



Emenda à Medida Provisória 597, de 2012

Dá nova redação ao §5º do art. 3º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, e dá outras providências

Senado Federal	Subsecretaria de Apoio às Comissões Mistas
Substituir esta cópia pela emenda original devidamente assinada pelo Autor	
até o dia 13 / 02 / 2013	Matrícula 266712
Assinatura	Telefone
Paula Teixeira	3215564X

Inclua-se o presente artigo 2º na Medida Provisória 597, renumerando-se os demais artigos:

"Art. 2º Altere-se a redação dada ao art. 2º, inciso I, e incisos I, II do §3º e acrescente-se os seguintes §§ 1º, 2º, 6º, 7º, 8º e 9º ao art. 2º, e o inciso III ao atual §1º da Lei nº 10.101, de dezembro de 2000, renumerando-se os demais"

"Art. 2º. A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um ou ambos os procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:"

I - comissão escolhida pelas partes;

§ 1º O sindicato da categoria será obrigatoriamente convidado a indicar, facultativamente, um representante para integrar a comissão prevista no inciso I do caput.

§ 2º O representante indicado pelo sindicato poderá, a seu critério, acompanhar ou não as negociações.

§ 3º Estritamente para os fins desta lei, cabe unicamente ao sindicato representativo da categoria predominante dos trabalhadores da empresa a participação na comissão referida no inciso I, bem como a negociação prevista no inciso II. (...)

§4º (renumere-se o atual § 1º para § 4º)

I - índices de eficiência, produtividade, qualidade, rentabilidade ou lucratividade da empresa, de suas subdivisões administrativas ou do grupo empresarial no qual a empresa se insere;

II - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

§ 5º (renumeração do atual parágrafo 3º) (...)

§ 6º (renumeração do atual parágrafo 4º) (...)

§ 7º O valor da participação nos lucros ou resultados poderá corresponder a um valor fixo para cada empregado, a um percentual ou múltiplo do salário, a um percentual do índice, lucro ou resultado da empresa ou das suas subdivisões

Subsecretaria de Apoio às Comissões Mistas
Recebido em 13 / 2 / 2013 às 16:32
Paula Teixeira - Mat. 255176



administrativas ou qualquer outra quantia previamente determinada por critérios claros e objetivos, sujeitando-se o direito a seu recebimento ao atendimento das condições estabelecidas no respectivo plano.

§ 8º A negociação relativa ao pagamento da participação nos lucros ou resultados poderá ser concluída até o encerramento do período ao qual se refere.

§ 9º Os programas de metas, resultados e prazos que trata o inciso II do Parágrafo 4º poderão ser fixados por prazo certo ou indeterminado e poderão ser repactuados ao longo do período ao qual se referem, desde que a renegociação seja realizada anteriormente à execução das metas, resultados e prazos repactuados.

§ 10º Observado o disposto no art. 3º, para cada plano é permitida a antecipação dos valores devidos, bem como o seu parcelamento, desde que os valores pagos sejam deduzidos do montante final ou restituídos pelos trabalhadores, caso não atingidos os critérios e condições previstas no plano.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei 10.101/00 determinava que empregados e empregador poderiam escolher qualquer um dos métodos de pagamento de PLR previstos na Lei: comissão de empregados e empregadores ou acordo ou convenção coletiva. Muitos sindicatos negociam acordos ou convenções coletivas com as empresas garantindo aos empregados uma participação mínima em seus lucros. Contudo, muitas empresas optam por negociar um instrumento complementar de PLR para seus empregados, por meio da comissão especial. Assim, muitas vezes um empregado da empresa poderá participar de mais de um programa de PLR.

A redação atual da Lei não proíbe essa prática, bastante difundida, e, para que fique ainda mais clara a possibilidade de empregadores e empregados escolherem um ou mais procedimentos para pactuarem a PLR, sugere-se a exclusão das letras "um d" do texto da Lei.

O artigo 2 da Lei 10.101/00 estabelece dois procedimentos para a negociação de instrumentos de PLR: I - comissão de empregados e empregadores ou; II - acordos ou convenções coletivas. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 616, determina a obrigação do sindicato e das empresas de negociarem convenções coletivas, mas o sindicato não é obrigado a comparecer de comissões de empregados e empregadores ou a negociar a participação em resultados por essas comissões. Aliás, mesmo em relação aos Acordos Coletivos de Trabalho, a própria CLT em seu artigo 617 permite que os empregados os negociem diretamente com a empresa, considerando que nesse caso o sindicato possui um prazo para assumir a negociação, sob pena dela se concretizar sem a sua participação.

Dado esse panorama jurídico, muitas vezes as empresas convocam os sindicatos para participarem das comissões de empregados e empregadores mas por questões



internas o representante do sindicato fica impossibilitado de comparecer. O sindicato não tem uma obrigação legal de comparecer e, por isso, não se pode exigir sua participação. Por outro lado, o direito do empregado de participar dos lucros da empresa consiste em garantia constitucional e não pode ser obstruído pela ausência do sindicato na comissão.

Nesse contexto, a melhor aplicação da Lei 10.101/00, à luz da CLT e da Carta Magna, sugere que a comissão possui como integrantes o empregado, o empregador e o sindicato, mas é possível que o terceiro integrante abstenha-se de participar, sem que isso prejudique a formação da comissão e suas deliberações. O importante, no caso, é que o sindicato seja convocado a participar e, posteriormente, o instrumento de negociação seja protocolizado no sindicato para seu conhecimento.

Por outro lado, a Lei 10.101/00 silenciava-se sobre essa situação prática e, logo, a solução jurídica aplicável dependia de uma interpretação sistemática das normas aplicáveis. Sugere-se que a redação da Lei seja mais clara.

Essas alterações visam modernizar o instituto da PLR.

1 - Índices de Medição dos Lucros ou Resultados

Propõe-se a inclusão expressa dos índices de eficiência, receita e rentabilidade no inciso I do parágrafo 1, artigo 2 da Lei, enquanto hoje sua inclusão está implícita por meio do índice de produtividade e lucratividade.

No contexto dos índices de produtividade, tem sido bastante relevante na análise do desempenho das empresas, especialmente no setor de serviços, o índice de eficiência que mede a relação entre as despesas e as receitas.

Ligada às metas de resultado e aos índices de lucratividade estão os índices de receita da empresa. Por outro lado, a medição da receita da empresa é um indicador mais objetivo do que a medição de seu lucro e por isso o uso desse tipo de índice em alguns programas de PLR é bastante comum.

Também tem íntima relação com a lucratividade da empresa a sua rentabilidade, mas os dois conceitos são um pouco distintos na forma em que são medidos. A lucratividade é uma medida contábil e a rentabilidade é uma medida econômica. A rentabilidade leva em conta fatores de risco, alocação de capital e outros custos de oportunidade.

2 - Forma de Medição dos Índices

Atualmente, a Lei permite o uso dos índices divulgados ou adotados pela empresa para medir seus resultados como forma de medição e pagamento da PLR, mas não esclarece a forma como a empresa pode medir esses índices.

No mundo empresarial, é comum que as equipes sejam compartilhadas entre várias empresas ou que os grupos organizem-se, não por empresa, mas sim pela forma como administrativamente lhe é mais eficiente, garantindo sinergia nas áreas de negócio e de suporte. Assim, um empregado pode trabalhar, dentro de uma área, uma subdivisão administrativa específica da organização, para mais de uma empresa do mesmo grupo econômico.



Assim, é natural que a empresa adote, para esse empregado, índices que meçam o resultado dessa subdivisão administrativa na qual ele trabalha ou ainda o resultado das áreas de negócios ou das empresas, para os quais o empregado contribuiu diretamente ou indiretamente. É muito comum ainda que a empresa adote índices relativos ao grupo econômico para medir seus próprios resultados.

Nesse ponto vale observar que a própria legislação trabalhista, ao reconhecer essa realidade econômica, considera todas as empresas do mesmo grupo econômico solidariamente como "empregador" para fins delas exigir o cumprimento integral de suas disposições, em relação a todos os seus empregados.

Nessa linha, a redação proposta visa esclarecer que são aceitos, para fins de cálculo da PLR, quaisquer índices adotados pela empresa para medição de resultados, podendo eles serem índices relativos a subdivisões administrativas da empresa e ao resultados do grupo econômico do qual a empresa faz parte.

A Lei determinava que os programas de metas, resultados e prazos deveriam ser "*pactuados previamente*", mas não esclarecia "*previamente*" ao que? Uma leitura coerente da norma sugere que as metas, resultados e prazos deveriam ser pactuados previamente à sua execução, para que as regras ficassem, assim, claras e objetivas. As metas podem ser determinadas a qualquer momento do período-base ao qual se referem, desde que previamente à correspondente execução.

Nessa linha não há qualquer impedimento para a negociação de metas no início do período e sua revisão ao longo do período. Inclusive o caput do § 1º, artigo 2, autoriza expressamente essa renegociação intercorrente. O importante é que a negociação e a renegociação seja feita antes da execução da meta, resultado ou prazo.

A redação proposta visa esclarecer esse aspecto temporal.

O caput do § 1º artigo 2 sempre permitiu que os instrumentos de negociação de PLR contivessem regras substantivas e adjetivas. Adjetiva é toda regra que define um atributo. Por sua vez, atributo consiste em uma avaliação qualitativa associada a um elemento, que nesse caso é o desempenho. Assim, a Lei sempre permitiu que, dentre as regras de PLR, estivesse prevista uma avaliação qualitativa do desempenho. A única exigência da Lei é que a regra adjetiva incluída no programa de PLR fosse clara e que a avaliação fosse medida de forma objetiva.

Isso porque toda avaliação parte, por essência, de uma análise subjetiva. O importante, para a finalidade da regra, é que tal avaliação seja apurada e medida de acordo com regras claras e objetivas. Não seria a avaliação que precisaria ser objetiva mas sim suas regras.

O § 1º, artigo 2, da Lei determina que o direito substantivo - o valor - da PLR precisa ser determinado de acordo com regras claras e objetivas mas não esclareceu quais são os tipos de regras claras e objetivas que podem ser adotadas para determinar esse valor. Nessa linha, as empresas, empregados e os sindicatos têm adotado valores fixos, múltiplos do salário, percentuais dos lucros ou resultados alcançados, dentre outros possíveis. Claramente, o pagamento desses valores fica condicionado



CÂMARA DOS DEPUTADOS

a determinados critérios, como o atingimento de índices, planos de metas, resultados e prazos bem como regras adjetivas.

Tomando por exemplo o pagamento de uma participação nos lucros fixa em reais, embora o valor seja fixo em reais, o seu pagamento só será efetuado se a empresa atingir determinado patamar de resultado. Nessa medida, o valor fixo simplifica a comunicação sobre o programa de PLR mas não subtrai sua relação com os resultados da empresa.

Contudo, há diversos litígios tributários discutindo, especialmente, a possibilidade de determinar participação em resultados em valores fixos, prática inclusive comum nos acordos coletivos sindicais.

Sugere-se que a Lei esclareça esse ponto, para evitar novas controvérsias.

A Lei 10.101/00 não esclareceu o prazo no qual empregadores, empregados e sindicatos devem formalizar o instrumento de negociação da PLR. Existe apenas no artigo 2, § 1^a, inciso II uma determinação de que o plano de metas, resultados e prazos, quando existente, deve ser pactuado previamente à sua execução. Quando contudo o programa de PLR for desenvolvido com base em índices objetivos determinados por dados da empresa, não há qualquer determinação de um prazo máximo para que a negociação de PLR seja concluída.

A norma em nenhum momento exigiu que os planos de metas ou o instrumento de negociação da PLR sejam realizados anteriormente ao início do ano-calendário. Até porque a Lei sequer estabelece que o instrumento e plano precisam ser anuais, sendo que eles podem ser realizados por períodos distintos e/ou menores, desde que, no mesmo semestre civil, não haja mais de um pagamento de PLR de acordo com o mesmo acordo ou o acordo não preveja mais de dois pagamentos por ano.

Os ajustes propostos na redação da Lei 10.101/00 visam esclarecer o que é por si lógico, portanto, que a negociação entre empregado e empregador deve ser concluída até o encerramento do período ao qual se refere.

Sala das Sessões, em 13 de fevereiro de 2013.

Deputado **PAES LANDIM**