A PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (PLR): INFLEXÕES JURÍDICAS NOS DIREITOS PREVIDENCIÁRIO E TRABALHISTA

Samanta Alves Martins¹

RESUMO

Diante das mudanças na economia e consequente aumento da exigência dos padrões estabelecidos pelo mercado surgiu a necessidade do aperfeiçoamento dos processos de produção da empresa e, derradeiramente, a diminuição de seus custos a fim de contrabalancear os gastos. Por essa razão, as empresas passaram a buscar meios de estimular o empregado a produzir mais, com mais empenho, e também a diminuir seus desperdícios. Assim, hodiernamente, a melhor forma de fazê-lo é implementando um programa de participação nos lucros ou resultados, que ajuda a empresa e aumenta, ao mesmo tempo, a renda do empregado. Dessa forma, nasce o interesse de verificar: quais as inflexões jurídicas da participação nos lucros ou resultados nos direitos previdenciário e trabalhista? A fim de alcançar a resposta, foi revisada a bibliografia a respeito da participação nos lucros ou resultados, realizando uma comparação entre os países europeus, asiáticos e americanos e também entre as últimas três Constituições brasileiras. Em outro momento, foi estudada a contribuição previdenciária, analisando seu conceito, sua natureza jurídica, os princípios que a norteiam e sua relação com a PLR. Finalmente, o estudo realizado buscou a afinidade entre o direito do trabalho e a participação nos lucros ou resultados. Para tanto, foi utilizado o método de abordagem dedutivo e a pesquisa exploratória e qualitativa. Por fim, chegou-se à conclusão que a PLR tem poucos reflexos no direito previdenciário, pois é uma verba de natureza indenizatória e incidirão contribuições previdenciárias sobre ela somente quando for paga em desconformidade com a lei. Por outro lado, muitas são suas inflexões sobre o direito trabalhista, tais como: modos de solução de conflitos; diferença entre “lucro” e “resultado”; natureza jurídica da PLR; regras e metas para sua implementação; rompimento do contrato de trabalho.

Palavras chave: Direito Trabalhista. Direito Constitucional. Direito Previdenciário. Contribuições Previdenciárias. Solução de Conflitos Trabalhistas. Natureza indenizatória. Lucro e resultado.

1. INTRODUÇÃO

A partir das últimas décadas houve muitas mudanças na economia, exigindo que as empresas utilizassem novos padrões de qualidade, produtividade e lucratividade, e métodos para atingi-los. Assim sendo, consequentemente, essas transformações alcançaram o âmbito das

¹ Aluna do 10º período do Curso de Direito do Instituto Luterano de Ensino Superior/Ulbra.

relações de emprego, que, em um círculo vicioso, todos os dias influenciam na vida social, cultural e econômica da sociedade.

Tendo a finalidade de atingir os padrões estabelecidos pelo mercado, as empresas passaram a aperfeiçoar seus processos de produção, solicitando maior disponibilidade física, criativa e emocional de seus empregados. Por essa razão, este passou a ser avaliado subjetivamente a partir de sua criatividade; sua condição de lidar com diferentes situações, englobando momentos positivos e negativos; seu relacionamento interpessoal; e seu empenho e motivação para o trabalho.

Dessa forma, surge para as diretorias das empresas a necessidade de estimular o empregado a se empenhar. Assim, atualmente, a melhor forma de fazê-lo é implementar o Plano de Participação nos Lucros ou Resultados nos setores da empresa, o que demanda grande estudo do Departamento Jurídico, a fim de verificar as leis, súmulas, orientações jurisprudenciais e julgados que devem ser respeitados ou seguidos.

Por esse motivo, nasce o interesse de verificar: quais as inflexões jurídicas da participação nos lucros ou resultados (PLR) nos direitos previdenciário e trabalhista? Diante da leitura de livros, leis, súmula, orientações jurisprudenciais e julgados, elencam-se as seguintes hipóteses: a) a PLR reflete no Direito Previdenciário a partir do momento em que é paga em desconformidade com a lei, devendo ser recolhidas contribuições previdenciárias; e, b) a inflexão da PLR no Direito do Trabalho abrange questões relativas a solução de conflitos trabalhistas e à sua natureza jurídica.

Com o objetivo de analisar as inflexões da participação nos lucros ou resultados no direito previdenciário e no direito trabalhista, construiu-se o presente trabalho, cuja estruturação ocorreu em três etapas. A primeira etapa corresponde à revisão da bibliografia a respeito da participação nos lucros ou resultados, apontando os aspectos históricos e sociais por meio de comparação entre todas as Constituições brasileiras que trataram a seu respeito, e analisando seu conceito e seus sujeitos.

Posteriormente, na segunda etapa, estudou-se a contribuição previdenciária, especificando seu conceito, os princípios que a norteiam e qual sua relação com a participação nos lucros ou resultados. Ao finalizar, a terceira etapa tangenciou a PLR com o Direito do Trabalho, verificando as formas de solução dos conflitos trabalhistas, em específico as inerentes à PLR. Assim, também realizou a diferenciação entre lucro e resultado; a análise da facultatividade ou não da implementação da PLR; o estudo de sua natureza jurídica; e, por fim, as formas de pagamento.

Dessa forma, faz-se imprescindível estudar a respeito da participação nos lucros ou resultados, por trazer grandes efeitos na relação de emprego, na vida social dos empregados e empregadores e, derradeiramente, na sociedade como um todo.

2. CONSIDERAÇÕES INTRODUTÓRIAS DA PLR

A PLR foi prevista pela primeira vez no ano de 1794, por Albert Gallatin, em seguida por Napoleão Bonaparte, em 1812, e, posteriormente, por Monsier Edmé Jean Léciaire. Muitos foram os casos em que os empregadores distribuíram os lucros com seus empregados e a PLR se disseminou pelos países como França, Alemanha, Bélgica, Itália, Holanda, Suécia, Rússia, Reino Unido e Estados Unidos da América. Porém, somente com a Constituição Mexicana de 1917 é que o tema tomou maior importância e passou a ser regulamentado.

É interessante aprofundar o estudo em como a PLR se desenvolveu no Brasil e a maneira que é tratada hodiernamente. Pois bem, a participação dos empregados nos lucros da empresa é existente no Brasil desde o início do século XX, mas, apesar de estar prevista na Constituição da República, ainda carece de efetividade.

Herdada de Portugal, a figura do interessado era comum no comércio de médio porte brasileiro. O nome se deu em razão de o empregador premiar seus bons funcionários, dando-lhes interesse nos lucros da empresa. Esse costume se difundiu ao ponto de que a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT –, em 1943, teve de legislar a respeito do tema, assegurando que esse interesse não desconfigurava o contrato de trabalho.

No entanto, a PLR foi prevista pelas Cartas Magnas de 1946, 1956 e 1967, mas dependiam de regulamentação, razão pela qual não foi aplicada. Por fim, a atual Constituição do Brasil prevê a participação nos lucros ou resultados e, excepcionalmente, a participação na gestão da empresa. Ainda, em seu §4º do artigo 218, traz métodos de estímulo para que o empregador aplique a PLR, a fim de incentivar essa prática.

Em razão de ser a PLR um instituto carente de regulamentação, o governo buscou inúmeras vezes instituí-la por meio de medidas provisórias, que eram editadas, mas nunca convertidas em lei. A reedição de medidas provisórias continuou até que o Congresso Nacional finalmente converteu a de nº 1.982-77 de 2000 na Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que manteve o conteúdo trazido pelos documentos antecedentes.

Destrinchadas as características das Constituições Federais a respeito do instituto em questão, torna-se necessário estudar a respeito da facultatividade de sua implementação. Nota-se que a CLT prevê, ao final de cada capítulo, sanções ou penalidades a serem cumpridas

caso suas normas sejam desrespeitadas, o que não ocorre com a PLR. Assim leciona Martins (2015, p. 131):

A Lei nº 10.101 afirma que a participação será objeto de negociação, porém não há nenhuma sanção ou penalidade por seu descumprimento, ao contrário do que se verifica ao final de cada capítulo da CLT, em que estão as penalidade pela não-observância de seus dispositivos, impedindo, na prática, sua adoção. A inexistência de sanção indica que o objetivo da norma é que a participação seja negociada. (...) De certa forma, salutar a assertiva no sentido de que não haverá imposição na participação nos lucros aos empregadores, pois é sabido que aquilo que é imposto não é de agrado da grande maioria.

Nesse mesmo sentido, ao julgar um Recurso Ordinário, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região decidiu da seguinte forma:

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS. OBRIGATORIEDADE.
As empresas não têm obrigação de cumprir o art. 2º da medida provisória sobre participação nos lucros, pois há necessidade de negociação coletiva ou estabelecimento por comissão escolhida pelas partes para a sua criação. A norma legal não contém penalidade ou sanção pelo seu descumprimento. Logo, não existe obrigação legal de conceder participação nos lucros, se as partes não chegarem a consenso, mormente por meio de dissídio individual, senão houve negociação coletiva a fixando (TRT 2ª R., 2015).

Além disso, a Lei 10.101/00 não estipula prazo algum para a implementação da PLR, devendo esta ser vista de modo facultativo, conforme traz a Constituição Federal de 1988. Conclui-se, portanto, que a possibilidade de a PLR ser negociada é um grande avanço, porque a lei poderia trazer critérios que dificultariam sua adoção, tornando-a ineficaz, pois cada empresa possui uma peculiaridade.

2.1. O Instituto Jurídico da PLR: Conceito e Sujeitos

A PLR constitui uma forma complementar de remunerar o empregado, garantindo a este uma parcela nos lucros obtidos na empresa em que trabalha. Porém, de acordo com o que será visto posteriormente, em razão do estatuído pela Carta Magna, a PLR não é mais uma verba de natureza salarial.

Ainda, a participação nos lucros é uma forma moderna de integrar o trabalhador na empresa, por meio da divisão dos resultados obtidos pelo empregador com a sua colaboração. Nesse sentido, preleciona Martins (2009, p. 270) que:

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

Além disso, a participação nos lucros ou resultados dos empregados na empresa incentiva a prática do entendimento e da negociação, o que valoriza os princípios dos artigos 7º e 8º da Constituição Federal e as normas da Organização Internacional do Trabalho, quando destacam como forma de avanço do direito do trabalho a ampliação do diálogo entre as partes.

É comum a pessoas confundirem participação nos lucros com gratificação, pois muitas vezes as empresas utilizam o termo “gratificação de balanço” para se referir àquela. Porém, ela não se confunde com gratificação, prêmio, comissão ou gorjeta. Por outro lado, faz-se interessante esclarecer quem são os beneficiários e quem deve pagar a participação nos lucros e resultados.

A fim de equilibrar a convenção entre empregados e empresa, a Lei 10.101/00 trouxe um meio termo entre as duas medidas provisórias apontadas. Conforme pode ser visto em seu texto do artigo 2º, deverá ser feita uma comissão composta por um número igual de representantes da empresa e representantes dos empregados (comissão paritária) e, ainda, um representante sindical; ou então uma convenção ou acordo coletivo entre empresa e sindicato.

Isso posto, é interessante aprofundar o estudo de cada sujeito da participação. Um de seus sujeitos é a empresa, que, de acordo com Garcia (2013, p. 299), “é a atividade econômica organizada, presentes a coordenação e a organização dos fatores de produção, destinada à produção ou à circulação de bens ou de serviços no mercado”.

De outro lado, o sujeito passivo da PLR é o trabalhador urbano e rural, abrangendo tanto os empregados com vínculo empregatício permanente quanto os avulsos, visto que o inciso XXXIV do artigo 7º da Constituição Federal outorga a “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso”. Porém, seria muito difícil dividir o lucro ao trabalhador avulso, pois este trabalha por curto período nas empresas e não teria como saber se elas tiveram lucro ou não.

Os empregados domésticos por sua vez não têm direito à participação nos lucros e resultados, visto que presta serviços à pessoa ou à família que não tenha como fim atividade lucrativa. Por fim, os servidores públicos também não têm direito à participação nos lucros e resultados, visto que o artigo 39, §3º, da Constituição Federal não o prevê.

3. A PLR FRENTE AO CONJUNTO NORMATIVO PREVIDENCIÁRIO

3.1. Contribuição Previdenciária

Inicialmente, antes de aprofundar o estudo a respeito da relação existente entre o Direito Previdenciário e o instituto jurídico objeto do presente artigo, qual seja, a participação

nos lucros ou resultados, é mister esclarecer o que são as contribuições previdenciárias e seus princípios.

O Estado precisa proteger seu povo contra situações, previsíveis ou não, que podem ocasionar a miséria e a inquietude social, providenciando recursos financeiros para manter o mínimo existencial e garantir a dignidade humana², criando um sistema eficaz de proteção social.

Nesse caminho, leciona Amado (2014, p. 33):

Eventos como o desemprego, a velhice, a morte, a prisão, a infância, a doença, a maternidade e a invalidez poderão impedir temporária ou definitivamente que as pessoas laborem para angariar recursos financeiros visando atender às suas necessidades básicas e de seus dependentes, sendo dever do Estado Social de Direito intervir quando se fizer necessário.

Dessa forma, o Estado cria a seguridade social³, que visa garantir direitos fundamentais aos cidadãos, envolvendo em sua iniciativa o Poder Público e também a sociedade. Assim, não apenas a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios atuarão a fim de efetivar o bem-estar social, mas também as pessoas naturais e as pessoas jurídicas de direito privado.

Portanto, vale destacar os principais princípios que norteiam a Previdência Social, sendo que boa parte está presente nas Leis 8.213/1991 (Lei do Plano de Benefício da Previdência Social) e 8.212/1991 (Lei de Custeio da Previdência Social) e na Constituição Federal.

Sabe-se que em alguns países o regime previdenciário é livre⁴ de contribuições específicas para seu custeio, pois este é realizado com as verbas dos tributos em geral. Porém, no Brasil, a previdência é formada a partir de contribuições previdenciárias, que poderão ser reais ou presumidas. Isso, pois, em alguns casos, a legislação previdenciária presume absolutamente que estas foram pagas pela empresa, quando sua a responsabilidade de fazê-lo.

Dessa forma, surge o princípio da contributividade, que assegura que a previdência social irá conceder os seus serviços e benefícios apenas àqueles que se filiaram anteriormente ao regime previdenciário.

² A dignidade da pessoa humana é um direito fundamental, constante no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal.

³O conceito da seguridade social está presente no artigo 194 da Constituição Federal: “A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.”.

⁴Em casos específicos como esses, geralmente é adotado o modelo Beveridgiano, que se caracteriza pela cobertura universal do sistema de previdência, sem exigir contribuições individuais, pois é financiado pelos tributos recolhidos no país.

Há também muitos princípios importantes para a previdência social, quais sejam, princípio da obrigatoriedade da filiação, que surge como decorrência do princípio da solidariedade⁵; princípio do equilíbrio financeiro e atuarial; princípio da universalidade de participação nos planos previdenciários; princípio da uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais⁶; e, princípio da vedação ao retrocesso social, que veda a redução da proteção previdenciária, a fim de preservar o mínimo existencial dos segurados.

3.2. Reflexos da Contribuição Previdenciária na PLR: Análise Jurisprudencial

Esclarecidas as características das contribuições previdenciárias, faz-se necessário considerar os reflexos destas sobre a participação nos lucros ou resultados, analisando, concomitantemente, jurisprudências a respeito do tema.

É sabido que há incidência de contribuição previdenciária sobre qualquer ganho habitual que o empregado receba, nos termos do artigo 201, §11, da Constituição Federal.

Portanto, por a PLR ser uma verba que, de acordo com cada caso, é habitual, pode-se entender que as contribuições previdenciárias incidirão sobre ela. Todavia, conforme será visto à frente, apesar de habitual, a participação nos lucros e resultados não tem natureza salarial, mas sim natureza indenizatória e, portanto, não há a incidência de tais contribuições.

À luz do artigo 20 da Lei 9.711/98, a participação nos lucros ou resultados da empresa de que trata o artigo 7º, inciso XI, da Carta Magna, na forma da lei, não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo previdenciário, não devendo ser aplicado a ele o princípio da habitualidade, desde que o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a esse título não se realize em periodicidade inferior a um semestre.

Nesse sentido, o artigo 28, § 9º, alínea *j*, da Lei 8.212/91⁷, assegura que a participação nos lucros ou resultados não integrará o salário de contribuição quando paga de

⁵Pelo princípio da solidariedade entende-se que todos os segmentos sociais (Poder Público, empresas e empregados) são responsáveis pela manutenção da sociedade. Assim, toda a sociedade é obrigada a contribuir, independente de utilizar-se ou não, futuramente, do serviço.

⁶O referido princípio está presente no artigo 201, §7º, inciso II, da Constituição Federal: “É assegurada aposentadoria no regime geral de previdência social, nos termos da lei, obedecidas as seguintes condições: (...) II – sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, reduzido em cinco anos o limite para os trabalhadores rurais de ambos os sexos e para os que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, nestes incluídos o produtor rural, o garimpeiro e o pescador artesanal.”.

⁷A alínea *j*, do § 9º, do artigo 28 da Lei de Custeio da Previdência Social (Lei 8.212/91) assegura que “Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição: (...) § 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei,

acordo com lei específica. Assim sendo, ao analisar o referido artigo a *contrario sensu*, caso a distribuição dos valores referentes à participação nos lucros ou resultados for feita em desconformidade com a lei, deverão incidir contribuições previdenciárias sobre ela.

4. O REFLEXO DA PLR NO DIREITO DO TRABALHO

No decorrer do presente artigo, tornou-se notável a estrita relação entre o instituto jurídico da participação nos lucros e resultados com o Direito do Trabalho. Isso, pois, conforme visto, a PLR ocorre no sítio do contrato de trabalho, envolvendo empregado, empregador e suas relações. Portanto, é necessário estudar as formas de soluções de conflitos trabalhistas, bem como explorar as características da PLR próprias dessa grande área do Direito.

4.1. Formas de Resolução de Conflitos Trabalhistas

Importa destacar que há duas formas de resolução de conflitos coletivos no Direito do Trabalho, a autocomposição e a heterocomposição, sendo que todas as outras modalidades são espécies destas.

Autocomposição é uma técnica de solução de conflitos pelas próprias partes, por meio de ajustes de vontade, sem uso de violência e sem intervenção de terceiro. Como exemplos de autocomposição podem-se tomar a renúncia como unilateral e a transação como bilateral, em que serão sacrificados interesses das duas partes.

Na seara trabalhista existe um exemplo clássico de autocomposição: a negociação coletiva de trabalho, que decorre de acordos coletivos⁸ e convenções coletivas⁹. Assim, mediante um acerto de interesses, as normas instituídas pelos sindicatos e empresas vigorarão por um período certo e regerão suas relações, bem como seus contratos individuais de trabalho.

exclusivamente: (...) j) a participação nos lucros ou resultados da empresa, quando paga ou creditada de acordo com lei específica”.

⁸ Acordo coletivo é um instrumento normativo previsto no art. 611, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo firmado, em regra, entre os sindicatos representativos de categorias profissionais e uma ou mais empresas da categoria econômica correspondente, delineando condições de trabalho aplicáveis na seara da ou das empresas acordantes.

⁹ A convenção coletiva de trabalho está definida no art. 611, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho como “acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

Por sua vez, a heterocomposição é um meio de solução dos conflitos coletivos mediante um poder suprapartes, eleito por ambas ou imposto pela ordem jurídica, para dirimir o litígio. Exemplos de formas heterocompositivas são a jurisdição¹⁰ e a arbitragem.

Uma das formas de solução de conflitos a partir da heterocomposição é a mediação, em que as partes comparecem perante um órgão escolhido por estas ou instituído oficialmente, que propõe uma resolução carecedora de poder decisório, ou seja, que pode ser ou não acolhida por elas. Em suma, o objetivo do mediador é aproximar as partes para que consigam alcançar a solução da divergência, sem impor sua decisão.

A arbitragem é prevista no artigo 114, §§ 1º e 2º, da Constituição Federal de 1988. Repruchet *apud* Nascimento (2010, p. 1409) assegura neste íterim que “as vantagens da arbitragem são evidentes; ela é uma firme garantia da paz industrial e de que os conflitos se solucionam em um marco de justiça e equidade, evitando os grandes prejuízos que ocasionam as lutas entre o capital e o trabalho”.

Além disso, a arbitragem chama maior atenção em razão de sua celeridade. Sabe-se que um grande problema, se não o maior, do Poder Judiciário brasileiro é a demora jurisdicional. Apesar de os conflitos coletivos serem tratados com maior rapidez no Brasil, é possível que a arbitragem consiga resolvê-los ainda em menor tempo, diminuindo, assim, o abarrotamento processual.

4.2. A Solução de Conflitos Inerentes à PLR

É cediço que a relação entre empregado e empregador é atrituosa e não seria diferente em se tratando do benefício em questão. Assim, caso a negociação resulte em eventual impasse, o legislador sugere que as partes deverão utilizar os mecanismos de mediação ou de arbitragem de ofertas finais, sendo que o mediador ou árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes.

Nota-se no artigo 4º, da Lei 10.101/00, que a utilização da mediação e da arbitragem de ofertas finais é facultativa, sem existir qualquer obrigação. Assim, as próprias partes chegarão à solução dos conflitos sem acionar a Justiça do Trabalho, que imporá a solução e

¹⁰A jurisdição está prevista no artigo 114, §2º, da Constituição Federal, que teve sua redação feita pela Emenda Constitucional nº 45 de 2004: “Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”.

certamente não seria tão benéfica quanto dirimir tal problema realizando ponderações e de forma paciente.

De acordo com o que foi estudado anteriormente, o mediador ouve as partes, estuda o caso e propõe uma solução, que só é eficaz se aceita por consenso. Já na arbitragem de ofertas finais, o consenso serve apenas para escolher o(s) árbitro(s). O árbitro emitirá o laudo arbitral, que terá força normativa, ou seja, eficácia obrigatória, independente de homologação judicial.

Em repetição às medidas provisórias, a Lei 10.101/00 inovou a arbitragem ao estabelecer que o árbitro deverá restringir-se à escolha de uma das ofertas finais, cuja prática tem sido observada em outros países.

Derradeiramente, visto que a instituição da PLR não é obrigatória para a empresa, mas sim facultativa, a Justiça do Trabalho deverá limitar-se às controvérsias existentes quanto ao conteúdo do benefício, e não quanto à sua instituição. Além disso, a eventual instituição pela via judicial, quer como forma de punir o empregador, quer como tentativa de dirimir a lide, desvirtua o instituto, devendo ser extinta pela via recursal.

4.3. Implicações Jurídicas da PLR no Direito Laboral

Esclarecidas as soluções de conflitos inerentes à PLR, é interessante destacar algumas peculiaridades desta no direito laboral. A Constituição Federal e a Lei 10.101/00, que regula a PLR, trazem duas expressões em seu texto: lucro e resultado. O benefício poderá ter por objeto o lucro, como um determinado resultado ou a combinação de ambos.

Lucro diz respeito ao fruto da atividade econômica do empreendimento, deduzidas as reservas e as despesas operacionais da empresa. Portanto, havendo sobras é que haverá lucro. Por outro lado, resultado pode significar ganho de qualidade do produto, aumento da produtividade, rendimento da matéria prima, diminuição da perda de produtos etc. Ainda, a respeito da expressão “resultado”, Sússekind (2010, p. 460) versa que:

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

Conforme visto no histórico das Constituições brasileiras, durante muito tempo o direito à PLR careceu de regulamentação. Entretanto, algumas empresas a utilizavam, pagando-a anualmente aos funcionários, de modo a caracterizar a habitualidade do pagamento.

Em relação ao caso em estudo, Walter Ceneviva *apud* Balera e Simões (2014, p. 43), ao versar a respeito da PLR, assinala que “Seu conceito é sempre desvinculado da remuneração, ou seja, constitui vantagem a mais, assegurada ao trabalhador, vedada a compensação com verbas pagas a título salarial”.

A propósito, ao analisar a criação das medidas provisórias que antecederam a Lei 10.101/00, ou seja, o surgimento da participação nos lucros ou resultados na legislação brasileira, nota-se que seu objetivo foi estimular as empresas a adotarem planos em favor de seus empregados sem existir o ônus das verbas salariais.

Nesse sentido, ensina Manus (2011, p. 150) que o fundamento da PLR:

[...] é a integração entre o capital e o trabalho e o incentivo à produtividade, isto é, uma tentativa de procurar contornar o problema do desemprego, já que a Constituição Federal desvincula a participação nos lucros ou resultado da remuneração, desonerando as empresas quanto a eventuais encargos trabalhistas que não incidem sobre esta verba.

Destarte, busca-se aumentar a qualidade de vida do empregado sem aumentar sua remuneração. Isso posto, diante da taxatividade da atual regulamentação, que frisa que o benefício não substitui nem complementa o salário, fica claro que este não pode ser computado na base de incidência dos depósitos do FGTS, das contribuições previdenciárias e de outros tributos cujo fato gerador seja a remuneração do empregado; no cálculo de adicionais, indenizações e outras prestações que incidem sobre a remuneração ou salário; e também não existirão reflexos nas férias, nos décimos terceiros salários, aviso prévio, repouso semanal remunerado etc.

Por fim vale lembrar que, caso a referida verba seja paga de forma fraudulenta de modo a encobrir o verdadeiro salário, deverá ser tratada como se tal fosse, em razão do princípio da primazia da realidade.

Ressalta-se o artigo 2º, em seu §4º, da Lei 10.101/00 que, ao serem considerados e escolhidos os critérios da PLR, a empresa deverá prestar aos representantes dos trabalhadores na comissão paritária, informações que colaborem para a negociação. Contudo, como toda obrigação sob condição, se a meta estipulada no instrumento de negociação não for alcançada, a empresa estará desobrigada a pagar.

O pagamento de qualquer antecipação ou distribuição da participação nos lucros ou resultados não deverá ser feito mais que 02 (duas) vezes no mesmo ano civil, respeitando a distância mínima de 01 (um) trimestre civil entre eles.

Ponto necessário de ser destacado é que a participação será tributada pelo imposto sobre a renda na fonte, pois se trata de renda do trabalhador, e deverá ser feita em separado dos

demais rendimentos recebidos, no ano do recebimento ou crédito. Nessa senda, traz a Lei 10.101/00 mais um incentivo para a aplicação da PLR, visto que, de acordo com a tabela anual constante em seu anexo, haverá tributação do imposto de renda apenas se o valor anual recebido pelo empregado ultrapassar a quantia de R\$ 6.000,00 (seis mil reais).

Enfim, em razão de se tratar a participação nos lucros ou resultados de um instituto que ocorre dentro de uma relação de emprego, é comum ocorrerem rescisões antes de ter sido distribuído o lucro para o qual os empregados afluíram. A esse respeito, norteia a Súmula nº 451 do TST:

451. Participação nos lucros e resultados. Rescisão contratual anterior à data da distribuição dos lucros. Pagamento proporcional aos meses trabalhados. Princípio da isonomia. (conversão da Orientação Jurisprudencial n. 390 da SBDI-1) Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa. (TST, 2015, grifo nosso)

Dessa forma, o empregado que eventualmente se desligar da empresa antes de ter suas verbas relativas à PLR recebidas terá direito a recebê-las na proporcionalidade em que concorreu para seu sucesso, desde que injusta a dispensa. Por fim, Manus (2011, p. 154) certifica que, caso a dispensa se dê por justa causa, nada lhe será devido, pois seu o ônus do desfazimento do contrato de trabalho.

É certo que a verba de distribuição da participação nos lucros ou resultados é fruto de seu merecimento, pois concorreu para alcançar as metas. Nesse sentido, são garantidos ao empregado dispensado com justa causa apenas os valores referentes ao saldo de salário e às férias vencidas, acrescidas de um terço, não fazendo ele jus a qualquer outra verba. Assim, não seria diferente com o presente instituto, visto que este decorre pura e simplesmente de seu merecimento, qualidade inexistente nesse tipo de dispensa.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a realização do presente trabalho, conclui-se que a participação nos lucros ou resultados tem poucos reflexos no direito previdenciário. Isso, pois a PLR é uma verba de natureza não salarial e, portanto, não incidirão contribuições previdenciárias sobre ela. Porém, na hipótese de a referida verba ser paga em desconformidade com a lei ou com o objetivo de

encobrir o salário, ou seja, de maneira fraudulenta, deverão ser pagas contribuições previdenciárias.

Por sua vez, a inflexão da PLR sobre o direito do trabalho é muito extensa, por se tratar de uma distribuição de valores realizada no âmbito da relação de emprego.

Dessa forma, a Lei 10.101/00 previu que poderiam existir conflitos quando as empresas fossem instituir a participação nos lucros e resultados e, para dirimi-los, elencou dois possíveis institutos: a mediação e a arbitragem de ofertas finais, ambas formas heterocompositivas de solução de lides. Na primeira, as partes comparecem perante um órgão que proporá uma resolução do conflito. Porém, essa proposta é carecedora de poder decisório, motivo que faz com que a mediação seja vista apenas como uma aproximação das partes, sem que haja imposição de qualquer decisão.

Já a segunda é um ajuste entre as partes, que submeterão a decisão do conflito a um árbitro escolhido por elas, não podendo haver desistência unilateral após ser firmado o compromisso arbitral. Diferentemente da mediação, a solução do árbitro terá poder decisório, que não dependerá de homologação judicial. Assim sendo, o litígio será solucionado com maior justiça, equidade, celeridade e eficácia.

Ainda, tendo em vista que a PLR traz em seu nome as expressões “lucro” e “resultado”, foi realizada uma análise a respeito de cada uma. Em suma, o lucro em questão é o lucro líquido, que é o resultado decorrente da subtração de todas as despesas sobre a receita que a empresa obteve. Resultado está relacionado com aumento de produtividade, ganho na qualidade, redução de desperdícios e custos, crescimento do número de clientes e de vendas, redução do *turnover* etc.

Posteriormente foi detalhado o histórico da natureza jurídica da PLR, que, hodiernamente, é uma verba de natureza indenizatória, portanto, não salarial. Isso, pois era necessário encontrar uma forma de estimulação para que as empresas a aderissem e, se fosse tratada com natureza salarial, o interesse destas seria mínimo, haja vista a quantidade de encargos trabalhistas que seriam descontados.

Vale destacar ainda, o estudo a respeito das regras e metas que serão utilizadas como critério para aferição da PLR. Deverão ser criadas regras claras e objetivas a respeito da negociação (período de vigência, periodicidade de pagamento etc.) e os dados da empresa ficarão expostos para que os empregados acompanhem seu desenvolvimento. Além disso, as metas a serem alcançadas devem ser explícitas e simples, por exemplo, redução do desperdício de copos descartáveis em 30% (trinta por cento).

É oportuno consignar que os valores a título de PLR serão tributados pelo imposto de renda na fonte, outro incentivo à sua implementação. Ainda, na Lei 10.101/00 consta uma tabela em anexo “Tabela de Tributação Exclusiva na Fonte”, assegurando que somente serão tributadas as quantias distribuídas como PLR que sejam maiores que R\$ 6.000,00 (seis mil reais).

Por fim, foi versado no presente trabalho a respeito do rompimento do contrato de trabalho que ocorre anteriormente ao pagamento da PLR. Verifica-se que o empregado que se desligar da empresa antes de receber as verbas referentes à PLR, desde que não tenha dado motivo à dispensa, deverá recebê-las na forma proporcional aos meses trabalhados.

ABSTRACT

In the face of changes in the economy and consequent increase in demand from the market established patterns emerged the need of improvement of the company's production processes and, which is ultimately, the reduction of its costs in order to offset the expenses. For this reason, companies began to seek ways to encourage the employee to produce more, harder, and also to reduce their waste. Thus, in our times, the best way to do it is implementing a participation program in profits or results, which helps the company and increases at the same time, the employee's income. Thus is born the interest of check: what legal inflections of profit sharing or results in social security and labor rights? In order to achieve the answer, it was reviewed the literature concerning participation in profits or results, making a comparison between European, Asian and American and also among the last three Brazilian Constitutions. At another point, the social security contribution was studied by analyzing its concept, its legal status, the principles that guide and its relationship with the PLR. Finally, the study sought the affinity between labor law and the participation in profits or results. Therefore, we used the deductive method of approach and exploratory and qualitative research. Finally, we come to the conclusion that PLR has few consequences in social security law as it is an amount of compensatory nature and cover social security contributions on only when it is paid in violation of the law. On the other hand, many are its inflections on labor law, such as: conflict resolution modes; difference between "profit" and "loss"; legal nature of the PLR; rules and goals for their implementation; disruption of employment.

Keywords: Labor Law. Constitutional Law. Social Security Law. Social Security Contributions. Resolution of Labor Disputes. Nature indemnity. Profit and result.

6. REFERÊNCIAS

AMADO, Frederico. **Curso de direito e processo previdenciário**. Salvador: Editora Juspodivm, 2014.

BALERA, Wagner; SIMÕES, Thiago Taborda. **Participação nos Lucros e nos Resultados: natureza jurídica e incidência previdenciária**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 13 de abril de 2015.

_____. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 18 de maio de 2015.

_____. **Lei nº 10.101, de 19 de Dezembro de 2000.** Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10101.htm>. Acesso em: 10 de abril de 2015.

_____. **Lei nº 12.832, de 20 de Junho de 2013.** Altera dispositivos das Leis nºs 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, e 9.250, de 26 de dezembro de 1995, que altera a legislação do imposto de renda das pessoas físicas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12832.htm>. Acesso em: 10 de abril de 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). **Recurso Ordinário nº 00018476220135010411.** Relatora: Edith Maria Correa Tourinho. Publicado em 26 de Janeiro de 2015. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/163167760/recurso-ordinario-ro-18476220135010411-rj>>. Acesso em: 11 de maio de 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 451.** Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 02 de abril de 2015.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Participação dos Empregados nos Lucros das Empresas.** São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2010.

SANTOS, Marisa Ferreira dos. **Direito previdenciário.** São Paulo: Saraiva, 2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

_____. **Instituições de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2003.