

COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO

PROJETO DE LEI Nº 4.886, DE 2005

Acrescenta parágrafo ao art. 2º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, para assegurar a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados da empresa, mesmo na ausência de instrumento decorrente de negociação coletiva.

Autor: Deputado MEDEIROS

Relator: Deputado LÉO ALCÂNTARA

I - RELATÓRIO

A proposição em tela introduz regra de *default* para o caso de frustrada a negociação coletiva entre trabalhadores e empresários e de ausência de instrumento de acordo dela decorrente, compromisso arbitral ou sentença normativa no que se refere à participação daqueles primeiros nos lucros ou resultados da firma, conforme a Lei 10.101, de 2000.

A regra de *default* seria o pagamento, até 31 de dezembro, de quantia equivalente ao piso salarial da categoria ou, se não existir, ao menor salário pago pela empresa, no caso de empresa de pequeno porte conforme definição inscrita no inciso II do art. 2º da Lei nº 9.841, de 1999, ou ao salário médio da firma, no caso das demais empresas.

O Projeto de Lei nº 4.886, de 2005 foi distribuído, além dessa Comissão, às Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e de Constituição e Justiça e de Cidadania, estando sujeita à apreciação

conclusiva das Comissões. Não foram, dentro do prazo regimental, apresentadas emendas nessa Comissão.

É o Relatório.

II - VOTO DO RELATOR

A lei sobre participação nos lucros e resultados das empresas constituiu um avanço substantivo no arcabouço institucional das relações de trabalho no Brasil. Como destaca o economista da FEA/USP, professor Hélio Zylberstajn (2003)¹:

“A regulamentação da participação nos lucros ou resultados (PLR) é uma legislação inovadora para os padrões brasileiros. É talvez um prelúdio da reforma trabalhista defendida por muitos: privilegia a negociação, reconhece o sindicato como interlocutor, leva a negociação para dentro da empresa, reduz encargos sobre a folha e preconiza mecanismos alternativos para a solução de impasses.”

É conhecido na literatura econômica, especialmente através do livro seminal de Martin Weitzman, “A Economia Participativa”², os benefícios potenciais gerados a uma economia pela transição de um sistema de salários fixos para um sistema de salários flexíveis baseados em participação nos lucros ou resultados. A idéia é simples. A partir do momento que a remuneração dos trabalhadores se baseia no desempenho da empresa, o qual depende tanto de sua própria performance quanto do estado geral da economia, aqueles passam a se comportar, na prática, como “sócios” dos empreendimentos. E essa “sociedade” ou “parceria” de trabalhadores e empresários valeria tanto na prosperidade como nas chamadas fases de “vacas magras” da firma.

De um lado, na medida em que se baseiam as remunerações do trabalhador em sua performance no trabalho, sua produtividade

¹ Zylberstajn, Helio (2003): "Participação dos empregados nos lucros ou nos resultados das empresas - um balanço da negociação: 1995-2002", de minha autoria, publicado em: Mercado de Trabalho no Brasil - Padrões de Comportamento e Transformações Institucionais; organizado por José Paulo Zeetano Chahad e Paulo Pichetti; LTr-FIPE/MTE, 2003.

² Weitzman, M. : “A Economia Participativa: superando a estagflação”. Editora da Universidade de São Paulo. Pioneira Novos Ubrais.1984.

tende a aumentar, o que introduz um elemento pró-competitividade relevante no plano microeconômico. De outro lado, remunerações que respondam, em alguma medida, ao desempenho da firma aumentam a probabilidade de que os empregos sejam preservados nas fases de baixa do ciclo econômico, o que constitui um resultado desejável em si mesmo.

Na prática, os países que possuem legislações que incentivam a participação nos lucros não adotam um sistema perfeitamente flexível de remuneração dos trabalhadores, que seja função unicamente do desempenho de suas firmas. Os sistemas adotados são mistos com uma parte fixa, o salário propriamente dito, e a parcela de participação, variável de acordo com indicadores os mais variados de performance da empresa. Essa concepção é consagrada no art. 3º da Lei 10.101, de 2000, que define que a participação nos lucros ou resultados não substitui ou complementa a remuneração, não se aplicando o princípio da “habitualidade”.

Essa divisão faz, de fato, todo o sentido. A parcela fixa responde pela necessidade de o trabalhador, que possui gastos mensais incompressíveis, como os de se alimentar, se vestir e arcar com as despesas de educação dos filhos, dentre outras, independentes da fase (negativa ou positiva) pela qual está passando a empresa ou a economia, ter sempre garantida uma remuneração mínima. De outro lado, a parte variável constituiria um incentivo ao trabalhador para ganhar um incremento em sua renda habitual, dando, como contrapartida, um esforço maior para os resultados da empresa no contexto de suas tarefas específicas, as quais compõem o universo maior da divisão de trabalho global dentro da firma. Nesse contexto, a formatação da participação nos lucros ou resultados pode ser das mais variadas, estando vinculada aos mais diversos indicadores, desde incrementos nas vendas (recompensas mais apropriadas ao pessoal de vendas e marketing) até redução dos desperdícios na linha de produção (recompensas mais apropriadas ao pessoal ocupado diretamente na linha de produção) e na administração (pessoal administrativo). O ponto essencial é que cada empreendimento possui, além de suas próprias particularidades, tarefas de conteúdo diversificado, as quais demandam soluções diferenciadas de mecanismos de incentivo via participação nos lucros ou resultados. Esse ponto de que as soluções devem respeitar as peculiaridades do setor ou empresa é enfatizado por Zylberstajn (2003):

“b) A PLR pode ser negociada no âmbito da empresa (resultando em um acordo coletivo), ou no âmbito do setor de atividade (resultando em uma convenção coletiva);

c) Podem ser escolhidos diversos critérios para o pagamento da participação, desde o lucro contábil, até resultados econômicos não contábeis (como produtividade, market share, etc.) e até mesmo resultados não econômicos (como redução do absenteísmo, melhoria da qualidade, aprimoramento da segurança no ambiente de trabalho, cumprimento de prazos, etc.).”

Não é por outra razão que a legislação brasileira privilegia a flexibilidade dos arranjos de participação nos lucros ou resultados, além de garantir que não haverá obrigatoriedade, mas sim incentivos econômicos positivos, através da redução de impostos e contribuições previdenciárias para as empresas que adotem tais mecanismos.

Conforme a evidência coletada por Zylberstajn (2003), no Brasil, os programas de participação negociados diretamente entre trabalhadores e empresas geram ganhos médios que representam quase o dobro daqueles obtidos com negociações realizadas no âmbito de convenções coletivas. Isso indica que quanto mais a negociação de participação de lucros e resultados estiver próxima das circunstâncias próprias de cada empresa, maior é o ganho médio do trabalhador e o aumento da competitividade da economia. Mais do que isso, como argumenta o autor

“Quando o pagamento é feito por meio de bônus não condicionado a resultados, os valores tendem a ser pequenos. Já quando o bônus é condicionado a algum tipo de resultado, os valores são maiores. No primeiro caso, os valores se concentram na faixa de até R\$600; no segundo caso ou são proporcionais ao salário ou se situam predominantemente entre R\$600 e R\$1.000 (Gráficos 12 e 13). Essa diferença nos valores pode ser interpretada da seguinte maneira: quando o pagamento é condicionado a resultados, a empresa se dispõe a retribuir com mais generosidade ao comportamento dos empregados. Já quando o pagamento é incondicional, a retribuição é mais modesta.”

Ou seja, nesses mecanismos o objetivo de aumentar a renda do trabalhador é perfeitamente consistente com o de aumentar a produtividade da firma e da economia, desde que os mecanismos sejam bem desenhados no sentido de prover os incentivos econômicos apropriados.

Não foi por outra razão que o número de acordos vinculados a resultados concretos dentro da empresa foram se tornando, conforme o mesmo autor, mais freqüentes do que os acordos que aqueles que estabeleciam valores fixos das participações. A proporção de empresas que incluem resultados de produção e produtividade nos acordos foi sempre maior que 30%, tendo crescido ao longo do tempo, chegando a 62% no ano de 2002.

Uma breve repassada nos dispositivos chave da Lei 10.101/2000 torna nítida a intenção do legislador de induzir a uma maior parceria nas relações trabalhistas, ampliando o espaço em que capital e trabalho, ao contrário da antiga concepção de estarem sempre envolvidos em um jogo de soma zero, cada vez mais buscam cooperar e gerar soluções que impliquem ganhos recíprocos.

Nesse sentido, já no artigo 1º ressalta-se que esta Lei é um *“instrumento de integração entre o capital e trabalho e como incentivo à produtividade”*. Consistente a este objetivo, o art. 2º enfatiza que *“a participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação”*.

Já o Projeto de Lei nº 4.886, de 2005, a despeito das nobres intenções de ampliar a utilização desse mecanismo, contraria frontalmente os princípios da lei brasileira e que estão consagrados no entendimento vigente nacional e internacional sobre o tema. Primeiro se, tal como propõe o Projeto, a montagem de um mecanismo de participação nos lucros ou resultados não for fruto de negociação, acaba-se com a essencial voluntariedade de tal arranjo através de livre negociação. Implicaria impor um estilo de gestão às empresas, desconsiderando suas especificidades, incluindo sua forma de organização e cultura empresarial.

Poder-se-ia argumentar que às empresas não haveria interesse em dividir os lucros com seus empregados, sendo que aquelas sempre se faria valer de seu natural poder de barganha para não negociar. No entanto, o art. 4º da Lei 10.101, de 2000 já prevê dois mecanismos de solução de litígios para o caso de impasse nas negociações sobre participação nos lucros ou resultados: mediação ou arbitragem de ofertas finais. Como destacado mais uma vez por Zylberstajn (2003)

“a participação nos lucros ou resultados (PLR) é um direito que deve ser negociado: isso significa que a empresa não pode adotar unilateralmente um programa de PLR. Mas, por outro lado, o direito dos trabalhadores não é

líquido e certo. Tudo depende da negociação. Portanto, na prática, a PLR se tornou um item obrigatório da negociação, mas não um direito garantido.”

Este dispositivo corresponde, portanto, a uma obrigação de negociar, o que afasta a validade daquele argumento do poder de barganha relativo.

Mais do que isso, enquanto que no curto prazo tal medida poderia até gerar o efeito desejado de incrementar a renda do trabalhador, o mesmo não seria verdade em um prazo mais longo. É de se esperar que o salário fixo, em um prazo mais longo, se reduza de forma a compensar esse aumento da parcela paga a título de participação nos lucros ou resultados. Na prática, substituir-se-ia salário por participação sem ganho real para o trabalhador, além de perda de arrecadação de tributos para a União, dada a isenção dessa parcela. Os mecanismos do mercado de trabalho no longo prazo simplesmente contornariam a tentativa artificial da política pública de redistribuir renda do capital para o trabalho.

Note-se, de qualquer forma, que essa mesma crítica não poderia ser estendida à legislação atual. Dado o efeito esperado sobre a produtividade do trabalho embutido no alinhamento dos objetivos dos trabalhadores ao dos empresários (uma típica aplicação da análise econômica convencional de “agente/principal”) no sentido do incremento do lucro ou resultado, há uma perspectiva de aumento no tamanho do “bolo” a ser repartido quando o mecanismo é ligado a resultados concretos dentro das empresas. Simplesmente, havendo mais para dividir, o espírito da legislação é no sentido de que ambos, trabalho e capital, ganhem com essa sistemática.

Segundo, além da indesejável compulsoriedade, as referências de valores que seriam pagos a título de participação do Projeto de Lei nº 4.886, de 2005, o piso da categoria, o menor salário ou o salário médio da empresa, são completamente desvinculadas do objeto fundamental da Lei, quais sejam, os lucros ou resultados da empresa. Isso é crucial pois o objetivo de incrementar a produtividade das empresas e, por conseguinte, a competitividade da economia, o que é um dos pilares dessa legislação, simplesmente desaparece. Independente do compromisso e do esforço do trabalhador em prol do crescimento e aperfeiçoamento contínuos da empresa, a participação nos lucros ou resultados se torna um mero “14º salário”, o que foge completamente da, em nosso entender correta, concepção que rege a Lei atual.

Esse, na verdade, é um dos pontos fulcrais da análise de Weitzman, citada ao início desse voto, a qual toma como premissa a idéia de que o sistema de participação nos lucros ou resultados deve relacionar, de forma objetiva, o desempenho da empresa e a remuneração dos trabalhadores, de forma a gerar resultados macroeconômicos e microeconômicos positivos.

Por fim, na forma em que se encontra hoje, a Lei 10.101, de 2000, sobre participação nos lucros e resultados é considerada como bem sucedida pelos próprios trabalhadores. De fato, como ressalta Zylberstajn (2003):

“Em recente encontro de profissionais de Recursos Humanos, um expressivo e representativo grupo de sindicalistas indicou que a PLR é hoje um dos itens mais apreciados pelos trabalhadores das suas respectivas bases. O reconhecimento se deu no Fórum do Trabalho, atividade que precedeu o 23º. CONARH (Congresso Nacional de Recursos Humanos, realizado pela ABRH, em São Paulo, em agosto de 2002)”.

Isso indica que mudanças nesse modelo bem sucedido de participação nos lucros e resultados das empresas devem ser evitadas, devido ao risco de reverter os ganhos inequívocos gerados pela legislação atual.

Tendo em vista o exposto, **votamos pela REJEIÇÃO integral do Projeto de Lei nº 4.886, de 2005.**

Sala da Comissão, em de de 2005.

Deputado LÉO ALCÂNTARA
Relator