujeita a algumas restrições. Traduz um instrumento de integração entre capital e trabalho, além de ser um incentivo à produtividade”.

Arnaldo Süssekind³² dispõe que a participação nos lucros da empresa “constitui método de remuneração complementar do empregado, com o qual se lhe garante uma parcela dos lucros auferidos pelo empreendimento econômico do qual participa”. Enfatiza o autor que a PLR é um método de remuneração complementar.

³⁰ MARTINS, Sérgio Pinto, op. cit., p. 264.

³¹ BARROS, Alice Monteiro de, op. cit., p. 759.

³² SÜSSEKIND, Arnaldo, op. cit., p. 202.

Vale aqui a ressalva que, da maneira como a participação nos lucros ou resultados está instituída no Brasil, como parcela desvinculada da remuneração, a Lei nº. 10.101/2000 estabeleceu em seu artigo 3º que a PLR “não substitui nem complementa a remuneração do empregado, sequer a integra para qualquer efeito trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade”.

O artigo supracitado está em consonância com o que estabelece o art. 7º, XI da Constituição Federal. A parcela paga a título de PLR não deverá substituir, nem complementar a remuneração do trabalhador para que não cause os reflexos jurídicos que o constituinte decidiu abolir, quais sejam, os encargos de toda ordem da remuneração.

Apesar disso, entendemos que a PLR tem um aspecto de complementação da remuneração. O que não se pode confundir é a sua vinculação à remuneração, que foi abolida pelo constituinte para incentivar a implementação da PLR, com a sua natureza típica que, sendo pagamento em decorrência do contrato de trabalho, trata-se de uma parcela que vai complementar a remuneração recebida pelo obreiro.

O trabalhador receberia, então, além do salário legal ou convencional estipulado, a parcela complementar recebida a título de PLR. É nessa linha que Antônio Ferreira Cesarino Júnior³³ define a participação nos lucros, como “a atribuição facultativa ou obrigatória pelo empregador ao empregado, além do justo salário legal ou convencional a ele devido, de uma parte dos resultados líquidos, exclusivamente positivos da atividade econômica da empresa”.

O autor ressaltou a exclusividade de distribuição dos resultados (*lato sensu*) positivos, não podendo a empresa distribuir os ônus aos empregados quando a empresa obtiver resultados negativos, face, também, ao princípio da alteridade³⁴.

Portanto, a participação nos lucros ou resultados da empresa consiste no pagamento realizado pelo empregador ao empregado, em decorrência do contrato de trabalho, constituindo remuneração complementar ao justo salário legal ou convencional estipulado pelas partes, mas desvinculando-se da remuneração por força de norma constitucional, sendo calculada sobre os lucros ou os resultados

³³ CESARINO JÚNIOR, A. F, op. cit., loc. cit. apud BARROS, Alice Monteiro de, op. cit., p. 760.

³⁴ O princípio da alteridade estabelece que o empregador é quem assume os riscos do empreendimento, não podendo passá-los aos empregados.

exclusivamente positivos alcançados pela empresa, distribuindo-se, assim, de uma forma mais equânime e justa, os valores que foram conquistados não só pela atuação dos sócios, mas também, pela atuação dos empregados.

1.4 Natureza jurídica

A questão da natureza jurídica da participação nos lucros ou resultados da empresa era, até certo ponto, pacífica até o advento da Constituição Federal de 1988, que desvinculou a PLR da remuneração. Com isso, houve uma desconfiguração da natureza jurídica da PLR. A desvinculação da remuneração trata-se de uma novidade sem lógica jurídica, mas importante por seu caráter estimulante, em tese, de sua aceitação pelos empregadores³⁵.

A lógica jurídica sempre foi a de que a participação nos lucros ou resultados fosse “assimilada à natureza de salário, isto é, contraprestação paga pelo empregador ao empregado em virtude da relação de emprego”³⁶. Diversos doutrinadores do porte de Arnaldo Süssekind, José Martins Catharino, Luiz José de Mesquita, Délio Maranhão, dentre outros, afirmavam categoricamente que a participação nos lucros tinha natureza salarial³⁷. O direito comparado seguia o mesmo caminho.

O TST também não vacilava quanto ao tema, tendo instituído a Súmula n.º 251 – atualmente cancelada por força da desvinculação constitucional –, com base no art. 457, §1º, da CLT, nos seguintes termos:

SUM-251 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS. NATUREZA SALARIAL. (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - Referência art. 7º, XI, CF/1988

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

Histórico:

Súmula cancelada - Res. 33/1994, DJ 12, 17 e 19.05.1994

Redação original - Res. 17/1985, DJ 13, 14 e 15.01.1986

³⁵ GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson, op. cit., p. 240.

³⁶ DELGADO, Maurício Godinho, op. cit., loc. cit.

³⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, op. cit., p. 855/856.

No ano de 2000, a 1ª Turma do TST publicou a Orientação Jurisprudencial Transitória nº. 15 para ratificar que, antes da CF/88, a parcela de PLR tinha natureza salarial, e, portanto, gerava reflexos em todas as verbas salariais, vejamos:

OJ-SDI1T-15 ENERGIPE. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS. INCORPORAÇÃO ANTERIOR À CF/1988. NATUREZA SALARIAL (inserida em 19.10.2000)

Orientação Jurisprudencial da SBDI-1- Transitória D-5 A parcela participação nos lucros, incorporada ao salário do empregado anteriormente à CF/88, possui natureza salarial e gera reflexos em todas as verbas salariais.

Atualmente, o entendimento é exatamente o oposto, isto é, o de que a participação nos lucros não tem natureza salarial, visto que a Constituição, em seu artigo 7º, inciso XI desvinculou a parcela da remuneração, logo, não integram, também, a complementação de aposentadoria, vejamos:

OJ-SDI1T-64 PETROBRAS. PARCELAS GRATIFICAÇÃO CONTINGENTE E PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DEFERIDAS POR NORMA COLETIVA A EMPREGADOS DA ATIVA. NATUREZA JURÍDICA NÃO SALARIAL. NÃO INTEGRAÇÃO NA COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA (DJe divulgado em 03, 04 e 05.12.2008)

As parcelas gratificação contingente e participação nos resultados, concedidas por força de acordo coletivo a empregados da Petrobras em atividade, pagas de uma única vez, não integram a complementação de aposentadoria.

Quanto à desvinculação da remuneração não subsiste dúvida. Amauri Mascaro Nascimento³⁸, inclusive, enfatiza a desvinculação quando assevera que “as quantias pagas aos trabalhadores não têm natureza jurídica salarial. Não são salários. Não se caracterizam como remuneração do trabalho. Não integram o salário”.

A participação do empregado nos lucros ou resultados da empresa não desconfigura a relação de emprego, isto é, não transforma o contrato de trabalho em contrato de sociedade, nem o converte em contrato misto³⁹. Isto porque os elementos caracterizadores da relação de emprego subsistem. O empregado continuará trabalhando

³⁸ Ibidem, p. 858.

³⁹ SÚSSEKIND, Arnaldo, op. cit., p. 203.

juridicamente subordinado ao empregador, o qual assume os riscos da atividade econômica, detendo o poder diretivo ou hierárquico.

Além disso, não existe a *affectio societatis*, isto é, “comunhão de direito e obrigações para atender à finalidades da empresa”⁴⁰. Assim, o empregado não arcará com os prejuízos da atividade empresarial, beneficiando-se, apenas, dos resultados positivos.

Não tendo natureza salarial, nem desconfigurando a relação de emprego, a natureza jurídica da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, como salienta Amauri Mascaro Nascimento, é expressada pelo seu próprio nome⁴¹, tendo, portanto, natureza jurídica *sui generis*, de participação. Trata-se de uma prestação aleatória, dependente da existência de lucro⁴² ou resultado.

O art. 457, §1º, da CLT estabelece que integrem o salário não só a importância fixa estipulada, como também, dentre outros tipos de remuneração, as percentagens. Assim, todas as percentagens devem integrar o salário, exceto a participação nos lucros ou resultados por força de norma constitucional.

Ressalte-se, ainda, que a simples denominação da verba, por parte da empresa, em participação nos lucros ou resultados não caracteriza a verba como tal. Não é a nomenclatura que determina a natureza jurídica da verba. É necessário que a parcela paga a título de participação nos lucros ou resultados seja concedida nos moldes determinados pela legislação, sob pena de ser descaracterizada como PLR pelo Poder Judiciário, que analisará as provas e dará o enquadramento correto da verba no caso concreto. Dessa forma, também é possível ocorrer de uma verba ser paga sob outra nomenclatura, mas ser considerada como participação nos lucros pelo judiciário. Vejamos algumas jurisprudências⁴³:

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS X PRÊMIO – DENOMINAÇÃO DA PARCELA E SUA NATUREZA JURÍDICA – PREVALÊNCIA. Verificando-se que, embora denominada “participação nos lucros”, a parcela paga ao trabalhador tinha natureza jurídica de “prêmio”, assim considerada a “promessa de vantagem caso o empregado atinja certo nível de produção ou

⁴⁰ Idem.

⁴¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, op cit., loc. cit.

⁴² MARTINS, Sérgio Pinto, op. cit., p. 272.

⁴³ Jurisprudências retiradas de BARROS, Alice Monteiro de, op. cit., p. 765/766.

observe determinada conduta”, tem-se como inaplicável o disposto no art. 10, XI (sic) da Constituição Federal e na Lei n. 10.101/2000, devendo ser reconhecida a natureza remuneratória dos valores pagos e deferidos os respectivos reflexos, não sendo admissível a prevalência do rótulo em relação ao conteúdo.

[TRT – 24ª Reg. – Proc. 00556-2001-031-24-00-2 – RO.1. Rel.: Juiz Amaury Rodrigues Pinto Júnior. DJMS 22.1.2003]

SERPRO. Prêmio Produtividade. Integração. O prêmio produtividade pago anualmente pela SERPRO aos seus empregados decorre da apuração do lucro líquido do exercício financeiro, constituindo autêntica participação nos lucros, que não integra a remuneração do empregado. Inteligência do art. 7º, XI, da Carta Magna.

[TRT – SP 20000466373 – Ac. 6ª T. 20000512804 – Relª.: Juíza Maria Aparecida Duenhas – DOE 6.10.2000. Revista Synthesis 32/2001, p. 300]

1.5 Fundamentos

Diversos são os fundamentos que dão alicerce à participação nos lucros ou resultados da empresa. Alice Monteiro de Barros⁴⁴ destaca os fundamentos filosófico-sociais, de ordem psicológica, econômicos e o jurídico.

Os fundamentos filosófico-sociais são calcados na questão da PLR ser uma mistura de um elemento do contrato de sociedade, a remuneração em razão do lucro ou resultado da empresa, com o contrato de trabalho. Alice Monteiro de Barros⁴⁵ assevera que os fundamentos filosófico-sociais residem na teoria institucional da empresa de Renard.

Os fundamentos psicológicos podem ser resumidos em motivação. A participação nos lucros ou resultados servirá de estímulo, incentivo ao empregado. Ademais, o trabalhador se sentirá integrado à empresa, conseqüentemente, valorizado e participante.

Acerca dos fundamentos econômicos, Alice Monteiro de Barros⁴⁶ assinala que:

⁴⁴ BARROS, Alice Monteiro de, op. cit., p. 760/761.

⁴⁵ Ibidem, p. 760.

⁴⁶ Ibidem, p. 761.

...os fundamentos econômicos demonstram que na produção estão presentes os seguintes fatores: natureza, capital, trabalho e organização, personalizada no empregador, os quais têm retribuições específicas. A natureza tem por retribuição a renda da terra; o capital tem tradicionalmente uma retribuição específica, que é o lucro; o trabalho é remunerado pelo salário e o empregador tem como remuneração específica, pelo seu trabalho de direção, o pro labore. Para remunerar a sua colaboração, o empregador fica ainda com todo o lucro, sendo razoável que ao empregado, também como colaborador, assista o direito de participar dos mesmos, pois o salário não remunera integralmente o trabalho.

Em relação ao fundamento jurídico, a participação nos lucros ou resultados não é uma mera liberalidade do empregador, mas um direito assegurado constitucionalmente que deve ser garantido ao empregado.

Sérgio Pinto Martins⁴⁷, realçando a integração do trabalhador na empresa, assevera que

O fundamento da participação nos lucros está em que o empregador e o empregado contribuíram diretamente para que se alcançasse o lucro na empresa, ou seja, o capital e o trabalho participaram diretamente na obtenção do lucro. É uma forma de o trabalhador passar a participar da vida e do desenvolvimento da empresa, de maneira a cooperar com o empregador no desenvolvimento da atividade deste.

1.6 A PLR no direito comparado

Preliminarmente, cabe destacar que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) ainda não se pronunciou sobre o tema, não existindo nenhuma convenção ou recomendação internacional acerca da PLR. O debate, na esfera da Conferência Internacional do Trabalho, em relação ao assunto, está deixando a desejar.

No âmbito das Américas, existem diversos países que adotam o sistema de instituição da PLR facultativo, voluntário. Alguns exemplos são: Argentina (em que deve incidir sobre o lucro líquido e incorpora-se ao salário quando concedida uma vez),

⁴⁷ MARTINS, Sérgio Pinto, op. cit., p. 265.

Panamá (cotas distribuídas não têm natureza salarial), Uruguai e Estados Unidos (nos dois últimos países não há regulamentação legal, prevalecendo a autonomia privada).

Outra parcela de países americanos adotou a PLR como direito do trabalhador, assegurado, na maioria das vezes, por normas constitucionais, preferindo o sistema da obrigatoriedade, ou compulsoriedade da instituição. Neste grupo, apesar da doutrina majoritária entender que o Brasil adotou o sistema facultativo, incluímos o Brasil.

É o caso, também, da Bolívia, da Colômbia, do Chile (em que o empregador escolherá em distribuir 30% do lucro líquido, proporcionalmente aos salários dos trabalhadores, ou distribuir 25% do salário, independente do lucro), do México (em que uma comissão tripartite: governo – empregado – empregador, fixa o percentual do lucro que deverá ser distribuído, excluindo-se algumas empresas de pequeno porte, instituições culturais, assistenciais e de beneficência e algumas novas empresas durante certo período da obrigação).

Como visto, cada país tem suas particularidades na regulamentação da PLR. Chile e Peru conceituam o lucro tomando por base suas legislações do imposto de renda, além disso, limitam a participação nos lucros aos trabalhadores subordinados do comércio e da indústria. Esta última característica também se encontra na Bolívia e no Equador. Já na Colômbia, a distribuição é proporcional ao lucro em relação ao capital, contemplando também os trabalhadores rurais. No Chile e no Equador, a distribuição dos lucros se dá de forma mista, tanto em dinheiro, quanto em obras sociais, ou, ainda, no Chile, em distribuição de quotas de participação conforme a antiguidade, os salários e a assiduidade no emprego dos trabalhadores⁴⁸.

Na Europa, prevalece o sistema facultativo de instituição de participação nos lucros ou resultados. A Alemanha, apesar de determinar a obrigatoriedade da co-gestão (participação na gestão) para empresas com mais de 500, 1.000 e 2.000 empregados, conforme atividade econômica, estabelece que a participação nos lucros seja facultativa⁴⁹. Na Bélgica, na Holanda a PLR é facultativa, mas vem sendo objeto de diversas convenções coletivas, diferentemente da Espanha, Itália, Portugal, Reino Unido e Suíça que a PLR, além de facultativa, é pouco utilizada, muito em virtude do

⁴⁸ GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson, op. cit., p. 231.

⁴⁹ SÚSSEKIND, Arnaldo, op. cit., p. 200.

desinteresse sindical, principalmente os mais revolucionários, tais como as *Trade Unions* inglesas. Na França a PLR é facultativa para empresas com até 100 empregados e obrigatória para as demais⁵⁰.

Arnaldo Süssekind⁵¹, dissertando acerca da PLR na Ásia, salienta o desvirtuamento do instituto da participação obreira encontrado nos Tigres Asiáticos, vejamos:

Na Ásia, presentemente, generaliza-se a participação nos lucros ou desempenho, visando a substituir parte substancial do salário e, com isso, garantir e incentivar a produção. Ao invés do salário garantido, na Ásia, sobretudo os Tigres Asiáticos, está-se estipulando parte do salário em função da produtividade dos empregados combinada com o desempenho da empresa. No Japão a participação existe sob a forma de bônus periódicos, trimestrais ou semestrais, condicionados a esses dois fatores. Hoje corresponde a 30% da remuneração dos empregados japoneses. Mas onde ela tem sido empregada com sentido, a nosso ver, criticável, é nos chamados Tigres Asiáticos: Coréia do Sul, Hong Kong, Taiwan, Cingapura, Malásia, Indonésia e Tailândia. Ali os salários e os bônus são indexados à produtividade e ao desempenho empresarial, sem regulamentação da lei, sem tratamento por convenções coletivas e até sem contratos individuais formalizados ou ajustados. Total arbítrio patronal visando a reduzir o custo da produção e ampliar sua participação no mercado mundial.

2 CARACTERÍSTICAS DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

2.1 Desvinculação da remuneração

A Assembleia Nacional Constituinte, elaborando a Constituição de 1988, examinou várias propostas, visando como estabelecer a participação nos lucros ou resultados, de modo a efetivar a participação nas empresas. A sugestão aceita foi a participação desvinculada da remuneração com o intuito de incentivar os empregadores a instituírem a remuneração participativa, garantindo a não-incorporação dos valores distribuídos ao salário.

⁵⁰ Ibidem, p. 201.

⁵¹ Ibidem, p. 202.

A PLR, portanto, é desvinculada da remuneração. Assim, para a parcela de PLR não se aplica o efeito expansionista circular dos salários, que consiste na capacidade da parcela de natureza salarial em produzir repercussões sobre as outras parcelas de cunho trabalhista ou de outra natureza, por exemplo, previdenciária⁵². Soma-se a isto, a desoneração dos empregadores de diversos outros encargos. Vejamos as consequências da alteração na legislação brasileira exemplificadas por Amauri Mascaro Nascimento⁵³:

Não sendo salário, os valores pagos a título de participação nos lucros não serão considerados para efeito de incidência de ônus sociais, trabalhistas, previdenciários ou fiscais e não entram no salário-base do empregado para fins de recolhimento do fundo de garantia, do cálculo de indenizações de 13º salário, de remuneração das férias e do repouso semanal, de pagamento de adicionais salariais, de gratificações, prêmios, abonos, de recolhimento de contribuições previdenciárias etc.

Arnaldo Süssekind⁵⁴ obtempera que a PLR não compõe a remuneração para nenhum efeito.

Nem para o salário contratual, nem para o salário mínimo, nem para a aplicação do princípio da irredutibilidade do salário, nem para a incidência de adicionais ou gratificações, nem para contribuições previdenciárias ou para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

José Augusto Rodrigues Pinto⁵⁵ afirma que a desvinculação da remuneração é uma novidade sem lógica jurídica, porém, estimulante, em tese, de sua aceitação pelos empregadores. Acrescenta, o doutrinador, que, “somente por dócil obediência à norma constitucional se pode explicar que a natureza salarial da participação nos lucros seja distorcida com sua desvinculação da remuneração”.

⁵² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 693.

⁵³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, op. cit., p. 859.

⁵⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo, op. cit., p. 209.

⁵⁵ GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson, op. cit., p. 240.

2.2 Facultatividade ou obrigatoriedade?

Acerca da questão da obrigatoriedade ou da facultatividade, ainda não pacificada totalmente perante os Tribunais do Trabalho, para Amauri Mascaro Nascimento⁵⁶, deve ser examinada em duas perspectivas:

A primeira, a da obrigatoriedade do **cumprimento das obrigações assumidas** pelo empregador com o plano de participação, porque uma vez instituída, quer por via de acordo ou de convenção coletiva, quer por Comissão de empregados da empresa, a sua eficácia obrigatória é a mesma, mudando apenas o fundamento da sua exigibilidade, por ser um acordo de caráter normativo, no primeiro caso, e uma obrigação contratual, na segunda hipótese.

A segunda, a da obrigatoriedade da **instituição de um programa de participação nos lucros ou resultados**, inexistente, por todos os motivos, apesar de entendimento minoritários vencidos, porque a participação é sempre condicionada à existência de lucros ou resultados, não havendo a menor possibilidade de ordenar a empresa a atribuí-la quando não existente a sua causa constitutiva, o lucro ou resultado, situação que se altera de empresa para empresa e, na mesma empresa, de exercício financeiro para outro. A sua previsão constitucional em 1988 não é razão suficiente para a sua exigibilidade, uma vez que é um direito constitucional, mas condicionado pela sua própria natureza, de modo que não pode ser exigida só porque está relacionada na lei como um direito do empregado, raciocínio que se fosse lógico obrigaria a empresa mesmo sem horas extras a pagar adicional de 50% de horas extras, mesmo sem trabalho noturno a pagar remuneração do trabalho noturno superior ao diurno e assim por diante. A lei a submete, sempre, a um procedimento de negociação, coletiva ou pluriindividual, com o que submeteu a sua gênese à vontade das partes. Não há sanção legal para a falta de pactuação, como acontece em relação a toda negociação, embora esta, como procedimento, possa ser obrigatória.

No tocante à primeira perspectiva, cremos que não há divergência quanto à obrigatoriedade do cumprimento das obrigações assumidas pelo empregador com o plano de participação. Nesse aspecto, é irrelevante se o plano de participação foi instituído por acordo ou convenção coletiva, ou por comissão de empregados da empresa. Nos dois casos o cumprimento das obrigações estipuladas no plano tem caráter obrigatório.

⁵⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, op. cit., p. 860/861.

Em relação à segunda perspectiva, ousamos discordar dos motivos apresentados pelo autor que caracterizam a inexistência da obrigatoriedade da instituição de um programa de participação nos lucros ou resultados.

A obrigatoriedade da instituição de um programa de participação nos lucros ou resultados não deve ser confundida com a obrigatoriedade do pagamento da PLR aos empregados. Portanto, a inexistência da obrigatoriedade da instituição do plano de participação não decorre do fato de nem sempre a empresa obter lucros ou resultados.

Esse fato acarreta a inexistência da obrigatoriedade do pagamento da parcela de PLR aos empregados, o que só se torna obrigatório quando a condição se estabelece. É o mesmo caso do adicional de horas extras e do adicional noturno. O empregado só receberá se estabelecida a condição, qual seja, o trabalho extraordinário ou o trabalho noturno. No caso da PLR o pagamento também só ocorrerá quando a condição se estabelecer, qual seja, a existência de lucros ou resultados na empresa. Trata-se de pressuposto ao pagamento da PLR.

O segundo motivo apresentado por Amauri Mascaro Nascimento, de a lei submeter a instituição do programa de PLR a uma negociação, coletiva (acordo ou convenção coletiva) ou pluriindividual (comissão de empregados), sem estabelecer sanção legal para a falta de pactuação, é a razão acolhida pelos doutrinadores que sustentam a facultatividade da instituição do plano de PLR, em virtude do estabelecido na Lei nº. 10.101/2000.

Sérgio Pinto Martins⁵⁷ é bem claro ao afirmar que a participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa é facultativa, pois a norma constitucional (art. 7º, XI da CF/88) não menciona a obrigatoriedade da participação como estabelecia a Constituição de 1946. No entanto, mais à frente, quando da análise da Lei nº. 10.101/2000, se contradiz, obtemperando que “toda empresa estará obrigada a convencionar com seus empregados a participação nos lucros”⁵⁸. Completa o doutrinador, para sustentar sua tese da facultatividade, que:

⁵⁷ MARTINS, Sérgio Pinto, op. cit., p. 266.

⁵⁸ Ibidem, p. 273.

Não há, porém, nenhuma sanção ou penalidade pelo descumprimento das questões relativas à participação nos lucros, ao contrário do que se verifica ao final de cada capítulo da CLT, em que se encontram as penalidades pela não-observância de seus dispositivos.

Todavia, a norma não deixa de ser norma por não haver cominação de sanção no caso de seu descumprimento. A ausência de sanção alegada pelos doutrinadores não retira o caráter impositivo, obrigatório da norma.

Davi Tiago Cavalcante⁵⁹ aduz, ainda, que a Lei n.º. 10.101/2000, regulamentando o dispositivo constitucional, procedeu da mesma forma, atribuindo caráter convencional e não compulsório à PLR, quando em seu artigo 2º estabeleceu que “a participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados”.

Em relação à facultatividade, Davi Tiago Cavalcante⁶⁰ tem posicionamento completamente a favor, vejamos:

Admiramos a posição constitucional, vez que eivada do espírito democrático não deve impor procedimentos acessórios que julgue necessários para o avanço social do país, mas possibilitá-los e esperar que a iniciativa privada os cumpra, de bom grado. Coaduna-se tal orientação com a legislação alienígena dos países desenvolvidos, que refutam a obrigatoriedade do instituto, conforme já tivemos oportunidade de falar sobre (supra 2). Isso prova que, ao menos no tocante à Constituição, tem o Brasil se consagrado numa posição exemplar para os demais países.

Diferentemente, compartilhamos posição diametralmente oposta à perfilhada acima. Entendemos que a participação nos lucros é um direito assegurado por norma constitucional. Por ser norma deve ser aplicada. Não se trata, portanto, de uma liberalidade do empregador, mas um direito do empregado assegurado constitucionalmente.

⁵⁹ CAVALCANTE, Davi Tiago. *Da Participação nos Lucros da Empresa*. Disponível em: <<http://www.uj.com.br/publicacoes/doutrinas/default.asp?action=doutrina&coddou=1519>>. Acesso em: 08 de outubro de 2009.

⁶⁰ Idem.

No direito do trabalho é diferente e a dita liberdade ou democracia mais dificilmente ocorre com o liberalismo como já aprendemos com a história. Não podemos esperar para que a iniciativa privada, de bom grado, e quando bem entender, conceda a participação nos lucros ou resultados aos empregados.

Os direitos trabalhistas, geralmente, não são concedidos espontaneamente pelos empresários, mas conquistados pelos trabalhadores. Ademais, a PLR é instrumento de realização da democracia dentro da empresa.

Imaginemos que não houvesse obrigatoriedade do pagamento do adicional de horas extras, ou do adicional noturno, quem pagaria? Esperaríamos que a iniciativa privada pagasse, de bom grado, e por convenção entre as partes, incentivando-os com eventual desvinculação da remuneração?

Não utilizamos os exemplos acima por acaso. É que, a PLR, assim como o adicional das horas extraordinárias trabalhadas e o adicional noturno, antes da CF/88, que desvinculou-a expressamente da remuneração, poderia ser considerada como salário-condição, isto é, salário pago dependente da implementação da condição.

Assim, caso haja horas extras trabalhadas, devem elas ser pagas, caso haja horas noturnas trabalhadas, o adicional noturno deve ser pago, bem como, caso haja lucros ou resultados, a participação nos lucros ou resultados deve ser concedida.

2.3 Existência de lucros ou resultados

A participação nos lucros ou resultados só é paga aos trabalhadores nos exercícios financeiros em que a empresa obtenha resultado positivo. Nos exercícios em que o resultado seja negativo a parcela deixará de ser paga. Ademais, o empregado nunca participará de resultados negativos, logo, não arcará com parcela dos prejuízos da empresa, face o princípio da alteridade.

Nesse sentido, a PLR é parcela condicionada, isto é, só devida quando realizada a condição, qual seja, o resultado ou o lucro do exercício financeiro positivos. Todavia, o caráter condicionado da PLR é limitado, pois, uma vez concedida aos empregados, adere aos contratos empregatícios favorecidos por força do princípio da aderência contratual, não podendo ser retirada posteriormente. Assim, torna-se devida a PLR aos empregados já favorecidos toda vez que a condição (resultado ou lucro positivos) seja realizada⁶¹.

3 REGULAMENTAÇÃO CONSTITUCIONAL E A LEI Nº. 10.101/2000

3.1 A regulamentação da PLR por meio de medidas provisórias

No Brasil, a participação nos lucros apenas se consagrou como direito trabalhista assegurado na Constituição em 1946, em que se estabeleceu “participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar”⁶².

⁶¹ DELGADO, Maurício Godinho, op. cit., loc. cit.

⁶² CONSTITUIÇÃO DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL (DE 18 DE SETEMBRO DE 1946). In: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constitui

A partir daí, todas as Constituições brasileiras que a sucederam dispuseram acerca da participação nos lucros, entretanto, sempre se determinando que fosse regulamentada por lei.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 não fugiu à regra, apenas acrescentando que a participação poderia ser nos lucros ou nos resultados e que a quantia paga seria desvinculada da remuneração, não gerando, portanto, os efeitos das parcelas remuneratórias. Desta forma, a PLR, assim como nas Constituições anteriores, restou pendente de regulamentação.

Após quase 50 (cinquenta) anos, enfim, a PLR é regulamentada. Ainda assim, de forma a merecer críticas pelo aspecto formal, isto é, pelo meio que foi regulada.

A PLR, somente em 29 de dezembro de 1994, por meio da Medida Provisória nº. 794, expedida pelo Presidente Itamar Franco nos últimos dias de seu mandato, foi regulamentada.

Renovando-se a primeira MP, diversas outras medidas provisórias foram editadas regulamentando o preceito constitucional, totalizando 77 medidas provisórias, que compreendeu o período de 29 de dezembro de 1994 até 18 de dezembro de 2000. A última Medida Provisória deu-se em 23 de novembro de 2000, sob o nº. 1.982-77, que perdurou até 19 de dezembro de 2000, data em que foi promulgada a Lei nº. 10.101/2000.

A medida provisória é instituto jurídico transplantado da Constituição italiana, que a prevê em casos extraordinários de necessidade e urgência⁶³. No Brasil, alteraram-se os pressupostos, compreendendo-se os casos em que haja relevância e urgência. Portanto, é necessário o cumprimento dos pressupostos para que se possa editar uma medida provisória.

Com relação à participação nos lucros ou resultados, o requisito da relevância é latente, pois se trata de matéria de extrema importância, configurando-se direito fundamental da pessoa humana, mais especificamente, do trabalhador.

[%C3%A7ao46.htm](#)>. Acesso em: 09 de novembro de 2009.

⁶³ BARROS, Alice Monteiro de, op.cit., p. 762.

No tocante à urgência, a doutrina diverge. Alice Monteiro de Barros, por diversos argumentos, refuta a urgência da PLR. Por isso, entende que o tema não dá ensejo à sua regulamentação por meio da edição de medida provisória.

Sustenta a doutrinadora⁶⁴, parafraseando Manoel Gonçalves Ferreira Filho, que “a não aprovação da medida pelo Congresso, que deixou de convertê-la em lei, no prazo de 30 dias, faz presumir que este não entende urgente a incorporação das normas nela contidas ao ordenamento jurídico”.

Assevera, ainda, que não há como admitir a urgência, no caso, pois a participação nos lucros está inserida no texto constitucional desde 1946, e na CLT, desde 1943 (art. 621), e somente no final de 1994 se processou sua regulamentação⁶⁵.

Por último, afirma⁶⁶ que

...inexiste urgência se a eficácia da disposição veiculada pela medida provisória só puder se materializar após um lapso temporal suficientemente amplo, que permitiria a tramitação normal do processo legislativo. Logo, se a apuração do lucro não é imediata, a participação só poderá se materializar após um período que permita a tramitação normal do processo legislativo.

Não havendo urgência, não é possível a edição de medida provisória para regulamentar o tema. É necessário o atendimento aos dois requisitos, quais sejam, relevância e urgência. Existindo apenas um deles impossibilita o uso do meio da MP.

A participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, atendendo apenas um requisito, só pode ser regulamentada por meio do processo legislativo ordinário. Importante ressaltar esse aspecto, pois, a utilização de medidas provisórias de maneira indiscriminada pode implicar numa indisfarçável ditadura, impondo a vontade do Presidente da República como único legislador e usurpando a competência do Poder Legislativo⁶⁷.

O que estamos criticando não é a postura de tentativa de regulamentação do preceito constitucional, mas o meio utilizado para se regulamentar. A postura é válida, a intenção é louvável, os meios utilizados é que não foram adequados.

⁶⁴ FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves apud BARROS, Alice Monteiro de, *ibidem*, p. 763.

⁶⁵ BARROS, Alice Monteiro de, *idem*.

⁶⁶ *Idem*.

⁶⁷ *Idem*.

À época das edições e renovações das medidas provisórias, antes da regulamentação da PLR pela Lei nº. 10.101/2000, doutrinadores criticavam duramente o modo de regulação, por meio de medidas provisórias. Orlando Gomes e Élson Gottschalk afirmavam que a tentativa de regulamentar a PLR “só ocorreu com o uso indevido e censurável de uma providência constitucional reservada a situações de emergência, a Medida Provisória”. Nesse contexto, José Augusto Rodrigues Pinto⁶⁸ aduzia:

O fato proporciona ao estudioso do Direito uma visão desanimadora: de um lado, o legislador se demitindo de seu dever específico de legislar sobre a matéria de alto relevo social. De outro, o Poder Executivo entregue ao jogo da distorção do art. 62 da Constituição Federal para criar a figura teratológica de uma ordem jurídica definitivo-provisória, amparada em leis cuja vigência precária se transforma em efetiva pelo artifício da renovação de medidas excepcionais que sabe não serão apreciadas.

Contrariando a tese do doutrinador, enfim, no final do ano 2000, o legislador agiu. Apreciou o tema e promulgou a Lei nº. 10.101/2000, que veio regulamentar a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, além de dispor sobre outras providências.

Entretanto, a lei mencionada deixou a desejar no que se refere à definição de certas temáticas relacionadas à PLR, restando, muitas vezes, silente em assuntos relevantes. Assim, deixou a cargo das negociações as determinações das regras específicas da PLR. É o que veremos no tópico abaixo.

3.2 A Lei nº. 10.101/2000

A Lei nº. 10.101, de 19 de dezembro de 2000, foi publicada, no Diário Oficial da União, no dia 20 de dezembro daquele ano, um dia após a sua promulgação. Citada lei regulamenta o preceito constitucional elencado no art. 7º, XI, dispondo sobre

⁶⁸ PINTO, José Augusto Rodrigues. Curso de Direito Individual do Trabalho. São Paulo: LTr, 1997, p. 305 apud GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson, op. cit., loc. cit.

a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, além de dar outras providências não relativas à PLR.

Em seu art. 1º, consta que a lei regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, calcada sob dois fundamentos: a) como instrumento de integração entre o capital e o trabalho, e; b) como incentivo à produtividade.

A PLR, de acordo com o art. 2º, incisos I e II, será objeto de negociação entre a empresa e os seus empregados, podendo ser realizada mediante três procedimentos. As partes escolherão um dos procedimentos. Os procedimentos são: a) comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria; b) convenção coletiva, e; c) acordo coletivo.

Acreditamos que o procedimento de negociação, que tem por base a comissão, seja inconstitucional, por ferir os arts. 8º, III e VI, e 114 da Constituição Federal de 1988⁶⁹.

Os instrumentos que serão gerados das negociações deverão conter regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo (art. 2º, §1º).

Os critérios de índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa, bem como, programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente, podem ser considerados, dentre outros, para a fixação do *quantum* que deve ser pago aos trabalhadores a título de PLR (art. 2º, §1º, I e II). A numeração aqui é exemplificativa, podendo ser adotados outros critérios não mencionados.

José Augusto Rodrigues Pinto⁷⁰ critica a Lei nº. 10.101/2000 porque

primeiramente, não se determina o que deverá ser entendido por lucro nem resultado, jogando a tarefa para os próprios interessados em matéria extremamente controvertida por sua complexidade. Estão indeterminados,

⁶⁹ A respeito do art. 2º, *caput* e incisos I e II, remetemos o leitor ao tópico referente à inconstitucionalidade das comissões para maiores aprofundamentos.

⁷⁰ GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson, op. cit., loc. cit.

também, o mecanismo da distribuição, as condições de revisão e outros pormenores dos quais a regulamentação é o meio hábil de disciplina clara.

Já Sérgio Pinto Martins⁷¹ constata que a lei não tratou do conceito de lucro, que continua indeterminado. Contudo, acredita que “os ‘resultados’ podem ser entendidos como o atingimento de metas pela empresa, os decorrentes da melhoria da produtividade, qualidade, lucratividade ou programas de metas, de redução de custos”. Portanto, os resultados estariam dispostos no art. 2º, §1º, inc. I e II, da Lei nº. 10.101/2000 de forma meramente exemplificativa.

O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores (art. 2º, §2º). Tendo por referência este dispositivo, combinado com o art. 2º, I, da mesma lei, que trata da negociação da PLR por meio de comissão e não pelo sindicato, observamos que ocorreu uma alteração na finalidade do sindicato.

Salientando a modificação, Arnaldo Süssekind critica o afastamento do sindicato das negociações, asseverando que, nos termos da norma, o sindicato passou de representante da categoria a cartório⁷². Assim, no caso em que a negociação se dá por meio da comissão, o sindicato termina servindo apenas para arquivar o instrumento de acordo.

Vale citar, aqui, a descrição de Arnaldo Süssekind⁷³ sobre qual deve ser o conteúdo do acordo entre a empresa e seus empregados, no tocante à PLR:

Primeiro, deve definir a opção entre lucros ou resultados ou a cumulação dos dois fatores; segundo, o valor da participação, que é o percentual ou o montante a distribuir; terceiro, as condições para o recolhimento, incidência das cotas individuais e outras cláusulas pertinentes; quarto, a periodicidade da distribuição, que não pode ser inferior a seis meses (...); quinto, o mecanismo para a obtenção de informações sobre o cumprimento do acordo (...); sexto, a vigência do acordo e a oportunidade da sua revisão. E quanto às empresas estatais, elas devem, nessas cláusulas ajustadas, atender às diretrizes que a respeito o Poder Executivo determinar.

⁷¹ MARTINS, Sérgio Pinto, op. cit., loc. cit.

⁷² SÜSSEKIND, Arnaldo, op. cit., p. 208.

⁷³ Ibidem, p. 209.

Arnaldo Süssekind, ressaltando a amplitude do campo de aplicação da legislação da PLR, afirma que

...quando se tratar de grupo de empresas, se os lucros forem contabilizados na empresa holding ou na empresa mater, o plano deve ser único, porque, desde que a contabilidade seja única, fica difícil dividir o lucro entre as diversas empresas componentes do agrupamento econômico.

Ainda que se trate de grupo empresarial, cada empresa deverá ter sua contabilidade individual, própria, por exigência legal. Apenas após a apuração da contabilidade de todas as empresas do grupo é que se realiza a consolidação dos balanços. De acordo com o princípio contábil da entidade⁷⁴,

a Contabilidade deve ter plena distinção e separação entre pessoa física e pessoa jurídica. Enfim, o patrimônio da empresa jamais se confunde com o dos seus sócios. A contabilidade da empresa registra somente os atos e os fatos ocorridos que se refiram ao patrimônio da empresa e não os relacionados com o patrimônio particular de seus sócios. **Não se misturam transações de uma empresa com as de outra, mesmo que ambas sejam do mesmo grupo empresarial, é respeitada a individualidade.** (grifos nossos)

Ademais, até mesmo para que se possam utilizar as informações contábeis como instrumento de gestão, as empresas teriam que fazer uma contabilidade individual. Caso não houvesse, como os gestores saberiam se uma empresa do grupo está dando lucro ou prejuízo?

Não obstante cada empresa do grupo empresarial ter sua contabilidade, é possível que os empregados do grupo empresarial discutam plano único, não pela dificuldade de dividir o lucro entre as empresas, mas por divisão equitativa do lucro do grupo empresarial.

⁷⁴ PRINCÍPIO CONTÁBIL. In: WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2009. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Princ%C3%ADpio_cont%C3%A1bil&oldid=17455193>. Acesso em: 9 nov. 2009.

Assim, ainda que uma empresa tenha prejuízo ou resultado insuficiente em determinado exercício financeiro, os empregados não deixariam de receber PLR, caso o grupo obtivesse lucro ou resultado suficiente para concessão da PLR naquele exercício.

No referente a algumas questões práticas da PLR, é nula cláusula que estabeleça o pagamento de participação nos lucros ao sindicato profissional, tendo em vista que a PLR é direito constitucionalmente assegurado aos empregados e não aos sindicatos. Referida cláusula desvirtua o instituto, vejamos⁷⁵:

Acordo coletivo. Participação nos lucros ou resultados. Remuneração negocial do sindicato. Ilegalidade. Participação nos lucros ou resultados é um direito deferido aos trabalhadores em decorrência de negociação coletiva. O acordo coletivo firmado resulta em direito social de índole personalíssima que só pode beneficiar o obreiro (intuitu personae). Esse é o comando que se extrai da letra do art. 7º, inciso XI, da Lei Suprema. Assim sendo, viola a lei e a Constituição Federal cláusula que tem por escopo estabelecer remuneração pela participação do sindicato profissional na negociação coletiva. Com efeito, a entidade sindical negocia por imposição de um dever constitucional, verdadeiro “munus” público, buscando o interesse da coletividade dos trabalhadores pertencentes à categoria profissional, mesmo quando locados em uma única empresa. Entidade sindical, portanto, não se confunde com sociedade mercantil que visa resultados lucrativos.

[TRT – 2ª Região – 0069/2000-4 – Ac. SDC 2001000381 – Rel.: Juiz Nelson Nazar – DOE 9.3.2001. Revista Synthesis 33/2000, p. 300.]

É inconstitucional cláusula, em instrumento coletivo, que determine o pagamento da PLR apenas aos funcionários que estejam em exercício no momento da concessão, pois fere o princípio da isonomia. Os empregados dispensados antes do pagamento da PLR também terão direito à parcela de PLR, que deverá ser paga proporcionalmente aos meses trabalhados. Nesse diapasão, a seguinte ementa:

EMBARGOS. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS. ELEGIBILIDADE COM BASE EM DATA ESPECÍFICA. EXCLUSÃO DE EMPREGADOS DISPENSADOS ANTERIORMENTE DO RECEBIMENTO DA PARCELA. PRINCÍPIO DA ISONOMIA Vantagem instituída mediante acordo firmado com restrição à concessão da parcela a certos trabalhadores, limitando a existência de contrato de trabalho em vigor em data específica, ofende o princípio da isonomia. No caso, o benefício somente seria concedido àqueles empregados em efetivo exercício em 31/12/2000, não alcançando, pois, os reclamantes que tiveram contrato de trabalho rescindidos entre março e novembro do mesmo ano. No entanto,

⁷⁵ Jurisprudência extraída de BARROS, Alice Monteiro de, op. cit., p. 766.

embora tenha ocorrido a rescisão antecipada do contrato de trabalho, o autor faz jus ao pagamento da parcela participação nos lucros de forma proporcional aos meses trabalhados, pois contribuiu para os resultados positivos da reclamada. Precedentes da c. SDI. Embargos conhecidos e desprovidos.

[**Processo:** E-RR - 79920/2003-900-11-00.5 **Data de Julgamento:** 22/10/2009, **Relator Ministro:** Aloysio Corrêa da Veiga, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, **Data de Divulgação:** DEJT 29/10/2009.]

Ademais, dificuldades financeiras da empresa (situação deficitária) não elide o pagamento da participação nos lucros, pactuada em norma coletiva, que não contenha essa ressalva.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS. PREVISÃO CONVENCIONAL. NÃO CABIMENTO DA ALEGAÇÃO DE PREJUÍZO. A alegação de situação deficitária não é argumento convincente para se deixar de ter pago corretamente "participação nos lucros e resultados", pactuada coletivamente e que não contém restrição quanto à sua aplicação. Inteligência do artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988.

[TRT/PR/ 1387/2000. Ac. 04602/2001. Rel.: Juiz Arnor Lima Neto. DOE 2.3.2001. Revista Synthesis 33/2001, p. 300.]

O §3º, do art. 2º, aduz que não se equiparam à empresa, para os fins desta Lei, a pessoa física e algumas entidades sem fins lucrativos. Portanto, estão desobrigados de distribuírem seus lucros ou resultados o empregador pessoa física e algumas entidades sem fins lucrativos.

As entidades sem fins lucrativos que estão isentas de distribuírem seus lucros ou resultados são aquelas que preencham, cumulativamente, os requisitos estabelecidos na lei. Os requisitos são: a) não distribuir resultados, a qualquer título, ainda que indiretamente, a dirigentes, administradores ou empresas vinculadas; b) aplicar integralmente os seus recursos em sua atividade institucional e no País; c) destinar o seu patrimônio a entidade congênere ou ao poder público, em caso de encerramento de suas atividades, e; d) manter escrituração contábil capaz de comprovar a observância dos demais requisitos, e das normas fiscais, comerciais e de direito econômico que lhe sejam aplicáveis.

Caso a entidade sem fim lucrativo deixe de cumprir qualquer dos requisitos, torna-se obrigada a distribuir seus lucros ou resultados na forma da lei, pois necessário o

cumprimento de todos os requisitos para que possa não distribuir seus lucros ou resultados.

O art. 3º, da Lei nº. 10.101/2000, segue a regra constitucional da desvinculação da PLR da remuneração, aduzindo que a participação nos lucros ou resultados não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade⁷⁶. O certo é que, conforme explicitado por Sérgio Pinto Martins⁷⁷,

não haverá, portanto, encargos sociais, como FGTS e contribuição previdenciária (art. 20 da Lei nº 9.711/98) sobre seu pagamento. Também não existirão reflexos da participação nos lucros em férias, 13º salários, repouso semanal remunerado, aviso prévio etc. Não será, também, computada para o cálculo de qualquer adicional, indenização etc.

No §1º, do art. 3º, o legislador permitiu à pessoa jurídica que, para efeito de apuração do lucro real, deduzisse como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, nos termos da presente Lei, dentro do próprio exercício de sua constituição.

A apuração do lucro real é realizada pela Demonstração dos Resultados do Exercício (DRE). A DRE, de acordo com o art. 187, da Lei nº. 6.404/76, é confeccionada da seguinte forma: toma-se a receita bruta de vendas e serviços, subtraindo as deduções das vendas, os abatimentos e os impostos, resultando na receita líquida das vendas e serviços, em que se retira o custo das mercadorias e serviços vendidos, resultando no lucro bruto. Do lucro bruto, subtraem-se as despesas com vendas, financeiras, deduzidas das receitas, gerais e administrativas, e operacionais. O resultado é o lucro ou prejuízo operacional, em que se somarão as receitas não operacionais e se subtrairão as despesas não operacionais, obtendo-se o resultado do exercício antes do imposto sobre a renda. Daí, provisiona-se a quantia para o pagamento do imposto de renda e da contribuição social sobre o lucro líquido, retira-se as participações de debêntures, empregados, administradores e partes beneficiárias, mesmo

⁷⁶ Para maiores esclarecimentos, vide tópico da desvinculação da remuneração.

⁷⁷ MARTINS, Sérgio Pinto, op. cit., p. 274.

na forma de instrumentos financeiros, e de instituições ou fundos de assistência ou previdência de empregados, que não se caracterizem como despesa, resultando no lucro ou prejuízo líquido do exercício, que deverá ser dividido pela quantidade de ações da empresa para que se explicita o seu montante por ação do capital social.

Ao final da DRE, encontra-se o lucro ou prejuízo líquido do exercício. Entretanto, o lucro líquido apurado contabilmente é diferente do lucro real, que é o lucro tributável, para fins da legislação do imposto de renda. De acordo com o art. 247, do Regulamento do Imposto de Renda de 1999, o lucro real é o lucro líquido do período de apuração ajustado pelas adições, exclusões ou compensações prescritas ou autorizadas pela legislação fiscal. Logo, para apurar o lucro real (lucro tributável) é necessária a apuração anterior do lucro líquido.

Com a determinação do legislador em possibilitar à pessoa jurídica deduzir como despesa operacional as participações dos trabalhadores nos lucros ou resultados, caso pagas na forma da lei, caracterizando-se, assim, como realmente uma PLR, a empresa poderá abater a PLR antes do provisionamento do imposto sobre a renda e da contribuição social sobre o lucro líquido (CSLL). Logo, pagará menos imposto de renda CSLL.

Isto se dá para que a empresa não pague tributos em cima de renda que obteve, mas distribuiu aos empregados. Se não houvesse a previsão normativa, a empresa, fatalmente, teria que colocar a PLR no título das participações que não se caracterizam como despesa e terminaria pagando tributos calculados em cima desta renda.

O §2º, do art. 3º, estabelece que “é vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil”.

A participação nos lucros ou resultados da empresa só pode ser paga, no máximo, duas vezes por ano, nunca com periodicidade inferior a um semestre civil. O descumprimento deste regramento acarreta na descaracterização do pagamento como PLR.

Só será PLR se forem seguidos os termos da Constituição Federal, da Lei nº. 10.101/2000 e do acordo firmado entre empresa e seus empregados. Caso haja descumprimento de qualquer instrumento normativo por parte da empresa, a PLR será descaracterizada, vinculando o pagamento feito a este título à remuneração e, conseqüentemente, incidindo para todos os efeitos legais.

Há precedentes jurisprudenciais, todavia, no sentido de validar o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de PLR em periodicidade superior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil, desde que ajustado em norma coletiva, vejamos:

RECURSO DE REVISTA. (...omissis...)

4. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS. PAGAMENTO PARCELADO. NATUREZA JURÍDICA. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. Na esteira de precedentes da SBDI-1, é válido o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de **participação nos lucros** ou resultados em periodicidade superior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil, desde que pactuado em norma coletiva, em respeito ao art. 7º, XXVI, da Carta Magna, mantendo a parcela natureza indenizatória. Ressalva de ponto de vista do Relator. Recurso de revista não conhecido. (...omissis...)

[**Processo:** RR - 660/2004-465-02-00.0 **Data de Julgamento:** 14/10/2009, **Relator Ministro:** Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, **Data de Divulgação:** DEJT 29/10/2009.]

Os pagamentos efetuados em decorrência de planos de participação nos lucros ou resultados, mantidos espontaneamente pela empresa, poderão ser compensados com as obrigações decorrentes de acordos ou convenções coletivas de trabalho atinentes à participação nos lucros ou resultados (art. 3º, §3º).

Referido dispositivo permite a compensação dos valores pagos espontaneamente pela empresa, decorrentes dos planos de PLR, com as obrigações assumidas em virtude de negociação coletiva atinentes à PLR.

O §4º, do art. 3º, permitiu o Poder Executivo alterar a periodicidade semestral mínima constante no §2º deste artigo em função de eventuais impactos nas receitas tributárias. No entanto, a permissão se restringiu à data de 31 de dezembro de 2000. Logo, não mais se aplica o dispositivo para casos atuais, apenas para os casos

ocorridos no período em que a lei permitiu a alteração, isto é, até 31 de dezembro de 2000.

O §5º, do art. 3º, aduz que:

As participações de que trata este artigo serão tributadas na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês, como antecipação do imposto de renda devido na declaração de rendimentos da pessoa física, competindo à pessoa jurídica a responsabilidade pela retenção e recolhimento do imposto.

As empresas devem reter e recolher os tributos devidos em virtude da PLR. Logo, o empregado receberá só o valor líquido da participação nos lucros ou resultados, pois será tributado na fonte, sendo realizado o desconto pela empresa, como antecipação do imposto de renda devido na declaração de rendimentos da pessoa física.

Da análise do §1º deste artigo, combinado com o §5º, vislumbra-se que não há uma bitributação da PLR, pois apenas o empregado pagará o imposto sobre a renda, estando a empresa isenta do pagamento.

As partes poderão utilizar-se da mediação e da arbitragem de ofertas finais para solucionar os litígios, caso a negociação que vise definir a participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse (art.4º).

As regras aplicáveis à mediação na negociação coletiva trabalhista estão dispostas no Decreto nº. 1.572, de 28 de julho de 1995. “Na mediação, o mediador ouve as partes, estuda o caso, propõe uma solução, que só é eficaz se aceita por consenso”⁷⁸. O mediador não tem poder decisório, apenas propõe uma solução.

O próprio legislador definiu a arbitragem de ofertas finais como sendo aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes (art. 4º, §1º). Neste caso, o árbitro não poderá sopesar as propostas e criar uma nova para conciliá-las, mas deve se restringir a escolher uma das duas propostas, ou a da empresa, ou a dos empregados.

⁷⁸ SÚSSEKIND, Arnaldo, op. cit., p. 209.

Sérgio Pinto Martins⁷⁹ vaticina que na arbitragem de ofertas finais adotou-se

...a expressão utilizada nos Estados Unidos, final offer selection arbitration, em que o árbitro terá que selecionar (to select) uma das propostas das partes, indicando a que achar mais conveniente, segundo seu convencimento. Nesse caso, não poderá o árbitro adotar uma decisão própria, mas apenas escolher uma das duas propostas das partes.

O mediador ou o árbitro deverá ser escolhido de comum acordo entre as partes (art. 4º, §2º). Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes (art. 4º, §3º). O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial (art. 4º, §4º). Logo, diferentemente da mediação, na arbitragem, o laudo arbitral tem eficácia obrigatória, não necessitando de homologação judicial.

José Augusto Rodrigues Pinto⁸⁰ critica as fórmulas de solução heterônoma alternativa adotadas na lei, aduzindo que, fatalmente, as soluções dos impasses serão dadas pelo Poder Normativo dos tribunais do trabalho nos dissídios coletivos, o que também não seria uma boa forma de resolução de conflitos, estando, inclusive, sendo alvo de estudos para sua extinção, vejamos:

Do mesmo modo, custa compreender que, no caso de impasse na negociação entre a empresa e a comissão escolhida por seus empregados, as fórmulas de solução heterônoma alternativa sejam a mediação e a arbitragem de ofertas finais, ambas de eficiência duvidosa em nosso meio porque, de fato, na mediação falta ao mediador o poder decisório e na arbitragem por ofertas finais, o árbitro, mesmo tendo poder decisório, está adstrito a uma das soluções propostas pelas partes desavindas, o que não as estimula a adotar esse modo de discussão de seu conflito perante terceiro. Assim, embora o Poder Normativo dos tribunais do trabalho seja atualmente, alvo de estudos para sua extinção, a regulamentação proposta para a participação nos lucros termina por orientá-la quase fatalmente para a solução dissidial.

A participação nos lucros ou resultados, em relação aos trabalhadores em empresas estatais, observará diretrizes específicas fixadas pelo Poder Executivo (art.

⁷⁹ MARTINS, Sérgio Pinto, op. cit., loc. cit.

⁸⁰ GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson, op. cit. p. 241.

5º). Consideram-se empresas estatais as empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto (art. 5º, parágrafo único).

O art. 6º, da Lei nº. 10.101/2000, trata do trabalho aos domingos no comércio varejista. É artigo solto na lei que regulamenta a PLR. O art. 7º convalida todos os atos praticados com base na Medida Provisória anterior de nº. 1.982-76, de 26 de outubro de 2000. E o art. 8º determina que esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Ressalte-se que há um projeto de lei, tramitando na Câmara, que altera alguns dispositivos da Lei nº. 10.101/2000. Trata-se do Projeto de Lei nº. 6911/2000 de autoria do Deputado Luiz Alberto Silva dos Santos, integrante do Partido dos Trabalhadores na Bahia.

O projeto de lei tem por objetivo fixar em 15% (quinze por cento) do lucro líquido a participação dos trabalhadores quando houver recusa da empresa à negociação coletiva, garantir estabilidade ao representante dos trabalhadores, isentar do imposto de renda na fonte o valor da participação e garantir o acesso dos sindicatos às informações sobre a situação econômico-financeira da empresa.

3.2.1 Inconstitucionalidade das comissões

Desde a primeira medida provisória (MP nº. 794), até a regulamentação do dispositivo constitucional pela Lei nº. 10.101/2000, ocorreu substancial modificação no procedimento de estipulação dos planos de PLR.

De acordo com a Medida Provisória nº. 794, a disciplina dos termos da PLR caberia a um acordo coletivo celebrado entre a empresa e o sindicato representante de seus empregados. Já nas medidas provisórias seguintes, a partir da MP nº. 860/95, alterou-se a norma para dispor que os planos de PLR seriam resultantes de acordos estipulados entre a empresa e uma comissão eleita pelos empregados.

À época dos fatos, Arnaldo Süssekind⁸¹ criticou a alteração, salientando a inconstitucionalidade da medida, tendo em vista a ausência de participação dos sindicatos dos trabalhadores na negociação, ferindo, portanto, o art. 8º, VI, da Constituição Federal de 1988, vejamos:

A modificação mereceu a nossa crítica. Em primeiro lugar, porque o nosso ordenamento legal atribui ao sindicato tanto a representação dos direitos ou interesses coletivos transindividuais, de natureza trabalhista, dos integrantes da correspondente categoria, como a defesa dos direitos ou interesses individuais homogêneos dos mesmos, decorrentes de relação de trabalho. Em segundo, porque o instrumento jurídico apropriado para dispor com normatividade abstrata sobre a referida participação em cada empresa é o acordo coletivo de trabalho, do qual participa obrigatoriamente o sindicato dos trabalhadores (art. 8º, VI, da Constituição). Em terceiro, porque, uma vez malgrado o acordo e não havendo consenso para submeter o caso à mediação ou à arbitragem, só o sindicato terá legitimidade ativa para deflagrar e dirigir uma greve (art. 4º da Lei n. 7.783/89), ou ajuizar o dissídio coletivo na Justiça do Trabalho (art. 114, II, da Constituição). Por fim, porque a tutela sindical na negociação de normas e condições de trabalho visa a impedir que, coagidos pela necessidade de conservação do emprego, os trabalhadores sejam prejudicados no ajuste. E nem se diga que muitos trabalhadores não estão filiados aos correspondentes sindicatos, eis que, no regime da unicidade sindical imposto pela Carta Magna brasileira, estes representam os interesses coletivos e individuais de todos os que – associados ou não – compõem as respectivas categorias profissionais.

Em razão da inconstitucionalidade flagrante das comissões, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura, a Confederação Nacional dos Metalúrgicos, a Confederação dos Químicos, a Federação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e da Madeira e o Sindicato Nacional dos Aeroviários ajuizaram a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº. 1.361, contestando o art. 2º da Medida Provisória nº. 1.136, de 26 de setembro de 1995, que estabelecia que as empresas deveriam convencionar com seus empregados, por meio de comissão por eles escolhida, a forma de participação nos lucros ou resultados.

Ao julgar a ADI nº. 1.361, o Supremo Tribunal Federal (STF), além de excluir do processo a Federação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e da Madeira e o Sindicato Nacional dos Aeroviários, por ilegitimidade ativa, deferiu, em parte, o pedido de medida liminar, por decisão unânime do plenário, para suspender a expressão “por meio de comissão por eles escolhida”.

⁸¹ SÜSSEKIND, Arnaldo, op. cit., p. 205.

Acolhendo a alegação de afronta ao preceito constitucional do art. 8º, VI, reconheceu que a PLR deve ser objeto de acordo coletivo ou convenção coletiva, sempre com a presença do sindicato representante dos empregados. Segue a ementa da decisão, *in verbis*:

EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 2., CAPUT, DA MEDIDA PROVISÓRIA N. 1.136, DE 26.09.95, REPETIDO NA MEDIDA PROVISÓRIA N. 1239, DE 14.12.95, QUE REGULA A REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS, EM CONVENÇÃO CELEBRADA PARA REGULAR A FORMA DE SUA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS DA EMPRESA. ALEGADA AFRONTA AO ART. 8., INC. VI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Plausibilidade da alegação, relativamente as expressões "por meio de comissão por eles escolhida", contida no texto da referida norma, requisito a que se alia, por motivos óbvios, a conveniência da pronta suspensão de sua vigência. Cautelar parcialmente deferida.
[ADI 1361 MC / DF - DISTRITO FEDERAL. MEDIDA CAUTELAR NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. Relator(a): Min. ILMAR GALVÃO. Julgamento: 12/12/1995. Órgão Julgador: TRIBUNAL PLENO]

Em 07 de agosto de 1997, a Medida Provisória nº. 1.539-34 alterou o artigo 2º da MP anterior, o qual havia sido declarado inconstitucional, em parte e em sede de medida cautelar. O artigo 2º ficou com a seguinte redação:

Art. 2º A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante comissão por estes escolhida, **integrada, ainda, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria.** (grifos nossos do que foi acrescentado)

Acrescentou-se à redação do artigo supracitado, a necessidade de integração na comissão de um representante indicado pelo sindicato profissional. Tal modificação deu-se com o fito de sanar a inconstitucionalidade, integrando o sindicato na negociação da PLR.

Em 30 de junho de 1998, por meio da Medida Provisória nº. 1.698, alterou-se, mais uma vez, o artigo 2º da MP anterior. A redação do artigo modificado, desde então, sofreu apenas uma pequena alteração até ter sido incorporada à Lei nº.

10.101/2000. Vejamos, *ipsis litteris*, como ficou a redação final do art. 2º da Lei nº. 10.101/2000:

Art. 2º A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

I - comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

II - convenção ou acordo coletivo.

A pequena alteração ocorrida se deveu ao julgamento da ADI nº. 1.861, que suspendeu a vigência da expressão “dentre os empregados da empresa”, que havia no final do inciso I do referido artigo. Com isso, retirou-se a expressão “dentre os empregados da empresa” da norma, julgando-se inconstitucional esta disposição que estabelecia que o representante indicado pelo sindicato deveria ser empregado da empresa, com o fundamento de ofensa ao art. 8º, III, da CF/88, por limitar a atuação sindical. Segue a ementa da decisão:

EMENTA: I. Ação direta de inconstitucionalidade: medida cautelar: impugnação da parte final do inciso I do art. 2º da Medida Provisória 1698-46, de 30.6.98, que prevê, como alternativa à convenção ou ao acordo coletivo, que se estabeleça, para o fim de compor a fórmula de participação dos empregados nos resultados das empresas, uma comissão "escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria, dentre os empregados da sede da empresa". A expressão impugnada, ao restringir aos filiados que servem na empresa, a escolha, a ser feita pelo sindicato, daquele que deverá compor a comissão destinada a, alternativamente, negociar a participação dos empregados nos lucros e resultados da empregadora, é de ter-se por ofensiva ao art. 8º, III, da Constituição, que consagra o princípio da defesa, pelo sindicato, "dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria", em razão do qual goza a entidade da prerrogativa de representar os interesses gerais da respectiva categoria e os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida: limitação da independência do sindicato na sua participação, que a Constituição impôs, nessa modalidade de negociação coletiva (CF, art. 8º, VI). Introdução de um mecanismo típico de sindicalismo de empresa, que o nosso sistema constitucional não admite. II - Deferida a suspensão cautelar da expressão "dentre os empregados da sede da empresa". [ADI 1861 MC / DF - DISTRITO FEDERAL. MEDIDA CAUTELAR NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. Relator(a): Min. ILMAR GALVÃO. Julgamento: 16/09/1998. Órgão Julgador: Tribunal Pleno.]

A partir de então (da MP nº. 1.698-49 até os dias atuais, com a Lei nº. 10.101/2000), facultou-se à empresa e seus empregados, de comum acordo, escolherem qual o procedimento, dentre os descritos na lei, desejam utilizar para negociar a PLR. Preocupou-se, o legislador, de não excluir o sindicato dos trabalhadores da negociação.

Há três procedimentos que as partes poderão escolher para negociar o plano de participação nos lucros, são eles: a) comissão, sendo obrigatória a inclusão de um representante indicado pelo sindicato da categoria profissional; b) convenção coletiva; c) acordo coletivo. Ressalte-se que, nos três casos, existe a presença do sindicato obreiro na negociação, seja por meio de representante na comissão, de negociação com o sindicato patronal (convenção coletiva), ou de negociação direta com a empresa (acordo coletivo).

Apesar de todas as alterações, no tocante ao procedimento de negociação da participação nos lucros ou resultados, com a finalidade de deixar a norma conforme à Constituição (tentativa de harmonização com a Constituição), a doutrina majoritária, cremos que acertadamente, ainda considera inconstitucional o artigo 2º, I, da Lei nº. 10.101, por violar os arts. 8º, incisos III e VI, e 114, §2º da Constituição Federal.

Esta também é a posição de Arnaldo Süssekind⁸², que, acerca do tema, assevera:

Essas alterações, contudo, não removem, a nosso ver, a inconstitucionalidade acolhida pela Suprema Corte. A presença de um ou mais representantes sindicais não transforma a comissão eleita pelos empregados em sindicato que legalmente os representa. Em face do estatuído na Carta Magna, além da lei, somente a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado por entidade sindical e a sentença normativa proferida por tribunal de trabalho em dissídio coletivo possuem a normatividade abstrata no campo das relações de trabalho; isto é, o poder de criar norma aplicável, durante a sua vigência, aos que se encontrem ou venham a encontrar-se na situação fática geradora dos direitos e obrigações nela previstos (art. 8º, VI, e 114, § 2º). Ora, a comissão de empregados não se confunde com a pessoa jurídica do sindicato. Demais disto, a MP refere “um representante indicado pela respectiva categoria”, quando é comum a coexistência de duas ou mais categorias profissionais na mesma empresa.

⁸² SÜSSEKIND, Arnaldo, op. cit., p. 206.

Maurício Godinho Delgado⁸³ lembra que o art. 8º, VI, da CF/88 incorporou no direito coletivo do trabalho brasileiro, o princípio da interveniência sindical nas negociações coletivas.

A comissão referida no art. 2º, I, da Lei nº. 10.101 é inconstitucional, pois viola os incisos III e VI, do art. 8º, além do art. 114, todos da CF/88. A Constituição determina a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, cabendo ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria. A participação nos lucros ou resultados é um direito de toda coletividade de trabalhadores, portanto, deve ser negociado pelo sindicato. Nestes termos, nada mais correto que o seja por meio de negociações coletivas, tais como, a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho.

A inconstitucionalidade das comissões não é retirada pela representação do sindicato por uma pessoa, pois isto não transforma a comissão em sindicato. Desta forma, as comissões não podem agir como sindicato, sob pena de usurpação das atribuições sindicais.

Não obstante a inconstitucionalidade das comissões, norma mais favorável ao trabalhador deve ser tomada em consideração, ainda que objeto de negociação entre a empresa e uma comissão inconstitucional. Isto se deve ao princípio trabalhista da norma jurídica mais favorável.

Logo, a norma celebrada, se mais favorável ao empregado, será considerada válida, ainda que eivada de inconstitucionalidade a sua origem, devido o critério de hierarquia normativa existente no Direito do Trabalho⁸⁴.

⁸³ DELGADO, Maurício Godinho, op. cit., p. 78.

⁸⁴ No mesmo sentido, cf. DELGADO, Maurício Godinho, op. cit., loc. cit.

4 BENEFICIÁRIOS

Os beneficiários da participação nos lucros ou resultados são os trabalhadores urbanos e rurais das respectivas empresas, conforme o *caput*, do art. 7º, da Constituição Federal, e seu inciso XI. Os trabalhadores avulsos, por força do inciso XXXIV, do art. 7º, da CF/88 também serão beneficiários da participação nos lucros ou resultados.

Sérgio Pinto Martins⁸⁵ afirma que

o trabalhador temporário não tem direito à participação nos lucros, pois a Lei nº 6.019/74 não versa sobre o tema; além disso seria difícil sua instituição, pois o empregado só presta serviços por no máximo três meses para a empresa. A lei ordinária é que deveria tratar do tema, pois tal pessoa não deixa de ser um trabalhador.

⁸⁵ MARTINS, Sérgio Pinto, op. cit., p. 272.

É cediço que o art. 12, da Lei n.º. 6.019/74 não assegurou o direito à PLR aos trabalhadores temporários, entretanto, entendemos que, se o trabalhador temporário também é um trabalhador, que presta o trabalho para uma empresa (art. 2º, Lei n.º. 6.019/74), deve ter direito à participação nos lucros ou resultados, que é direito assegurado constitucionalmente aos trabalhadores, não havendo qualquer vedação constitucional nesse sentido. Portanto, deveria receber a PLR, que seria paga proporcionalmente aos meses trabalhados.

Os empregados domésticos não têm direito à participação nos lucros ou resultados, em virtude de a Constituição não ter assegurado, no parágrafo único, do art. 7º, esse direito aos domésticos. Ademais, os empregados domésticos não trabalham em empresas, e a participação se dá nos lucros ou resultados da empresa.

Sérgio Pinto Martins⁸⁶ assinala que “os servidores públicos também não terão direito ao citado benefício, visto que o §3º do art. 39 da Lei Maior não faz referência ao inciso XI do art. 7º da mesma norma”.

5 ACEPTÃO DE LUCROS E RESULTADOS

A Constituição Federal de 1988 estabelece que a participação do empregado na empresa deva ser nos lucros ou nos resultados. Assim, distingue duas formas de participações do empregado. A primeira sobre o lucro, a segunda sobre os resultados.

Por lucro se deve entender por vários tipos de lucros apurados contabilmente pela empresa. Pode ser utilizado o lucro real, o lucro operacional, lucro líquido, lucro bruto, dentre outros lucros, como base de cálculo para a PLR.

Para Arnaldo Süssekind⁸⁷, o único lucro possível para se calcular a PLR é sobre o lucro real. Ademais, como a lei não conceitua o lucro que devem os empregados terem participação, toma por modelo a conceituação trazida pela legislação do Imposto de Renda: “é aquele auferido pela empresa depois de deduzidas as reservas e as

⁸⁶ Idem.

⁸⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo, op. cit., p. 207.

despesas operacionais, nas quais se inclui a participação concedida aos empregados, além dos reajustes patrimoniais e deduções autorizadas”.

Sérgio Pinto Martins já entende diferente, aduzindo que o lucro a que a Constituição se refere deva ser o lucro líquido, não podendo se tratar do lucro bruto. Ademais, afirma que

o conceito de lucro diz respeito ao resultado da atividade econômica da empresa, abstraídas as despesas do empreendimento. Verifica-se que o conceito de lucro é de natureza econômica, decorrente da atividade econômica da empresa, de produzir bens e serviços para o mercado. Havendo sobras do exercício da atividade econômica por parte da empresa é que se poderá falar em lucros.

Diferentemente do lucro, o resultado é um termo bem mais amplo que, por isso, pode conjugar diversos fatores diferentes, podendo conter critérios contábeis ou não. Resultado pode ser entendido como alguma meta estabelecida pela empresa. Se cumprida a meta satisfatoriamente, geraria direito à participação nos resultados na medida de sua satisfação. Caso não cumprida não geraria direito algum.

Para Arnaldo Süssekind⁸⁸, resultados

...são metas que podem estar relacionadas com a produtividade, a produção, a renda bruta, índices de venda ou de qualidade; numa empresa de exportação de bens, com o volume total ou o valor em dólares da exportação etc. São várias metas que podem ser estipuladas pelo acordo coletivo entre a empresa e o sindicato. Esse acordo tanto pode ter por objeto o lucro, como um determinado resultado ou até a combinação de ambos.

A participação nos resultados é interessante nos casos de empresas que não tenham por objeto o lucro, como instituições de beneficência, associações recreativas, sindicatos etc. Assim, os trabalhadores poderiam ter uma participação financeira dos resultados obtidos⁸⁹.

⁸⁸ Idem.

⁸⁹ MARTINS, Sérgio Pinto, op. cit., p. 267.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa é tema bastante polêmico. Na análise das correntes doutrinárias, estudamos a diversidade de visões acerca da PLR, analisando a repulsa do sindicalismo revolucionário ao instituto, a aceitação por parte da doutrina social da igreja e da corrente neoliberal, liberal e reformista, além de posições divergentes entre os empregadores, alguns radicalmente contra, por não aceitarem a divisão dos seus lucros ou resultados, outros a favor, e valendo-se dos benefícios trazidos pela PLR, em termos de gestão empresarial.

A participação nos lucros ou resultados da empresa consiste no pagamento realizado pelo empregador ao empregado, em decorrência do contrato de trabalho, constituindo remuneração complementar ao justo salário legal ou convencional estipulado pelas partes, mas desvinculando-se da remuneração por força de norma constitucional, sendo calculada sobre os lucros ou os resultados exclusivamente positivos alcançados pela empresa, distribuindo-se, assim, de uma forma mais equânime

e justa, os valores que foram conquistados não só pela atuação dos sócios, mas também, pela atuação dos empregados.

A Constituição Federal de 1988 desvinculou a PLR da remuneração. Não tendo natureza salarial, nem desconfigurando a relação de emprego, pois não transforma o contrato de trabalho em contrato de sociedade, a natureza jurídica da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, como salienta Amauri Mascaro Nascimento, é expressa pelo seu próprio nome⁹⁰, tendo, portanto, natureza jurídica *sui generis*, de participação. Trata-se de uma prestação aleatória, dependente da existência de lucro⁹¹ ou resultado.

Diversos são os fundamentos que embasam a PLR, possuindo fundamentos de ordem filosófico-sociais, psicológica, econômica e jurídica⁹², mas o principal fundamento é a participação não só do capital para a consecução do lucro, mas também do trabalhador, que, por isso, deve receber parcela de contribuição pelo seu intento.

A PLR, por força de norma constitucional (art. 7º, XI, da CF/88), é desvinculada da remuneração.

Não sendo salário, os valores pagos a título de participação nos lucros não serão considerados para efeito de incidência de ônus sociais, trabalhistas, previdenciários ou fiscais e não entram no salário-base do empregado para fins de recolhimento do fundo de garantia, do cálculo de indenizações de 13º salário, de remuneração das férias e do repouso semanal, de pagamento de adicionais salariais, de gratificações, prêmios, abonos, de recolhimento de contribuições previdenciárias etc.⁹³

Além disso, a PLR, no direito brasileiro, apesar de posições doutrinárias contrárias, é obrigatória, tanto a instituição de um plano de pagamento da PLR, quanto o seu pagamento, pois é direito, constitucionalmente assegurado, do trabalhador, não havendo nem a alegação de norma constitucional de natureza limitada, pois já há regulamentação do preceito constitucional, por meio da Lei nº. 10.101/2000.

⁹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, op. cit., p. 858.

⁹¹ MARTINS, Sérgio Pinto, op. cit., p. 272.

⁹² BARROS, Alice Monteiro de, op. cit., p. 760/761.

⁹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, op. cit., p. 859.

O pagamento da PLR, todavia, só será realizado quando houver lucros ou resultados positivos. Não os havendo, por óbvio, a empresa não pagará a participação. Outrossim, o empregado não participará nos lucros ou resultados negativos.

A regulamentação do preceito constitucional da PLR só ocorreu no final de 1994, por medida contestável, qual seja, a medida provisória. As medidas provisórias só podem ser adotadas pelo Presidente da República em caso de relevância e urgência (art. 62, CF/88). Com relação à PLR, sua relevância é latente, entretanto, não vislumbramos o requisito da urgência, dessa forma, a medida provisória não é meio hábil para regulamentá-la.

A Lei nº. 10.101/2000, que regulamentou o art. 7º, XI, da Constituição, dispõe sobre as normas aplicáveis à participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa.

A lei estabelece que a PLR é baseada em dois prismas fundamentais: a) é instrumento de integração entre o capital e o trabalho, e; b) serve de incentivo à produtividade.

A PLR será negociada entre os sindicatos patronais e obreiros, por meio de comissão, convenção ou acordo coletivo. Entendemos que a comissão é procedimento inconstitucional de negociação da PLR, pois fere os incisos III e VI, do art. 8º, além do art. 114, todos da CF/88.

O instrumento do acordo será arquivado no sindicato profissional. Estão isentas do pagamento da PLR as pessoas físicas e as entidades sem fins lucrativos que cumpram determinados requisitos estabelecidos na lei.

A PLR pode ser deduzida como despesa operacional, para fins de apuração do lucro real. É vedado o pagamento da PLR em período inferior a um semestre, ou mais de duas vezes no ano. A parcela recebida pelo empregado a título de PLR será tributada na fonte, cabendo a empresa recolher o tributo.

Havendo impasse nas negociações, as partes poderão se utilizar de mediação ou arbitragem de ofertas finais. Na mediação, o mediador não tem poder decisório, apenas opina. Na arbitragem de ofertas finais, em que não se admitirá desistência, após firmado o compromisso arbitral, o árbitro tem poder decisório, sua decisão não precisa

de homologação judicial, mas só poderá escolher ou a proposta da empresa, ou a proposta dos empregados, não podendo estabelecer um meio termo, por exemplo.

São beneficiários da PLR os trabalhadores urbanos e rurais, incluindo os trabalhadores avulsos. Os trabalhadores temporários, por força da Lei nº. 6.019/74, não teriam direito à PLR, porém, entendemos que os trabalhadores temporários também são trabalhadores e, por isso, não há porque negar-lhes um direito assegurado pela Constituição. Não têm direito à PLR os empregados domésticos e os servidores públicos.

Apesar de haver posições no sentido de que o lucro que serviria para calcular a PLR deveria ser apenas o lucro real, e outras sustentando que o lucro deveria ser o lucro líquido. Entendemos que podem ser utilizados vários tipos de lucros, apurados contabilmente pela empresa, no cálculo da PLR, tais como, o lucro real, o lucro operacional, lucro líquido, lucro bruto, dentre outros lucros.

Diferentemente do lucro, o resultado é um termo bem mais amplo que, por isso, pode conjugar diversos fatores diferentes, podendo conter critérios contábeis ou não. Resultado pode ser entendido como alguma meta estabelecida pela empresa. Se cumprida a meta satisfatoriamente, geraria direito à participação nos resultados na medida de sua satisfação. Caso não cumprida não geraria direito algum.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIVROS:

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

CAVALCANTE, Davi Tiago. *Da Participação nos Lucros da Empresa*. Disponível em: <<http://www.uj.com.br/publicacoes/doutrinas/default.asp?action=doutrina&coddou=1519>>. Acesso em: 08 de outubro de 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

_____. *Salário: Teoria e Prática*. Belo Horizonte: Del Rey, 1997.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

_____. *Participação dos empregados nos lucros das empresas*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 22.ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

_____. *Direito do Trabalho na Constituição de 1988*. São Paulo: Saraiva, 1989.

NASCIMENTO, Marcelo Costa Mascaro. *Origens e principais questões jurídicas da participação nos lucros ou resultados*. (Dissertação de Mestrado – USP). São Paulo, 2003.

PRINCÍPIO CONTÁBIL. In: WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2009. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Princ%C3%ADpio_cont%C3%A1bil&oldid=17455193>. Acesso em: 9 nov. 2009.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 29. ed. rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 3.ed. (ampl. e atual.). Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

_____. *Instituições de Direito do Trabalho*. vol. 1. 21. ed. São Paulo: Ltr, 2004.

LEGISLAÇÃO:

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. In: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10101.htm>. Acesso em: 09 de novembro de 2009.

CONSTITUIÇÃO DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL (DE 18 DE SETEMBRO DE 1946). In: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constitui%C3%A7ao46.htm>. Acesso em: 09 de novembro de 2009

LEI Nº. 10.101, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000. In: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10101.htm>. Acesso em: 09 de novembro de 2009.

ANEXO I – LEI Nº. 10.101/2000

LEI Nº 10.101, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.⁹⁴

[Conversão da MPv nº 1.982-77, de 2000](#)

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

[Texto compilado](#)

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

Art. 1º Esta Lei regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do [art. 7º, inciso XI, da Constituição](#).

Art. 2º A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

I - comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

II - convenção ou acordo coletivo.

⁹⁴ LEI Nº 10.101, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000. In: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10101.htm>. Acesso em: 09 de novembro de 2009.

§ 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

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

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

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

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

I - a pessoa física;

II - a entidade sem fins lucrativos que, cumulativamente:

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

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

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

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

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

§ 1º Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, nos termos da presente Lei, dentro do próprio exercício de sua constituição.

§ 2º É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil.

§ 3º Todos os pagamentos efetuados em decorrência de planos de participação nos lucros ou resultados, mantidos espontaneamente pela empresa, poderão ser compensados com as obrigações decorrentes de acordos ou convenções coletivas de trabalho atinentes à participação nos lucros ou resultados.

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

§ 5º As participações de que trata este artigo serão tributadas na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês, como antecipação do imposto de renda devido na declaração de rendimentos da pessoa física, competindo à pessoa jurídica a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto.

Art. 4º Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio:

I - mediação;

II - arbitragem de ofertas finais.

§ 1º Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.

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

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

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

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

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

~~Art. 6º Fica autorizado, a partir de 9 de novembro de 1997, o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, observado o art. 30, inciso I, da Constituição. — Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de quatro semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras previstas em acordo ou convenção coletiva.~~

~~Art. 6º Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades de comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição. [\(Redação dada pela Medida Provisória nº 388, de 2007\)](#) — Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva. [\(Redação dada pela Medida Provisória nº 388, de 2007\)](#)~~

Art. 6º Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição. [\(Redação dada pela Lei nº 11.603, de 2007\)](#)

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva. [\(Redação dada pela Lei nº 11.603, de 2007\)](#)

~~Art. 6º-A. É permitido o trabalho em feriados nas atividades de comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 388, de 2007\)](#) Art. 6º-B. As infrações ao disposto nos arts. 6º e 6º-A desta Lei serão punidas com a multa prevista no art. 75 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 388, de 2007\)](#) Parágrafo único. O processo de fiscalização, de autuação e de imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 388, de 2007\)](#)~~

Art. 6º-A. É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição. ([Incluído pela Lei nº 11.603, de 2007](#))

Art. 6º-B. As infrações ao disposto nos arts. 6º e 6º-A desta Lei serão punidas com a multa prevista no art. 75 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. ([Incluído pela Lei nº 11.603, de 2007](#))

Parágrafo único. O processo de fiscalização, de autuação e de imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho. ([Incluído pela Lei nº 11.603, de 2007](#))

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

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

Congresso Nacional, em 19 de dezembro de 2000; 179º da Independência e 112º da República.

Senador ANTONIO CARLOS MAGALHÃES
Presidente

ANEXO II – QUADRO GERAL DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS

MEDIDAS PROVISÓRIAS

Quadro Geral

Nº da Medida	Ementa	Situação
1.982-77, de 23.11.2000 Publicada no DOU de 24.11.2000	Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Convertida Lei nº 10.101, de 2000	Originária: 794 Edições: 860 , 915 , 955 , 980 , 1006 , 1.029 , 1.051 , 1.077 , 1.104 , 1.136 , 1.169 , 1.204 , 1.239 , 1.276 , 1.315 , 1.355 , 1.397 , 1.439 , 1.487 , 1.487-20 , 1.487-21 , 1.487-22 , 1.487-23 , 1.487-24 , 1.487-25 , 1.539 , 1.539-27 , 1.539-28 , 1.539-29 , 1.539-30 , 1.539-31 , 1.539-32 , 1.539-33 , 1.539-34 , 1.539-35 , 1.539-36 , 1.539-37 , 1.539-38 , 1.619-39 , 1.619-40 , 1.619-41 , 1.619-42 , 1.619-43 , 1.619-44 , 1.619-45 , 1.698-46 , 1.698-47 , 1.698-48 , 1.698-49 , 1.698-50 , 1.698-51 , 1.769-52 , 1.769-53 , 1.769-54 , 1.769-55 , 1.769-56 , 1.769-57 , 1.769-58 , 1.878-59 , 1.878-60 , 1.878-61 , 1.878-62 , 1.878-63 , 1.878-64 , 1.982-65 , 1.982-66 , 1.982-67 , 1.982-68 , 1.982-69 , 1.982-70 , 1.982-71 , 1.982-72 , 1.982-73 , 1.982-74 , 1.982-75 , 1.982-76

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/Quadro/_Quadro%20Geral.htm#1982-77>. Acesso em: 09 de novembro de 2009.

