
Participação nos Lucros e Resultados (PLR): uma ferramenta de melhoria de produtividade no setor metalúrgico de Contagem?

Luciano dos Santos Diniz

Doutor em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Mestre em Direito Público pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG). Pós-graduação em Bioética pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG). Professor Adjunto do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG). E-mail: lucianodiniz@dcsa.cefetmg.br

Marco Antônio de Araújo Oliveira

Graduado em Administração pelo Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG). E-mail: marcomariaraujo21@yahoo.com.br

Resumo

Os programas de PLR permitem aos trabalhadores um controle de parte dos salários e integra-os ao processo de produção, favorecendo a gestão compartilhada da empresa. No ordenamento jurídico brasileiro, a PLR foi regulamentada pela Lei nº 10.101/2000, em observância às disposições da Constituição da República/1988, embora, há muito, estivesse prevista na legislação nacional. No presente trabalho, busca-se verificar se a introdução da PLR nos instrumentos coletivos de trabalho (acordos e convenções coletivas) está em conformidade com os objetivos propostos pela norma legal, ou se sua utilização pelos empregadores configura apenas um meio de conceder benefícios aos trabalhadores, sem, contudo, haver a majoração dos encargos salariais. Para tanto, analisou-se os contratos coletivos de trabalho homologados junto ao Sindicato dos Metalúrgicos do Município de Contagem/MG, no período de 2000 a 2012, a fim de verificar a forma de utilização da PLR pelo setor, se consonantes ou não com a legislação vigente.

Palavras-chave

Flexibilização; Participação nos Lucros e Resultados; Remuneração variável.

Participation in Profits and Results (PLR): a productivity improvement tool in the metallurgical of the Contagem city?

Abstract

The PLR programs allow workers to control part of the wages and integrate them into the production process, favoring the shared management of the company. In the Brazilian legal system, the PLR was regulated by Law 10.101/2000, in compliance with the provisions of the Constitution of the Republic/1988, although it was for a long time provided for in national legislation. In this paper, the aim is to verify whether the introduction of PLR in collective labor instruments is in accordance with the objectives proposed by the legal norm, or whether their use by employers is only a means of granting benefits to workers, without, however, increasing the burden of wages. In order to do so, we analyzed the collective labor contracts approved by the Metalworkers' Union of the Municipality of Contagem/MG, from 2000 to 2012, in order to verify the use of the PLR by the sector, whether consonant or not with the current legislation.

Keywords

Flexibilization; Participation in profits and results; Variable salary.

Sumário

Introdução; 1. Inserção dos Programas de PLR nas relações de trabalho; 2. A Participação nos Lucros e Resultados e a Lei nº 10.101/2000; 3. A Participação nos Lucros e Resultados no setor metalúrgico de Contagem/MG; Considerações finais; Referências.

Introdução

A Globalização, caracterizada pelo dinamismo e inter-relação de aspectos econômicos, políticos, tecnológicos, financeiros e comerciais, reconfigurou as atividades econômicas, sobretudo nos Estados Unidos, União Européia e Japão, provocando a intensificação da competição nos mercados internacionais, a privatização de empresas, a abertura comercial e a desregulamentação da mesma. De igual modo, este fenômeno incentivou a desregulamentação e flexibilização das relações trabalhistas, com o objetivo de reduzir os custos da mão de obra, adequando-os à demanda do mercado.

Dentre os aspectos da desregulamentação e da flexibilização das relações trabalhistas, situa-se a inserção de Programas de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) nos instrumentos coletivos de trabalho firmados com a interveniência dos sindicatos representativos de classe, por meio dos quais se faculta a gestão cooperada das empresas, a delimitação de metas a serem alcançadas e a divisão dos lucros obtidos entre empregadores e empregados. No ordenamento

jurídico brasileiro, a Constituição da República de 1988 (CR/88) ampliou os direitos dos trabalhadores, estabelecendo regras a serem observadas nas relações trabalhistas e, inclusive, favorecendo a maior participação dos empregados na gestão da empresa e definição dos seus rumos. Após várias reedições de medidas provisórias que tratavam do tema PLR, foi promulgada a Lei nº 10.101/2000.

O objetivo deste estudo é analisar a aplicação da PLR nos instrumentos coletivos de trabalho (acordos e convenções coletivas) firmados por empresas do setor metalúrgico do Município de Contagem/MG, verificando a eficácia dos objetivos propostos pela Lei nº 10.101/2000, notadamente a melhoria da produtividade e os eventuais benefícios dela advindos para os trabalhadores. Este estudo irá buscar evidências da utilização da PLR nos instrumentos coletivos analisados, identificando tendências, características, peculiaridades, e as formas de estímulo usualmente empregadas para aprimorar a produção e a prestação de serviço, melhorar o controle de qualidade, reduzir defeitos e aumentar a produtividade, dentre outras, que se inserem na pauta de atividades do dia-a-dia do trabalhador.

A forma de avaliação será o estudo, com apoio de conteúdo bibliográfico, dos instrumentos coletivos de trabalho homologados no Sindicato dos Metalúrgicos de Contagem/MG, no período compreendido entre 2000 (data de edição da Lei que regulamentou a PLR) e dezembro de 2012, num total de 149 instrumentos, através de análise percentual de fatores que se consideram efetivamente benéficos para as empresas do segmento metalúrgico, e pertinentes ao plano de PLR.

1. A inserção dos Programas de PLR nas relações de trabalho

A participação de funcionários de uma empresa nos seus lucros é uma prática relativamente antiga no mundo das organizações, remontando aos primórdios da Revolução Industrial. No final do século XVII, há registros de programas de PLR nos Estados Unidos, em uma indústria de vidros. Na França, em 1812, Napoleão Bonaparte concedeu por meio de decreto a participação nos lucros aos artistas do espetáculo “Comédie Française” após apuração no final do ano (ALVARENGA, 1999).

Os planos de PLR de forma sistematizada passaram a ter mais ênfase na Inglaterra em 1850, como forma de combate aos movimentos grevistas, assim como nos Estados Unidos em 1891, mesma época em que os planos de PLR tiveram o apoio do Papa Leão XIII, que os defendia na encíclica “Rerum Novarum”, como forma de diminuir as injustiças sociais (OLIVEIRA; SUPERTI, 1999).

Conforme Becker (1998), após a 2ª Guerra, as ideias, antes isoladas, de PLR ganham força no mundo devido à grande aceleração da economia, as novas formas de administração da produção, a reordenação do mercado e a flexibilização, exigiram mudanças na gestão do trabalho com intuito de incentivar os trabalhadores a adaptação a estas modificações. Contudo, em grande parte dos países da Europa (Alemanha, Espanha, Inglaterra e Itália, por exemplo) e Estados Unidos, as Constituições não contemplavam a PLR, sendo esta prática adotada mais em função de iniciativa própria das empresas e empregados ou das tradições de cada país em estimular a parceria e reduzir conflitos entre capital e trabalho.

O México foi pioneiro em matéria de PLR no mundo, sendo que a Constituição de 1917 foi a primeira a contemplar este tipo de acordo, em caráter compulsório. Na França, o conceito de participação distingue a participação em lucros ou resultados, sendo a primeira por deliberação das empresas e a segunda, em caráter obrigatório, para empresas com mais de 50 funcionários. No Japão, a participação nos lucros era amplamente adotada, favorecendo melhor desempenho no pós-guerra em relação aos demais países de nível semelhante de desenvolvimento (CORRÊA; LIMA, 2006).

No Brasil, a primeira tentativa de introdução de programas de PLR data de 1919. Sendo que, somente após a 2ª Guerra Mundial, a PLR ganha força nas empresas brasileiras, por influência direta das empresas japonesas (OLIVEIRA; SUPERTI, 1999). Note-se que, embora as Constituições de 1946, 1967 e 1969 previssessem a participação dos trabalhadores nos lucros das empresas, os dispositivos constitucionais condicionavam sua regulamentação à edição de lei posterior, prejudicando, pois, a eficácia de seus preceitos normativos. Nessa época, a Súmula nº 251 do TST constituía um entrave às negociações de PLR, por prever que os rendimentos dela advindos integravam os salários, incidindo, portanto, sobre os outros encargos demais advindos.

Com a promulgação da Constituição da República de 1988 (CR/88), promove-se a desvinculação das verbas oriundas dos programas de PLR das verbas salariais. Nos termos do artigo 7º, inciso XI, da CR/88, foi criada a Medida Provisória nº 794/1994, que, apesar de reeditada seguidas vezes (59 ao todo), constituía-se como a única norma reguladora da participação dos trabalhadores nos lucros e resultados da empresa (ÁLVARES, 1999).

Antes da previsão normativa da PLR no Brasil, as experiências eram muito modestas, sendo que, algumas empresas, consideradas pioneiras, tratavam deste assunto com alguma seriedade. Para o autor, as questões de flexibilização das relações trabalhistas, a participação nos lucros e resultados propriamente ditas e a falta de uma gestão mais participativa, que considerasse a participação dos trabalhadores, sugeriam uma discussão mais profunda sobre o tema na busca de soluções que superassem as dificuldades. A regulamentação sobre como os programas de PLR iriam funcionar foi o passo mais importante para sua aplicação no Brasil, pois

isto alavancou os debates acerca do assunto e estimulou a sua adoção pelas empresas, sobretudo sob a segurança da não incidência do valor pago sobre os encargos trabalhistas (MARTINS, 2000).

Após as sucessivas reedições da Medida Provisória que regulamentava os programas de PLR, promoveu-se a edição da Lei nº 10.101/2000, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, promovendo a integração entre capital e trabalho e incentivo à produtividade.

2. A Participação nos Lucros e Resultados e a Lei nº 10.101/2000

O inciso IX, do artigo 7º, da CR/88, garante o direito do trabalhador à participação nos lucros e resultados da empresa e dispõe sobre esta possibilidade, uma vez que o direito é garantido, porém a obrigatoriedade de pagamento não. O termo “excepcionalmente”, previsto no inciso IX, indica a facultatividade do direito, sendo assim, não há garantia de sua inserção na relação de trabalho (ROSA, 2000).

A PLR não deve ser tratada como mais uma obrigação legal imposta ao empregador, que a implanta apenas porque a lei determina¹. Veja-se que muitas empresas adotam a PLR com a finalidade de “cumprir” a lei, fomentando negociações “arranjadas”, cuja intenção é apenas a distribuição de um bônus para os empregados, sem nenhum critério que realmente faça alusão aos reais objetivos da PLR. Com esta prática, a empresa perde a oportunidade de melhorar seu sistema de gestão e reconhecer o valor do funcionário e sua eventual contribuição para a melhoria dos resultados (MARTINS, 2000).

A Lei nº 10.101/2000 rege que a participação nos lucros será objeto de negociação entre empresas e empregados, mediante: (i) comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria; ou (ii) convenção ou acordo coletivo. Segundo Rosa (2000), a convenção coletiva é efetivada entre o sindicato patronal e o sindicato dos trabalhadores de determinada categoria, sendo esta forma de acordo prejudicial, por formalizar um acordo único para diversas empresas, ignorando suas peculiaridades em termos de objetivos, onde as metas objetivadas pelas empresas podem variar segundo suas estratégias. O acordo coletivo, por sua vez, envolve o sindicato dos trabalhadores

¹ De acordo com a Lei nº 10.101/2000, as empresas sem fins lucrativos, as estatais e as pessoas físicas não se enquadram dentre aqueles que podem adotar o programa de PLR.

da categoria e a empresa de forma individualizada. Neste tipo de acordo a negociação se dá diretamente entre empresa e sindicato dos empregados.

De acordo com a Lei, os instrumentos decorrentes da negociação devem ser arquivados na entidade sindical dos trabalhadores, devendo conter regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições: (i) índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa; (ii) programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

Conforme Zylberstajn (2003), os critérios escolhidos para pagamento da PLR são diversos, podendo ser produtividade, lucro contábil, resultados econômicos ou até mesmo *market share*, como podem ser também resultados não vinculados a fatores diretamente econômicos, como redução da ausência do trabalhador na empresa, melhoria da qualidade, redução nos níveis de acidente no trabalho ou no aprimoramento da segurança e cumprimento dos prazos. A legislação, ao distinguir lucros de resultados, propicia empresas e trabalhadores a melhor adequação do programa aos seus objetivos, situações ou condições, o autor argumenta que não há qualquer impedimento legal para a utilização do programa de forma parcial, com o argumento de que “tudo que não é proibido é permitido”, podendo abranger um setor específico da empresa, um grupo distinto de trabalhadores, uma filial, um contrato, uma fábrica ou um empreendimento. O foco dos contratos tem sido pautado na fixação de objetivos e metas relativos à qualidade e produtividade, uma vez que, para sindicatos e trabalhadores é mais fácil controlar estes índices e acompanhar a evolução dos resultados dia a dia (MONTANARI, 2008).

No artigo 3º, a Lei prevê a não vinculação do pagamento de PLR ao salário, sendo este o principal fator de estímulo às empresas para a adoção do programa de PLR. Segundo Zylberstajn (2003), o aspecto mais importante da Lei é a não incidência dos encargos trabalhistas e previdenciários, bem como a não incorporação do pagamento ao salário. De maneira que, o pagamento da PLR só se efetivará se as metas e objetivos estipulados forem alcançados. Ainda, prevê-se que, para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados dentro do próprio exercício de sua constituição. Sendo vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de PLR da empresa em mais de duas vezes no mesmo ano civil e em periodicidade inferior a um trimestre civil.

A relação capital/trabalho e a possibilidade de incentivo à produtividade constituem os principais objetivos da PLR. As vantagens da remuneração flexível sobre a remuneração fixa adotada pela administração tradicional, como comprometimento do indivíduo com a empresa e

o trabalho, valorização da pessoa, de seu desempenho e de sua contribuição para a empresa, pouca diferença entre níveis dentro da organização, valorização do indivíduo por parte da empresa e utilização de incentivos monetários estimula o seu uso pelas organizações. Este aspecto de remuneração torna o funcionário uma espécie de sócio da empresa, incentiva o mesmo a assumir mais risco e ter maior responsabilidade com os resultados e promove maior segurança deste na manutenção do seu posto de trabalho. Outro fator preponderante que ressalta esta política de remuneração é que o valor a ser pago é mais bem percebido pelo empregado quando em retribuição ao esforço despendido, e que a adoção da remuneração variável deixa de ser uma “estratégia útil” para se tornar uma medida necessária para as organizações (BECKER, 1998).

A PLR pode produzir bons resultados e compatibilizar interesses de trabalhadores e empresas, a intervenção do sindicato pode agilizar o processo se o mesmo conduzi-lo com foco na melhoria da relação capital-trabalho, e não como instrumento equivocado de tentar reverter sua queda na participação de negociações salariais devido à estabilidade econômica, exigindo altos valores atrelados a metas de fácil atingimento. Ganha o trabalhador, com a possibilidade de aumento dos seus rendimentos, sem depender de instrumentos agressivos como greves, manifestações, passeatas, etc., e ganham as empresas que podem, através de sua gestão mais eficiente de RH melhorar motivação, desempenho, produtividade, qualidade, ou seja, é uma ferramenta de gestão que, se utilizada com criatividade, pode melhorar fatores estratégicos para o negócio.

3. A Participação nos Lucros e Resultados no setor metalúrgico de Contagem/MG

A partir da análise dos 149 instrumentos coletivos homologados junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)², constatou-se, a princípio, a tendência de estipulação de contratos por resultados, em detrimento dos instrumentos baseados exclusivamente no lucro.

² Disponíveis no sítio eletrônico do MTE: <http://www3.mte.gov.br/internet/mediador>.

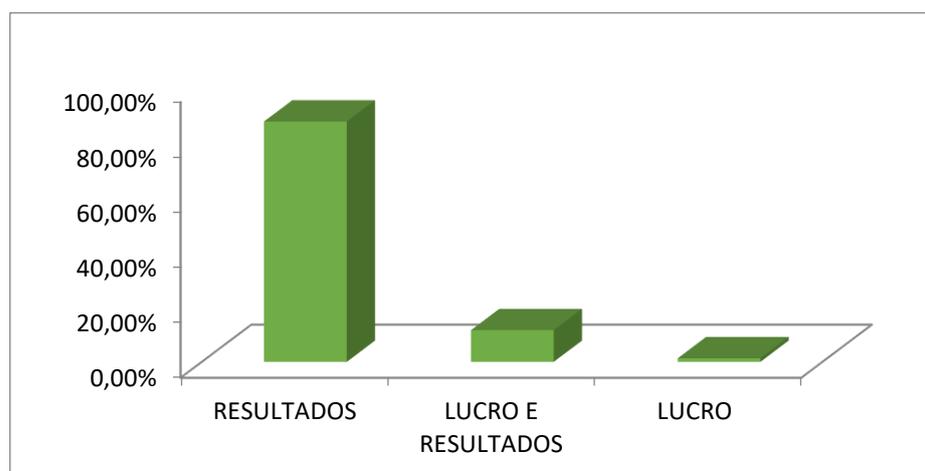


Gráfico 1- Instrumentos Coletivos de Trabalho: Participação nos Lucros X Participação nos Resultados.
Fonte: Dados da Pesquisa.

Na análise dos dados, verificou-se que, do universo dos instrumentos pesquisados, 87,2% são contratos firmados por resultado, 11,5% destes são regidos por lucro e resultados, nestes contratos são fixadas metas de lucro e resultados ou contratos de resultados condicionados a lucros. E 1,3% destes contratos foram estabelecidos exclusivamente por lucro.

Este resultado demonstra uma preocupação dos empregadores na divulgação dos resultados financeiros da empresa, e que esta venha a motivar um questionamento dos empregados sobre a forma como as empresas são geridas. Vimos, neste trabalho, que há uma premissa de que o lucro advém de decisões, e que estas são responsabilidade dos empresários, pois é seu capital que está em jogo. A análise dos dados sobre a categoria dos contratos (lucros ou resultados) mostra a resistência dos empregadores na divulgação dos resultados financeiros das empresas, e uma certa compactuação dos sindicatos em relação a esta decisão, visto a grande diferença nos tipos de contratos quanto ao seu princípio.

A segunda análise enfocou a participação de uma comissão de empregados nos acordos de PLR. A participação de uma comissão pressupõe uma maior transparência nos acordos e uma maior participação efetiva dos funcionários, visto que, no desenrolar da negociação, estes tem maior autonomia para defender seus interesse, e permite uma divulgação mais rápida do andamento desta negociação.

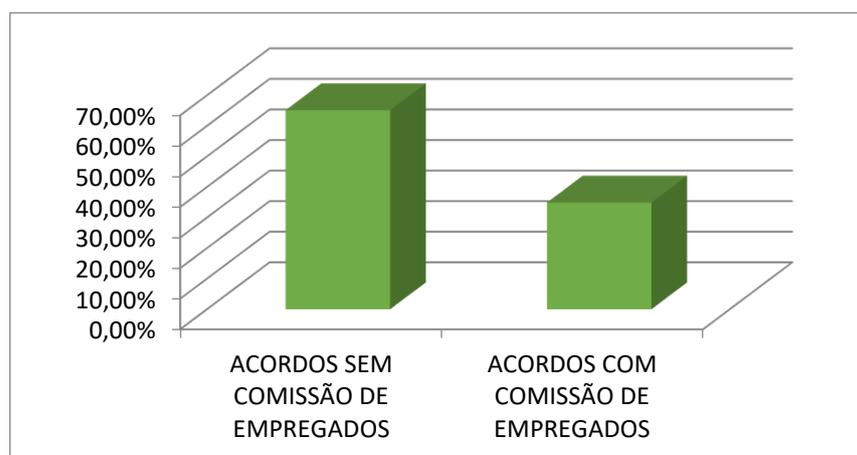


Gráfico 2 – Contratos Coletivos de Trabalho: PLR com comissão de empregados X sem Comissão de empregados. Fonte: Dados da pesquisa.

Nesta análise, observou-se que, do universo de contratos estudados, 65,1% destes foram firmados sem a participação de uma comissão de empregados, enquanto 34,9% foram firmados por intermédio de uma comissão de empregados. O resultado dos dados dos contratos firmados com ou sem a participação de uma comissão de empregados mostra uma tendência a se formular contratos de PLR sem a intermediação desta comissão, apesar da participação dos empregados favorecer uma melhor negociação entre funcionários e empresa. Os contratos firmados sem a participação dos funcionários envolvem apenas a empresa e o sindicato, que, muitas vezes, não conhecem as realidades vivenciadas pelos trabalhadores. A não participação dos trabalhadores na condução das negociações pode ser explicada pelo interesse do sindicato no retorno financeiro que estes contratos trazem, uma vez que em 100% dos contratos é determinado um desconto negocial no valor da PLR em benefício do sindicato.

Na terceira análise, verificou-se a inclusão de metas nos contratos de PLR. Conforme a Lei nº 10.101/2000, dentre os objetivos da PLR inclui-se a melhoria de produtividade e fortalecimento concorrencial da empresa do mercado.

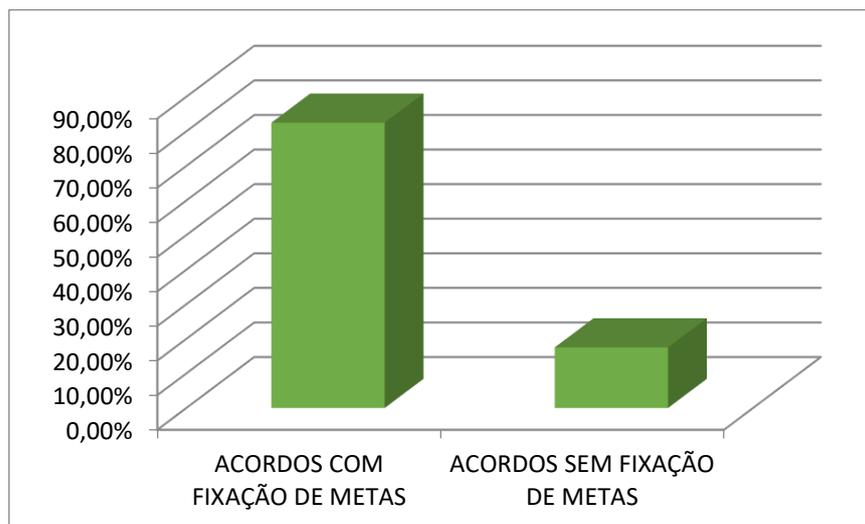


GRÁFICO 3 – Inclusão de metas nos Contratos Coletivos de Trabalho de PLR. Fonte: Dados da pesquisa.

Os dados apontam que 17,5% dos contratos não possuem nenhuma meta. Nesses casos, a PLR constitui-se, em verdade, como mero abono salarial e visa o alcance dos benefícios da Lei nº 10.101/2000, sobretudo a não incorporação do valor pago a esse título ao salário e, por conseguinte, a não incidência de encargos. De modo que, tais contratos não se adéquam aos propósitos da Lei que trata da PLR.

Nesta etapa da análise foi avaliada a incidência de aplicação de metas na primeira parcela dos contratos, este dado pode indicar o pagamento de parte da PLR como um valor fixo, o que caracteriza abono salarial, e não a PLR propriamente dita.

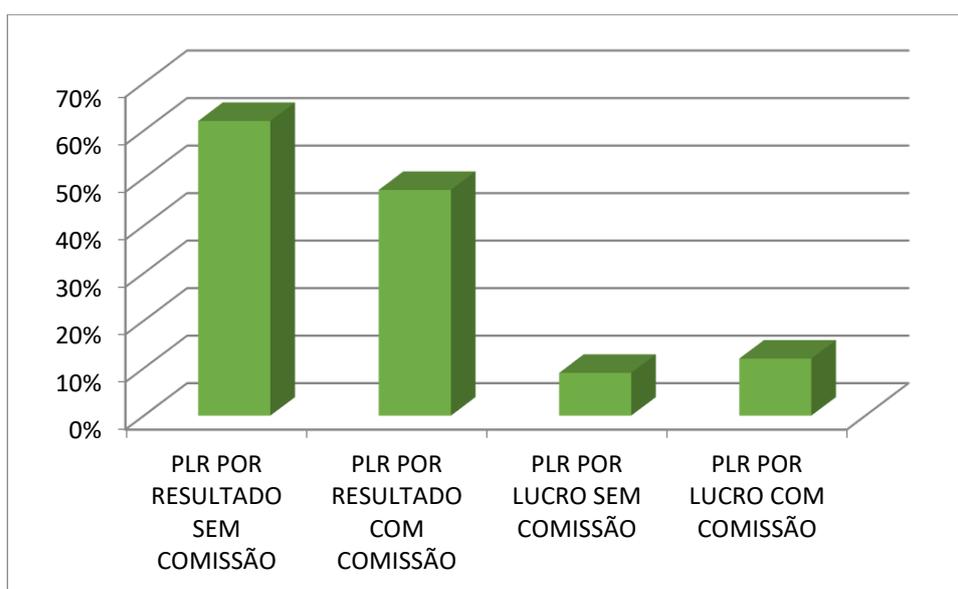


Gráfico 4 – Pagamento da 1ª parcela não condicionado à apuração de metas nos Contratos Coletivos de Trabalho. Fonte: Dados da pesquisa.

Nesta etapa, verificou-se a incidência de pagamento da primeira parcela sem apuração de metas nos contratos que prevêem pagamento em duas parcelas, sendo este o regime de pagamento na maioria dos casos (85,2%). Do universo dos instrumentos analisados, 12,1% prevêem pagamento em apenas uma parcela, e 2,7% destes em três parcelas, o que fere o disposto na Lei nº 10.101/2000 (Artigo 3º, §2º). Dos contratos analisados, nos regidos por resultado sem comissão de empregados, 62% prevêem pagamento de primeira parcela sem apuração. Nos contratos de participação por resultados, com a participação de uma comissão de empregados nas negociações, 47,5% prevêem a não apuração de metas para pagamento de primeira parcela. Do total de instrumentos de participação regido por lucros, com comissão de empregados, 12% prevêem pagamento de primeira parcela não condicionado à apuração de metas. Já nos instrumentos regidos por lucro, sem comissão de empregados, 9% deles não condicionam o pagamento da primeira parcela ao cumprimento de metas.

Na análise do gráfico que mostra a incidência de pagamento de PLR, sem apuração de metas, verificou-se que praticamente metade dos contratos de PLR prevê pagamento de primeira parcela sem apuração de resultados, este fato revela um pagamento de abono salarial embutido nos contratos, explorando novamente os benefícios que a Lei nº 10.101/2000 garante. Os dados revelam que o percentual pago como abono representa praticamente 50% do valor acordado de PLR, ou seja, nos contratos em que o pagamento da primeira parcela não está condicionado à apuração de metas, metade do valor é pago como abono salarial.

Nesta etapa foi avaliado o percentual pago na primeira parcela, em relação ao valor total da PLR, nos contratos que prevêem o pagamento da mesma sem a apuração de metas (correspondente a 85,2% dos contratos).

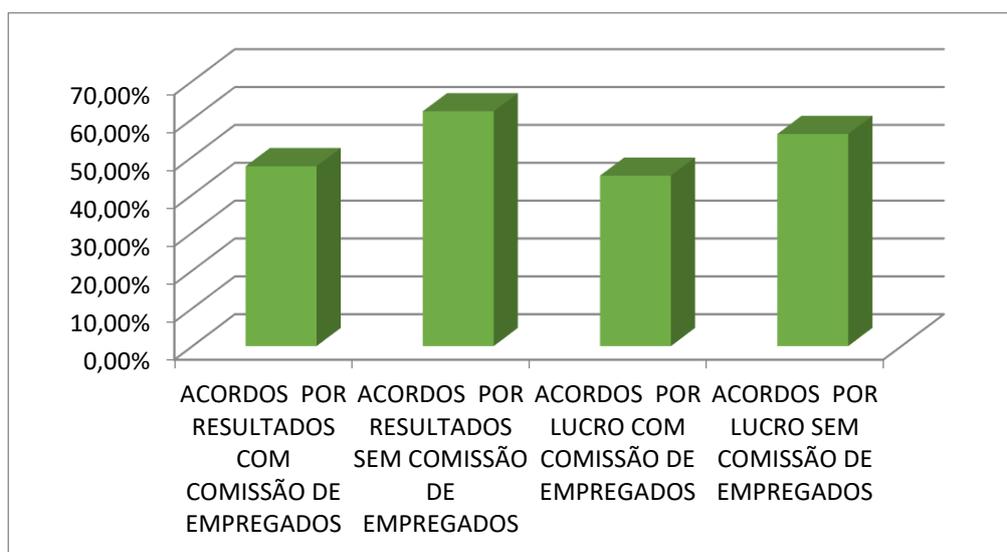


Gráfico 5 – Percentual de pagamento de PLR na primeira parcela em Contratos Coletivos de trabalho onde é previsto o pagamento de primeira parcela sem apuração de metas. Fonte: Dados da pesquisa.

Estes dados revelam que, nos contratos de participação nos resultados, com comissão de empregados, que preveem pagamento de primeira parcela não condicionada à apuração de metas, a média de pagamento da primeira parcela é de 47,5% do valor total da PLR negociada. Nos instrumentos regidos por resultado, sem a participação de uma comissão de empregados, a média de pagamento da primeira parcela, em relação ao valor total negociado foi de 50,7%. Nos instrumentos regidos por lucro, com comissão de empregados, que prevêem o pagamento de primeira parcela sem apuração de metas, o percentual do valor paga em relação ao valor total negociado foi de 45%. Nos instrumentos de PLR regidos por lucro, sem comissão de empregados, que prevêem pagamento de primeira parcela sem apuração de resultados, o valor médio da primeira parcela correspondeu a 56% do valor total pago.

Na próxima análise, avaliou-se a garantia de pagamento mínimo de PLR, estes dados indicam o percentual de contratos que, mesmo não atingindo as metas mínimas propostas, garantem um pagamento mínimo. Os mesmos podem revelar, assim como na avaliação anterior, a aplicação de abono salarial embutido no pagamento de PLR.

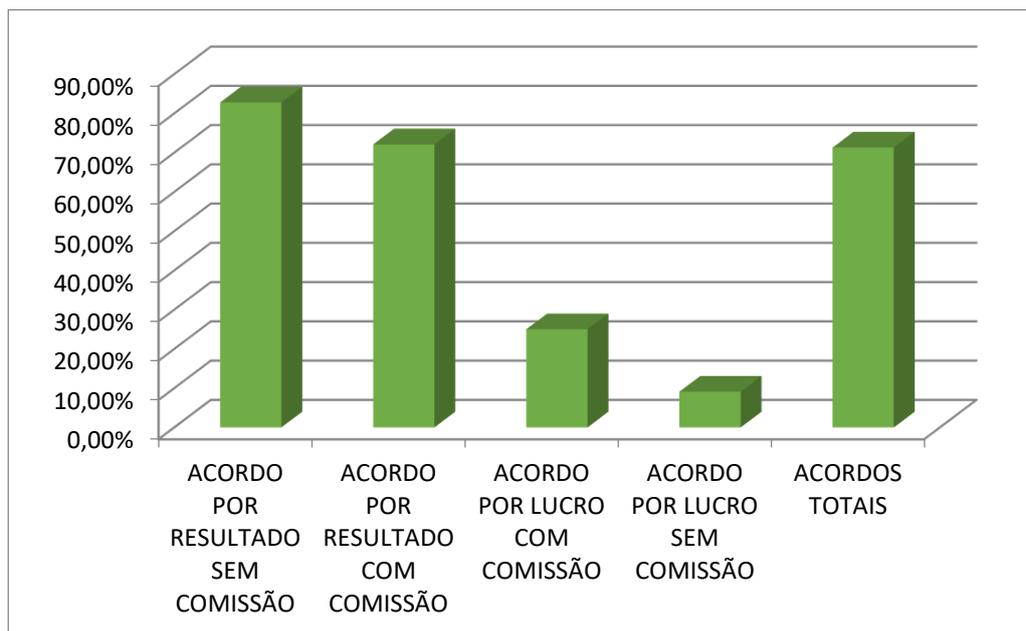


Gráfico 6 – Garantia de pagamento mínimo de PLR nos Contratos Coletivos de Trabalho. Fonte: Dados da pesquisa.

Na avaliação dos dados, verificou-se que, nos acordos regidos por resultados, sem a participação de uma comissão de empregados, 82,8% garante o pagamento mínimo de PLR, ainda que não atendidas as metas propostas. Nos instrumentos regidos por resultados, com a participação de uma comissão de empregados nas negociações, em 72,1% destes há a garantia de pagamento mínimo sem o atendimento de metas. Nos contratos com base em lucro, sem comissão de empregados, em 9,1% é garantido pagamento de uma parcela mínima sem atendimento das metas, e em 25% dos contratos regidos por lucro, com comissão de empregados, há a garantia de pagamento sem o atendimento das metas. No universo dos instrumentos analisados, em 44,6% deles há um pagamento de valor, mesmo que as metas não sejam atingidas em seu patamar mínimo.

Nesta avaliação foi verificado o período de apuração das metas, se menor do que um ano ou no ano todo, este dado reflete a intenção de se vincular o pagamento de PLR ao atendimento de metas.

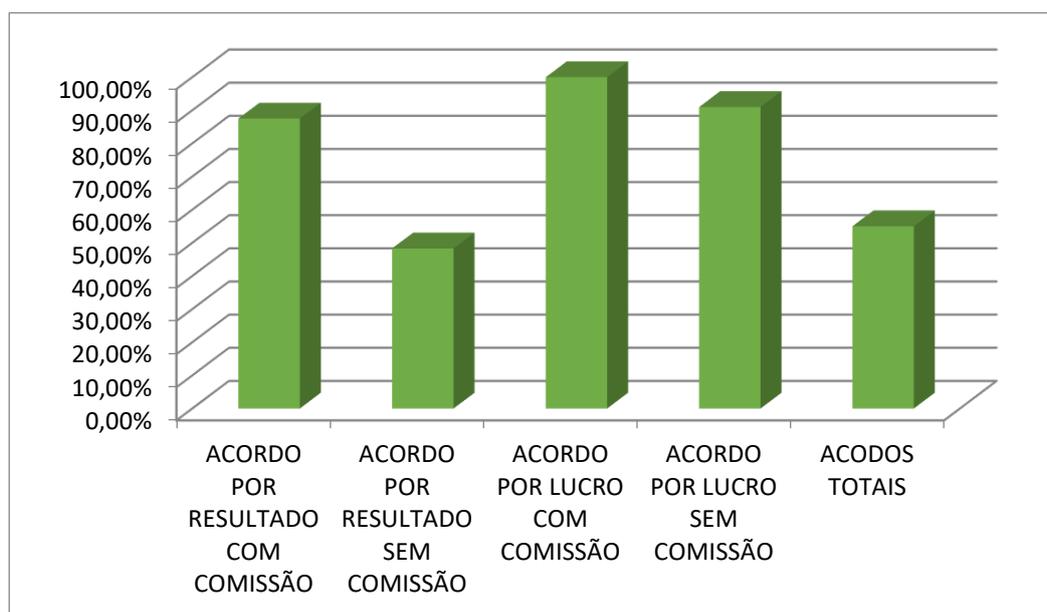


Gráfico 7– Apuração de metas em todos os meses do ano nos Contratos Coletivos de Trabalho. Fonte: Dados da pesquisa.

Estes dados indicam a incidência de apuração de metas durante toda a vigência da PLR que, conforme a Lei nº 10.101/2000, deve ser de um ano. Na verificação dos percentuais, constatou-se que, nos contratos regidos por resultado, sem uma comissão de empregados nas negociações, em 48,3% deles a apuração de resultados foi feita em todos os meses do ano. Nos contratos por resultado, com comissão de empregados, este percentual foi de 87,5% de apuração de resultados realizada durante os doze meses do ano. Nos contratos regidos por lucro, sem uma comissão de empregados nas negociações, em 91% deles a apuração de resultados se fez durante todo ano. Já nos contratos regidos por lucro, que possuíam uma comissão de empregados, a apuração de resultados em todo ano aconteceu em 100% deles.

Quando se verifica a incidência de apuração de metas em todos os meses do ano é percebido que:

1 - Nos instrumentos de PLR por resultado, sem comissão de empregados, em menos da metade deles a apuração de metas não aconteceu em todos os meses do ano (48,3%). Conforme a Lei nº 10.101/2000, um dos objetivos da PLR é a melhoria da produtividade. Para atingir este objetivo é esperado que se avalie as metas em maior período possível, neste caso, em todo ano. Não se apurando as metas em todos os meses, os resultados dos meses nos quais não tem apuração, será menor, visto que os esforços motivados pela PLR não serão envidados nestes meses. Mais uma vez se observa que a falta dos empregados na negociação favorece a descaracterização dos instrumentos como PLR de forma efetiva, e a omissão do sindicato quanto aos objetivos da lei, aproximando o teor dos contratos em pagamento de abono salarial com os

benefícios da Lei nº 10.101/20001. Se aos contratos sem comissão de empregados se somarem os contratos sem apuração de metas, o índice de acordos sem apuração de metas durante todo ano cai para 33%.

2 - Nos contratos regidos por resultado que têm a participação dos empregados nas negociações, o percentual de contratos nos quais a apuração de metas ocorre em todos os meses do ano é maior (87,5%). Este valor mostra que uma comissão de empregados nas negociações aproxima os contratos dos objetivos da Lei nº 10.101/2000. Utilizando-se de todo o ano para a apuração de metas se busca os esforços dos trabalhadores durante todo o tempo, aproveitando-se ao máximo destes esforços para melhoria efetiva dos resultados.

3 - Nos contratos de participação por lucros, sem comissão de empregados, o percentual de instrumentos que prevê a apuração de metas em todos os meses do ano é de 91%, reforçando a ideia de que contratos por lucro se aproximam dos reais objetivos previstos na Lei nº 10.101/2000, explorando as possibilidades de melhoria em todo ano.

4 - Nos contratos de participação por lucro, com comissão de empregados, o percentual de apuração de metas em todo ano foi de 100%, mostrando que a participação dos empregados nas comissões de negociações, aliada a contratos por participação no lucro, é perfeita no que tange aos objetivos da Lei nº 10.101/2000 – melhoria de produtividade –, uma vez que explora, em sua totalidade, os esforços dos trabalhadores no atendimento das metas.

Considerados todos os instrumentos, de forma geral, o índice de contratos que prevê apuração de resultados durante todo ano é de 55%. A queda neste índice decorre da maior incidência de contratos por resultado, sem comissão de empregados.

Nesta análise foi avaliada a inclusão das metas nos contratos, para se mensurar os objetivos específicos dos instrumentos de PLR.

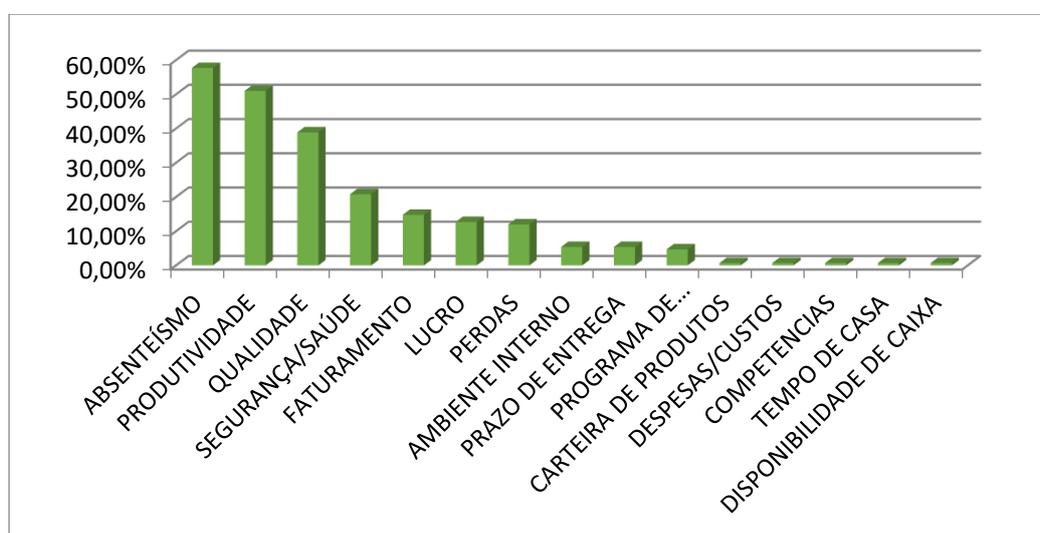


Gráfico 8 – Percentual de metas nos Contratos Coletivos de Trabalho de Participação nos Lucros e Resultados totais. Fonte: Dados da pesquisa.

No universo dos contratos de PLR analisados, as metas previstas nestes instrumentos ocorrem nas seguintes proporções:

- Absenteísmo – 57,7%
- Produtividade – 51%
- Qualidade – 38,9%
- Segurança / Saúde no Trabalho – 20,8%
- Faturamento – 14,8%
- Lucro – 12,7%
- Perdas – 12%
- Ambiente Interno – 5,4%
- Prazo de Entrega – 5,4%
- Programa de Melhorias – 4,7%
- Carteira de Produtos – 0,7%
- Despesas / Custos – 0,7%
- Competências – 0,7%
- Tempo de Casa – 0,7%
- Disponibilidade de Caixa – 0,7%

À exceção da meta de absenteísmo, as metas refletem os objetivos da Lei nº 10.101/2000, objetivando melhorias para as empresas. Entende-se que os itens de produtividade e qualidade poderiam ser maiores, pois são os que mais impactam nos resultados das empresas. A meta de absenteísmo é utilizada como uma forma de conter a ausência do trabalhador por motivo de saúde, ou por acreditar que o mesmo se utilize deste artifício para se ausentar do trabalho sem perda na sua remuneração. Foi constatado que parte da PLR é paga como abono salarial, sendo assim as metas de PLR, sem considerar os atestados médicos como faltas justificáveis, transformam esta meta em um desconto salarial, mesmo em funcionários que faltam ao trabalho por motivos de saúde, forçando o mesmo a se apresentar ao trabalho sem ter as condições físicas ideais para as suas funções.

Considerações finais

Em uma avaliação geral, observou-se que grande parte dos instrumentos coletivos de trabalho não atende à legislação vigente. Isto é evidenciado nos dados de inclusão de metas nos instrumentos coletivos de trabalho de que parte das negociações de PLR, que não constam em 17,5% dos contratos, caracterizando os mesmos como abono salarial este dado fere a Lei nº 10.101/2000, no seu artigo 1º, que regula a participação nos lucros como incentivo à produtividade. Conforme já citado neste trabalho, a PLR é objeto de negociação entre

trabalhadores e empresas e sua negociação é um direito do trabalhador, porém este direito não se traduzirá na efetivação do instrumento coletivo, portanto, negociação sem fixação de metas não se justificam e não são caracterizados como contratos de PLR. Ou seja, muitas empresas se utilizam de contratos denominados PLR, que são “arranjados” com o objetivo de distribuir um bônus ao funcionário, sem quaisquer critérios que justifiquem esta distribuição. Com esta prática, a empresa perde a oportunidade de mostrar o valor dos empregados no resultado como contribuinte para o mesmo, assim como melhorar o seu sistema de gestão.

Nos dados referentes à participação de comissão de empregados no universo dos instrumentos coletivos de trabalho, em que constam 65,1% de contratos sem comissão de empregados, não evidenciam o propósito da PLR de promover a melhoria de produtividade. Novamente é evidenciada a falha no programa, que tem como objetivo aliar capital e trabalho, não considerando o trabalhador como parte fundamental na busca pela melhoria. A PLR é um instrumento que promove e incentiva o processo de negociação entre trabalhadores e empresas, cujo processo de negociação amadurece no decorrer do tempo, promovendo a desenvoltura nas negociações e a redução de impasses.

As informações relacionadas ao pagamento de PLR sem a apuração de metas na primeira parcela (PLR com garantia de pagamento mínimo) e apurações de metas em todo o período de vigência dos contratos, evidenciam que parte do pagamento é feita como bônus salarial e não atende as expectativas dos programas. A busca pela melhoria não depende apenas de tecnologia, o fator humano é preponderante para se atingir objetivos, requer o envolvimento dos funcionários com os resultados, gerando para as empresas uma vantagem competitiva de muito valor, difícil de ser superada, esta vantagem competitiva se traduz no envolvimento das pessoas. O incentivo à busca de objetivos e participação dos funcionários poderia ser melhor explorado com o condicionamento de pagamento ao alcance de metas, quanto maior o pagamento desvinculado sem a busca de metas, menor será o envolvimento nesta busca. Estas constatações delineiam os reais objetivos das empresas, que é atrelar valor ao salário com os benefícios da lei.

Nos dados referentes à aplicação de metas verificou-se que praticamente metade dos instrumentos coletivos de trabalho explora de forma objetiva os benefícios da Lei nº 10.101/2000, atestando parcialmente os objetivos das empresas quando da aplicação do programa de PLR. A não utilização de metas, cruciais para melhoria de produtividade, denotam a falta de objetividade dos contratos. As metas de produtividade, qualidade, que se traduz posteriormente em confiança no produto e fidelização do cliente, redução de perdas e custos não formavam a maioria das exigências dos contratos quanto aos objetivos específicos que se esperam em empresas desta natureza. Indústrias do ramo metalúrgico são empresas basicamente de produção de insumos mecânicos, onde os custos de produção, mão de obra e

manutenção de equipamentos são altos, perda de produtividade significa alto capital investido transformado em pouco retorno, a exploração de metas nestes acordos proporcionariam melhor produtividade, menores perdas de matéria-prima e tempo de produção. Detecta-se que a principal preocupação na fixação de metas foi a presença do trabalhador no local de trabalho, pressupondo que a simples presença do trabalhador na empresa já é suficiente para garantir a produtividade, este fator por si só não garante melhoria, uma vez que fatores motivacionais não satisfeitos colaboram para queda de produtividade, e a ausência do trabalhador na empresa traz grandes prejuízos ao seu salário. Observa-se que há um consenso entre empresas e sindicato de que o trabalhador se utiliza de atestados médicos para se ausentar do trabalho, visto que em 89,8% dos contratos analisados, o atestado médico é considerado falta para efeito de apuração da meta de Absenteísmo.

De forma geral, constatou-se que a PLR inserta nos instrumentos coletivos analisados é utilizada, em verdade, como abono salarial, como formar de permitir a utilização dos benefícios previstos na Lei nº 10.101/2000 pelas empresas. Os contratos regidos por resultado sem metas e sem comissão de empregados foram os que menos atenderam aos preceitos da Lei nº 10.101/2000, sendo considerados no todo como abono salarial aplicado para conter a insatisfação dos funcionários com o salário, ou a falta de uma política de remuneração variável por parte das empresas.

Nos contratos regidos por resultado, percebeu-se que praticamente 50% do valor pago é abono salarial, embutido no acordo de PLR com os benefícios da lei, os índices de apuração de metas na primeira parcela, percentual pago nesta parcela e ausência de apuração de metas em todos os meses do ano evidenciam esta afirmação. A fixação de metas destes contratos poderiam ser melhor exploradas, no sentido de se promover, de fato, melhorias nas empresas e a utilização, em maior amplitude, dos benefícios que os contratos de PLR podem trazer para as empresas.

Ainda, observou-se, em alguns instrumentos coletivos de trabalho por resultado, a repetição do modelo de contratos em sua íntegra (com variação apenas no valor pago), na redação dos mesmos, evidenciando a apresentação de um modelo padrão de contrato por parte do sindicato e sua adoção como base de estipulação de programas de PLR – como se fosse resultado de uma negociação efetivamente realizada.

Por fim, verificou-se que os contratos regidos por lucro são mais amplos e detalhados quanto à fixação de metas, clareza nas apurações e que melhor atende aos objetivos da lei, explorando, em maior grau, os benefícios deste tipo de contrato, proporcionando maior união de trabalhadores e empresários quanto aos objetivos e promovendo uma gestão compartilhada entre os mesmos.

Referências

ALVARENGA, R. Z.. 2010. **A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador**. Faculdade de Direito do Vale do Rio Doce.

ALVARES, A. C. T. 1999. Participação nos lucros definida pelos resultados. **RAE - Revista de Administração de Empresas**. Out/Dez. São Paulo.

BECKER, G. V. 1998. **Aplicação de Programas de Participação nos Lucros ou Resultados como Estratégia de Comprometimento na Gestão de Recursos Humanos**. [Online], 1. Disponível: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/2204/000270553.pdf?sequ> [Acessado em 10 de janeiro de 2017]

CORRÊA, D.; LIMA, G. T. 2006. Participação dos Trabalhadores nos Lucros e Resultados das Empresas: Lições da Experiência Internacional. **R. Econ. Contemp.** 10(2): 357-358. Rio de Janeiro, Mai-Ago.

MARTINS, S. S. 2000. **Participação nos Lucros ou Resultados: Oportunidades ou Desafios para o Movimento Sindical**. [Online], 4. Disponível: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-6555200000300004&script=sci_arttext [Acessado em 14 de julho de 2017]

MARTINS, S. S; BARBOSA, A. C. Q. 2000. **Participação nos lucros e/ou resultados: Uma forma de remuneração variável?: Um estudo no setor metalúrgico na região metropolitana de Belo Horizonte**. [Online], 1. Disponível: http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2001/GRT/GRT33.pdf [Acessado em 14 de julho de 2013]

MONTANARI, N. D. 2008. **A democratização do poder nas empresas e Participação nos Lucros e Resultados-PLR**, Dissertação, PUC/SP.

ROSA, F. D. 2000. **Participação nos Lucros ou Resultados: A Grande Vantagem Competitiva**, São Paulo. Editora Atlas S.A.

ZYLBERSTAJN, H. 2003. **A PLR e o mercado de capitais: desenhando poupança participativa**, LTR Editora.

Enviado em: 10.03.2018

Aprovado em: 16.05.2018