

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ**

**A NEGOCIAÇÃO VISTA COMO UM DOS INSTRUMENTOS  
PARA IMPLANTAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS  
OU RESULTADOS – PLR, NAS EMPRESAS, COM BASE  
NOS RESULTADOS DE SUA APLICAÇÃO**

**CURITIBA  
ABRIL/98**

**CLEUNICE SANTOS NEVES**

**A NEGOCIAÇÃO VISTA COMO UM DOS INSTRUMENTOS  
PARA IMPLANTAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS  
OU RESULTADOS – PLR, NAS EMPRESAS, COM BASE  
NOS RESULTADOS DE SUA APLICAÇÃO**

*Monografia apresentada para obtenção do Título  
de Especialista no Curso de Pós-Graduação em  
Economia do Trabalho, Setor de Ciências Sociais  
Aplicadas, Universidade Federal do Paraná.  
Orientador: Demiam Castro*

**CURITIBA  
ABRIL/1998**

# **TERMO DE APROVAÇÃO**

**CLEUNICE SANTOS NEVES**

**A NEGOCIAÇÃO VISTA COMO UM DOS INSTRUMENTOS  
PARA IMPLANTAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS  
OU RESULTADOS – PLR, NAS EMPRESAS, COM BASE  
NOS RESULTADOS DE SUA APLICAÇÃO**

*Monografia aprovada para obtenção do Título de Especialização*

*Universidade Federal do Paraná pelo  
Orientador: Prof. Demian Castro*

Nota:

Curitiba, de de 1998

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>04</b>
<b>1 HISTÓRICO.....</b>	<b>05</b>
<b>2 SISTEMA BRASILEIRO X SISTEMAS LATINO-AMERICANOS .....</b>	<b>07</b>
<b>3 PRINCIPAIS RESULTADOS ENTRE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E NOS RESULTADOS .....</b>	<b>08</b>
<b>4 A PLR E AS EMPRESAS BRASILEIRAS .....</b>	<b>10</b>
<b>4.1 TIPO DE PARTICIPAÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>4.2 TAMANHO DAS EMPRESAS E VALORES PAGOS .....</b>	<b>11</b>
<b>4.3 GREVE.....</b>	<b>12</b>
<b>5. O PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>16</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>17</b>

## INTRODUÇÃO

As relações trabalhistas vêm passando, em todo o mundo, independente de qualquer questão conjuntural, por intensas mudanças provocadas por processos como o da globalização dos mercados, a reestruturação tecnológica, a crescente financeirização dos circuitos de valorização do capital, a modernização dos processos de produção, a transformação do perfil de ocupação e do mercado de trabalho.

A introdução da automação nas empresas elimina postos de trabalho braçal privilegiando a mão-de-obra multifuncional, com qualificação de maior nível e apta à operação de equipamentos informatizados. Tais mudanças acabaram criando uma nova pauta de negociação. Há pressões no sentido de se desregulamentar os direitos trabalhistas hoje existentes que recaem principalmente sobre o emprego e a jornada de trabalho.

Mesmo enfrentando esse quadro difícil, os sindicatos das principais categorias profissionais estão enfrentando essa discussão que vai além do debate a respeito de flexibilização da jornada de trabalho, geração de novos postos de trabalho, manutenção do emprego, questão salarial. A todas essas questões juntaram-se outras, ligadas ao emprego, à reestruturação produtiva, a participação nos lucros e resultados.

O movimento sindical, historicamente luta pelo aumento dos rendimentos do trabalho e pela melhoria das condições de vida dos trabalhadores, é nesta perspectiva que a participação nos lucros ou resultados das empresas se insere, é mais uma forma do trabalhador receber uma parte maior da riqueza gerada pelo seu trabalho e que não é transferida aos salários.

É neste contexto de mudanças e negociações que este trabalho se insere procurando traçar o histórico da implantação, no Brasil, da participação nos lucros e resultados - PLR, mostrar a relação entre o sistema brasileiro e o latino-americano, detalhar as principais diferenças entre a participação nos lucros e nos resultados, sintetizar as dificuldades de aplicação desses programas nas empresas brasileiras, e destacar aspectos relevantes que interferem no processo de negociação.

## 1. HISTÓRICO

O artigo “*Estudos e Pesquisas*” publicado no boletim nº 167 do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos - DIEESE traz um histórico das discussões legais envolvidas no debate sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas.

A discussão deste tema na Europa e Estados Unidos iniciou-se no final do século XVIII, porém só após a Segunda Guerra Mundial (1939-45) e com a aprovação de legislação regulamentar, ocorreu uma maior adesão das empresas em vários países.

No Brasil, um projeto de lei de 1919 marca o início deste debate, que só se torna constitucional em 1946. Esta “constitucionalidade” entretanto não garantiu até a última Constituição (1988), uma regulamentação legal deste direito aos trabalhadores.

Atualmente a situação segue a determinação de sucessivas Medidas Provisórias - MP, iniciadas em 1994, que vem sendo reeditadas a cada mês, visando regulamentar o inciso XI da Constituição da República.

Os itens da MP 860/94 são:

1. Todas as empresas deverão convencionar com seus empregados a participação nos lucros ou resultados.
2. A negociação ocorrerá entre uma comissão de trabalhadores e a empresa.
3. No acordo resultante da negociação, deverão constar: o que será distribuído, o quanto, para quem e quando, além das regras de aferição do acordo.
4. Os parâmetros gerais para a distribuição podem ser índices de produtividade, qualidade ou lucratividade das empresas ou programas de metas e resultados.
5. O acordo deverá ser arquivado na entidade sindical de trabalhadores.

6. As parcelas pagas a título de participação são desvinculadas da remuneração salarial.
7. Sobre os valores distribuídos aos trabalhadores não incidem encargos trabalhistas e previdenciários.
8. As empresas poderão deduzir o montante distribuído para o cálculo do imposto de renda.
9. A distribuição dos lucros ou resultados terá periodicidade mínima de seis meses.
10. Em caso de impasse nas negociações, a MP prevê a possibilidade de recurso à mediação e à arbitragem de ofertas finais.

## **2. SISTEMA BRASILEIRO X SISTEMAS LATINO-AMERICANOS**

Andrés E. Marinakis<sup>1</sup> fez um paralelo da participação dos trabalhadores nos lucros das empresas no Brasil e em outros países latino-americanos.

O especialista destacou o sistema mexicano como o mais “puro”, uma vez que, o pagamento por participação dos trabalhadores varia com o lucro da empresa. No Chile, Peru e República Dominicana existe um valor máximo estabelecido, que teria por objetivo limitar a participação dos trabalhadores em empresas com lucro muito alto. Na Venezuela ocorre a descaracterização do processo já que o pagamento é fixo, sendo maior ou menor dependendo da capacidade de pagamento geral da empresa, mas não variável com o seu desempenho.

As características básicas na aplicação desta negociação no Brasil que o diferenciam de outros países são:

- a opção de participação nos resultados e não unicamente a participação nos lucros (isto não quer dizer que o Brasil seja o único a praticar a participação nos resultados, mas é o único onde a legislação oferece a possibilidade de opção entre estas duas alternativas);
- a não determinação nas formas de distribuição entre os trabalhadores, exatamente para dar maior liberdade no caso de uma empresa optar pela participação nos resultados;
- a liberdade de negociação entre as partes, enquanto nos outros sistemas a forma clara do cálculo dispensa maiores discussões (ressalta-se neste ponto o exemplo do Chile onde o empregador escolhe entre a opção de um percentual ou um pagamento limitado em função de salário).

---

<sup>1</sup> Especialista em Remuneração do Departamento de Relações Industriais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em palestra proferida no Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) - Curitiba, agosto/1997.

### **3. PRINCIPAIS DIFERENÇAS ENTRE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E NOS RESULTADOS**

A opção entre participação dos trabalhadores no lucro ou nos resultados consta da MP, sendo uma característica do sistema adotado no Brasil.

Os programas de participação nos lucros utilizam como variável os próprios ganhos da empresa e seu objetivo fundamental é relacionar parte das remunerações ao sucesso da empresa. O lucro, de forma geral, pode ser definido como o rendimento atribuído ao capital investido diretamente por uma empresa. A participação nos resultados, por sua vez, pode ser um instrumento muito adequado para, incentivar os trabalhadores a melhorar seu desempenho. O sentido utilizado na MP refere-se à realização de metas que podem ser de produção, faturamento, processo, etc.

No resumo a seguir, Marinakis (1997) destaca os principais pontos que diferenciam os dois instrumentos de participação:

**PRINCIPAIS DIFERENÇAS ENTRE A PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E NOS RESULTADOS:**

	<b>PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS</b>	<b>PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS</b>
<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: <ul style="list-style-type: none"> <li>• estimular o esforço individual;</li> <li>• melhorar a qualidade do produto;</li> <li>• economizar uso de recursos;</li> <li>• estimular cooperação e trabalho em grupo.</li> </ul>
<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.

#### 4. A PLR E AS EMPRESAS BRASILEIRAS

Segundo estudo realizado pela equipe técnica do escritório regional do DIEESE, que analisou os resultados de um levantamento que reúne 448 acordos firmados entre julho de 1995 e março de 1996 em São Paulo, a negociação em torno da participação nos lucros ou resultados (PLR) já faz parte do acordo firmado por algumas empresas, como se verifica na tabela a seguir:

TABELA 1 - ACORDOS DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS REGISTRADOS

	CATEGORIA	NÚMERO DE EMPRESAS/ABRANGÊNCIA		NÚMERO DE TRABALHADORES	
Acordos por empresas	Metalúrgicos	312	70,0%	194.347	67,8%
	Borracheiros	54	12,1%	21.065	7,4%
	Químicos	21	4,7%	9.793	3,4%
	Outros	59	13,2%	61.253	21,4%
	Subtotal	446	100,0%	286.458	100,0%
Acordos por categoria	Bancários	Nacional		380.000	91,6%
	Gráficos	Estado de São Paulo		35.000	8,4%
	Subtotal	-		415.000	100,0%
Todos os acordos	Total	-		701.458	100,0%

FONTE: acordos e Imprensa.

Elaboração: DIEESE.

\*Números estimados.

Constatou-se, primeiramente, que as negociações por participação nos lucros ou resultados foram pulverizadas pelas empresas ao contrário daquelas que ocorrem normalmente nas datas-base para renovação dos acordos coletivos, onde o sindicato patronal enfrenta o sindicato dos trabalhadores nas mesas de barganha.

##### 4.1 TIPO DE PARTICIPAÇÃO

Os critérios e condições tais como: índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa; e programas de metas e resultados pactuados previamente para o pagamento da PLR constam do texto da medida provisória que

dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, mas tal determinação pressupõe que as negociações envolvam discussões a respeito das empresas (lucratividade, vendas, etc.) ou produtividade, visando o embasamento dos valores a serem eventualmente pagos. Pela observação dos dados do citado estudo, observa-se que a preocupação com o estabelecimento de metas a serem atingidas só foi apurada em 56 acordos por empresa (12,6% do total de 446) ou seja, a grande maioria dos acordos de PLR aconteceram sem que houvesse a qualificação técnica que a MP preconiza (Tabela 2).

**TABELA 2 - EXISTÊNCIA/INEXISTÊNCIA DE METAS POR CATEGORIA**

	Categoria	Total		Existência de Metas		Inexistência de Metas <sup>1</sup>	
Acordos por empresas	Metalúrgicos	312	100,0%	43	13,8%	269	86,2%
	Borracheiros	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%
	Químicos	21	100,0%	3	14,3%	18	85,7%
	Outros	59	100,0%	10	16,9%	49	83,1%
	Subtotal	446	100,0%	56	12,6%	390	87,4%
Acordos por categoria	Bancários	1	100,0%	1	100,0%	0	0,0%
	Gráficos	1	100,0%	1	100,0%	0	0,0%
	Subtotal	2	100,0%	2	100,0%	0	0,0%
Todos os acordos	Total	448	100,0%	57	12,7%	391	87,3%

FONTE: acordos e imprensa.

Elaboração: DIEESE.

<sup>1</sup> Inclusive acordos para os quais não há informação quanto à existência de metas.

## 4.2 TAMANHO DAS EMPRESAS E VALORES PAGOS

O tamanho da empresa ou o número de funcionários, não tem influência direta sobre o tipo de acordos firmados sobre a PLR, é o que o levantamento realizado pelo DIEESE constatou, existe sim uma relativa homogeneidade nos acordos, tanto que o pagamento de um abono fixo é o mais comum em qualquer caso. Com relação aos valores pagos verificou-se que 76% dos acordos já especificavam o valor total a ser pago ao trabalhador, verificou-se ainda, que os abonos de menor valor foram proporcionalmente mais comuns entre os estabelecimentos com menor número de trabalhadores.

### 4.3 GREVE

Em 7% das empresas que tiveram seus acordos registrados houve necessidade de os trabalhadores recorrerem à greve para forçar a abertura da discussão em torno do processo de negociação sobre a PLR para que este fosse instalado e/ou concluído.

## **5 O PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO**

O painel apresentado pela DIEESE, ainda que não tenha o rigor técnico de uma amostragem estatística revela alguns dados acerca do processo de negociação da PLR que merecem reflexões:

- a pulverização das negociações por empresas traz dificuldade adicionais para os trabalhadores;
- a MP em suas reedições, não garante a participação da entidade sindical no processo de negociação;
- a não institucionalização no texto da MP da participação das entidades sindicais nesse processo pode ter influenciado negativamente tanto no encaminhamento das negociações como no resultado;
- os critérios para apurar o valor do abono são, na maioria das vezes, obscuros, e não necessariamente estabelecem vínculo perceptível com o desempenho da empresa ou setor;
- o número de acordos é ainda muito pequeno diante do universo de empresas existentes;
- os trabalhadores, em sua grande maioria, não tem acesso aos dados econômicos e financeiro das empresas para poderem negociar em condições adequadas;
- o grau de organização dos empregados no local de trabalho é ainda, muito incipiente.

Existe, ainda, uma série de condicionantes do cenário em que estão inseridas as negociações que interferem no processo:

- o fim da política salarial;
- as dificuldade apresentadas pelo mercado de trabalho;

- a conjuntura econômica de juros elevados e a abertura de mercado também tem sido desfavorável às empresas transformando-se em fator inibidor das negociações.

Apesar de todos esses percalços, as negociações em torno da PLR vem ocorrendo e as experiências positivas realizadas na região Sudeste particularmente em São Paulo, como demonstrado no levantamento realizado pelo DIEESE, tornam-se referências para fortalecer as conversações e estimular a inclusão de cláusulas sociais nos acordos de diversas categorias profissionais em outras regiões do país.

Conforme dados que constam no artigo *Prova de Fogo* publicado na Revista LIDA, nº 3, em Pernambuco, das 35 empresas de grande porte no Estado, cerca de 22 delas já concluíram acordos trabalhistas que incluem a participação nos resultados da empresa,

*“Todo ano, nas negociações de data-base, a velha briga de reposição salarial já virou rotina e nunca foram acionados outros mecanismos para se chegar a um entendimento. Está provado que, se o empregado tem participação nos ganhos, ele vai trabalhar satisfeito e seu desempenho é muito melhor. A fórmula participativa nos resultados é uma prática moderna que se mostra benéfica para o patrão e para os empregados”,*

avalia o presidente do Sindicato das Indústrias de Papel e Papelão, Massino Cadorin.

No Ceará, a participação nos lucros ou resultados das empresas, ainda é um tabu, das 11 mil empresas instaladas no Estado - 40% na Região Metropolitana de Fortaleza - um número muito pequeno já adotou a medida. A Federação das Indústrias do Estado do Ceará (FIEC) sequer contabiliza ou acompanha, por serem tão tímidas as iniciativas.

O Sindicato dos Metalúrgicos do Amazonas, que reúne 12 mil trabalhadores na Zona Franca de Manaus, informa que em 1996, pela primeira vez, 14 empresas concederam aos seus empregados uma porcentagem de participação nos lucros. Na Bahia, por iniciativa das empresas petroquímicas e químicas, a participação nos lucros e resultados já faz parte da maioria dos acordos coletivos desse setor. Apesar dos avanços na inclusão de cláusulas sobre a PLR nos acordos coletivos, a

diretora da Central Única dos Trabalhadores - CUT, Dorinha Loiola Bruni, lamenta a falta de uma maior mobilização nas fábricas. "Sem força de mobilização, torna-se difícil a negociação da PLR. Muitas lideranças ainda acham que discutir essa questão seria uma revisão de princípios", afirma a dirigente.

Em outros setores da economia baiana, a adoção da medida ainda é lenta. O diretor do Sindicato dos Comerciários, Antonio Carlos Suzart, informa que apenas uma grande loja de departamentos já pagou a PLR. Lembra que a medida já consta do acordo coletivo da categoria, mas lamenta que a MP que a criou não tenha concedido poderes aos sindicatos para fiscalizar.

Segundo dados do artigo *Ganho Extra*, Revista LIDA nº 5, no Espírito Santo de acordo com levantamento realizado em 1992 pela Federação das Indústrias do Espírito Santo das 6.600 empresas do Estado apenas 12 delas implantaram a participação nos lucros, no entanto, entre elas se encontram as sete maiores empresas do Estado.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A discussão sobre os sistemas de participação financeira nas empresas tem se revelado um tema crucial nesse novo padrão de relacionamento, governo/empresa/sindicato, esteve e está na base das alterações de mentalidade ocorridas no mundo do trabalho e da pauta de negociações. Quais são as perspectivas de uma efetiva mudança no processo de negociação da PLR e da aplicação da MP?

Como todo instrumento legal, é somente a partir de sua implementação que se pode fazer uma avaliação do instrumento, mesmo a MP não se constituindo ainda como lei final. O estudo realizado pelo DIEESE, em São Paulo e os dados mencionados de outras regiões do País, se mostram ainda insuficientes para se fazer uma avaliação dos aspectos positivos e negativos da MP.

O estudo do DIEESE destaca em suas considerações finais que “o processo de negociação em torno da participação dos lucros e resultados tem apresentado uma tendência de crescimento, sinalizando portanto sua difusão e, mais do que isso, que a PLR parece ter vindo para ficar”.

## BIBLIOGRAFIA

1. BOLETIM DIEESE. São Paulo: DIEESE, v.14, nº 167, fev.1995.
2. BOLETIM DIEESE. São Paulo: DIEESE, v. 15, nº 184, jul. 1996.
3. LIDA. REVISTA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. V.1, nº 3, jul/ago 1997.
4. LIDA. REVISTA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. V.1, nº 5, nov/dez 1997.
5. MARINAKIS, Andrés E. A participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas no Brasil: um instrumento para acelerar a reestruturação necessária. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v.37, nº 4, p.56-64, out/dez. 1997