

## **PROJETO DE LEI N° , DE 2018**

**(Do Sr. Alfredo Kaefer)**

Altera a Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que “Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências”, para tornar obrigatória a distribuição de, no mínimo, 5% (cinco por cento) dos lucros ou resultados das empresas aos trabalhadores.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei torna obrigatória a distribuição de, no mínimo, 5% (cinco por cento) dos lucros ou resultados das empresas aos trabalhadores.

Art. 2º Os arts. 2º, 3º e 4º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, passam a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º As empresas destinarão, no mínimo, 5% (cinco por cento) do lucro líquido apurado no exercício anterior ao pagamento de valores a título de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados.

§ 1º A distribuição dos lucros ou resultados entre os trabalhadores será feita de modo igualitário, independentemente do cargo ou remuneração do empregado, e será proporcional ao número de meses trabalhados no exercício a que se referem esses lucros e resultados.

§ 2º O empregado dispensado antes da data definida para pagamento da participação nos lucros e resultados tem direito a receber proporcionalmente ao período em que colaborou para a obtenção dos lucros pela empresa.

§ 3º Para os efeitos desta Lei, considera-se lucro líquido aquele definido do art. 191 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976.

§ 4º As pessoas jurídicas optantes pelo lucro presumido ou arbitrado, que não apurarem os lucros e resultados com base em escrituração contábil feita com observância da lei comercial, calcularão a parcela mínima a distribuir mediante a aplicação do percentual previsto no **caput** sobre a base de cálculo anualizada do Imposto de Renda apurado no ano anterior, diminuída de todos os impostos e contribuições a que estiver sujeita a pessoa jurídica no mesmo período.

§ 5º O disposto no caput não se aplica aos seguintes empregadores:

- I – pessoas físicas;
- II – microempreendedores individuais;
- III - microempresas e empresas de pequeno porte;
- IV – entidades sem fins lucrativos que, cumulativamente;
  - a) não distribuam resultados, a qualquer título, ainda que indiretamente, a dirigentes, administradores ou empresas vinculadas;
  - b) apliquem integralmente os seus recursos em sua atividade institucional e no País;
  - c) destinem o seu patrimônio a entidade congênere ou ao poder público, em caso de encerramento de suas atividades;
  - d) mantenham escrituração contábil capaz de comprovar a observância dos demais requisitos deste inciso e das normas fiscais, comerciais e de direito econômico que lhe sejam aplicáveis.” (NR)

“Art. 3º .....

§ 3º O pagamento da participação nos lucros ou resultados, ou de sua primeira parcela, deve ocorrer até o dia 31 de março do ano seguinte ao da apuração desses lucros e resultados.

§ 4º Todos os pagamentos efetuados em decorrência de planos de participação nos lucros ou resultados mantidos espontaneamente pela empresa poderão ser compensados com as obrigações decorrentes desta lei.

.....” (NR)

“Art. 4º A infração ao disposto nos artigos 2º e 3º desta lei sujeita o empregador à multa de 5% (cinco por cento) do salário da categoria por empregado e por dia de atraso em favor dos empregados prejudicados.” (NR)

Art. 3º Ficam asseguradas as regras estabelecidas para participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa em negociação coletiva se mais benéficas que as estabelecidas nesta lei.

Art. 4º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

## JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 10.101, de 2000, regulamentou a participação dos empregados nos lucros das empresas (PLR), mas não obrigou os empregadores ao pagamento. Assim, pela norma em vigor, não havendo ajuste entre as partes, não está a empresa obrigada a fazê-lo.

Na verdade, desde a edição dessa norma, vem-se debatendo a obrigatoriedade ou não de as empresas pagarem a referida parcela aos trabalhadores.

Da nossa parte, acreditamos que, por ser um direito inserido entre os direitos sociais dispostos nas Constituição Federal, em seu art. 7º, a distribuição da participação deve ser compulsória por se tratar de uma norma constitucional, imperiosa e inderrogável. Caso o legislador constituinte

de 1988 quisesse alterar esse entendimento, teria consignado expressamente o caráter facultativo da PLR.

Considerar a PLR uma mera liberalidade à disposição do empresário, ou mesmo das partes, é relegar à inaplicabilidade instituto tão relevante para promover o equilíbrio na repartição dos ganhos provenientes do modelo econômico juridicamente constituído.

Por isso acreditamos que a Lei nº 10.101/2000 deve ser alterada para estabelecer os parâmetros regulatórios e coercitivos para a sua plena efetivação, pois somente por meio da obrigatoriedade legal desse instituto que serão cumpridos os objetivos estabelecidos na nossa Constituição relativamente à PLR.

Porém, mais que um direito inserido na Constituição, a PLR é um importante instrumento para propiciar o aumento da produtividade empresarial e a satisfação dos trabalhadores, estimulando a permanência dos empregados e garantindo a união de esforços para alcançar os objetivos da empresa.

Não é demais lembrarmos que a PLR é paga somente quando há resultados positivos para a empresa. Ou seja, os trabalhadores se beneficiam do êxito das empresas em que trabalham, e essa perspectiva de obtenção de benefícios extras motiva uma maior dedicação desses trabalhadores a suas atividades, aumentando seu comprometimento com os resultados da empresa.

Toda essa política de valorização do trabalho tende a gerar reduções no número de faltas, na rotatividade dos trabalhadores e nas tensões internas da empresa.

Por fim, gostaríamos de salientar que a nossa opção pela distribuição da participação nos lucros e resultados de forma igualitária parte dos seguintes pressupostos:

a) as várias diferenças entre os trabalhadores quanto às especificidades individuais, de hierarquia e/ou de qualificação de seu trabalho, já estão consolidadas nos diversos patamares da remuneração por eles percebida;

b) todos os trabalhadores das empresas contribuem coletivamente com sua força de trabalho para a obtenção das metas de desempenho fixadas e resultados alcançados.

No atual momento, em que a competitividade é a tônica e a crise é um fato, é fundamental que as empresas tenham uma administração que visem ao seu crescimento econômico e social e de seus recursos humanos.

Essas são as razões pelas quais pedimos aos nobres Colegas o apoio para aprovação de nossa proposta.

Sala das Sessões, em 18 de dezembro de 2018.

ALFREDO KAEFER  
Deputado Federal – PP/PR