

# ANÁLISE CRÍTICA DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

**Autora: CAROLINE ANA GASS**

## RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo realizar uma análise acerca da garantia constitucional da participação nos lucros ou resultados pelos empregados, frente a legislação inferior que a regulamenta e as vantagens possivelmente obtidas pelos trabalhadores. O artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal indica como direito fundamental dos trabalhadores a participação nos lucros ou resultados obtidos pela empresa, sendo tal direito regulamentado pela Lei 10.101/00. Ocorre que a referida garantia constitucional não tem obrigatoriedade quanto a sua implantação, pois a mesma só é visualizada após a devida negociação entre o empregado e o empregador, o que, para alguns, foge do propósito da Norma Constitucional, já que, desta forma, não garante ao trabalhador a proteção esperada. Verificando que o instituto em tela, muitas vezes, é deveras vantajoso ao empregado, necessário discutir se não caberia apenas a esse decidir quanto a sua participação nos lucros e resultados, tornando-se, portanto, obrigatória a negociação pelo empregador, eis que se trata de um direito fundamental garantido ao empregado.

**Palavras-chave:** 1. Participação nos Lucros ou Resultados 2. Direito Fundamental 3. Obrigatoriedade 4. Vantagens aos trabalhadores

## 1 INTRODUÇÃO

O grande desafio existente quanto a efetivação do direito a participação dos lucros e resultados, resguardado constitucionalmente no art. 7º, inciso XI, não é alvo de críticas por grandes juristas, nem possui grande repercussão na mídia, mas deve ser tratado com muita atenção, vez que faz referência a direitos dos trabalhadores, parte vulnerável de uma relação trabalhista. Tanto é verdade que, até a criação da CLT, a resguarda dos direitos precípuos aos trabalhadores eram insuficientes, eis que esses viviam em condições de vida e trabalho inaceitáveis.

Após 73 (setenta e três) anos da Consolidação das Leis do Trabalho, muitas melhorias ocorreram, entretanto não se pode dizer que se passou tempo suficiente para se considerar os empregados como ocupantes de posição igualitária na relação trabalhista. Talvez, inclusive, isso nunca ocorrerá.

As leis trabalhistas, visando certa igualdade, garantem a negociação trabalhista, envolvendo os dois lados, entretanto, a empresa sempre terá mais força durante as referidas negociações e prova disso são as dificuldades visualizadas no histórico dos trabalhadores na luta pelos seus direitos. Não obstante muitas conquistas possam ser observadas, essas ainda não são suficientes para dar devida e ampla tutela aos trabalhadores de modo que esses atinjam o mesmo patamar dos empregadores na relação jurídico-trabalhista.

Ademais, quando se tratar de norma prevista na Constituição Federal, principalmente quando direito fundamental, a lei deve garantir, ao máximo, este direito, mesmo que com restrições, a fim de que se possa alcançar a proteção esperada.

Todavia, não é o que se visualiza no caso referente à divisão dos lucros e resultados, pois mesmo existindo norma constitucional no sentido de oportunizar aos trabalhadores a parte nos lucros das empresas, essas não são obrigadas a instituir a PLR, pois tal instituto deve ser objeto de negociação entre empregados e empregadores, segundo a Lei 10.101/00.

Diante disso, por se tratar de uma afronta constitucional, a qual é aceita, vez que são as empresas, na sua maioria, que giram a economia e comandam o país, deve-se realizar um estudo demonstrando que, além de se tratar de norma constitucional, a qual é dotada de obrigatoriedade, a mesma oferece grandes benefícios aos trabalhadores, devendo, portanto, ser esses os detentores da escolha quanto a efetivação ou não desse instituto na sua relação de trabalho.

## 2 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

### 2.1 Conceitos e distinções entre remuneração e salário

Preliminarmente, no fito de uma maior compreensão quanto a importância do instituto da Participação dos Lucros e Resultados, faz-se necessário resgatar a primeira verba instituída como forma de contraprestação ao labor, qual seja, o salário, e a sua essencial distinção de remuneração.

Salário, em seu sentido epistemológico, “deriva do latim *salarium*, que por sua vez tem sua origem na palavra sal (salis), utilidade fornecida pelos romanos como pagamento aos domésticos” (BARROS, 2010, p. 747).

Já “o termo ‘remuneração’ também deriva do latim, *remuneratio*” (BARROS, 2010, p. 747).

Remuneração e salário, inicialmente, podem ser confundidos como sendo o mesmo instituto, entretanto, observando-se a CLT, percebe-se que a própria legislação apresentou as distinções entre ambos, conforme se observa em seu artigo 457.

Sabe-se, portanto, que “o art. 457 da CLT considera salário a contraprestação do serviço devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, em virtude da relação de emprego” (BARROS, 2010, p. 748).

Nessa via, como há disposição na lei que apresenta a informação de que o salário faz parte da remuneração, claro está que os dois não são sinônimos, eis que, se fossem, um não poderia estar contido no outro.

Ainda, não há que se falar em uma conceituação clara pela legislação trabalhista brasileira acerca dos institutos ora tratados, entretanto, a partir da distinção doutrinária, faz-se possível obter o necessário conceito.

Conforme expõe Barros, tem-se:

Por todas essas razões, preferimos conceituar o salário como a retribuição devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, de forma habitual, não só pelos serviços prestados, mas pelo fato de se encontrar à disposição daquele, por força do contrato de trabalho. Como o contrato é sinalagmático no conjunto e não prestação por prestação, essa sua característica justifica o pagamento do salário nos casos de afastamento do empregado por férias, descanso semanal, intervalos remunerados, enfim, nas hipóteses de interrupção do contrato.

Já a remuneração é a retribuição devida e paga ao empregado não só pelo empregador, mas também por terceiro, de forma habitual, em virtude do contrato de trabalho. Pelo que se vê, seu conceito é mais amplo: abrange o salário e seus componentes, como também os adicionais e gorjetas (2010, p. 748 e 749, op. cit., *apud* DONATO et al., 1979).

Portanto, salário é a prestação conferida ao empregado, após a realização de contrato de trabalho entre o empregado e o empregador, o qual não pode integrar indenizações, participação nos lucros, gratificações não habituais e pagamentos de natureza previdenciária.

Conforme se observa na Constituição Federal, elencado em seu capítulo II – Dos Direitos Sociais, artigo 7º, IV, o salário possui um valor mínimo a ser pago.

Assim, o salário pago pelo empregador ao empregado, deve respeitar o valor mínimo fixado pela legislação vigente, a fim de que o trabalhador possa ter uma vida digna.

No que concerne à remuneração, essa se consubstancia em um aglomerado de retribuições recebidas pelo empregado pela prestação de serviço ofertada por este, de maneira habitual, após a realização de contrato de trabalho, podendo ser tanto em dinheiro - compreendendo o salário mais as gorjetas - como utilidades, a fim de satisfazer as necessidades básicas e vitais do empregado.

Conforme aduz o artigo “Salário e remuneração: breves considerações acerca da legislação trabalhista brasileira”, escrito por Joaquim Carlos Lourenço, tem-se que:

Para Lopes (2004) Remuneração é todo provento legal e habitualmente auferido pelo empregado em virtude do contrato de trabalho, seja pago pelo empregador, seja pago por terceiro, mas decorrentes do contrato de trabalho. Pode-se dizer que a remuneração é composta pelo salário direto, o salário indireto e a remuneração variável onde melhor se situa a participação nos lucros ou resultados. A remuneração é o conjunto de retribuições recebidas pelo empregado pela prestação de serviços, de modo a complementar o seu salário.

Por fim, conclui-se que salário e remuneração possuem conceitos e naturezas diferentes, já que o primeiro é a contraprestação paga pelo empregador ao empregado apenas por meio de valores pecuniários, respeitando-se o mínimo legal, ao passo que a remuneração abrange o salário, e outros benefícios, como a gorjeta, por exemplo.

## 3 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

### 3.1 Conceito

A Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) se trata de uma modalidade de remuneração variável que não se incorpora ao salário fixo do empregado, encontrando-se, normalmente, ligada ao desempenho profissional de cada empregado, grupo de empregados ou a empresa na sua totalidade, a fim de que essa empresa tenha uma maior lucratividade, a qual será dividida entre os empregados, conforme o acordo estipulado.

Assim explica Martins:

A 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 (2003, p. 266).

Desta forma, observa-se que o instituto da PLR é considerado, também, um prêmio conferido ao empregado, após o devido acordo realizado entre esse e o seu empregador, quando os resultados almejados tenham sido atingidos pela empresa, com a colaboração de todos.

Importante destacar que o instituto em comento tem previsão constitucional (artigo 7º, XI) e fora regulamentado pela Lei 10.101/00, a qual dispõe acerca das regras a serem seguidas.

A legislação ordinária é de extrema importância para a aplicabilidade da PLR, sendo que, em seu artigo 1º, estabelece que essa remuneração variável se dá como forma de incentivo à produtividade do trabalhador, eis que “[...] o trabalhador participa da empresa com seu total desempenho, atingindo o objetivo do empregador e, em contrapartida, recebe um valor como participação” (SILVA, M., 2013).

Atinente, ainda, ao conceito da PLR, observa Fábria Tuma que:

Apesar da dificuldade em precisar uma definição única, arriscamos aqui chamar de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas a parcela não fixa da remuneração do trabalhador que guarda uma relação direta com a performance da empresa. Não deve, portanto, ser confundida com aumentos reais de

salários que são incorporados devidamente à remuneração, mesmo quando baseados na produtividade ou qualquer outro indicador de eficiência. Tão pouco se trata de um simples abono sem nenhuma ligação com o resultado do empreendimento. A PLR é, simultaneamente, uma parcela variável da remuneração do trabalhador e um prêmio pelos resultados econômicos – financeiros ou físico – operacionais alcançados. Porém, não se incluem nessa categoria os prêmios concedidos pelas empresas *a posteriori*, de forma unilateral, sem nenhum acordo ou negociação prévios. Ou seja, as regras para a contribuição do prêmio devem ser conhecidas de antemão para que se configure a PLR (1999, p.201).

Assim, a PLR, para ser configurada como tal, deve ser acordada entre ambas as partes, empregados e empregadores, os quais pré-estabelecem as formas de ganho da remuneração variável pelo empregado, a qual, não se incorpora ao salário, conforme preceitua o artigo 3º, Lei 10.101/00.

De acordo com a referida Lei, em seu artigo 2º, há duas formas de se realizar a negociação da PLR. O inciso I indica a possibilidade de realizar uma comissão, escolhida por ambas as partes e integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria. Ainda, o inciso II aduz acerca da possibilidade de se realizar convenção ou acordo coletivo para a instituição da PLR.

### **3.2 Características**

A PLR, conforme exposto, é realizada por meio de um acordo entre o empregado e o empregador, pelo qual o empregado apenas recebe a participação se a empresa para qual trabalha obtiver a produtividade negociada inicialmente.

Nesse lume, o lucro recebido pela empresa é distribuído entre os pactuantes, objetivando que os empregados apresentem um maior desempenho em suas atividades, eis que desejosos à obtenção do prêmio, e as empresas apresentem maior margem de lucro.

Ao analisar o artigo 3º, §§ 2º e 5º, da Lei 10.101/00, observa-se que a parcela paga a título de PLR não poderá se dar em mais de duas vezes no mesmo ano civil e em periodicidade inferior a um trimestre civil, sendo que esse valor pago será tributado sobre a renda exclusivamente na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos.

O empregado, normalmente, possui uma meta a ser cumprida, o qual, ao tê-la alcançada, recebe um valor pecuniário separado de seu salário, ficando esse inalterado.

Ressalta-se que o fato do empregado receber um valor além do que recebe como salário, reflete como um benefício extremamente positivo pra quem desempenha grande esforço em suas funções, pois o instituto prevê a possibilidade de o empregado crescer dentro da empresa e desafiar a si mesmo, desenvolvendo maior capacidade criativa e convívio com todos que trabalham na empresa, assim, o empregado se torna estratégico e empreendedor, e não apenas um realizador de tarefas.

Além disso, a motivação que tal proposta cria no empregado pode levá-lo a ter um melhor desempenho no trabalho, juntamente com os seus colegas, fazendo, assim, com que a empresa apresente uma lucratividade maior e se desenvolva cada vez mais.

Ademais, a única divisão realizada entre os acordantes é aquela referente ao resultado positivo obtido pela empresa, visto que o empregado não assume os riscos do negócio, em consonância com o artigo 2º da CLT.

Nesta toada, resta claro que, caso a empresa não apresente lucros, o empregado apenas deixa de receber a remuneração a título de Participação nos Lucros, mas não fica responsabilizado por possíveis prejuízos da empresa.

Portanto, os objetivos do instituto ora estudado, os quais certamente apresentam dificuldades para serem alcançados, são desenvolvidos a fim de que os benefícios sejam maiores do que os obstáculos, vez que tais benefícios apresentem-se consideráveis para ambos os lados, conforme será demonstrado.

### **3.3 Diferenças entre Lucros e Resultados**

No fito de compreender o instituto da Participação nos Lucros e Resultados introduzido com natureza de direito dos trabalhadores pela Constituição Federal/88 em seu artigo 7, inciso XI, faz-se necessária, para que haja uma maior compreensão do texto constitucional, a distinção entre esses dois componentes, visto que não se confundem e possuem repercussões diversas quanto ao exercício desse direito.

Inicialmente, compreende-se a Participação nos Lucros (PL) significa a parcela fornecida aos empregados pelo resultado obtido pela empresa, conforme

acordo anteriormente estipulado, o qual demonstra as diretrizes da divisão dos “proventos da atividade econômica, depois de pago os fatores de produção” (MAGANO, op. cit. , p. 134).

Segundo Hannes, a PL é:

Acordo em que o pagamento está atrelado direta ou indiretamente ao lucro, seja através de um percentual, seja pela definição de uma meta de rentabilidade a ser alcançada. Neste caso, não há menção a qualquer outro tipo de meta de desempenho (op. cit., p. 23 apud TUMA, 1999, p. 200).

Lucro é o rendimento produtivo que uma empresa auferir em um determinado período, após a dedução de todo o investimento dos fatores de produção.

De acordo com estudo realizado por Letícia Fátima Nascimento em Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, intitulado de “Participação nos Lucros ou Resultados”, tem-se que:

A participação nos lucros pode apresentar várias formas de distribuição: a empresa pode pagar uma porcentagem de seus lucros contábeis após despesas operacionais; ou após as despesas financeiras operacionais; ou após as receitas financeiras operacionais. Isto significa que a empresa pode definir qual será a base do seu lucro contábil a ser utilizado na distribuição dos lucros (p. 25).

Observa-se que, quando da negociação do empregador com os empregados, no tocante à participação nos lucros, o acordo ou convenção estipulada deve conter claramente como serão contabilizados os lucros das empresas e como a divisão com os seus empregados será realizada.

Ademais, conforme Artigo realizado por André Jefferson de Oliveira e Eliane Superti em “Participação nos Lucros e Resultados – PLR: Um estudo sobre as ferramentas de remuneração variável da Administração Participativa”, observa-se que:

A participação nos lucros (PL) liga-se ao alcance de uma meta de rentabilidade previamente definida. Nenhum outro tipo de meta interfere ou determina a participação. A importância paga aos empregados é retirada dos lucros da empresa e podem assumir três formatos diferentes: pagamento de uma porcentagem fixa dos lucros contábeis depois de retirar os impostos. Divisão de uma porcentagem do lucro que exceder uma medida de retorno, ou,

ainda, a distribuição de uma porcentagem do lucro que exceder o lucro orçado (p. 6).

Desse modo, o empregador poderá, após negociado com os seus empregados, estabelecer metas a serem alcançadas, as quais estarão vinculadas aos lucros das empresas e apenas serão pagas se referidas metas forem alcançadas e a empresa obtiver lucros.

Além disso, é de suma importância frisar que a participação nos lucros não tem um caráter benéfico aos empregados apenas em seu aspecto econômico, mas também subjetivo, pois permite a estes que mediante o recebimento de um valor retirado diretamente do lucro da empresa, lhes seja proporcionado um sentimento de obter lucros do seu próprio trabalho, expressando o valor nesse implícito.

Por sua vez, a Participação nos Resultados (PR) é o conjunto de objetivos e metas, as quais devem ser atingidas pelos trabalhadores, observando-se o acordo previamente estipulado, que poderá ou não resultar em lucro.

Assim, resultados são definidos como “determinados objetivos da empresa, tidos como um alvo que pode ser alcançado ou não após um período predeterminado, fixados mediante um critério previamente estipulado e que motivam os esforços em sua direção” (CORRÊA, 1997).

Ao se tratar de distribuição condicionada aos resultados, não há a análise apenas dos lucros obtidos pelas empresas, mas as metas de produtividade, qualidade, dentre outras previamente estipuladas. Segue o pensamento de Silva:

Quando a participação está relacionada diretamente com o desempenho do trabalhador, torna-se mais justa, sendo mais eficaz, independente do lucro que a empresa terá, poderá até mesmo nem obtê-lo e o empregado receberá pelos seus bons resultados de desempenho. A Participação nos Resultados; assim chamada independente do lucro ser negativo ou positivo, pois um exemplo que podemos citar de lucro negativo é quando a empresa investe dinheiro com abertura de mais filiais, com reformar dos estabelecimentos etc., e por isso fica com seu lucro comprometido, mas essa situação não será argumento para não distribuir participação nos resultados (2013, p. 35).

Diante disso, percebe-se que na Participação nos Lucros, essas metas também podem existir e devem ser alcançadas, mas a análise final é feita em cima dos lucros obtidos pela empresa. Na Participação nos Resultados, tem-se a análise dos objetivos pactuados a partir das metas estabelecidas, analisando-se o

desempenho dos empregados, sendo que esses recebem a participação estabelecida, mesmo que não haja ganhos pela empresa.

Conforme o artigo “Participação dos trabalhadores e resultados da empresa”, realizado por Orlando Teixeira da Costa, abstrai-se a evidente diferença entre ambos os institutos, especialmente em razão dos seus objetivos:

Valendo-nos de Andres Marinakis diremos que lucros e resultados diferenciam-se, inicialmente, em razão dos seus objetivos. O lucro tem por finalidade relacionar as remunerações ao êxito do empreendimento; promover a identidade dos trabalhadores com a preocupação da empresa em aumentar o lucro. Já os resultados podem ter como caracterização predominante o estímulo ao esforço individual, a melhora da qualidade do produto, a economia do uso de recursos, o estímulo à cooperação. A participação nos lucros visa remunerar em razão do lucro obtido, enquanto a participação nos resultados objetiva remunerar a produtividade. Outras distinções: a participação nos lucros remunera os empregados de uma empresa como um todo, enquanto a participação nos resultados remunera individualmente ou por grupos de trabalho. Em termos de freqüência, a primeira é normalmente anual ou semestral, enquanto a segunda costuma remunerar mensalmente, trimestralmente ou semestralmente. No que diz respeito à disponibilidade da retribuição, é ela imediata ou mediata na participação nos lucros e sempre imediata na participação nos resultados. Nos períodos recessivos, a participação nos lucros se reduz automaticamente, enquanto, na outra hipótese, os trabalhadores têm maior influência e controle sobre o resultado, muito mais do que nos planos de participação nos lucros (p. 53).

Observa-se, assim, que a diferença dos programas de remuneração variável se encontra na forma de pagamento desta, visto que ao realizar o programa de divisão de lucros, o pagamento aos empregados é baseado no que a empresa obteve de lucro no período pactuado, enquanto que, baseando-se nos resultados, a participação leva em contas metas e produtividade do empregado.

Nesta mesma linha, é importante mencionar que há a possibilidade de se instituir a PLR, a qual combina as especificidades da PL e da PR. Desta forma, as distinções são importantes para que os empregados e empregadores consigam definir o acordo de participação, podendo este ocorrer considerando-se apenas os lucros, apenas os resultados ou ambos.

Por fim, no quadro apresentado no Anexo A, realizado por Marinakis, Andrés E., no artigo denominado “A participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas no Brasil: um instrumento para acelerar a reestruturação necessária”,

encontram-se listadas as principais diferenças entre lucro e resultado expostas alhures

### 3.4 Procedimento e objetivos

Segundo o artigo 2º da Lei 10.101/2000, que trata das especificidades da PLR, para que seja feita a negociação de tal instituto, necessário que se realize convenção ou acordo coletivo ou também, por meio de comissão paritária, com integrantes dos empregados e dos empregadores, bem como um representante da categoria, escolhido pelo sindicato.

Vale ressaltar, que a Magna Carta, em seu artigo 7º, XXVI, garantiu o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Desse modo, a implementação do instituto em tela não tem o condão de solucionar toda a questão social existente, mas possui o fito de, ao menos, propiciar melhorias na vida dos empregados de uma empresa.

Ademais, a participação nos lucros e resultados acaba operando como um mecanismo de gestão empresarial, apto a flexibilizar alguns direitos trabalhistas, melhorando todavia, a condição do trabalhador (SILVA, 2013).

Portanto, constata-se que o instituto objetiva também a elevação social e financeira da parte vulnerável trabalhista, o empregado.

Tratando do objetivo que possui a PLR, segundo Silva:

[..] existe uma corrente que entende que a Participação nos Lucros ou Resultados compreende alcançar maiores lucros e resultados para a empresa por meio de esforços empreendidos pelos seus empregadores, esforços estes que serão retribuídos em forma de uma complementação na sua remuneração.

A outra corrente entende que seu objetivo é o cumprimento da função social da empresa, ou seja, ela dá ao trabalhador uma forma de remuneração variável e, em troca, este empregador estipula metas de atingimento para alcançar seus lucros ou resultados, pois é um direito social garantido pela nossa Constituição Federal. (2013, p. 36).

Portanto, percebe-se que, apesar das duas correntes tratadas pela autora, as duas partes da relação negocial podem se beneficiar do instituto retratado, eis que une a motivação do empregado como possibilidade de crescimento da empresa ao recebimento de valor pecuniário pelo empregado a fim de aumentar a sua renda.

### 3.5 Desempenho e motivação dos empregados

Preliminarmente, no tocante a motivação dos empregados, insta resgatar que os direitos trabalhistas arduamente conquistados, revelam-se como produtos de uma luta historicamente traçada após as condições indignas a que eram submetidos nos períodos industriais.

A partir desse ponto histórico, não obstante as melhorias nas condições de trabalho, tal como o salário mínimo legal, os empregados permaneceram como a parte frágil da relação de trabalho, sendo difícil imaginar nesse cenário, que um empregado tenha o salário como fonte única de motivação para a execução de um bom trabalho, visando também o sucesso da empresa, e não apenas o sucesso individual, na medida em que tem a consciência de que todo o lucro obtido vai apenas para o seu empregador, “legítimo” detentor da *mais valia*, ficando o empregado apenas com o mesmo salário, apesar de todo o esforço empreendido.

Nessa medida, emerge a participação dos lucros e resultados, como uma nova fonte de motivação aos empregados, sendo necessário observar como se desenvolve o desempenho dos mesmos após a implementação de tais institutos.

Verifica-se que os empregados, em tese, se encontram mais motivados em exercer o labor ou, sendo o caso, atingir as metas, pela promessa de receber valor pecuniário referente àquilo que produziram, nos moldes e tempo pactuados.

Assim, espera-se que a prática da divisão de ambos os institutos resulte em influência positiva ao empregado, fazendo com que esse exerça seu ofício de maneira mais produtiva, beneficiando, ao final, tanto a empresa, quanto ao próprio empregado.

Dessa forma, entende-se a participação nos lucros ou resultados como “o modelo mais evoluído de relacionamento entre o capital e o trabalho” (CORREA, 1977, p. 33), visto que faz com que o empregado se torne parceiro da empresa, e não mero empregado.

Segundo o assunto tratado no trabalho intitulado “A importância da participação nos lucros no desempenho dos funcionários”, escrito por Alysson Alves de Sousa e Paula Pinto Ramalho, tem-se que:

O sistema de participação nos lucros vem sendo gradualmente adotado nos países mais avançados como incentivo à parceria e

reduzidor de conflitos. Por meio dele, os trabalhadores torcem pelo sucesso da empresa e se empenham na melhoria da sua produtividade. A empresa, por sua vez, premia quem se esforça, reconhecendo sua contribuição (2003, p. 11).

Desta forma, empregado motivado com o seu trabalho possibilita melhor produtividade e melhores retornos à empresa, o que significa, também, melhores retornos ao empregado.

Portanto, além da motivação do empregado poder ser excelente para a empresa, essa também é hábil a trazer bons resultados para o próprio empregado, pois esse vê a oportunidade de trabalhar com maior incentivo ao exercer suas funções, visto que poderá colher os frutos de seu esforço.

#### **4 VANTAGENS E DESVANTAGENS DA PLR**

Considerando o direito em voga como um instituto com intuito de divisão entre os empregados de lucros ou resultados obtidos pela empresa onde esses executam seus serviços, bem como oriundo de uma negociação entre ambas as partes integrantes do contrato de trabalho, as vantagens também são recíprocas.

Para o empregador, determinar a PLR oportuniza o estabelecimento de metas, produtividade e lucratividade maiores e resultados melhores, tudo conforme previamente estipulado, seguindo-se o que dispõe o parágrafo 1º, do artigo 2º, da Lei 10.101/00.

Instituir a PLR na empresa é a chance que o empregador tem de exigir que o empregado cumpra metas pré-estabelecidas, sem que esse, em tese, sinta-se pressionado ou desmotivado, pois irá participar dos frutos de seu desempenho.

Nessa via, o empregador tem a oportunidade de ter em seu quadro, funcionários dispostos a fazer com que a empresa alcance seus objetivos com maior êxito, sem que a empresa sofra com qualquer encargo trabalhista devido a essa implantação, visto a ausência de natureza salarial na participação.

Em contrapartida, a exigência por metas pode gerar uma grande pressão no trabalhador para que desenvolva o seu labor, por isso não se pode afirmar que sempre que a PLR se fizer presente o empregado estará motivado. Entretanto, é importante ressaltar que, segundo os estudos realizados e expostos no presente trabalho, existem muitas chances de a aplicação do instituto proporcionar o êxito

esperado, quando bem estruturado, afastando as desvantagens que podem ser encontradas, conforme será analisado.

A empresa que instituir a divisão de lucros ou de resultados não irá sofrer com encargos trabalhistas decorrentes de referida divisão, já que esses encargos não existem, por se tratar de remuneração variável, e não salário.

Isso para a empresa se demonstra extremamente vantajoso, pois permite que o empregador imponha metas aos empregados, exigindo um comprometimento maior deste, sem precisar suportar qualquer encargo trabalhista decorrente do pagamento da PLR.

Conforme exposto ao longo do trabalho, o principal objetivo da PLR é a motivação dos empregados para desempenhar o seu labor, a fim de que gerem resultados satisfatórios às empresas. Entretanto, sabe-se que esse instituto deve ser estipulado de maneira adequada, para que tenha o êxito esperado.

Desta forma, caso haja uma boa estruturação do instituto em tela, pode-se observar algumas vantagens, as quais foram elencadas no artigo “Uma visão sobre a participação nos lucros e resultados”, escrito por Fabiula Silva de Almeida, Amanda Resende Batista, Francisco Galdino Junior, Márcio José Eleutério e Alex Dias Guimarães:

- a) Vantagens para a empresa:
  - 1) Possibilidade de ter gastos de valor variável com a 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 do 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 (2009, p. 6).

As vantagens obtidas pelos empregadores se apresentam em grande número, sendo que isentar as empresas do pagamento de verbas trabalhistas, bem como possibilitar a dedução com despesas do Imposto de Renda, são grandes atrativos para a implementação da PLR.

Também se faz presente a possibilidade de desenvolvimento e crescimento da empresa, já que os empregados apresentarão, em tese, um bom desempenho.

Conforme já abordado, a PLR apresenta grandes vantagens ao empregado e ao empregador, pois ambos se beneficiarão de sua implementação. O empregador, pois o empregado, ao desempenhar bem suas atividades, garante o possível sucesso da empresa. E o empregado, pois é este quem exerce os serviços necessários, e, para que aguente jornadas cansativas de trabalho, precisa se encontrar motivado, a qual ocorre diante da promessa de receber valor pecuniário.

Em relação, portanto, ao empregado, necessário observar que segundo o artigo “Uma visão sobre a participação nos lucros e resultados”, exposto linhas acima, as vantagens previstas a eles são:

- 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 (2009, p. 6).

Neste sentido, aduz Silva:

[...] a Participação nos Lucros ou Resultados é instrumento de gestão empresarial e também uma forma de flexibilização dos direitos trabalhistas, mas, acima de tudo, entendemos que é melhoria de condição social do trabalhador (2013, p. 34).

Nesta toada, receber uma remuneração variável significa aumentar a renda obtida, pois se trata de um valor pecuniário que se apresenta além do salário, como forma de valorização do trabalho desempenhado, mesmo que não seja mensalmente.

Nesse lume, continua Silva:

Boa para o empregado, a Participação nos Lucros ou Resultados deve ser uma relação justa e de parceria entre os negociadores, assim resulta no acréscimo de renda para o empregado. É também um instrumento motivacional para o trabalhador, pois é importante para ele saber que os serviços prestados estão dando bons resultados, sendo ainda uma forma de compensação pelo seu rendimento, o que evidencia uma prova de que a empresa reconhece seus esforços e isso faz com que ele se sinta seguro, confiante e mais estimulado no ambiente de trabalho (2013, p. 38).

Entretanto, para se compreender melhor as vantagens e as desvantagens aqui expostas, essas devem ser analisadas de acordo com o instituto aplicado: Participação nos Lucros, Participação nos Resultados ou Participação nos Lucros e Resultados.

Conforme o artigo “Participação nos Lucros e Resultados – PLR: Um estudo sobre as ferramentas de remuneração variável da Administração Participativa”, escrito por André Jefferson de Oliveira e Eliane Superti, tem-se as vantagens em relação à participação nos lucros:

O plano de participação nos lucros, por exemplo, motiva a união de esforços, pois a meta é para toda a empresa, incentivando os trabalhadores a agirem de acordo com os interesses da empresa e não de acordo com seus interesses [...] (p. 8).

Ainda, referido artigo trata acerca das desvantagens observadas na participação dos lucros:

Contudo, há também desvantagens na PL uma vez que, os demonstrativos financeiros de onde se extrai o lucro são complexos e exigem um conhecimento específico dos empregados. A ausência deste conhecimento leva o programa à falta de credibilidade e transparência. Outra desvantagem é a exposição de documentos que os empregadores consideram confidenciais (p. 8).

Portanto, a PL almeja assegurar certa união entre os funcionários, para que a empresa apresente resultados positivos, a fim de proporcionar a todos a tão esperada participação nos lucros.

Em contrapartida, quanto aos resultados, o mesmo artigo aduz que:

[...] a participação nos resultados utiliza-se de indicadores de produção conhecidos dos trabalhadores ou de fácil mensuração o que facilita a apuração e o entendimento dos resultados por parte dos empregados. Além disso, o programa estimula o trabalho em equipe para o alcance das metas, aumenta a exigência dos empregados por sistemas de melhorias, incentivando a busca de inovações de produtos e processos. Permite ainda, o conhecimento do desempenho de unidades ou filiais e a identificação de problemas. Além de requerer menor exposição de dados por parte da empresa (p.8).

Conforme exposto alhures, a PR se apresenta com maior facilidade e segurança aos empregados, já que de fácil compreensão. Ademais, não se coloca como meta apenas o lucro, mas várias formas de melhoria para a empresa, proporcionando ao empregado a oportunidade de desenvolver sua criatividade e trabalhos em equipe.

Em contrapartida, quanto a desvantagem observada com a aplicação da PR, tem-se a necessidade de se realizar o pagamento aos empregados quando esse atinge a meta estipulada, mesmo que a empresa sofra prejuízos no exercício contábil (ROSA, 2000). Isso ocorre, pois a empresa pode estipular metas que, quando alcançadas, independem do bom desempenho de toda a empresa.

É importante mencionar que, conforme estudos históricos, o trabalhador sempre foi a parte vulnerável da relação de trabalho. Durante a Revolução Industrial, por exemplo, época em que as máquinas foram surgindo para substituir os homens, os trabalhadores eram duramente oprimidos e insertos em locais indignos de trabalho, com jornadas de trabalho desumanas. Assim, fez-se necessário que todos se juntassem, a fim de lutar por melhores condições de trabalho (MARTINS, 2007).

Por isso, o instituto ora em comento é uma grande vitória para a classe dos trabalhadores, eis que dão a esses a oportunidade de fazer parte da empresa não só como mero executor de tarefas e fontes de exploração, mas como parte importante para o sucesso da mesma.

Com a motivação que o instituto da PLR proporciona, o trabalhador pode executar suas tarefas sabendo que não estará realizando-as apenas para o bem da empresa, mas para o bem de si próprio e de seus colegas, pois não será apenas o empregador que colherá os frutos do trabalho do empregado, mas ele também o fará.

Referida motivação é muito maior que a que se dá pelo salário, pois leva em conta metas, produtividade ou qualquer condição estipulada, fazendo com que o empregado se sinta chefe de si mesmo, exigindo, assim, melhor de si mesmo, e isso é muito importante, tanto para o empregador, como para a empresa.

Por fim, observa-se que nos anexos B e C há duas tabelas demonstrativas das vantagens e desvantagens existentes em relação aos lucros e aos resultados, sendo que, diante disso, extrai-se que apesar de se observar certas desvantagens, tais como o pagamento pela empresa mesmo em situações de prejuízo e conflitos internos gerados pela concorrência, no caso de PR, bem como dificuldade em se

atestar o lucro real da empresa, no caso de PL, constata-se que as vantagens geradas estão em grande número, as quais oportunizam aos empregados se manterem motivados a alcançar as metas estabelecidas ou gerarem mais lucros à empresa e, além de tudo, a se unirem em equipe para o bem da empresa, já que, assim, garantem o bem a si próprios.

Portanto, sabendo-se das vantagens obtidas pelo empregador, tais como: Aumento da produtividade e motivação; Melhoria no relacionamento entre os empregados e as áreas; Retenção de talentos na empresa; Maior assiduidade; Redução do desperdício; Melhoria na segurança e qualidade no trabalho; Aumento do faturamento; Ampliação da criatividade dos empregados; Identificação de gargalos na empresa; Diagnostico de pontos fortes na empresa e obtidas pelo empregado, quais sejam: Possibilita ganhos adicionais ao empregado; Melhora a qualidade de vida; Possibilita a perspectiva de crescimento dentro da empresa; Possibilita canal de comunicação; Amplia ambiente produtivo para a criatividade; Melhora o relacionamento com a empresa, colegas de trabalho e superiores (Manual estabelecido pelo SENAI, p. 31), tem-se que a implantação da PLR é de grande importância para o desenvolvimento da empresa e da valorização dos empregados.

## **5 A (NÃO) OBRIGATORIEDADE DA LEI 10.101/00 FRENTE A UM DIREITO FUNDAMENTAL E SUAS IMPLICAÇÕES**

A Constituição Federal é a Lei Maior da República Federativa do Brasil e por consequência, qualquer outra lei que seja criada no território nacional, deve respeitar os preceitos básicos insertos na mesma, não podendo contrariá-los.

Ademais, o Título II da CF/88 trata dos Direitos e Garantias Fundamentais, os quais foram instituídos, a fim de assegurar direitos básicos que não podem ser suprimidos, sendo por tal razão, considerados cláusulas pétreas. Dentre eles, encontram-se os direitos sociais, compostos por direitos e garantia essenciais a parte mais fraca da relação de trabalho: o trabalhador.

Ressalta-se que conquistados esses direitos básicos, o ordenamento jurídico deve sempre progredir, a fim de melhorar a condição social de todos os empregados, na medida em que é vedado o *retrocesso social*. Para isso, não pode extinguir ou limitar direitos sociais que já estão garantidos na Constituição, mas apenas aprimorá-los.

Observa-se que, sendo o artigo 7º, XI da CF/88 uma norma de eficácia limitada - dependente de lei para dispor desse direito, eis que não possui eficácia plena - editou-se a Lei 10.101/00 para regulamentá-la.

Conforme amplamente abordado, a Lei em questão traz em seu bojo algumas considerações que devem ser feitas quando da instituição da PLR. Assim, é necessário observar os procedimentos a serem seguidos, escolhendo-se o indicado pela Lei, bem como a análise de quem pode aplicar referido instituto, dentre outras ponderações,

Desta forma, tem-se que há um direito fundamental expresso na Constituição Federal (art. 7º, XI), o qual, por necessitar de regulamentação possui legislação ordinária ditando o seu regramento, e sendo esta, inferior a Lei Maior, não pode suprimir direitos fundamentais expressos, mas apenas expor as condições de sua aplicação. Nesta linha, aduz Silva:

O direito à Participação nos Lucros ou Resultados que traz a Constituição é uma norma de eficácia limitada, ou seja, não produz efeitos enquanto não for regulamentada por lei, entretanto, esta lei deverá vir para regulamentar o direito e não para extingui-lo ou modifica-lo, pois, como já citado, a Constituição Federal prevalece sobre a legislação infraconstitucional e, como sabemos, a lei que veio em 2000, que regula a Participação nos Lucros ou Resultado, é uma Lei Ordinária [...] (2013, p. 44).

Não obstante, a doutrina predominante considera que o instituto da PL, garantido constitucionalmente aos trabalhadores, não é obrigatório, mas apenas facultativo.

Assim, os sindicatos dos empregadores e dos empregados, por meio de Convenção Coletiva de Trabalho ou, os empregadores diretamente com os empregados, por meio de Acordo Coletivo de Trabalho, como exemplos, devem escolher acerca da aplicabilidade da PLR, cabendo a ambas as partes decidirem se aplicam ou não o instituto.

Nessa linha disserta Martins:

A participação nos lucros pode ser decorrente de lei (Lei nº 10.101), do contrato de trabalho, do regulamento da empresa, de acordos ou convenções coletivas ou outras determinações da empresa. Não poderá, entretanto, a participação nos lucros ser imposta mediante dissídio coletivo, por falta de norma autorizadora nesse sentido à

Justiça do Trabalho, além do que há necessidade de lei ordinária para regular a mencionada participação (2003, p. 267).

Verifica-se que apesar da PLR ter natureza de direito fundamental, conforme asseverou Martins, essa não pode ser imposta ao empregador, mas pelo contrário, necessita do acordo realizado entre as partes da relação trabalhista, não se constituindo, portanto, em uma remuneração variável obrigatória a ser paga.

Conforme já mencionado alhures, para a doutrina pátria, a facultatividade do instituto se comprova pelo fato de a lei ordinária não impor penalidades a quem não o aplica, E somente há que se falar em obrigatoriedade quanto aquilo que já tenha sido estabelecido claramente na legislação ordinária, bem como sobre acordo, convenção, contrato, ou qualquer outro meio em que já tenha sido estabelecido a PLR. Corroborando com o exposto, assevera Martins:

Depreende-se do inciso XI do art. 7º da Lei Maior que a participação nos lucros é facultativa, isto é, não é obrigatória, como mencionava a Constituição de 1946. Só haverá obrigatoriedade na participação nos lucros nos termos em que a lei ordinária a estabelecer (MARTINS, 2003, p. 268).

Ainda, no artigo intitulado “Uma visão sobre a participação nos lucros e resultados”, faz-se a mesma conclusão:

De acordo com a Lei nº 10.101/00 a empresa não 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.

Constata-se nessa via que, para o direito a PLR ser visualizado, é indispensável a iniciativa do empregador, na medida em que a ausência da sua instituição não gera penalidade alguma, não possuindo a norma, caráter coercitivo.

Contraopondo-se a doutrina majoritária, Márcia Oliveira Silva, em seu livro “Participação nos Lucros ou Resultados: Sua Obrigatoriedade” defende que, por ser um direito constitucional, garantido como um direito fundamental, não deve sofrer restrições legais.

Portanto, sabemos que qualquer ato ou norma jurídica inferior que venha contrariar a Constituição Federal, afrontando um direito que

ela garante, não tem validade, é ato inconstitucional, e a Participação nos Lucros ou Resultados não é só um direito, é uma garantia constitucional acima de todas as demais normas jurídicas (2013, p. 43).

Nesse raciocínio, tendo a PLR natureza de direito social, ainda que demande regulamentação, em razão da hierarquia entre as normas, não poderia ser esse instituto constitucional restringido por norma de escalão inferior.

A Carta Magna, quando dispôs dos direitos sociais, não restringiu a sua aplicabilidade, não impôs condições, apenas apresentou os direitos assegurados aos trabalhadores, sendo que alguns demandariam regulamentação, o que é diferente de supressão. Nesta linha de raciocínio, aduz a autora:

A Constituição Federal de 1988, ao se referir ao programa como uma forma de melhoria na condição social do trabalhador, não traz em momento algum a facultatividade quanto ao direito da Participação nos Lucros ou Resultados (SILVA, M., 2013, p. 44).

Desse modo, a análise da obrigatoriedade ou não do instituto, dever-se-ia observar o que dispõe a Constituição Federal e não a Lei ordinária, questionando-se a partir da Carta Maior, se há necessidade ou não de penalidade para a configuração da obrigatoriedade.

Desta via, não deveria ser questionada a opinião do empregador quanto a sua vontade em implantar o instituto, pois se trata de mais um direito conquistado pelo trabalhador, o qual não pode ser violado. Neste sentido, observa-se:

Assim, entendemos que existe a obrigatoriedade de sentar-se à mesa apenas para regulamentar a forma que deverá ser implantada à Participação nos Lucros ou Resultados, diante da peculiaridade de cada empregador, e não para ser discutido se existe a vontade de sua implantação, exceto se o empregador não tiver Lucro nem Resultados e, se for o caso, deverá apresentar documentos que comprovem sua condição, pois, como vimos, esse direito já foi garantido constitucionalmente, não cabendo a nenhuma outra lei modifica-lo (SILVA, M., 2013, p. 45).

A lei regulamentadora (10.101/00), portanto, não fora editada a fim de extinguir ou modificar o direito já garantido. Em seu artigo 2º, estabelece que a PLR “será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, e não utiliza a

palavra poderá ser objeto de negociação, coloca o verbo 'ser' no futuro do presente do indicativo 'será', com valor imperativo (SILVA, 2013, p. 48).

Ademais, a alegação da falta de penalidade imposta pela lei regulamentadora quando não instituída a PLR como argumento para embasar a facultatividade do instituto padece de lógica, na medida em que se a lei não for cumprida, emerge o processo judicial como mecanismo para se buscar tal direito, não sendo a ausência de sanção expressa, apta a afastar a exigibilidade do mesmo (SILVA, 2013).

Dessa forma, apesar da coerência e constitucionalidade em que se abriga o argumento da obrigatoriedade da PLR, visto que a lei regulamentadora por ser inferior a Constituição Federal não poderia limitar o acesso a esse direito, a corrente que o defende não é predominante no Brasil, tanto que a inaplicabilidade do instituto é uma realidade no país e, isso, por deveras, não deveria ser aceito como parte do cotidiano laboral, na medida em que tal concepção dificulta a oportunidade dos empregados desfrutarem de um direito fundamental conquistado e exala inadmissível medida de retrocesso social.

## 6 CONCLUSÃO

Conforme explanado durante o trabalho, em razão da Participação nos Lucros ou Resultados emergir no ordenamento jurídico como direito/garantia fundamental assegurado constitucionalmente no art. 7, inciso XI, no fito de demonstrar a importância de tal instituto para a massa trabalhadora brasileira, buscou-se discorrer sobre o conceito e natureza do mesmo, as diferenciações existentes na sua abordagem, as questões legais que o asseguram e, ao mesmo tempo, considerações essenciais para a plena compreensão desse direito.

Contudo, é imprescindível destacar que o objetivo principal foi tratar acerca da obrigatoriedade ou não da PLR, frente às suas vantagens aos trabalhadores e sua elevação como direito fundamental elencado na Constituição Federal.

Observou-se que não obstante algumas desvantagens encontradas, tanto para os empregados, quanto para os empregadores, a PLR apresenta maiores vantagens ao ser observada sob um prisma sistêmico e de gestão, aquém do meramente matemático no que tange os interesses do empregador.

Tal afirmação se faz presente, em virtude do empregador, além de ter em seu quadro funcional empregados motivados a executar o seu serviço com maior eficiência e disposição, ainda não sofre nenhum encargo trabalhista quando do pagamento de valor devido à título de PLR, recebendo, inclusive, auxílio fiscal, já que o valor pode ser deduzido do imposto de renda.

Por sua vez, o empregado tem a oportunidade de fazer parte da empresa, não apenas como mero executor de tarefas, mas como um participante ativo e essencial, desfrutando de todo o seu esforço. Além disso, tem a chance de receber um valor em dinheiro caso o pactuado se efetive - o empregado atinja as metas estabelecidas ou a empresa aufera lucros, por exemplo.

Vale frisar que apesar do caráter histórico dos direitos sociais arduamente conquistados pelos trabalhadores, rol no qual se encontra o direito a Participação nos Lucros e Resultados, é inegável que tal status de direito constitucional fundamental na atual interpretação não seja apto a por si só garantir a eficácia dos mesmos.

Tal assertiva se justifica em razão da doutrina pátria majoritária compreender que a instituição da PLR por parte dos empregadores tem caráter facultativo, eis que, primeiramente, a legislação ordinária não impôs penalidades às empresas que

não o adotam e, segundo, porque é realizada por meio de negociação entre ambas as partes, devendo, portanto, empregado e empregador concordarem.

Deste modo, muitas empresas não negociam a PLR – ou por não considerarem vantajoso ou por sua implementação ser difícil e trabalhosa - e não incorrem em nenhuma penalidade.

Porém, certo é que o disposto na Constituição Federal se apresenta como um direito fundamental que não deve ser suprimido.

Neste sentido, a lei regulamentadora deve surgir apenas para apresentar as regras da negociação, mas não para impor se essa negociação deve ser obrigatória ou facultativa.

Portanto, essa negociação deveria sempre se dar no sentido de obrigar os empregadores a se sujeitarem à norma constitucional estabelecida, eis que um direito fundamental possui maior importância que o preceito da livre iniciativa.

Certo é que o Estado não deve se intrometer em questões internas das empresas, já que a livre iniciativa deve ser respeitada, entretanto, o estado pode - e deve interferir quando se trata de defender interesses da parte vulnerável de uma relação de emprego, a fim de amenizar a ausência da utópica *paridade de armas* entre empregador e empregado.

Ressalta-se que o Estado, assim, já o fez quando assegurou direitos e garantias fundamentais aos trabalhadores, não podendo o simples ideal da livre iniciativa, retirá-los ou ainda limitar a sua aplicabilidade.

Por tal razão, o legislador, buscando conciliar interesses do empregado e do empregador de modo a não onerar nenhuma das partes, especialmente o empregador no que tange a PLR, apresentou grandes vantagens às empresas que a adotassem, a fim de que não ficassem no prejuízo.

Assim, somando a natureza de direito fundamental da PLR ao fato de que a mesma possibilita benefícios a ambos os polos do contrato de trabalho, apesar desse não ser o entendimento predominante, tal instituto deveria ser uma faculdade apenas do empregado, pois esse sim é quem deve ponderar as vantagens ou desvantagens de aceitar metas estabelecidas, por exemplo, e não se sujeitar à liberalidade do empregador de conceder ou não o que lhe é de direito.

Todas as empresas - micro e pequenas empresas, empresas de pequeno porte, médias ou grandes empresas – deveriam se sujeitar à obrigatoriedade da

norma constitucional quando uma categoria de trabalhadores ou apenas os empregados daquela empresa desejassem a implementação da PLR.

Sendo o empregado a parte mais fraca da relação trabalhista, mesmo em conjunto com diversos trabalhadores de uma mesma empresa, ou até o sindicato de uma categoria, muitas vezes, não conseguem desafiar os empregadores, sendo que cabe ao Estado a proteção do hipossuficiente, e isso se dá por meio de leis.

Portanto, a legislação ordinária, no que tange a PLR, deveria ter de modo expresso frisado sobre a obrigatoriedade da mesma, evitando tais interpretações dúbias que prejudicam a eficácia desse direito

Não se pode deixar de mencionar que a ideia de obrigatoriedade da PLR, à primeira vista, apresenta impasses, eis que as empresas, muitas vezes – e principalmente as microempresas e de pequeno porte, não estão organizadas o suficiente para realizar a divisão dos lucros com os seus empregados, já que nem elas têm a contabilização desses lucros.

Entretanto, faz-se necessária a reflexão no seio acadêmico acerca da magnitude que tal instituto pode representar em uma empresa e para seus empregados, considerando os benefícios recíprocos, a fim de que, tal debate sirva como mecanismo de esclarecimento acerca da PLR, tão pouco conhecida ou mesmo compreendida, bem como de incentivo as empresas a se organizarem e a aplicarem, visto se tratar de direito fundamental da classe trabalhadora, o qual não poderia ser de caráter facultativo.

## ANEXO A – Principais diferenças entre participação nos lucros e nos resultados

Quadro 2 — Principais diferenças entre a participação nos lucros e nos resultados

	PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS	PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS
<b>Objetivos</b>	Ligar as remunerações ao êxito da empresa e promover a identidade dos trabalhadores com os objetivos da empresa (aumentar lucro).	Pode ser projetada para: - estimular o esforço individual; - melhorar a qualidade do produto; - economizar uso de recursos; - estimular cooperação e trabalho em grupo.
<b>Fator a remunerar</b>	Lucro.	Produtividade (medida a partir de um ou múltiplos indicadores).
<b>Unidade a remunerar</b>	Empresa como um todo ou unidades fabris.	Individual ou grupos de trabalho.
<b>Freqüência da remuneração</b>	Anual ou semestral.	Mensal, trimestral, semestral.
<b>Disponibilidade da retribuição</b>	Imediata (pagamento em dinheiro, sem benefício fiscal para o trabalhador). Mediata (pagamento diferido, com incentivo fiscal para o trabalhador).	Imediata (pagamento em dinheiro, sem benefício fiscal para o trabalhador).
<b>Principal ponto positivo</b>	Nos períodos de lucro, dá uma parte aos trabalhadores. Em período recessivo, o custo trabalhista se reduz de forma automática, aliviando o ajuste.	Os trabalhadores têm maior influência e controle sobre o resultado do que no caso dos planos de participação nos lucros.
<b>Principal ponto negativo</b>	Fatores importantes não estão sob o controle dos trabalhadores (decisões da direção ou fatores macroeconômicos).	Às vezes é difícil determinar e medir os indicadores mais adequados. Deve-se evitar que o incentivo tenha efeitos indesejados sobre outros aspectos.

Fonte: do autor.

## ANEXO B – Vantagens e desvantagens da Participação nos Resultados

Vantagens	Desvantagens
Permite alcançar objetivos específicos;	Pagamento, mesmo em situações de prejuízo;
Estabelece maior credibilidade por parte dos funcionários;	Conhecimento específico para avaliação de resultados;
Utiliza formas de aferição sobre indicadores já conhecidos;	Unidades menores para melhor controle;
Possibilita maior facilidade de apuração e entendimentos dos resultados;	Possibilidade de concorrência entre unidades, gerando conflitos internos;
Pressupõe espírito de equipe;	Dificuldade de atingir objetivos mal definidos ou inatingíveis.
Mínimiza resistências a implantação do modelo;	-
Proporciona maior solicitação de melhorias de sistemas de empresa por parte dos funcionários;	-
Reduz custos;	-
Possibilita conhecer melhor o desempenho de unidades ou filiais;	-
Melhora a qualidade, promovendo inovações de processos e produtos;	-
Possibilita menor abertura de informações.	-

Fonte: Vantagens e Desvantagens da PLR – [www.portaldeauditoria.com.br](http://www.portaldeauditoria.com.br)

## ANEXO C – Vantagens e desvantagens da Participação nos Lucros

<b>Vantagens</b>	<b>Desvantagens</b>
Com prejuízo não haverá pagamento da PLR;	Pouca transparência;
Motiva a união dos esforços;	Análise de demonstrativos complexos exige conhecimentos específicos;
Alivia as pressões sobre departamentos ou unidades;	Maior abertura de dados;
Solicitação de melhorias de sistemas da empresa por parte dos funcionários;	Pode proporcionar menor credibilidade no programa por parte dos funcionários;
Melhora a qualidade.	Desmotivação por causa de pagamentos insuficientes ou por achar que o resultado foi incorreto;
	Maior necessidade de treinamento para orientar com os empregados poderão contribuir para aquele patamar de lucros;
	Necessidade de caixa: lucro não significa, necessariamente, dinheiro em caixa.

Fonte: Vantagens e Desvantagens da PLR – [www.portaldeauditoria.com.br](http://www.portaldeauditoria.com.br)

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Fabiula Silva de; BATISTA, Amanda Resende; JUNIOR, Francisco Galdino; ELEUTÉRIO, Márcio José; GUIMARÃES, Alex Dias. **Uma visão sobre a participação nos lucros e resultados.** Disponível em: <[http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos09/505\\_505\\_PLR\\_Artigo\\_RH\[1\].pdf](http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos09/505_505_PLR_Artigo_RH[1].pdf)>. Acesso em: 28 de abril de 2016.

BARBOSA, Estefânia Maria de Queiroz. **Problemática da efetividade dos direitos econômicos, sociais e culturais no plano nacional.** In: PIOVESAN, Flávia (Org). Direitos Humanos. Curitiba: Juruá, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 6 Ed. São Paulo: LTr, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 8. Ed. São Paulo: LTr, 2012.

BARRETO, Vicente; BAEZ, Narcizo Leandro Xavier. **Direitos humanos e globalização.** In: BARRETO, Vicente; BAEZ, Narcizo Leandro Xavier (Org). Direitos humanos em evolução. Joaçaba: Editora Unoesc, 2007.

BINENBOJM, Gustavo. **Direitos humanos e justiça social, as idéias de liberdade e igualdade no final do século XX.** In: TORRES, Ricardo Lobo (Org). Legitimação dos Direitos Humanos. Rio de Janeiro: Renovar , 2002.

BRASIL. **Constituição (1988) Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: DF, Senado, 1988.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos.** 13. ed. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1992.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional.** 23. ed. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2008.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Constituição dirigente e vinculação do legislador: contributo para a compreensão das normas constitucionais programáticas.** Coimbra editora Lda, 2000.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição.** 5. ed. Coimbra Portugal: Almedina, 2002.

CAMPINHO, Fábio de Almeida Rego. **Participação nos lucros ou resultados: subordinação e gestão da subjetividade.** Curitiba, 2006. 164 p. Tese (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Paraná.

COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação histórica dos direitos humanos.** 2 ed. Saraiva, São Paulo: 2001.

**CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 12 de maio de 2016.

**CONSTITUIÇÃO FEDERAL.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 10 de maio de 2016.

CORRÊA, Ramalho Newton. **O fator humano na empresa: aspectos técnicos, psicossociais e gerenciais.** Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1977.

COSTA, Orlando Teixeira da. **Participação dos trabalhadores e resultados da empresa.** Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_55\\_56/Orlando\\_Costa.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_55_56/Orlando_Costa.pdf)>. Acesso em: 15 de abril.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria geral dos direitos fundamentais.** 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

DONATO, Messias Pereira. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 1979, passim.

FACHIN, Melina Girardi. **Direitos humanos e fundamentais: do discurso à prática efetiva: um olhar por meio da literatura.** Porto Alegre: Nuria Fabris, 2007.

FILHO FERREIRA, Manoel Gonçalves. **Direitos humanos fundamentais.** 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

FLORES, Joaquín Herrera. **A reinvenção dos direito humanos.** Florianópolis: Fundação 48 Boiteux, 2009.

GALDINO, Flávio. **O custo dos direitos.** In: TORRES, Ricardo Lobo (Org). Legitimação dos Direitos Humanos. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

GALTUNG, Jonhan. **Direitos humanos - uma nova perspectiva.** Lisboa: Instituto Piaget. Lisboa, 2009.

GEBRAN NETO, João Pedro. **A aplicação imediata dos direitos e garantias individuais: a busca de uma exegese emancipatória.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

HESSE, Konrad. **A força normativa da Constituição.** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1991.

KRAUTER, Elizabeth. **Participação nos Lucros e Resultados.** São Paulo: Saint Paul, 2007.

LEITE, José Rubens Moratto; AYALA, Patryck de Araújo. **Direito ambiental na sociedade de risco.** 2.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 15 ed. Atual e ampl. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

LOURENÇO, Joaquim Carlos. **Salário e remuneração: breves considerações acerca da legislação trabalhista brasileira**. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12011.%20Acesso](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12011.%20Acesso). Acesso em 22 de mar. de 2016.

LOPES, Izidora Divina. **Salário e Remuneração**. Disponível em: <http://recantodasletras.uol.com.br/artigos/839622>>. Acesso em: 22 fev.2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

MARINAKIS, Andrés E. São Paulo: RAE – **Revista de Administração de Empresas**, 1997.

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

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2007.

MORAES Alexandre de. **Direito Constitucional**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 22 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

NASCIMENTO, Leticia de Fátima. **Participação nos Lucros ou Resultados**. Florianópolis, 2005. 51 p. Monografia - Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC.

OLIVEIRA, Jefferson de; SUPERTI, Eliane. **Participação nos Lucros e Resultados – PLR: Um estudo sobre as ferramentas de remuneração variável da Administração Participativa**. Disponível em: <http://www.faesu.edu.br/horusjr/artigos/artigo07.pdf>>. Acesso em 14 de abril de 2016.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos: desafios da ordem internacional contemporânea**. In: PIOVESAN, Flávia (Org). **Direitos Humanos**. Curitiba: Juruá, 2006.

ROSA, Fernanda Della. **Participação nos lucros ou resultados: A grande vantagem competitiva: como pessoas motivadas podem potencializar resultados e reduzir os custos da empresa**. São Paulo: Atlas, 2000.

SANTOS, Cleber Mesquita dos. **Os direitos humanos, o Brasil e o desafio de um povo.** São Paulo: LTR, 1998.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais na constituição federal de 1988.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1998.

SILVA, Fernanda Lopes da. **Fundamentando os direitos humanos: um breve inventário.** In: TORRES, Ricardo Lobo (Org). Legitimação dos Direitos Humanos. Rio de Janeiro: Renovar , 2002.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 22. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2003.

SILVA, Reinaldo Pereira e. **A teoria dos direitos fundamentais e o ambiente natural como prerrogativa humana individual.** Revista de direito ambiental. São Paulo, ano. 12, n. 46, p. 164 – 189, abr./jun./2007.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 9. Ed ver. São Paulo: Editora Malheiros, 1992.

SILVA, Márcia Oliveira. **Participação nos lucros ou resultados : sua obrigatoriedade.** 1 ed. São Paulo:LTr, 2013.

SOUSA, Alysso Alves de Sousa; RAMALHO, Paula Pinto. **A importância da participação nos lucros no desempenho dos funcionários.** Salvador – 2003. 34 p. Monografia – Universidade Federal da Bahia

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p.437.

THEODORO, Marcelo Antonio. **Direitos fundamentais & sua concretização.** Curitiba: Juruá Editora, 2006.

TUMA, Fábila. **Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas: incentivo à eficiência ou substituição dos salários?** São Paulo: LTr, 1999.

WILLIS, Santiago Guerra Filho (Coord). **Dos direitos humanos aos direitos fundamentais.** Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 1997.

WOLKMER, Antonio Carlos. **Introdução aos fundamentos de uma teoria geral dos “novos” direitos.** In LEITE, José Rubens Morato; WOLKMER, Antonio Carlos (Coord). Os novos direitos no Brasil: natureza e perspectivas: uma visão básica das novas conflituosidades jurídicas. São Paulo: Saraiva, 2003.

ZANOTTO, Dejair. **Considerações gerais sobre remuneração e salário.** Monografia - Universidade Luterana do Brasil. Canoas - RS. 2008.