

Uma visão sobre a participação nos lucros e resultados

Fabiula Silva de Almeida

AEDB

fabiu17@hotmail.com

Amanda Resende Batista

AEDB

mandinharesende@yahoo.com.br

Francisco Galdino Junior

AEDB

chicogaldino@gmail.com

Márcio José Eleutério

AEDB

mjeleute@hotmail.com

Alex Dias Guimarães

AEDB

alexdias-guimaraes@hotmail.com

RESENDE/RJ

2009

Uma visão sobre a participação nos lucros e resultados

RESUMO

A participação nos lucros e resultados surgiu da Administração participativa, na qual entende que a organização deve ter sua estrutura hierárquica horizontal com um mínimo de níveis possível. Através da administração participativa, os funcionários são integrados, podendo participar das decisões, além de participar financeiramente dos lucros e resultados da empresa. O objetivo desse trabalho é buscar esclarecer o funcionamento dessa poderosa ferramenta dentro da organização. Através da elaboração do artigo, compreendemos as modalidades de remuneração variável, bem como seus pontos fracos e fortes nas áreas administrativas, políticas e sociais de suas relações com o empregador e o empregado.

Palavras Chave: Participação, Lucro, Salário e empregado.

1. INTRODUÇÃO

O tema participação nos lucros e resultados da empresa é muito citado nas organizações e também em Constituições anteriores – 1946 e 1967, e da Emenda Constitucional nº1 de 1969. Porém ela nunca havia sido implantada por falta de regulamentação. Na Constituição de 1988, a PLR está no artigo 7, inciso XI. Sua implantação é normalmente feita em acordos sindicais, favorecendo a sua negociação e flexibilidade.

Algumas empresas, mesmo sem a obrigação legal, pagavam habitualmente a participação no lucro e resultados a seus empregados. Porém era considerada remuneração com incidências dos encargos sociais.

O primeiro registro da PLR numa organização, segundo MARTINS (1996), quando Albert Gallatin, Secretário do Tesouro de Jefferson, distribuiu aos empregados uma parte dos lucros das indústrias de vidro. Napoleão Bonaparte em 1812 por meio de um decreto concedeu, também, aos artistas de Comédie Française a participação nos lucros após o cálculo financeiro do final do ano. De forma mais sistematizada, a participação passou a ser observada na Inglaterra em 1850 com forma de combater os movimentos grevistas. Nos Estados Unidos a idéia chega em 1889.

Conforme Juiz do Trabalho, Sérgio Pinto Martins, in O.T. de 2001, do Mapa Fiscal: participação nos lucros é o pagamento feito pelo empregador ao empregado, em decorrência do contrato de trabalho, proveniente da lei ou da vontade das partes, referente à distribuição do resultado positivo obtido pela empresa, o qual o obreiro ajudou a conseguir. Tal pagamento pode ser decorrente de lei, de norma coletiva, de regulamento da empresa ou do próprio contrato de trabalho.

Podemos definir PLR também como o pagamento feito pela empresa ao funcionário em razão do contrato de trabalho. O lucro a ser distribuído é somente o resultado positivo e não o negativo, uma vez que a organização tem que assumir o risco de sua atividade econômica, conforme art. 2º da CF/88.

2. LEGISLAÇÃO

Na Constituição Federal, no inciso XI do art. 7º, garante aos trabalhadores urbanos e rurais o direito à participação nos lucros ou resultados das empresas, além da remuneração.

As medidas provisórias regulamentaram esse direito, que foram sucessivamente reeditadas, sendo a última delas a de nº. 1.982-77/2000.

Em 19/12/2000 a MP nº. 1.982-77/2000 foi convertida e a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, passou a ser regulada pela Lei nº. 10.101.

2.1 LEI Nº. 10.101/2000 - PROCEDIMENTOS PRÁTICOS

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:

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

b) convenção ou acordo coletivo.

(Caput e incisos I e II do art. 2º).

2.2 PERIODICIDADE

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.

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.

(§§ 2º e 3º do art. 3º).

A participação nos lucros ou resultados de que trata esta matéria incide:

a) 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;

b) 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.

c) 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.

[Caput e §§ 1º e 5º do art. 3º).

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 de informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

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

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

(§§ 1o e 2o do art. 2o).

2.3 PENALIDADE

De acordo com a Lei nº. 10.101/2000 empresa na tem obrigação de oferecer os lucros e resultados, salvo se tiver feito negociação.

A Lei citada acima apenas estabelece as regras para o consentimento do pagamento da participação nos lucros e resultados, porém não informa nenhuma penalidade ou sanção pelo seu descumprimento.

A PLR é entendida por aquilo que costumamos chamar de parcelas não salariais. É uma remuneração variável, isto é, que depende do seu desempenho durante aquele ano para que consiga ganhar uma parte do lucro ou resultado da empresa em que trabalha. Trata-se de parcelas econômicas que não se integram ao salário obreiro, não tendo o efeito expansionista circular tão próprio dos salários.

Essa remuneração variável que não integra ao salário vem aumentando na realidade brasileira, em especial nos empregos de alto salário. São considerados de benefícios ao empregado.

Fazem também parte dos benefícios dados ao empregado: o oferecimento de convênios médicos e odontológicos, educação, seguro de vida, seguro de acidentes pessoais, previdência privada etc.

Esses benefícios oferecidos pela a empresa têm o intuito de atrair e manter o empregado no quadro de funcionários. Existem algumas vantagens na utilização desse mecanismo, pois para o colaborador, com isso ele terá uma melhor qualidade de vida e também poupa seu dinheiro com esses serviços que teria de pagar com seu salário. Com isso a empresa também não precisa oferecer salários tão altos, para atrair e manter seus empregados, diminuindo o valor de sua folha de pagamento com os salários. Uma vantagem que não podemos deixar de comentar é que alguns desses benefícios podem ser descontados do imposto de renda das pessoas jurídicas, o que torna esses benefícios ao empregado, também interessante para a empresa.

3. IMPRECIÇÕES DA PLR

Há uma grande discussão no que se trata de PLR. Vem sendo abordada tanto pelos empresários brasileiros quanto pelos os sindicatos. Mesmo com a lei nº 10.101/ (2000), ainda existem dúvidas à sua aplicação legal.

Esta participação que é uma forma de dividir uma parte dos lucros conseguidos pela empresa com o esforço dos seus funcionários. Esta parcela uma vez antecipadamente definida, normalmente varia entre 5 e 15% do lucro líquido em benefício aos funcionários. Com uma boa implantação, a PLR pode acarretar em um acréscimo de motivação suplementar que leva os colaboradores a um maior comprometimento, o que provoca uma melhor produtividade. “Ponderando às vantagens fiscais que a lei oferece, entre elas a dispensa de encargos sociais e dedução com despesas no Imposto de Renda e ainda a desvinculação ao salário, poderíamos afirmar que é muito melhor pagar a PLR do que aumentar os salários”, afirma a economista Fernanda Della Rosa.

Segundo MAXIMIANO (2000), se as pessoas compartilham dos problemas e decisões devem também de alguma maneira compartilhar dos resultados alcançados através de seu esforço. A participação nos lucros e resultados no conjunto da teoria sobre administração participativa é, então, um mecanismo de gratificação pelo trabalho desempenhado.

A PLR, muitas vezes, é tratada conforme a sua cultura e sua organização. As médias e grandes empresas estão na frente deste processo. As empresas de micro e pequeno porte ainda estão um pouco mais devagar neste processo, sejam por suas peculiares necessidades, sejam pelo seu tamanho ou pela vulnerabilidade frente às mudanças constantes do mercado e da economia brasileira. Agora, a realidade esta se alterando, porque os trabalhadores estão pressionando no sentido de introduzir cláusulas de PLR dentro das convenções coletivas de trabalho é muito grande. Mesmo ainda não existindo a obrigatoriedade da lei, ela é um instrumento que regulamenta os atos praticados em relação ao assunto.

4. PROCEDIMENTO

No seu art. 2º, da lei 10.101, está descrito o procedimento, que será elemento de negociação por comissão escolhidas pelas partes, por convenção ou acordo coletivo. No caso de divergências entre as partes sobre pontos da negociação, a Justiça do Trabalho, não pode escolher as regras para a PLR, pois a lei afirma no seu artigo 4º que a solução das pendências deve ocorrer através da mediação e da arbitragem de ofertas finais. Por ser negociação, não cabe a solução judicial, mas sim a extrajudicial do conflito.

Deverá, sempre, ter a participação do sindicato. A validade da PLR é aceita desde que o instrumento celebrado seja arquivado em entidade sindical dos trabalhadores (art. 2º parágrafo 2º).

A PLR só se aplica para empresas, mais especificamente às pessoas jurídicas. A lei 10.101 em seu artigo 2º, parágrafo 3º faz a observação que não se equipara a empresa para os fins da lei 10101/2000:

I) pessoa física.

II) entidades 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 à entidade de congênera 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.

5. VANTAGENS E PROBLEMAS

O principal objetivo da PLR é a motivação, gerando melhores resultados. Porém, se ela for implantada de forma inadequada, pode causar situações desagradáveis, como a falta do envolvimento dos funcionários. A PLR apresenta algumas vantagens e desvantagens para o empregado e para a empresa. De acordo com a advogada Gisele Delgado, citamos algumas delas:

a) Vantagens para a empresa:

1) possibilidade de ter gastos de valor variável com folha de pagamento de empregados, assim em épocas de pouco lucro ou produção, reduziria os custos;

2) maior empenho dos empregados aumentando a produção, metas, lucros;

3) maior comprometimento dos empregados com a empresa;

4) isenção de encargos sociais, com a não incidência de qualquer encargo trabalhista sobre o valor do PLR;

5) dedução com despesas no Imposto de Renda da empresa;

6) Melhoria da qualidade;

7) Diminuição das perdas e desperdícios;

8) Diminuição de Custos;

9) Havendo prejuízo, a empresa não paga o PLR.

b) Vantagens para o empregado.

1) aumento nos vencimentos finais dos empregados;

2) maiores benefícios sem aumentar o desconto do Imposto de Renda, pois um salário maior faz subir a alíquota;

3) incentiva a solidariedade entre os empregados e entre estes e a empresa.

Além das vantagens, a PLR também apresenta alguns problemas, tais como:

Flutuação dos vencimentos finais dos empregados;

Possibilidade de aumento de ritmo da jornada de trabalho causando stress nos empregados;

Redução no recolhimento de contribuições sociais;

Aumento da negociação com a empresa possibilitando outros benefícios;

O empregado acaba arcando com uma parcela do risco do negócio quando as metas ou lucros não foram alcançados;

Dificuldade de divulgação do lucro da empresa e divulgação do cumprimento das metas;

Diminuição dos vencimentos de aposentados e afastados que geralmente ficam fora dos planos do PLR.

Apresentação de dados sigilosos;

Gastos com treinamentos para que o funcionário possa contribuir para o aumento dos lucros;

Insatisfação dos funcionários caso achem que o valor pago não foi coerente com o trabalho feito.

6. ADMINISTRAÇÃO PARTICIPATIVA E A PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

A administração participativa dentro de uma organização é considerada como a oportunidade dada ao empregado de participar e ajudar nas decisões de diversos aspectos concernentes a organização. Esta atitude adotada pela alta administração, gera dentro do ambiente de trabalho, um sentimento de valorização do empregado a partir do momento onde o mesmo, percebe que a organização não se preocupa apenas com o cumprimento de suas funções básicas, mas também com a visão que ele tem da empresa como um todo e do que ele pode contribuir para melhoria dos processos.

O conceito de administração participativa é uma grande evolução nos dias de hoje, de modelos administrativos fechados, onde as organizações mantinham o foco do empregado, apenas no cumprimento eficaz de suas atividades, por ela contratada.

Historicamente, esta mudança de pensamento de modelos administrativos mais fechados para o modelo participativo, ocorreu entre os anos 80 e 90, onde as organizações observaram a possibilidade de redução ou substituição das estruturas hierárquicas pela autogestão ligada à base da pirâmide, o que envolve diretamente o setor produtivo. Segundo MAXIMINIANO (2000), esta mudança gera para a organização, maior eficiência e economia visto que o número de cargos de chefia é reduzido.

Para CHIAVENATO (1994), o modelo de administração participativa, exige de todos os envolvidos, uma reflexão mental e emocional, quanto aos trabalhos realizados em grupos motivados e engajados em contribuir no atingimento dos objetivos organizacionais, e é considerado por ele como o melhor modelo de gestão administrativa.

Entende-se que dentro deste modelo de administração, que a hierarquização deva ser o mais horizontalizada possível, o que irá requerer da organização, uma gestão da informação bem flexível, eficaz e disponível a todos que se engajam nas melhorias do processo e conseqüentemente nos negócios da organização.

Como forma de recompensa no ativo auxílio nas tomadas de decisão e na busca por melhorias nos processos, os empregados tem o direito concedido pela organização a

receber parte dos lucros adquiridos por ela no benefício de participação nos lucros, o que finaliza assim este ciclo de envolvimento entre empregados e organização.

7. PARTICIPAÇÃO FUNCIONAL PARA CRIAÇÃO DAS METAS DA PLR

Através da participação ativa dos colaboradores e de um plano de metas, é possível criar condições mensuráveis para que os trabalhadores possam usufruir as condições de pagamento previsto pela Lei 10.101/2000.

Ainda sim, muitas empresas não utilizam de ferramentas confiáveis para mensurar estas metas ou até mesmo não utilizam planos de metas. Com isto, ficam condicionadas a pagar somente os valores pré-estabelecidos em acordos coletivos e que muitas vezes não chegam a um salário mínimo.

Conforme o Art.2º da Lei 10.101/200, 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.

Assim sendo, fica inevitável não falarmos das comissões sindicais e dos planos de metas estabelecidas entre as empresas e suas respectivas comissões.

É possível analisar que a participação efetiva das comissões em decisões que ditam as regras destes planos torna possível concretizá-los ao fim do período.

Em via de regra, as empresas utilizam-se de acordos coletivos homologados em convenções e que muitas vezes estipulam um valor simbólico a ser pago aos empregados independentes se as mesmas possuam ou não as mesmas características, seja ela de número de funcionários ou condição de seu segmento.

Muitas vezes este valor não chega a um salário mínimo o que motiva as empresas a não estabelecer um plano de metas, uma vez que estão condicionadas a um valor único e não variável.

Como no próprio Art.2º, inciso II, da Lei 10.101/200 condiciona a PLR a convenção ou acordo coletivo, as empresas buscam o apoio dos sindicatos, para que se formem as comissões constituídas por funcionários da empresa, tornando o processo transparente e efetivo para ambos os lados.

Hoje em dia, com o fortalecimento das bases sindicais, muitas empresas não conseguem estabelecer o plano de metas sem a participação de uma comissão de trabalhadores e que muitas vezes se tornam peça fundamental em relacionamento junto aos empregados. Os trabalhadores trazem os anseios dos trabalhadores para o próximo ano, ou seja, a empresa sabe o que os empregados estão esperando e assim fica mais fácil estipular regras e metas para a PLR.

Com a participação desta comissão, a empresa também se beneficia do fator participativo, pois todos que participam na elaboração das metas sentem-se importante

perante a empresa e motivados a cumpri-las, pois sabem que elas são possíveis e que trazem a garantia de participação nos resultados da mesma.

Podemos concluir que as comissões sindicais estabelecidas dentro das empresas são ferramentas fundamentais para que se possa costurar um plano entre a empresa e seus funcionários, pois estes são motivados a participar não somente para atingir as metas dos planos, mas também a elaborá-los.

A relação clara entre causa e efeito é conseguida por meio de critérios de fácil visualização que, além de exaustivamente divulgados e explicados, devem ser aceitos e compreendidos por todos (nível de produção, estragos, devoluções, absenteísmo, etc.). No entanto, é altamente desejável que a variável lucro seja claramente explicitada como condicionante do pagamento, independentemente dos resultados atingidos.

É necessário verificar a participação dos funcionários junto às empresas, as convenções ou nas aprovações via escrutínio secreto, pois haverá sempre a necessidade de homologar o que se é projetado junto ao sindicato da categoria.

Este próximo tema fecha o ciclo da PLR, pois de nada adianta ter o plano com a participação de todos se o mesmo não for homologado junto ao sindicato da categoria.

8. HOMOLOGAÇÃO DA PLR PARA EFEITOS LEGAIS

A homologação dos acordos sindicais é feita através da participação dos funcionários e sindicato, ou seja, os mesmos aprovam ou não o que se foi elaborado.

Não é diferente com a PLR, ou seja, mesmo sendo desenvolvida pelos empregados através das comissões e negociado com a empresa, o mesmo só terá valor legal se for homologado junto ao sindicato, que por sua vez somente vai processar o acordo se o mesmo for aprovado pelos funcionários da empresa.

Este processo é a conclusão de todo um ciclo, pois a participação, envolvimento e desenvolvimento de objetivos, somente serão homologados se seguir estes passos. Existem questões que não são descritas em um acordo, como o condicionamento do pagamento em caso somente de lucro, que em termos gerais, devem estar claramente mencionados nos acordos.

Os funcionários terão uma visão de todo o conteúdo e assim tornam-se parte integrante de todo este processo, e assim condicionam a empresa a um ciclo de sucesso, pois motivação e renda variável são fatores críticos de sucesso para uma melhor desempenho de sua empresa/empregados.

09. CONCLUSÃO

Consideramos assim a PLR, como um importante instrumento de benefício oferecido pela empresa aos seus empregados, onde esta pode utilizar-se deste, também como um meio de aproximação de sua mão-de-obra, para com seus objetivos organizacionais. Este grau de aproximação irá variar de acordo com a metodologia de elaboração e com as condições que a empresa definir para sua base de cálculo.

Na elaboração e definição das condições, é de grande importância que a empresa atenda plenamente o que rege a Constituição Federal de 1988 e a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas).

Como todo instrumento de remuneração variável, a PLR possui suas vantagens e desvantagens, onde entendemos que o seu uso pela empresa, possui um caráter competitivo, partindo do princípio que seus fundamentos e condições, podem atrair ou fazer perder a oportunidade de mão-de-obra qualificada (talentos), ficando assim este que antes existia a disposição no mercado, na mão de seus concorrentes, pelo fato de que as condições de base de cálculo para seu resultado final, não foram atraentes suficiente para este indivíduo. Além disto, devemos ressaltar que a produtividade da empresa também é sensivelmente afetada, pois empregados satisfeitos com a possibilidade de reparte dos lucros, irão com certeza buscar atingir as metas de produção, o que é uma das condições para o resultado final do valor a ser pago na PLR.

Talvez um dos pontos mais importantes do assunto PLR, está justamente na dupla vantagem que este instrumento oferece, onde para a parte que cabe ao empregado, proporciona a ele uma redução nos seus gastos com serviços que teria de pagar com seu salário, e por outro lado, proporciona à empresa a não necessidade de oferecer salários tão altos, para atrair o empregado que precisa, diminuindo assim, o valor final de sua folha de pagamento.

Partindo desta análise, dizemos que a PLR sem dúvida, deve fazer parte das pautas organizacionais, para uma justa interação com seus funcionários e para a busca no atingimento de suas metas.

10. BIBLIOGRAFIA

Disponível em <<http://www.sei.ba.gov.br/publicacoes/bahia>> Acesso em: 12 de janeiro de 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando pessoas: o passo decisivo para a administração participativa. 3a. ed., São Paulo: Makron Books, 1994.

Disponível em: <<http://www.fgvsp.br/iberoamerican/papers>> Acesso em: 20 abril 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. Participação dos empregados nos lucros das empresas. São Paulo: Malheiros, 1996.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. Teoria Geral da Administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada. 2a. ed., São Paulo: Atlas, 2000.

Disponível em: <<http://www.r2learning.com.br>>. DELEGADO, Dra. Gisele. Participação dos Trabalhadores nos lucros e resultados da empresa. Acesso em 15 de agosto de 2009.