



Universidade Federal de Santa Catarina
Curso de Pós-Graduação em Administração - CPGA/UFSC
Programa de Expansão de Curso de Mestrado em Administração
Mestrado em Administração - Turma Especial Universidade do Amazonas

DISSERTAÇÃO

AS INFORMAÇÕES CONTÁBEIS COMO SUBSÍDIO NO ESTABELECIMENTO DAS
DIRETRIZES PARA A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU
RESULTADOS DAS EMPRESAS: Um estudo em indústrias do Polo Eletro-Eletrônico da
Zona Franca de Manaus

Mariomar de Sales Lima

Professora Ilse Maria Beuren, Dra. - Orientadora

Dissertação submetida como requisito
para obtenção do Grau de Mestre

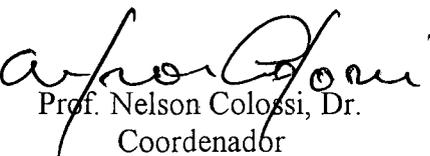
Florianópolis - SC, dezembro de 1998.



AS INFORMAÇÕES CONTÁBEIS COMO SUBSÍDIO NO ESTABELECIMENTO DAS
DIRETRIZES PARA A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU
RESULTADOS DAS EMPRESAS: UM ESTUDO EM INDÚSTRIAS DO POLO
ELETRO-ELETRÔNICO DA ZONA FRANCA DE MANAUS

Mariomar de Sales Lima

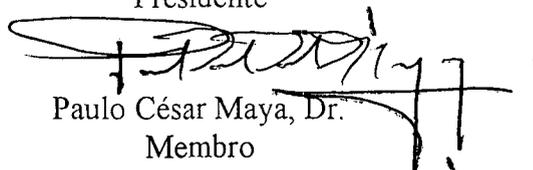
Esta dissertação foi julgada adequada para obtenção do título de Mestre em Administração (Área de Concentração: Política e Gestão Institucional) e aprovada em sua forma final pelo Curso de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.


Prof. Nelson Colossi, Dr.
Coordenador

Apresenta junto à comissão examinadora, integrada pelos professores:


Ilse Maria Beuren, Dra

Presidente


Paulo César Maya, Dr.
Membro


Rolf Hermann Erdmann, Dr.
Membro

Florianópolis - SC, dezembro de 1998.

A DEUS
mentor de todo o universo

À JOSÉ e GUIOMAR,
meus pais que tanto deram-me força

À ROBENILDO
esposo e cúmplice de todos os momentos

À REGIANNE e RAQUEL
minhas filhas, por terem suportado os
momentos em que fiquei ausente.

AGRADECIMENTOS

Agradeço especialmente as instituições e pessoas abaixo relacionadas, que contribuíram para que este trabalho se tornasse realidade:

- A Fundação Universidade do Amazonas e ao Curso de Pós Graduação em Administração da Universidade de Santa Catarina;
- À Professora Dra. Ilse Maria Beuren, pela orientação, apoio e compreensão que foi dado durante a realização deste trabalho;
- Professora Msc. Luiza Maria, pelo apoio e colaboração no decorrer do curso;
- Ao professor Esp. Luiz Aurélio pelo incentivo que me deu no ingresso deste curso.
- Ao Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos e em especial à sua secretária executiva Sr.^a Ruth, pela atenção e dedicação concedidas durante a coleta de dados;
- Ao Professor Dr. Nelson Colossi, pela eficiente condução dos trabalhos no CPGA;
- Aos funcionários da Superintendência da Zona Franca de Manaus, pela presteza e confiança depositada neste trabalho;
- Aos funcionários do CPGA/UFSC, pela atenção e paciência;
- A todos os colegas do Curso do Mestrado em Administração, cujo convívio tornou mais agradável e estimulante a realização deste curso ;
- Todos aqueles que direta ou indiretamente contribuíram para a realização desse trabalho.

RESUMO

Esta dissertação estuda as informações contábeis como subsídio no estabelecimento das diretrizes para a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas. Para a realização da pesquisa, procedeu-se a análise documental dos Acordos de Participação nos Lucros ou Resultados em industriais do polo eletro-eletrônico da Zona Franca de Manaus. Os critérios adotados para a seleção das unidades estudadas, permitiu que só fossem selecionadas as dez primeiras empresas que detêm cerca de 80% do faturamento global desse segmento e que já firmaram o acordo de participação nos lucros ou resultados com os seus empregados perante o sindicato de suas respectivas categorias.

Embora as unidades estudadas sejam distintas em termos de investimentos fixos e número de funcionários, observou-se que nos acordos existem uma série de pontos em comuns que reforçam a importância dos resultados obtidos e estimulam a realização de outras pesquisas da área, que confirmem e aprofunde o conteúdo aqui desenvolvido.

Da análise dos acordos, surgiram quatro categorias: a primeira trata da metodologia que é utilizada na fixação das regras substantivas e adjetivas para a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas. A segunda categoria, enfoca os lucros ou resultados que são distribuídos aos empregados. A terceira categoria, corresponde aos mecanismos de aferição de lucros ou resultados e a Quarta categoria refere-se aos tipos de informações que vêm sendo utilizadas como mecanismos de aferição de resultados.

A categoria metodologia, foi considerada a mais importante em função de nela estarem presentes todas as demais categorias, pois constitui a base fundamental para fixação de todas as regras para a distribuição de lucros ou resultados. Dentre as regras

fixadas destacam-se: a definição dos beneficiários da participação, o prazo de vigência dos acordos, a fixação de metas e/ou objetivos a serem atingidos para que o funcionário faça juz ao direito do benefício, a fixação do valor da participação e regras gerais que visam salvaguardar as empresas de possíveis perdas em casos de mudanças na legislação e outros fatos que impeçam as suas atividades normais.

Na categoria lucro ou resultado, têm-se os tipos de metas e/ou objetivos estipulados pelas empresas, sendo que as três mais utilizadas formam as metas fixadas em função da lucratividade, produtividade e melhoria da qualidade dos produtos. Além das metas, trata-se também da parcela que é distribuída aos empregados a título de participação nos resultados

A categoria mecanismos de aferição de resultados, evidencia que nos acordos analisados é dada pouca ênfase aos tipos de aferição de resultados, sendo utilizados apenas relatórios informais.

Por fim, a categoria informações, mostra que as informações contábeis não são contempladas entre os mecanismos de aferição dos resultados obtidos no alcance das metas, e/ou objetivos atingidos.

ABSTRACT

This dissertation studies the accounting information as a subsidy in the establishment of the guidelines for the worker's participation in the profits or outputs of the companies. For the accomplishment of the research, there was a procedure of documental analysis of the Participation of Agreements in the Profits or Outputs in industrial of the electric-electronic pole of the Free Zone of Manaus. The criterion that were adopted for the selection of the studied units, permitted only the selected 10 first companies that have ca 80% of the global revenue of that segment and that already have signed the participation's agreement on the profits or outputs with its employees before the union of its respective categories.

Although, the studied units are distinct in terms of fixed investments and number of employees, it was observed that there are a set of common points agreements wich reinforce the relevance of the obtained outputs and they stimulate the accomplishment of other researches in the area, proving and profunding this content.

From the of the agreement's analysis, emerged four categories appeared: the first one is on the methodology wich is used in the fixation of the substantive and adjectival rules to the worker's participation on the profits or outputs of the companies. The second category, focuses on the profits or outputs which are distributed to the employees. The third category, corresponds to the mechanisms of checking of profits or outputs and finally the Fourth categoris refered to types of information that wich are being used as mechanisms of checking of results.

The category methodology, was considered the most important, because she comprises all categories, as it constitutes the fundamental base for fixation of the rules as a whole the distribution of profits or outputs. From the fixed rules: the participation beneficiaries of the definition, the period of validity of the agreements, the goal's fixation and/or the objective to achieved so that the employee makes juz to the right of the benefit, the fixation of participation's value and the general rules that seek to safeguard the companies of possible losses in case of changes on the legislation and other facts that barrier its normal activity.

In the category profit or outputs, there are types of goals and/or objective specified by the companies, which the three more used the fixed goals in constitute direct the profits, productivity and improvement of the quality of the products. Besides the goals, it is also to considered the portion that is distributed to the employees in the quality of participation in the outputs. The category mechanisms of the output's checking, shows that on the analyzed agreements, a little emphasis is given to the types of output's checking, being used just on informal reports.

Finally, the category information, shows that the accounting information are not considered among the mechanisms of output's checking obtained on the goal's achievement, and/or achieved objective.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	3
1.1 Tema e problema de pesquisa	4
1.2 Objetivos	7
1.3 Justificativa teórica e prática	8
1.4 Organização do estudo	9
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO – EMPÍRICA	11
2.1 Considerações iniciais	11
2.2 Origem histórica da participação dos trabalhadores nos lucros	12
2.3 Evolução histórica da participação dos trabalhadores nos lucros	16
2.4 Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados no Brasil	27
2.5 Aspectos conceituais da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados	32
2.6 Conceituações de lucros ou resultados	37
2.7 Fundamentos legais dos conceitos de lucros ou resultados	41
2.8 Bases doutrinárias da participação dos trabalhadores nos lucros	48
2.9 Aspectos sociais, políticos e econômicos da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas	55
2.10 Informações contábeis	59
3 METODOLOGIA	66
3.1 Perguntas de pesquisa	66
3.2 Definição de termos	67
3.3 Delineamento da pesquisa	68
3.4 População e amostra	69
3.5 Procedimento de coleta de dados	70
3.6 Análise dos dados	70
3.7 Limitações do estudo	71

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	72
4.1 Apresentação das empresas pesquisadas	72
4.2 Descrição dos acordos de participação nos lucros ou resultados	77
4.3 Análise dos acordos de participação nos lucros ou resultados	110
4.3.1 Apresentação das categorias do estudo	111
4.3.2 Análise geral da categoria metodologia para participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados	113
4.3.3 Análise geral da categoria lucro ou resultado	120
4.3.4 Análise geral da categoria mecanismos de aferição	123
4.3.5 Análise geral da categoria informações	124
5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	126
5.1 Conclusões	126
5.2 Recomendações	132
6 BIBLIOGRAFIA	134

1 INTRODUÇÃO

No início dos anos 90, com a abertura do mercado nacional, aliada ao processo de globalização da economia, acirrou-se a competição internacional. Conseqüentemente, as empresas tiveram que se reorganizar e buscar novas alternativas capazes de proporcionar a minimização dos seus custos e a produção de bens e serviços com maior qualidade a preços menores. Passando, assim a ter condições igualitárias para competir no mercado global.

Face a essas exigências, houve a necessidade de um novo profissional, que além de possuir um espírito empreendedor possa atuar mais livremente e com maior autocrítica, a fim de que ele sinta-se responsável pelo seu crescimento profissional e, conseqüentemente, pelo desenvolvimento da organização. Dessa forma, tornou-se imprescindível a implementação de novos modelos de remuneração, condizentes com a realidade atual.

Autores como Tomaz Wood, Vicente Picarelli e seus colaboradores¹ afirmam não existir dúvidas que a utilização de sistemas remuneratórios baseados em descrição de cargos, organogramas e planos de cargos e salários permitem a obtenção de um patamar mínimo de estruturação na gestão de recursos humanos. No entanto, se estes sistemas são utilizados sem levar em conta outras formas remuneratórias poderão causar problemas para a empresa no direcionamento de suas estratégias.

Buscando alternativas para adaptarem-se às mudanças advindas do mercado globalizado, as empresas tiveram que começar a utilizar novos modelos, tanto nos processos de produção quanto nas relações de trabalho, destacando-se, desta forma, os sistemas de remuneração variáveis, que visam estimular o aperfeiçoamento do funcionário e aguçar a sua

¹ COOPERS & LYBRAND. *Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva*. São Paulo: Atlas, 1996, p.36-37

competitividade. Nesse contexto, foi implantada, no Brasil, a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas.

A sistemática de participação vem sendo apontada como principal elemento representativo do sistema de remuneração variável e passou a ser obrigatória para todas as empresas em nosso país, com a edição da Medida Provisória 794/94, que, em virtude de ainda não haver sido convertida em lei, vem sendo convalidada, periodicamente, por outras Medidas Provisórias, com algumas alterações, sendo que a mais recente é a de n.º 1.698-50 de 27 de outubro de 1998.

Totalmente desvinculada do salário principal dos empregados, a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados objetiva ser um importante instrumento de integração entre capital e trabalho, em função de relacionar uma parcela de sua remuneração ao desempenho econômico da empresa. Conseqüentemente, poderá despertar o interesse de ambas as partes (empregadores e empregados) na busca de melhores resultados para o empreendimento, permitindo, assim, a valorização da mão-de-obra e estimulando uma melhor qualidade para maior competitividade entre as empresas. Entretanto, as partes encontram-se confusas frente as generalidades contidas no texto legal que regula a matéria.

1.1 Tema e problema de pesquisa

Embora a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas já esteja em vigor em nosso país desde a edição da Medida Provisória n.º 794, de 29 de dezembro de 1994, acredita-se que várias são as empresas, principalmente as de micro, pequeno e médio porte, não vêm distribuindo parte de seus lucros ou resultados aos empregados.

Talvez a principal causa do não atendimento ao citado preceito legal seja em função das dificuldades com as quais as empresas têm se deparado na fixação das diretrizes para implantação desta sistemática, face a abertura deixada no texto da citada medida provisória, no que se refere a determinação de parâmetros para estipulação de um percentual de participação, mecanismos de aferição e, principalmente, quanto a definição do tipo de lucro que será passível de distribuição. Os artigos 1º e 2º da Medida Provisória nº 794/94, determinam que:

“Art. 1º- Esta medida provisória regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como o incentivo a produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI da Constituição.

Art. 2º- Toda empresa deverá convencionar com seus empregados, por meio de comissão por eles escolhida, a forma de participação daqueles em seus lucros ou resultados.

I- (. . .)

II-(. . .)

§ 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto a fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismo de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordo, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazo para revisão de acordo, ”

Denota-se pelo exposto que o legislador deixa claro o seu propósito de integrar o capital e o trabalho, visando a obrigatoriedade de maior qualificação da mão-de-obra e interesse entre empregados e empregadores, como forma de incentivar a produtividade. Entretanto, deixa em aberto para livre negociação entre os interessados, a determinação de todas as diretrizes para a participação nos lucros ou resultados, inclusive no que se refere ao estabelecimento de metas a serem atingidas e aos mecanismos de aferição dos resultados.

Adicionalmente, embora o legislador mencione que a participação dos trabalhadores incidirá sobre os lucros ou resultados das empresas, a definição dessas expressões não foi explicitada. Não é possível saber se ele está se referindo a lucro líquido contábil, lucro real, lucro presumido ou qualquer outro tipo de lucro. Se o legislador estiver se referindo ao lucro

líquido contábil, as micros e pequenas empresas não terão base de cálculo para esta distribuição, pois estão isentas de escrituração contábil perante o Fisco Federal.

Quanto ao termo resultado, parece que o legislador distingue-o do conceito de lucro, o que leva a crer que poderá ser levado em conta tanto o resultado positivo quanto o negativo. Não obstante, é possível entender que a participação nos resultados está condicionada ao atingimento de metas previamente estabelecidas entre as partes, assim como ao alcance de outros objetivos, por exemplo: menor índice de acidentes, maior quantidade produzida e outros. Há também a possibilidade de associar o termo resultado ao produto daquelas atividades que não visam lucro. Entretanto, essas interpretações não são mencionadas na medida provisória e, portanto, o significado da expressão não fica nítido no momento de sua aplicação.

Uma outra dificuldade está relacionada com a forma de distribuição desse lucro. Não havendo escrituração contábil, quais as informações alternativas a serem utilizadas no estabelecimento da parcela de distribuição dos lucros?

Além disso, um entrave que pode surgir é quanto aos mecanismos de aferição dos lucros ou resultados. Na ausência de escrituração contábil, que tipo de informações poderiam relatar, com segurança, aos empregados e empregadores da empresa, o montante do lucro a ser distribuído?

Ressalta-se, ainda, a ausência do estabelecimento de parâmetros para a distribuição dos lucros ou resultados. Assim, ficam as perguntas: Qual seria a base para a mensuração das parcelas de lucros ou resultados a serem distribuídos aos empregados? Seria equitativo distribuir tal parcela de forma igualitária entre todos os empregados, em função do tempo de serviço ou de acordo com a produtividade de cada um?

Diante desses questionamentos e do contexto em que se encontram as empresas brasileiras, pretende-se trabalhar o seguinte problema de pesquisa:

“Quais as informações contábeis que subsidiaram empregados e empregadores no estabelecimento das diretrizes para a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, do ramo industrial de material elétrico, eletrônico e de comunicação, sediadas em Manaus?”

1.2 Objetivos

O objetivo geral desse estudo consiste em verificar quais informações contábeis subsidiaram empregados e empregadores no estabelecimento das diretrizes para a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, em indústrias do polo eletro-eletrônico da Zona Franca de Manaus.

Em se tratando dos objetivos específicos pretende-se:

- identificar as metodologias utilizadas pelas empresas no estabelecimento de regras substantivas e adjetivas para a distribuição de lucros ou resultados aos seus empregados;
- analisar as diferentes formas de lucro ou resultado que vêm lastreando a sua distribuição aos empregados;
- verificar que outros aspectos são contemplados na determinação de diretrizes para a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados;
- averiguar os diversos mecanismos e procedimentos que são utilizados para aferição de lucros ou resultados; e

- investigar os tipos de informações contábeis que vêm sendo utilizados na determinação das diretrizes para o programa de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados.

1.3 Justificativa teórica e prática

Embora já venham sendo desenvolvidos estudos sobre a participação nos lucros ou resultados desde o século passado, o assunto em pauta ainda envolve um certo grau de complexidade em função de colocar em confronto os interesses sociais e econômicos. Assim sendo, ainda são questionados muitos pontos obscuros.

No que se refere ao caso brasileiro, em que as empresas estão diante da obrigatoriedade de implantação da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, sem que saibam exatamente o que fazer para cumprir essa determinação, a realização deste estudo poderá contribuir com a formação de um embasamento teórico capaz de subsidiar a fixação de diretrizes para a implantação e gerenciamento da distribuição de lucros ou resultados das empresas aos empregados.

Em termos práticos, a realização deste trabalho poderá servir como instrumento norteador no estabelecimento de diretrizes para o programa de participação dos empregados nos lucros ou resultados, vez que pretende examinar casos de empresas que já firmaram o acordo com seus empregados.

Além disso, a realização deste trabalho poderá evidenciar a necessidade de um sistema de informação consistente e confiável e de um tipo de relatório específico que evidencie a parcela de lucros ou resultados a ser distribuída aos empregados.

1.4 Organização do estudo

Considerando o problema de pesquisa e os objetivos propostos, dividiu-se este estudo em cinco capítulos.

No primeiro capítulo apresentou-se inicialmente, uma visão geral do contexto em que se encontravam as empresas quando passou a vigorar a legislação sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas no Brasil. Em seguida, fez-se uma abordagem sobre as dificuldades que enfrentarão as empresas brasileiras, face a obrigatoriedade de implantação da participação dos empregados em seus lucros ou resultados. Posteriormente, definiu-se os objetivos a serem alcançados e a justificativa teórica e prática deste estudo. Por último é apresentada a organização do estudo.

O segundo capítulo apresentará a fundamentação teórica do presente trabalho. Assim, preliminarmente far-se-á as considerações iniciais sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas. Em seguida será contemplada a sua origem e evolução histórica no mundo e, mais especificamente, no Brasil. Na sequência serão os principais aspectos conceituais da sistemática de participação, além de explicitar os conceitos de lucros e resultados. Além disso, serão apresentados os fundamentos legais desses conceitos, as bases doutrinárias e os aspectos sociais- políticos- econômicos da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados. Por último, serão enfocadas as informações contábeis oficiais que são colocadas à disposição de seus usuários.

No terceiro capítulo, serão descritos os procedimentos metodológicos, onde serão apresentadas as perguntas de pesquisa, a definição dos termos, o delineamento da pesquisa e a população e amostra do, estudo os procedimentos de coleta e a análise dos dados.

O quarto capítulo, conterà a descrição e análise dos dados levantados na pesquisa realizada. Inicialmente far-se-á a apresentação das empresas examinadas e a descrição dos Acordos Coletivos de Participação nos Lucros ou Resultados. Em seguida será apresentada a análise geral e individual das categorias emergentes no estudo. Essa análise será foi possível através do cotejamento do referencial teórico com a coleta de dados no exame documental.

Finalmente, serão expostas a conclusão relacionadas aos procedimentos para fixação das diretrizes para a implantação e o acompanhamento da participação dos trabalhadores nos lucros das empresas, e as recomendações para futuros trabalhos. Não obstante, também será evidenciada a bibliografia que fundamentou o presente estudo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO – EMPÍRICA

A discussão teórico-empírica, é conduzida através de dez tópicos que fundamentam todo o trabalho de pesquisa realizado, quais sejam: considerações iniciais, origem e evolução histórica da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados no Brasil, aspectos conceituais da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, conceituação de lucros e resultados, fundamentos legais dos conceitos de lucros ou resultados, bases doutrinárias, aspectos sociais, políticos e econômicos da participação nos lucros ou resultados das empresas e informações contábeis.

2.1 Considerações iniciais

Mesmo estando prevista desde a Constituição Federal (art. 157, inciso IV) de 1946, a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas só foi posta em vigor, em nosso país, a partir de 29 de dezembro de 1994, com a edição da Medida Provisória nº.794. Desde a edição da citada medida, esse tema vem sendo objeto de debates, entre contadores, advogados, sindicalistas e, principalmente, entre empregados e empregadores face a importância e a complexidade que abrange matéria, notadamente por envolver os interesses econômicos e sociais.

SILVA² comenta que a dualidade capital e trabalho tem estado presente nas relações econômicas, políticas e sociais desde a época em que o homem deixou de ser nômade e passou a criar e acumular riquezas. Diz que, mesmo analisando-se apenas do período pós-revolução industrial até os dias atuais, veremos que a evolução no que tange as relações entre o capital e o trabalho foram significativas. Como exemplo, cita o que se praticava na Inglaterra no início

² SILVA, A. Fraternidade. *Revista Exame*. São Paulo: Ed. 656, 25.02.98, p.56-60.

do século XIX onde os operários, incluindo crianças, trabalhavam cerca de 14 a 16 horas por dia, sendo que de lá para cá muita coisa mudou.

Ainda, segundo SILVA³, “o aguçamento da competição está mudando a formação das equipes. De um lado, os empregados competem entre si por vagas cada vez mais raras. De outro, as companhias engalfinham-se por clientes cada dia mais exigentes. A nova lógica, ao reorganizar as equipes para a disputa econômica, transforma cada companhia em um time em que patrões e funcionários jogam lado a lado, unidos por interesses convergentes”

CONCEIÇÃO e SIMÃO⁴, ao conduzirem um seminário realizado pela *Analysis Advocacia Tributária & Empresarial*, expuseram que, atualmente, a questão da participação nos lucros ou resultados tem sido posta de forma mais abrangente e dentro de um novo contexto: “a continuidade e aprofundamento das crises econômica e social brasileira, a conscientização das partes envolvidas sobre a necessidade de modernização das atividades econômicas, face ao imperativo da competitividade a nível global e seus reflexos de qualidade, produtividade, inovação e desenvolvimento tecnológico e, particularmente, do aprimoramento das relações de trabalho”. Os expositores complementam dizendo que, neste sentido, a participação dos empregados nos lucros ou resultados em nosso país, tem sido apontada como uma alternativa a ser estudada e discutida.

2.2 Origem histórica da participação dos trabalhadores nos lucros

A participação dos trabalhadores nos lucros das empresas não é um assunto recente, vários são os escritos que afirmam haver indícios muito antigos desta sistemática. BRITO⁵ menciona que o “sistema vigente entre pescadores, principalmente na China, onde o pescado

³ SILVA, A. Fraternidade. *Revista Exame* São Paulo: Ed. 656, 25.02.98, p.-60.

⁴ CONCEIÇÃO, Walter C. e SIMÃO, Ivanildo A. Seminário sobre participação nos lucros ou resultados das empresas. *Analysis Auditores & Consultores Empresariais*, Rio de Janeiro: Mai, 1995 p. 03.

conseguido era dividido em proporções predeterminadas pelo costume, cabendo ao dono do barco metade do resultado, vinte por cento ao capitão, ou mentor da equipe embarcada, e o saldo entregue a equipe para efetivação do rateio, que era feito segundo a justificação pessoal de maior ou menor cooperação para obtenção do resultado global”. Comenta ainda que, na maioria das vezes o chefe de equipe era o próprio dono do barco, que nesse caso passava a ter uma participação de setenta por cento do total do pescado.

MARTINS⁶ afirma ter havido uma forte influência por parte da igreja católica para a concessão da participação nos lucros aos empregados, como forma de solucionar os problemas sociais. Ele ilustra esta posição através dos estudos sociais do Cardeal Mercier, que “chegaram a ser escolhidos pelo Papa Leão XIII na encíclica *Rerum Novarum* (1891), preconizando também a participação nos lucros como medida de justiça social”.

SARASATE apud Silva⁷ comenta que a mais antiga tentativa para se instituir a participação dos empregados nos lucros da empresa, “refere-se ao caso de Albert Gallatin, Secretário do Tesouro de Jefferson Madison, que, em 1794, instituiu um plano próprio nas suas indústrias de vidro em New Geneve, na Pensilvânia”. Continuando, diz que por volta de 1820 ou 1832, o Lord Wallscourt teria realizado uma experiência de participação de seus empregados nos lucros de sua empresa.

Existe um fato que é mencionado por vários escritores⁸ como sendo um dos primeiros indícios da sistemática de participação dos empregados nos lucro ou resultados. Trata-se de

⁵ BRITO, Adriana M.H. *Participação nos lucros*. Curitiba: Juruá: 1996, p.11.

⁶ MARTINS, Sérgio P. *Participação dos empregados nos lucros das empresas. Coleção temas de direito e processo de trabalho*. São Paulo: Malheiros,, 1996, p.14.

⁷ SILVA, Américo L. M. da. *A Participação dos empregados nos lucros, nos resultados e na gestão da empresa*: Rio de Janeiro: Lumen Luris, 1996, p.75

⁸ Entre os autores que mencionam esse fato estão: SUSSEKIND, Arnaldo, apud CUNHA Sólton de A. Da. *Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa*. São Paulo: Saraiva, 1997, p.1. SILVA, Américo L.M. da. *A participação dos empregados nos lucros, nos resultados e na gestão da empresa*: Rio de Janeiro: Lumen Luris., 1996, p.75. BRITO, Adriana M.H. *Participação nos lucros*. Curitiba: Juruá: 1996,p.13.

um decreto procedente do Quartel General de Moscou, que foi assinado por Napoleão Bonaparte, em 15 de outubro de 1812. Esse decreto regulava a participação dos atores da “Comédie Française” nos lucros das atividades teatrais, e tinha como objetivo reerguer o interesse dos atores que estava bastante abalado na época. A sistemática de participação consistia na divisão dos resultados da organização em 24 parcelas. Destas parcelas, 22 eram divididas entre os atores, uma parcela era destinada a um fundo de reserva para despesas inesperadas, e uma outra era subdividida, metade para um fundo de embelezamento e restauração e o restante para um fundo de pensão. O resultado a ser partilhado era o lucro líquido calculado no final do ano e a distribuição desse lucro era feita levando-se em conta a fama, a idade e a antigüidade dos artistas.

Um plano também é citado por PORTO⁹ como o pioneiro da participação nos lucros. Diz que este plano notabilizou-se por ter sido o primeiro a introduzir o sistema denominado “participação diferida” e foi colocado em prática pela Compagnie Française d’Assurances Generales. Esta empresa recolhia a participação a um fundo e só distribuía aos empregados que estivessem com mais de 25 anos de serviço ou 65 anos de idade.

FERREIRA¹⁰ apud Baracho, ao discorrer sobre a participação nos lucros, faz alusão a sociedade de capital e indústria, e aponta que “a associação dos trabalhadores às empresas em que operam ensejou a José Ferreira Borges inscrever no velho código do comércio de Portugal, de 1833, como tipo societário específico, a sociedade de capital e indústria.

MARTINS, Sérgio P. Participação dos empregados nos lucros das empresas. *Coleção temas de direito e processo de trabalho*. São Paulo: Malheiros, 1996, p.2. JOÃO, Paulo S. *Participação nos lucros ou resultados das empresas*. São Paulo: Dialética, 1998, p.19. BARACHO, José A. de O. Participação nos lucros e integração social - PIS. *Edições da Revista Brasileira de Estudos Políticos*. Belo Horizonte, 1972, p.9.

⁹ PORTO, José L.A.N. *Teoria da participação nos lucros*. São Paulo: Estab. Gráfico Reis, Cardoso Botelho & Cia., 1952, p.9.

¹⁰ FERREIRA, Waldemar, M. apud BARACHO, José A. de O. Participação nos lucros e integração social - PIS. *Edições da Revista Brasileira de Estudos Políticos*, Belo Horizonte, 1972, p.52.

Recolheu-a do projeto a código do comércio de terra e mar, que elaborou para a Itália, em 1807”.

REIS¹¹ afirma que, “embora alguns escritores façam retroagir as primeiras aplicações da participação aos tempos da Roma primitiva, interpretando tendenciosamente o regime das primeiras corporações, o certo é que a grande maioria aponta o seu surgimento em 1842, com a tentativa realizada por Edme-Leclaire,” que era vidraceiro e pintor e dirigia uma empresa de pinturas de prédios e outros serviços correlatos, em Paris, e sua atividade envolvia um alto risco, pois seus funcionários eram obrigados a entrar em residências finas para efetuarem a troca de cristais preciosos e raros e qualquer prejuízo teria que ser indenizado por Leclaire. Com o propósito de conscientizar os seus empregados de que trabalhando com cuidado e minimizando o tempo gasto na execução das tarefas estariam proporcionando mais lucro à empresa, Leclaire, em 1843, distribuiu 12.000 francos aos seus empregados correspondente ao lucro apurado em 1842. Entretanto, o francês foi mal interpretado e acabou sendo preso sob a acusação de prejudicar as pessoas e violar as modalidades de pagamento da época.

PORTO¹² acentua que embora tenha sido pouca a duração do êxito da participação nos lucros iniciado por Leclaire, o sistema encontrou continuadores que se entusiasmaram com a idéia. Entre os seguidores estão Jean Godim e Charles Robert, sendo que este último era um líder influente do movimento cooperativista francês. Continuando, diz que Robert escreveu vários trabalhos sobre o assunto e, em 1878, fundou uma sociedade para o estudo da participação nos lucros que divulgavam a idéia de Leclaire e assim contribuíram para que várias empresas colocassem a sistemática em prática, destacando-se entre as empresas a Maison Bom Marché. A partir daí o movimento francês da participação nos lucros passou a

¹¹ REIS, Nélío. Participação salarial nos lucros da empresa. *Ed. Revista do Trabalho*. Rio de Janeiro: 1946, p.38.

despertar interesse entre os sociólogos e economistas, destacando-se dentre estes Stuart Mill e Bright.

Um evento considerado de grande importância, na história da participação nos lucros, é o Congresso Internacional da Participação nos Lucros, realizado em Paris no ano 1889. De acordo com PORTO¹³, esse congresso objetivava definir a sistemática, bem como aclarar vários conceitos sobre o assunto que até aquela data permaneciam obscuros. Naquela ocasião, D. SCHLOSS¹⁴ apud PORTO fez a seguinte declaração: “que la convention librement consentie, par laquelle l’ouvrier ou l’employé reçoit une part déterminée d’avances des bénéfices, est conforme à l’équité et aux principes essentiels du droit positif”.

2.3 Evolução histórica da participação dos trabalhadores nos lucros

Embora comente-se que as primeiras idéias sobre a participação dos trabalhadores nos lucros das empresas tenham surgido na França, a legislação daquele país não consagrou de imediato a obrigatoriedade desta sistemática. BATALHA¹⁵ expõe que inicialmente o sistema surgiu de forma facultativa, através da lei de 26 de abril de 1917, que adotou o princípio do acionariado coletivo. De acordo com LOBOS¹⁶, a primeira tentativa de implantação oficial da participação nos lucros, só ocorreu em 1959, através de uma lei que foi promulgada e que determinava a participação voluntária. Esta lei previa que o pagamento da parcela dos lucros aos empregados fosse efetuado trimestralmente e esse lucro seria objeto de tributação. Esse

¹² PORTO, José L.A.N. *Teoria da participação nos lucros*. São Paulo: Estab. Gráfico Reis, Cardoso Botelho & Cia., 1952, p.9.

¹³ PORTO, José L.A.N. *Teoria da participação nos lucros*. São Paulo: Estab. Gráfico Reis, Cardoso Botelho & Cia., 1952, p.10.

¹⁴ SCHLOSS D. apud PORTO, José L.A.N. *Teoria da participação nos lucros*. São Paulo: Estab. Gráfico Reis, Cardoso Botelho & Cia., 1952, p.10.

¹⁵ BATALHA, Wilson, de S. C. *Direito do trabalho e participação nos lucros*. São Paulo: Editor de Livros de Direito, 1954, p.73.

¹⁶ LOBOS, Júlio A. *A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas*. São Paulo: Hamburg, 1990 p.25.

fato acabou desestimulando os ânimos dos que eram favoráveis ao sistema e, em 1967, deu origem a uma nova lei (Ordonnance n° 67 - 693).

A lei citada tornava compulsória a participação dos trabalhadores nos lucros de todas as empresas que possuíssem acima de 100 empregados e determinava que para as organizações menores fossem firmados acordos voluntários. Os principais objetivos do Governo ao introduzir a sistemática de participação nos lucros eram: proporcionar o envolvimento dos empregados nas atividades empresariais, estimular o aumento do nível de investimentos na economia e o aumento do nível de poupança individual e com isso alcançar uma “economia próspera”. Tanto a lei quanto todas as suas variações posteriores, foram integradas ao Código Francês do Trabalho e determinavam que as empresas destinassem uma parte de seus lucros anuais para investimentos em prol de seus empregados.

Na Itália, a idéia de participação deu origem ao acionariado obreiro. BATALHA¹⁷ comenta que, “em 1918, foi elaborado o projeto RUTINI, sob inspiração da lei francesa de 1917. Nesta mesma ordem de idéias, CESARE VIVANTE ofereceu uma proposta em 1918. Pouco após, em 1920, a Confederação Italiana dos Trabalhadores consagrou uma fórmula de acionariado obreiro.”

Na Alemanha, o sistema surgiu em 1878, através de Bohmer, professor da Escola Politécnica de Zurich que publicou uma obra em dois volumes e que até hoje é citada como a mais completa. LOBOS¹⁸ diz que na Alemanha Ocidental prevalece o sistema de participação acionária, pois a legislação (Kapitalaufstockungsgesetz) incentiva que as empresas privadas emitam ações em nome de seus funcionários. Continuando, explicita que essas ações são

¹⁷ BATALHA, Wilson, de S. C. Direito do trabalho e participação nos lucros. São Paulo: Editor de Livros de Direito, 1954, p.75.

¹⁸ LOBOS, Júlio A..A *Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas*. São Paulo: Hamburg, 1990 p.22.

vendidas com descontos de até 50% em relação ao valor de mercado e não incidem impostos sobre o ganho de capital para o adquirente. Entretanto, a participação dependerá de fatores como: a situação econômica; as condições econômico-financeiras da empresa; a qualidade da propaganda que a empresa fizer entre os seus empregados, quanto ao tipo de plano que ela oferece, sendo que o mais pessoal é o mais eficaz ; e a participação dos sindicatos e dos órgãos de representação dos trabalhadores.

Na Inglaterra, o sistema foi introduzido pela voz de Stuart Mill, Stanley Jevons e outros. O sistema iniciou por volta de 1850 e após os dez primeiros anos de sua introdução teve-se notícia que das 165 tentativas conhecidas, 65 fracassaram. REIS¹⁹ expõe que um caso que merece destaque é o da Henry Briggs Son & Comp., que introduziu a participação acionária, em novembro de 1864, e transformou-se em uma sociedade anônima. Comenta que o minério constituía o objetivo econômico da empresa, e enquanto este subia, os empregados mostravam-se satisfeitos. Mas, em 1874, houve uma reação nos preços provocando uma greve na empresa o que culminou com a sua extinção. LOBOS²⁰ diz que, apesar da existência de incentivos legais, o número de empresas que distribuem lucros a seus empregados, neste país, é reduzido e que, até o início dos anos 80, apenas meia dúzia de empresas com mais de 10.000 empregados é que mereciam menção. Dessas empresas destaca as seguintes: ICI, Kodak, Barclays Bank, Marks & Spencer. Diz, também, que mesmo diante da recente onda de privatização das grandes corporações de serviço público, os planos que estão em vigência são escassos e que apenas uma experiência merece destaque. Trata-se de uma empresa do ramo de varejo denominada John Lewis Partnership, cujo capital social encontra-se totalmente nas mãos de seus 23.500 empregados, aos quais é distribuído todo o montante dos lucros que

¹⁹ REIS, Nélío. Participação salarial nos lucros da empresa. *Ed. Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro: 1946, p.41.

²⁰ LOBOS, Júlio A.. *A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas*. São Paulo: Hamburg, 1990. p.24.

restarem após uma retenção para investimentos, e após serem efetuados os pagamentos dos dividendos.

Na Holanda, existe um número considerável de empresas que possuem planos de distribuição voluntária de participação nos lucros. Como exemplo, LOBOS²¹ aponta os 65.000 empregados da Philips que anualmente recebem um bônus usualmente relacionado aos dividendos distribuídos. Comenta que, nos últimos anos, esse bônus tem chegado a representar 6% do salário-base em média. Outra empresa é a Unilever que paga aos seus 10.900 empregados bônus semestrais que somam 8,33% dos lucros anuais. Além da Unilever, destaca também a Enka Glanzstoff e a Akzo, que distribuem bônus aos seus 12.000 empregados sendo que no primeiro caso, o bônus é baseado em 0,5% do montante dos dividendos distribuídos e no segundo caso, 2% dos lucros anuais. Por fim, são mencionadas a KLM, a indústria de tabaco, e a Firestone. A primeira, distribui, aos seus 9.500 empregados, um bônus anual que equivale a 2% dos lucros anuais e o valor máximo limite individual é de aproximadamente US\$ 1.000,00. A indústria de tabaco distribui um bônus anual 3,3% e na Firestone esse bônus é de 5,5%.

Na Dinamarca, a participação dos trabalhadores nos lucros das empresas é também entendida como uma espécie de “fundos sociais” destinados a fornecer benefícios aos empregados. De acordo com LOBOS²², o sistema foi oficialmente introduzido naquele país, por uma lei promulgada em 1957, e daí em diante várias empresas tem implantado planos de participação. Na maioria desses planos, o valor distribuído aos empregados é aquele remanescente após ser deduzida a percentagem prefixada da parte dos lucros que será distribuído aos acionistas. Para as empresas que se dispõem a implantar essa sistemática, existe

²¹ LOBOS, Júlio A.. *A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas*. São Paulo: Hamburg, 1990, p.27.

uma junta encarregada de prestar assessoria. Essa junta é composta por um delegado do Governo, que a preside, e por representantes dos empresários e dos trabalhadores.

Na Hungria, a participação nos lucros foi instituída em 1949. PORTO²³ diz que o sistema tinha como objetivo recompensar os trabalhadores que contribuíam com a redução dos custos de acordo com planos estabelecidos pelas empresas. No entanto, o montante dos lucros de cada empresa não era diretamente entregue aos seus empregados. Levava em consideração as empresas pertencentes a mesma categoria e dos lucros globais, desse conjunto de empresas era entregue uma determinada percentagem ao Tesouro para determinação do valor a ser distribuído. Após efetuarem-se alguns cálculos, chegava-se ao valor a ser distribuído, sendo que deste apenas uma parte era entregue ao empregado, a título de gratificação, e o restante era reservado para atender a fins de interesse comum de todos os empregados que trabalhassem na empresa.

Na Bulgária, o sistema de participação foi introduzido com as mesmas características do que foi implantado na Hungria. Conforme relatos de PORTO,²⁴ do montante do lucro líquido das empresas, 5% era entregue a um fundo destinado a concessão de gratificações aos trabalhadores e a melhoria de suas condições de vida.

Na extinta Tchecoslováquia, o regime de participação foi instituído por uma lei de 1945, modificada por outra de 1948. PORTO²⁵ afirma que ambas as leis estabeleciam que as empresas privadas eram obrigadas a distribuírem anualmente 10% de seus lucros aos empregados. Esse montante não era distribuído a cada um deles, mais sim depositado em um

²² LOBOS, Júlio A. *A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas*. São Paulo: Hamburg, 1990. p.24.

²³ PORTO, José L.A.N. *Teoria da participação nos lucros*. São Paulo: Estab. Gráfico Reis, Cardoso Botelho & Cia., 1952, p.24.

²⁴ PORTO, José L.A.N. *Teoria da participação nos lucros*. São Paulo: Estab. Gráfico Reis, Cardoso Botelho & Cia., 1952, p.24.

fundo único das organizações trabalhistas, para posteriormente ser utilizado na execução de planos de serviços sociais. Por volta de 1950, a legislação foi modificada e foi criado um novo fundo, sendo que desta vez, em cada empresa, mas também financiado com uma parte dos lucros.

Na China Nacionalista a participação dos empregados nos lucros foi introduzida oficialmente no ano de 1943. Porém, conforme PORTO²⁶, até meados da década de 50, apenas uma empresa aplicava a sistemática. Anualmente, de seus lucros apurados, essa empresa destinava cerca de 5,00%(cinco por centos) a 10% (dez por cento) para ser depositado em uma caixa de previdência geral e esses fundos eram aplicados em benefício de todos os trabalhadores da empresa.

Na Índia, a notícia que se tem, é de que embora o sistema não tivesse sido posto oficialmente em vigor, por volta de 1948, o tribunal de Bombay determinou que fosse pago, aos empregados de uma indústria têxtil daquela província, uma gratificação de quatro meses e meio de salário e no exercício de 1949, de dois meses e meio. PORTO²⁷ afirma que, no ano de 1948, o Governo da Índia nomeou uma comissão para estudos sobre a participação nos lucros, à qual recomendou que a sistemática fosse introduzida a título de experiência por um prazo de cinco anos. As empresas envolvidas no plano eram apenas as que já estavam consolidadas, como a indústria têxtil, a do aço, do fumo e a do cimento. Comenta que o sistema recomendado baseava-se na destinação de 50% do montante que restasse após serem deduzidos 10% do lucro a título de reserva e 6% como juro de capital. Caso a parte de cada operário excedesse a três meses de seu salário, o montante do excesso seria recolhido a um

²⁵ PORTO, José L.A.N. Teoria da participação nos lucros. São Paulo: Estab. Gráfico Reis, Cardoso Botelho & Cia.,1952, p.24.

²⁶ PORTO, José L.A.N. Teoria da participação nos lucros. São Paulo: Estab. Gráfico Reis, Cardoso Botelho & Cia.,1952, p.24.

fundo especial. Porém, o projeto não teve andamento em função da oposição de alguns ministros que achavam ser o plano um entrave na execução do programa industrial do Governo, o que poderia acarretar o desestímulo na inversão de novos capitais.

Na Grã-Bretanha, a participação nos lucros era vista como uma maneira de evitar greves. Segundo MARTINS²⁸, a South Metropolitan Gas Company foi a primeira empresa a conceder a participação nos lucros, em 1889, cuja forma de distribuição era metade em dinheiro e a outra metade em ações.

No México, a participação nos lucros foi prevista na Constituição de 1917. BATALHA²⁹ expõe que o art. 123, § VI, consagrou a sistemática de participação como um dos direitos dos trabalhadores e o art. 11, ordenou que de imediato fossem postas em vigor as bases constitucionais sobre o trabalho. MARTINS³⁰ também expõe que o art.123,VI e IX determina a compulsoriedade da participação nos lucros nas empresas agrícolas, industriais, comerciais e de mineração, sendo que a regulamentação do que foi disposto nesses artigos só ocorreu muitos anos depois. A lei que determina a obrigatoriedade de que todas distribuam parte de seus lucros anuais para ser dividido entre os trabalhadores, foi promulgada em 1963. O montante a ser distribuído é definido pelo Comitê Nacional de Participação nos Lucros a quem cabe deliberar sobre os lucros devidos a cada empregado. Até o ano de 1977 o percentual de participação estava afixado em 8% dos lucros tributáveis.

²⁷ PORTO, José L.A.N. *Teoria da participação nos lucros*. São Paulo: Estab. Gráfico Reis, Cardoso Botelho & Cia.,1952, p.26.

²⁸ MARTINS, Sérgio P. *Participação dos empregados nos lucros das empresas. Coleção temas de direito e processo de trabalho*. São Paulo: Malheiros Editores Ltda., 1996, p.14.

²⁹ BATALHA, Wilson, de S. C. *Direito do trabalho e participação nos lucros*. São Paulo: Editor de Livros de Direito, 1954, p.78.

³⁰ MARTINS, Sérgio P. *Participação dos empregados nos lucros das empresas. Coleção temas de direito e processo de trabalho*. São Paulo: Malheiros., 1996, p.14.

No Peru, de conformidade com as exposições de LOBOS³¹, a participação nos lucros foi introduzida em 1970, quando foi promulgada uma lei que determinava a todas as empresas que entregassem 15% de seu capital e mais 10% dos lucros anuais aos seus empregados. Com essa determinação, havia esperança de que a participação dos empregados no capital chegasse a 50%. Todavia, com vistas a evitar esse objetivo, o sistema foi modificado em 1977 e 1979 e, posteriormente, em função da crise econômica, a lei deixou de ser aplicada.

No Chile, as normas para participação foram determinadas no Código do Trabalho. LOBOS³² diz que os artigos 142 e seguintes estabeleceram que todas as empresas comerciais e industriais estavam obrigadas a conceder uma participação na ordem de 20% sobre os seus lucros líquidos após serem deduzidas as quantias correspondentes a 8% sobre o capital, para remuneração deste e 2% para cobertura de risco do empreendimento. Atualmente, a sistemática continua sendo obrigatória para todas as empresas chilenas. Mas o percentual de distribuição caiu para 10% e deve ser aplicado sobre os lucros tributáveis desde que estes não ultrapassem 10% do capital investido.

Na Venezuela há uma lei datada de 1975, que determina a distribuição de 10% dos lucros líquidos anuais das empresas, para ser rateado entre os seus empregados. O montante a ser distribuído a cada empregado é calculado conforme o seu salário-base e deve variar entre 15 a 60 dias desse salário. LOBOS³³ afirma que, “em 1976, esse valor era, em média, de aproximadamente US\$ 112,00 no setor de serviços e de US\$ 1.400,00 no de petróleo. A maioria dos trabalhadores recebia anualmente entre US\$ 2.323,00 e US\$ 699,00”. Comenta

³¹ LOBOS, Júlio A.. *A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas*. São Paulo: Hamburg, 1990, p.32.

³² LOBOS, Júlio A.. *A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas*. São Paulo: Hamburg, 1990 p.32.

³³ LOBOS, Júlio A.. *A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas*. São Paulo: Hamburg, 1990. p.32.

também que um quarto do pagamento fica retido em uma conta bancária e lá permanece durante cinco anos até que o montante supere US\$ 800,00.

A primeira experiência sobre a participação nos lucros nos Estados Unidos foi aquela verificada em 1794, nas indústrias de vidro em New Geneve, na Pensilvânia. Entretanto, somente um século depois é que o sistema passou a ser utilizado entre um número mais significativo de empresas. Na época, a origem da sistemática foi atribuída a questões de ordem religiosa. Pois, uma facção do clero protestante acreditava piamente que o sistema de participação seria a solução adequada para resolver os problemas sociais que naquela época rondavam a industrialização. LOBOS³⁴ expõe que o líder do grupo, Paine Gilman, publicou um livro sobre o assunto em 1892, e quatro anos mais tarde, fundou uma associação destinada a promoção da participação nos lucros. Dentre os praticantes mais fervorosos destacava-se William Cooper Procter, que, em 1887, tinha implantado um sistema de participação nos lucro em sua empresa denominada Procter & Gamble. De acordo com esse plano, os lucros da empresa eram distribuídos entre o capital e os empregados, na mesma proporção existente entre o custo total de produção e o total dos salários. Essa sistemática proporcionava a cada empregado o recebimento semestral de dividendos em dinheiro, proporcional à sua renda.

Vinte anos mais tarde, devido a turbulência trabalhista criada pelos sindicatos, o sistema mereceu mais atenção por parte dos empregados. De um lado, o representante da Associação Cívica Nacional (entidade patronal) declarava que a participação nos lucros era um meio de reduzir os problemas trabalhistas em função de nivelar os interesses dos empregadores e empregados. Por outro lado, os integrantes dos sindicatos, atacavam a sistemática de participação dizendo que aquela proposta nunca foi levada a sério pela organização do trabalho e que, ao invés de auxiliar, o sistema acabava podando os salários a ponto de fazer

participação diferida não sofrer tributação de imediato. Além disso, os valores retirados no momento da aposentadoria não constituíam ganhos de capital, para efeito de tributação.

Durante e também logo após a Segunda Guerra Mundial, os trabalhadores americanos não tiveram aumento em seus salários, com isso, a participação nos lucros era vista como uma forma de atrair e reter bons trabalhadores. LOBOS³⁵ diz que, em 1946, a Receita Federal dos Estados Unidos tinha avaliado 2.471 planos de participação nos lucros, sendo que desse montante, metade foram implantados. Ele afirma também que na década seguinte, mais 6.000 planos idênticos aos anteriores foram implantados. Na década de 70, embora os planos de participação nos lucros estivessem em melhores condições que os planos de participação acionária, os prejuízos sofridos pelo mercado acionário americano prejudicaram a validade do sistema de participação nos lucros que estavam em vigência. Como exemplo, aponta o caso dos ativos financeiros do plano de participação nos lucros da Sears Roebuck, que diminuíram de US\$ 3,8 bilhões, em 1971, para US\$ 2,9 bilhões, em 1973.

Mesmo sofrendo prejuízos, algumas empresas mantiveram os seus planos, garantindo uma participação mínima independente de qual fosse o nível de lucro. No entanto, outras empresas, como por exemplo a Marrior Corporation, foram processadas por empregados sob a acusação de que os prejuízos auferidos por aquelas empresas eram consequência da má administração dos fundos. No entanto, poucas foram as empresas que em meio a tantas dificuldades optaram pela extinção de seus planos, destacando-se entre elas a R.J.Reynolds. Porém, até na década de 70, o saldo era considerado positivo, e em 1978 foram aprovados no país 28.634 planos de participação.

³⁵ LOBOS, Júlio A.. *A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas*. São Paulo: Hamburg, 1990 p.25. p.13.

2.4 Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados no Brasil

No Brasil, embora tenha-se conhecimento de que várias sociedades anônimas tenham incluído em seus estatutos disposições reservando parte de seus lucros para ser distribuído aos seus empregados, a primeira tentativa conhecida na legislação data de 1919. Trata-se de um projeto apresentado à Câmara dos Deputados dispendo sobre a matéria. Esse projeto foi defendido pelo deputado Deodato Maia que obteve apoio de Antônio Carlos e de Borges de Medeiros. Contudo, o projeto não teve andamento e acabou sendo esquecido.

De acordo com as exposições de PORTO³⁶, anos depois, o então presidente da República, Sr. Arthur Bernardes, colocou novamente o assunto em pauta em mensagem que dirigiu ao Congresso, mas a idéia também não vingou e somente foi ressuscitada em 1936, pelo deputado Oswaldo de Lima, que apresentou um novo projeto, sendo que este obteve parecer negativo pelo relator da Comissão de Legislação Social, deputado Moraes Andrade. Comenta que, mesmo diante do enorme desenvolvimento que tiveram os empreendimentos comerciais e industriais durante a guerra, e, também, não obstante a toda atenção e dedicação do Governo às questões sociais-trabalhistas, durante toda a vigência da Constituição de 1937, não se voltou a falar no assunto, no sentido de regulamentar o sistema. Contudo, no começo de 1946, dois documentos importantes versaram sobre o assunto. Um deles é a “Carta da Paz Social, de janeiro de 1946, que foi elaborada pelas classes produtoras do país, preconizando a participação indireta. O outro, são as conclusões que vieram do II Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em São Paulo no período de 12 a 19 de maio de 1946.

Com o objetivo de ressaltar a importância desses dois documentos, cita inicialmente um trecho extraído dos incisos 4, 5 e 6, da Carta da Paz Social, que trazia os seguintes dizeres:

³⁶ PORTO, José L.A.N. *Teoria da participação nos lucros*. São Paulo: Estab. Gráfico Reis, Cardoso Botelho & Cia., 1952, p.24.

“Com o objetivo de atender as necessidades sociais urgentes e de propiciar aos trabalhadores do campo e da cidade maior soma de bem estar e igualdade de oportunidades, propõem-se os empregadores a criar um fundo social a ser aplicado em obras e serviços que beneficie os empregados de todas as categorias, e em assistência social em geral, repartindo com os institutos existentes as atribuições assistências e de melhoramento físico e cultural da população. O objetivo do Fundo Social é promover a execução de medidas que, não só melhorem continuamente o nível de vida dos empregados, mas lhe facilitem os meios para seu aperfeiçoamento cultural e profissional.

O Fundo Social será constituído por uma contribuição de cada empresa, agrícola, industrial e comercial, ou de outra natureza, retirada dos lucros líquidos de seu balanço levantado nas condições prescritas pela legislação do imposto sobre a renda. A forma de arrecadação e as percentagens anuais dessa contribuição serão fixadas de modo a atender às necessidades do plano assistencial.

A administração do Fundo Social será organizada de maneira mais apropriada e eficiente, de acordo com a experiência, seja dentro das empresas, seja com o agrupamento destas, seja por meio de comissões mistas locais, compostas de representantes de empregadores e empregados, sendo preferível, sempre que possível, destinar aos trabalhadores e empregados os benefícios correspondentes à quota dos lucros da empresa a que pertencem. A forma dessa administração será decidida após consultas aos empregadores e empregados, de maneira a melhor atender aos anseios gerais”.

Após o citado trecho, coloca as conclusões sobre participação nos lucros ou resultados, que foram extraídas do II Congresso de Direito Social, a saber:

“O II Congresso Brasileiro de Direito Social recomenda:

- a) que se entende por participação dos empregados nos resultados da empresa a convenção tácita ou expressa no contrato do trabalho, a qual o trabalhador, além do salário pessoal convencionado, fixo ou não, costumeiro ou profissional, tem direito a receber uma parte variável, conforme os resultados da empresa ;
- b) que o salário básico deverá ser de preferência o profissional, partindo do salário mínimo familiar relativo;
- c) que este salário básico, fora os casos previstos em lei, seja irredutível, independentemente da existência de excedente a distribuir;
- d) que a forma de aplicação do excedente seja de preferência mista, isto é, parte dos benefícios entregue diretamente ao trabalhador, e parte destinada à criação de obras de utilidade coletiva da própria empresa, de associações de empresas ou de criação e manutenção sindical;
- e) que a forma desta distribuição seja coletiva, isto é, atribuída a todos os empregados, podendo a lei fixar certas condições mínimas, como tempo de trabalho, assiduidade e produtividade, para que o trabalhador possa gozar integralmente da participação;
- f) que o instituto da participação considere a necessidade, no Brasil, da formação e ampliação de capitais, entre outras modalidades, pela

- aplicação obrigatória da parte dos excedentes a distribuir entre os empregados, na aquisição de títulos representativos de capital e de crédito;
- g) que seja inicialmente facultativa, apenas regulada em seus efeitos pela lei, com a proibição de certas normas de comprovada perniciosidade, conforme as experiências já realizadas;
 - h) que, após à fase preliminar facultativa, o Estado elabore as normas para instituir a participação obrigatória, normas estas baseadas nos ensinamentos que o período experimental fornecer;
 - i) que o Estado estude a criação de favores fiscais e outros para as empresas que adotarem a participação;
 - j) que se utilize parte dos recursos proporcionados pela participação nos resultados das empresas, na manutenção de obras de benefício coletivo a cargo da empresa, da associação de grupos de empresas ou ainda sindicatos”.

Continuando, reporta que, enquanto se reunia em São Paulo o Congresso de Direito Social, a Assembléia Constituinte votava a redação do inciso constitucional que estabelece a obrigatoriedade, indiscriminada da participação direta dos empregados nos lucros das empresas. Comenta que, naquela sessão de 15 de maio de 1946, várias emendas à redação primitiva foram votadas, destacando-se as que foram apresentadas pelos deputados Ataliba Nogueira e Caires de Brito, sendo que este último pertencia a bancada do Partido Comunista Brasileiro.

Dentre as emendas apresentadas, a primeira delas mandava acrescentar ao dispositivo a frase: “a lei facilitará aos empregados a aquisição de ações ou cotas de capital das empresas em que trabalharem”. Essa emenda foi rejeitada pelo plenário em função de se considerar que o acionariado é uma simples modalidade de participação nos lucros, aconselhado-se que a Constituição apenas enunciasse o princípio, deixando a sua forma a cargo do legislador ordinário.

Uma segunda emenda foi apresentada pelo deputado comunista Milton Caires de Brito, que dizia: “acrescente-se, *in fine*: assegurando igualmente participação na direção das

mesmas". A emenda também foi rejeitada, mas, conforme PORTO³⁷, o discurso pronunciado pelo seu autor é muito elucidante quanto a posição dos comunistas frente ao assunto.

Das emendas efetuadas ao projeto primitivo, tem-se notícia que a de maior importância, que foi aprovada, foi a de autoria do deputado Paulo Sarazate, que determinava ser a participação, além de obrigatória, fosse também direta. Em 7 de novembro de 1946, portanto, logo após a promulgação da Constituição, foi apresentado pelo deputado Berto Condé, o primeiro projeto de lei (nº. 96) que regulamentava o preceito constitucional sobre a participação nos lucros. Na mesma data, um outro projeto (nº. 104) também foi apresentado pelo deputado Segadas Viana.

Além desses projetos, mais dois foram apresentados à Câmara Federal: o de nº. 5, apresentado pelo deputado Daniel Faraco em 22 de março de 1947 e o nº. 537, apresentado em 01 de agosto do mesmo ano, pelo deputado João Amazonas, da bancada do Partido Comunista Brasileiro. PORTO³⁸, diz que todos esses projetos, após terem sido recebidos pela Comissão de Legislação Social, foram substituídos por um outro projeto global de autoria do deputado Paulo Sarazate e este substitutivo foi aprovado pela citada comissão recebendo o nº. 1.039, datado de 01 de junho de 1948. Em 14 de abril de 1951, mais um outro projeto (nº 144) foi apresentado, dessa vez, pelo deputado Arthur Audrá.

Diz que, posteriormente, a Comissão de Legislação Social opinou novamente sobre a matéria e aprovou com alterações o substitutivo global proposto pelo deputado Celso Peçanha, sob o nº. 1.039-B. Complementa, ainda, dizendo que, no Senado Federal também foi apresentado um projeto, o de nº. 28 de 1951, pelo Senador João Villasbôas. O projeto teve

³⁷ PORTO, José L.A.N. *Teoria da participação nos lucros*. São Paulo: Estab. Gráfico Reis, Cardoso Botelho & Cia., 1952, p.35.

³⁸ PORTO, José L.A.N. *Teoria da participação nos lucros*. São Paulo: Estab. Gráfico Reis, Cardoso Botelho & Cia., 1952, p. 37.

como relator o Senador Luiz Tinoco, que após examiná-lo apresentou um substitutivo. Em meio a todos esses projetos, a participação acabou não sendo regulamentada e o preceito constitucional acabou caindo no esquecimento.

Em 1967, o assunto voltou novamente a ser discutido, pois a nova Constituição também determinava a “integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa”, através da participação dos empregados nos lucros e, excepcionalmente, na gestão empresarial. Mas ainda não foi desta vez que a sistemática foi posta em vigor, em função de várias razões, muitas delas semelhantes as anteriores. Como exemplos dos entraves apresentados, LOBOS³⁹ apresenta os seguintes: “1) impossibilidade de se encontrar uma fórmula de PL capaz de conciliar interesses de empresas diferentes; 2) definição do lucro como salário, fazendo incidir sobre o valor distribuído todos os demais encargos sociais, salariais e previdenciários; e 3) eventual entrada em cena da co-gestão, uma idéia sempre pouco palatável para os empresários.”

Visando promover a tão desejada integração do empregado na vida e no desenvolvimento das organizações, a Constituição de 1967 (art. 158) também previu a institucionalização do Programa de Integração Social, que foi posto em vigor através da Lei Complementar n.º 7, de 7 de setembro de 1970. Embora a Carta Constitucional tenha garantido a manutenção da participação nos lucros, colocando-a ao lado, mas não vinculada ao programa integracionista, houve quem confundisse as sistemáticas, chegando até a estabelecer comparações entre ambos.

³⁹ LOBOS, Júlio A.. *A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas*. São Paulo: Hamburg, 1990 p.25. p.13.

BARACHO⁴⁰ refere que o texto constitucional foi desdobrado em : “a) integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa; b) manutenção do instituto da participação; c) desaparecimento dos vocábulos obrigatório e direta; d) possibilidade de participação na gestão; e e) dependência de regulamentação do preceito fundamental por lei ordinária”. Entretanto, face ao dispositivo citado no item “e”, restou apenas o programa de integração social que até hoje ainda encontra-se em vigor.

A Constituição de 1988 incluiu no Capítulo II, Dos Direitos Sociais, o art. 7º, inciso XI, que determina o direito aos trabalhadores urbanos e rurais a participarem nos lucros ou resultados da empresa, desvinculados de sua remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei. Com o intuito de regular a participação nos lucros, vários projetos de lei foram encaminhados ao Congresso Nacional, entretanto nenhum logrou êxito. Somente em 29.12.1994 a participação nos lucros foi prevista pela Medida Provisória n.º 794, que, em virtude de ainda não haver sido convertida em lei, vem sendo convalidada periodicamente por outras medidas com algumas alterações, sendo que a mais recente é a de n.º 1.698-50 de 27 de outubro de 1998.

2.5 Aspectos conceituais da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados

Existem várias denominações que identificam a Participação dos Trabalhadores nos Lucros das Empresas. MARTINS⁴¹ expõe que, “nos países de língua inglesa usa-se a expressão profit Sharing, ou divisão de lucros. Nos países de língua alemã utiliza-se a palavra gewinnbeteiligung. Nos de língua espanhola emprega-se a expressão participación de utilidades. E na França utiliza-se a expressão participation aux bénéfices”.

⁴⁰ BARACHO, José A. de O. Participação nos lucros e integração social - PIS. *Edições da Revista Brasileira de Estudos Políticos*. Belo Horizonte, 1972, p.73.

No que se refere ao significado da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, em termos gerais, participar significa ter ou tomar parte em algo.⁴² Para FREITAG apud AMMANN⁴³, participar “significa contribuir para a produção de bens e serviços, deles dispor e usufruir na dimensão da própria contribuição”. Diz que não se mede a participação em termos de integração ou não, em uma associação, muito menos em termos de desempenho ativo ou passivo nela, mas sim em termos de intensidade e qualidade da participação na produção, gestão e usufruto de bens e serviços da sociedade como um todo.

Em se tratando especificamente da participação dos empregados nos lucros, encontra-se uma variedade de definições. BUREAU apud REIS⁴⁴ considera a participação uma forma “pela qual o trabalhador recebe, além do seu salário, uma parte determinada do produto global da empresa, tal como resulta do balanço semestral ou anual.”

G. BRY apud REIS⁴⁵ afirma que a participação é uma “modalidade do contrato de trabalho segundo o qual o trabalhador recebe do patrão, além de seu salário, uma parte dos benefícios da empresa, não como associado desta, senão como trabalhador que coopera na produção”.

Para REIS⁴⁶, “participação nos lucros é a convenção no contrato pela qual o trabalhador tem direito a receber o salário consistente de uma parte fixa, outra variável, previamente determinada, e calculada sobre o lucro da empresa.”

⁴¹ MARTINS, Sérgio P. Participação dos empregados nos lucros das empresas. *Coleção temas de direito e processo de trabalho*. São Paulo: Malheiros, 1996, p.33.

⁴² BUENO, Francisco da S. *Dicionário escolar da língua portuguesa*. Ministério da Educação e Cultura, Fundação Nacional de Material Escolar, 1975, p. 981.

⁴³ AMMANN, S.B. *Participação social*. São Paulo: Cortez & Moraes, 1977, p.1.

⁴⁴ REIS, Nélio. Participação salarial nos lucros da empresa. *Ed. Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro: 1946, p.45.

⁴⁵ REIS, Nélio. Participação salarial nos lucros da empresa. *Ed. Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro: 1946, p. 47-48.

⁴⁶ REIS, Nélio. Participação salarial nos lucros da empresa. *Ed. Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro: 1946, p.48.

FALLON apud MÁRQUEZ⁴⁷ explicita que a “participación en los beneficios consiste em agregar al salario - que sigue constituyendo la retribución principal del trabajador - un aumento tomado de los beneficios cuando estos sobrepasan um cierto mínimo”.

MULLER apud MÁRQUEZ⁴⁸ entende a participação como sendo “una libre convención expresa o tácita, por la cual um patrono, da a sus obreros, además de su salario normal, una parte de sus beneficios, sin participación en las pérdidas”.

MARTINS⁴⁹ diz que a participação nos lucros foi definida, no Congresso Internacional de Participação nos Lucros, como sendo a “convenção, livremente feita, pela qual os empregados recebem parte, prefixada, nos lucros”. Continuando, ressalta que em 1939, a Comissão de Senado Americano assegurou a participação nos lucros que consiste no fornecimento de todos os planos de beneficio ao empregado por parte do empregador. Coloca, também, que o Conselho Superior do Trabalho Francês, em sessão de novembro de 1923, esclareceu que a “participação nos lucros é um contrato em virtude do qual o empregador se compromete a distribuir, como acréscimo ao pagamento do salário normal entre os assalariados da empresa, uma participação dos lucros líquidos, sem participação nos prejuízos.” Por fim, diz que no seu entendimento a participação dos trabalhadores nos lucros é “o pagamento feito pelo empregador ao empregado, em decorrência do contrato de trabalho, proveniente da lei ou da vontade das partes, referente à distribuição do resultado positivo obtido pela empresa, o qual o obreiro ajudou a conseguir.”

⁴⁷ MÁRQUEZ, Miguel H. Participacion en los beneficios. *Publicaciones de La Escuela Social de Granada*. Granada, 1949, p.28.

⁴⁸ MÁRQUEZ, Miguel H. Participacion en los beneficios. *Publicaciones de La Escuela Social de Granada*. Granada, 1949, p.28.

⁴⁹ MARTINS, Sérgio P. Participação dos empregados nos lucros das empresas. *Coleção temas de direito e processo de trabalho*. São Paulo: Malheiros., 1996, p.33-34.

Para CATHARINO apud SILVA⁵⁰, “a participação nos lucros corresponde a espécie de gênero salário associativo”. Explicita que, em todos os casos a participação exerce função associativa, qualquer que seja a sua origem. Para ele, existem quatro espécies distintas de salário associativo: 1) participação do trabalhador nos resultados brutos por si obtidos, ou a participação nos produtos da empresa; 2) participação nos lucros; 3) participação no capital empresário; e 4) participação do trabalhador na direção da empresa.

Por sua vez, MAGANO e MALLETT apud SILVA⁵¹, ao tecerem comentários sobre a participação nos lucros, afirmam “que participar significa ter parte em alguma coisa. Participar em lucros quer dizer, então, ter parte na atividade econômica do empresário.” Complementam dizendo que após serem pagos os fatores de produção (capital, natureza e trabalho), o que restou constitui o lucro a ser partilhado. No entanto, este lucro constitui uma remuneração própria do contrato de sociedade e por isso geralmente é distribuído entre os sócios do empreendimento.

SUSSEKIND apud SILVA⁵², “entende que participação nos lucros da empresa constitui método de remuneração com o qual se assegura ao beneficiário uma parcela, percentualmente fixada, dos lucros obtidos pelo empreendimento econômico.” Esse tipo de remuneração se assemelha àquela a base da comissão e esses proventos constituem um tipo de salário variável, caso o beneficiário seja empregado da empresa. Do contrário, ou seja, se estiver vinculado a um contrato que tenha característica de sociedade, não poderá ser considerado salário.

⁵⁰ SILVA, Américo L. M. da, *A Participação dos empregados nos lucros, nos resultados e na gestão da empresa*. Rio de Janeiro: Lumen Luris, 1996, p.65.

⁵¹ SILVA, Américo L. M. da. *A Participação dos empregados nos lucros, nos resultados e na gestão da empresa*. Rio de Janeiro: Lumen Luris., 1996, p.66.

⁵² SILVA, Américo L. M. da. *A Participação dos empregados nos lucros, nos resultados e na gestão da empresa*. Rio de Janeiro: Lumen Luris., 1996, p.66.

Como se observa, embora haja distinções na conceituação da participação dos trabalhadores nos lucros das empresas, a tendência desses autores é considerar que a participação dos trabalhadores nos lucros seja uma espécie de remuneração complementar ao salário que este já possui, mas totalmente desvinculada do mesmo, originando-se o referido valor do resultado positivo que ele ajudou a auferir. Entretanto, se este resultado for negativo não haverá participação alguma por parte dos empregados, cabendo somente à empresa o ônus decorrente desta perda.

SILVA⁵³ explica que a definição de lucros vai variar de acordo com a expectativa ou o direito de participar. Para ele, a participação nos lucros pode ser: “a) a líbito dos empregadores, ou seja, por faculdade dos empregadores (distribuída como bonificação de fim de ano, nas indústrias); b) por dever moral; c) por ato unilateral ou convenção, isto é, em virtude de negócio jurídico; ou d) como eficácia de fato jurídico, em virtude de incidência de regra jurídica sobre suporte fático em que há os elementos *empresa*, *empregadores*, *empregados* e *lucros*. Entretanto, complementa que, nem todos concordam com essa visão. Como exemplo ele aponta a opinião de SUSSERIND. Segundo esse autor, a participação nos lucros não se confunde com os prêmios ou bonificações arbitrariamente outorgados pelo empregador, pois é oriunda de ajuste contratual, convenção coletiva ou imposição legal, não podendo dessa forma ser suprimida e nem reduzida.

SILVA⁵⁴ diz que no II Congresso de Direito Social, realizado em São Paulo, no mês de maio de 1956, concluiu-se que a participação nos lucros da empresa deve ser entendida como “a convenção tácita ou expressa, no contrato de trabalho, segundo a qual o trabalhador,

⁵³ SILVA, Américo L. M. da. *A Participação dos empregados nos lucros, nos resultados e na gestão da empresa*. Rio de Janeiro: Lumen Luris., 1996, p.66.

⁵⁴ SILVA, Américo L. M. da. *A Participação dos empregados nos lucros, nos resultados e na gestão da empresa*. Rio de Janeiro: Lumen Luris., 1996, p.67.

além do salário pessoal convencionado, fixo ou não, costumeiro ou profissional, tem direito a receber uma parte variável, conforme os resultados da empresa”.

Com um enfoque bem distinto das conceituações que já foram mencionadas, BATALHA⁵⁵ coloca que a instituição da participação nos lucros, segundo a Escola Institucionalista, “nada mais é do que a comunhão dos homens organizados, sob forma hierárquica, em torno de uma idéia”. Corrobora a sua assertiva com as explicações de Georges Renard que diz: “- é um conjunto heterogêneo - homens, capitais, regulamentos etc. - unificado, organizado, *informado* por uma idéia: a realização do bem comum, sob o princípio da autoridade”.

Da mesma forma, LÉGAL e GRESSAYE apud BATALHA⁵⁶ conceituam a participação nos lucros como “um agrupamento de pessoas, em torno de uma idéia, a fim de realizá-la, mercê de uma organização permanente.”

2.6 Conceituações de lucros ou resultados

Do ponto de vista econômico, o enfoque de lucro pode ser visto sob vários aspectos. Para NEVES apud SILVA⁵⁷, lucro “é o ganho resultante de toda a atividade especulativa ou, ainda, o proveito econômico auferido em virtude de uma operação especulativa”.

Segundo SILVA⁵⁸, na Economia Política, o lucro é entendido como sendo um benefício, livre de quaisquer despesas, que se obtém na exploração de uma atividade econômica. Pode ser entendido, também, como sendo o fruto apreciável do trabalho

⁵⁵ BATALHA, Wilson, de S. C. *Direito do trabalho e participação nos lucros*. São Paulo: Editor de Livros de Direito, 1954, p.58.

⁵⁶ BATALHA, Wilson, de S. C. *Direito do trabalho e participação nos lucros*. São Paulo: Editor de Livros de Direito, 1954, p.58.

⁵⁷ SILVA, Américo L. M. da, *A Participação dos empregados nos lucros, nos resultados e na gestão da empresa*. Rio de Janeiro: Lumen Luris Ltda., 1996, p.39.

economicamente organizado. Ou, num outro enfoque, como sendo “o crédito verificado numa operação mercantil isolada, ou num total de operações, dentro de certo exercício financeiro, por ocasião do balanço geral”. Continuando, explica que a própria Economia Política diz que na economia primitiva, o lucro era entendido como sendo oriundo da relação entre o custo da produção e a utilidade do bem produzido. Diz que, até mesmo na fase da economia monetária, sob a influência da compra-e-venda, o lucro continua sendo uma relação. No entanto, nessa fase, o conceito de lucro passa a levar em conta novos aspectos.

Partindo-se do princípio de que há lucro sempre que as vendas forem maiores que o preço de custo, então o lucro corresponderá ao montante das vendas que ultrapassou o custo de produção. Por outro lado, partindo-se do valor final do produto, o lucro pode ser entendido como um dos elementos que compõem o custo de produção, da mesma forma que é a mão-de-obra ou os salários e outros custos. O lucro, nesse prisma, determinará o custo da produção.

KEYNES⁵⁹, ao discorrer sobre renda mencionar as expressões lucro bruto e lucro líquido como sendo sinônimos de renda. Num primeiro momento, faz as seguintes colocações: “podemos então definir a renda do empresário como a diferença entre o valor da sua produção acabada, vendida durante o período, e o custo primário. Esta é a quantidade que ele busca maximizar, sujeita à escala de sua produção, ou seja, é o lucro bruto, na acepção corrente deste termo, o que está de acordo com o senso comum”. Em seguida diz que quando se calcula a renda líquida e o lucro líquido do empresário é comum deduzir-se da renda e do lucro bruto o montante dos custos complementares.

⁵⁸ SILVA, Américo L. M. da, *A Participação dos empregados nos lucros, nos resultados e na gestão da empresa*. Rio de Janeiro: Lumen Luris Ltda., 1996, p.39.

⁵⁹ KEYNES, John Maynard. *Principles of political economy considered with a view to their practical application: na essay on the principle of populatin*. Coleção Os Economistas. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

SHUMPETER⁶⁰ enfoca o lucro do ponto de vista empresarial e diz que este corresponde a um excedente sobre os custos. De forma bem simples, “é a diferença entre receitas e despesas no negócio, como nos foi dito por grande número de economistas.” Explica que, por mais superficial que seja essa definição, ela é suficiente como ponto de partida. Acrescenta, ainda, que as despesas são entendidas como todos os desembolsos que direta ou indiretamente o empresário deve fazer na produção. Deve-se acrescentar a isso, um salário condizente com o trabalho desempenhado pelo empresário, “uma renda apropriada para qualquer terra que porventura lhe pertença e finalmente um prêmio de risco.”

Por sua vez, MILL⁶¹ explicita que lucro pode ser entendido como sendo a renda líquida do capital, ou seja, o montante que os donos do capital podem gastar, quer seja em coisas necessárias, ou até mesmo em prazeres e também a partir do qual pode-se aumentar a riqueza mediante poupança ulterior. Coloca que assim como o salário do trabalhador constitui a remuneração de seu trabalho, “os lucros dos capitalistas constituem em sentido apropriado a remuneração da abstenção, segundo a expressão bem escolhida do Sr. Senior”. Diz também que os lucros são o que o capitalista ganha ao deixar de consumir o seu capital para os seus próprios interesses e que dessa forma ele permite também que esse lucro seja consumido por trabalhadores produtivos, para os seus próprios interesses, e que por essa abstenção ele exige uma recompensa.

⁶⁰ SCHUMPETER, J.A . *Theorie der Wirtschaftlichen Entwicklung*. Berlin, Alemanha, Dunker & Humblot, 1964. Tradução de Maria Sílvia Possas, publicado na *Coleção Os Economistas*, Ed. Ciclo do Livro Ltda. São Paulo: Nova Cultural, 1997, p.129.

⁶¹ MIL, S.J. *Principles of Political Economy with some of their Applications to Social Philosophy*. Tradução de Luiz João Baraúna. Editado com uma Introdução de Sir W. J. Ashley (1909), Augusto M. Kelly (Bookseller), Nova York, 1965 (reimpressão) , publicado na *Coleção Os Economistas*. Ed. Ciclo do Livro Ltda. São Paulo: Nova Cultural, 1996, p.457.

MALTHUS⁶², ao discorrer sobre “os lucros do capital”, diz que o lucro constitui uma parte da renda nacional que volta para o capitalista em retorno pelo emprego de seu capital. Diz também, que os lucros do capital correspondem a diferença entre o valor dos adiantamentos necessários à produção de uma mercadoria e o valor da mercadoria produzida. Ele acrescenta que, “geralmente esses adiantamentos referem-se a bens de capital que custaram, em sua produção prévia, certa quantidade de salários, lucros e rendas, excluindo-se a renda da terra que, no caso dos produtos agrícolas, é paga diretamente”.

KALECKI⁶³ diz que a renda dos trabalhadores é composta por salários e ordenados. E, referindo-se aos lucros brutos ele coloca que este constitui a renda dos capitalistas a qual engloba: a depreciação, e lucros não distribuídos, dividendos e saques não operacionais, aluguéis e juros. O enfoque que está sendo dado aos lucros brutos é estritamente econômico, e segundo ele, os determinantes destes lucros, estão sendo considerados tomando-se por base um modelo fechado, no qual tanto os gastos do setor público quanto a tributação sejam desprezíveis. Neste contexto, o produto interno bruto é formado pela soma dos investimentos brutos (capital fixo e estoques), e o consumo, devendo este ser distribuído entre os trabalhadores e os capitalistas, considerando ainda que nada fosse pago de impostos.

Finalmente, MARX⁶⁴ ao abordar “a relação geral entre lucros, salários e preços”, coloca que, excluindo-se da mercadoria a parte destinada a sua reposição, bem como o que for necessário para repor outros meios de produção empregados, “isto é, se descontarmos o

⁶² MALTHUS, T.R. *Principles of Political Economy Considered with a View to Their Practical Application - An Essay on the Principle of Population*. Traduções de Regis de Castro Andrade e Dinah de Abreu Azevedo e Antônio Alves Cury. *Coleção Os Economistas*, Ed. Ciclo do Livro Ltda. São Paulo: Nova Cultural, 1996, p.143.

⁶³ KALECKI, M. *Theory of Economic Dynamics - Na Essay on Cyclical and Long-Run Changes in Capitalist Economy*. Tradução de Paulo de Almeida. *Coleção Os Economistas*. Ed. Ciclo do Livro Ltda. São Paulo: Nova Cultural, 1997, p.65.

⁶⁴ MARX, K. *Value, Price and Profit; Das Kapital - Kritik der Politischen Konomie*. Traduções de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. *Coleção Os Economistas*. Ed. Ciclo do Livro Ltda. São Paulo: Nova Cultural, 1996, p.106.

valor que representa o trabalho pretérito nela encerrado, o valor restante reduzir-se-á à quantidade de trabalho acrescentada pelo operário que por último se ocupa nela. Se esse operário trabalha 12 horas diárias, e 12 horas de trabalho médio cristalizam-se numa soma de ouro igual a 6 xelins, esse valor adicional de 6 xelins será o único valor criado por seu trabalho. Esse valor dado, determinado por seu tempo de trabalho, é o único fundo do qual tanto ele como o capitalista têm de retirar a respectiva participação ou dividendo, é o único valor a ser dividido entre salários e lucros.” Dessa forma, acrescenta que, estando tanto os capitalistas quanto os operários limitados a dividirem somente esse valor, quanto mais um perceba dele, menos obterá o outro. Assim sendo, sempre que uma das partes aumentar a outra diminuirá na mesma proporção.

2.7 Fundamentos legais dos conceitos de lucros ou resultados

A Medida Provisória n.º 794/94, ao dispor que “Esta Medida Provisória regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa...”, deixa uma abertura para empregados e empregadores definirem se a participação daqueles será somente nos resultados positivos ou se compartilharão também dos resultados negativos. Parece que ao mencionar no texto legal da matéria “lucros ou resultados”, o legislador quis estabelecer uma certa distinção entre os termos.

Cabe relatar o posicionamento da Lei que disciplina as sociedades por ações, Lei n.º 6.404 de 15 de dezembro de 1976, no que se refere aos critérios de distribuição dos lucros:

“ Art. 189 - Do resultado do exercício serão deduzidos, antes de qualquer participação, os prejuízos acumulados e a provisão para o imposto sobre a renda.

Parágrafo único. O prejuízo do exercício será obrigatoriamente absorvido pelos lucros acumulados, pelas reservas de lucros e pela reserva legal, nessa ordem.

Art. 190 - As participações estatutárias de empregados, administradores e partes beneficiárias serão determinadas, sucessivamente e nessa ordem, com

base nos lucros que remanescerem depois de deduzida a participação anteriormente calculada.”

Do exposto infere-se que nesta ótica o resultado é simplesmente o produto das atividades econômicas, podendo ser positivo (lucro) ou negativo (prejuízo) e nenhuma participação será constituída sem que primeiramente sejam absorvidos os prejuízos acumulados. Contudo, do lucro que remanescer após essa dedução, é dado prioridade para que a primeira participação a ser constituída seja a dos empregados. Se o legislador pretendeu utilizar as palavras “lucro” e “resultados” para exprimir significados distintos, o entendimento que se tem, de acordo os preceitos da legislação societária, nos conduz a uma outra idéia, a de que o empregado só terá direito a participação se restar lucro após a dedução dos prejuízos.

Entretanto, cabe ressaltar o posicionamento de alguns juristas que se contrapõem ao enfoque mencionado e afirmam com veemência que o conceito de resultado adotado pela Lei n.º 6.404/76 não se aplica ao termo resultado exarado pelo legislador constituinte quando da elaboração dos direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais.

SILVA⁶⁵ diz que se a visão do legislador sobre resultado fosse a mesma apregoadada pela citada lei, não só os trabalhadores urbanos como também os rurais acabariam por participar tanto dos lucros quanto dos prejuízos, já que naquela ótica resultado poderá ser positivo ou negativo. Continuando, diz que a participação do empregado somente se dará quando os resultados forem positivos, uma vez que, só no caso do empregado participar da sociedade é que caberá a sua participação nas perdas. Para complementar a sua afirmação, ele faz alusão ao art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, ao determinar que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Dessa forma, no seu

ponto de vista, corroborado pelo que diz o citado artigo, descarta qualquer possibilidade em que o empregado venha a participar dos resultados negativos (prejuízos), cabendo somente ao empregador as conseqüências dos riscos da atividade econômica.

Encerra a sua exposição sobre este assunto, reafirmando que não restam dúvidas de que, tanto na Medida Provisória n.º 794/94, que regula a participação dos trabalhadores nos lucros, quanto nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal que ordenou a instituição desta sistemática, resultado e lucro para efeito de distribuição aos empregados, não significam participação no rédito ou nos lucros e nas perdas, “mas sim, como ressaltam Octávio Bueno Magano e Estevão Mallet, a conseqüência, o efeito, o produto de uma operação, o aumento de riqueza decorrente da atividade exercida.

Entretanto, parece que essas colocações não aclaram a distinção do significado das expressões lucro e resultado. Basta analisar os conceitos formulados pelos dois autores mencionados por Silva, e logo vê-se que no final de suas colocações eles acabam dando a mesma conotação às aludidas expressões ao afirmarem que resultado corresponde ao “produto de uma operação”, ao “aumento de riqueza decorrente da atividade exercida”. Essas colocações fazem alusão à atividade econômica exercida pelo empreendimento e, dessa forma, o resultado dela obtido só poderá ser considerado lucro ou prejuízo.

COSTA⁶⁶ também estabelece a distinção entre participação nos lucros e participação nos resultados. Diz que a participação nos lucros “é a divisão de uma parcela do lucro da empresa entre seus funcionários, com o objetivo claro de recompensá-los.” Enquanto que a participação nos resultados “corresponde ao aumento dos ganhos dos trabalhadores pelo

⁶⁵ SILVA, Américo L. M. da. *A Participação dos empregados nos lucros, nos resultados e na gestão da empresa*. Rio de Janeiro: Lumen Luris., 1996, p.63-64.

⁶⁶ COSTA, Amad S. *A prática das novas relações trabalhistas, por uma empresa moderna*. São Paulo: Atlas, 1987, p. 41.

atingimento de metas propostas pela direção da empresa.” Como exemplo de metas, o autor cita: o alcance de níveis de qualidade, produtividade e outros objetivos alcançados.

Para dirimir a dúvida sobre o significado das expressões lucros e resultados, cabe ver o art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal de 1988:⁶⁷

“Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria da sua condição social:

(...)

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;”

Ao analisar o citado artigo, OLIVEIRA⁶⁸ explica que “as palavras *lucro* e *resultado* podem apresentar similitude de significados, podendo mesmo ser consideradas sinônimas na medida em que *lucro* é *resultado* de determinado empreendimento econômico. Essa identidade de significados das duas palavras pode ser encontrada na própria Lei n.º 6.404, de 15.12.1976, que disciplina as sociedades por ações e contém o mais completo regramento jurídico sobre as demonstrações financeiras das pessoas jurídicas, a ponto de ser acolhida como ponto de partida para a determinação do lucro real tributável pelo imposto de renda, mesmo para as sociedades não anônimas (Decreto-lei n.º 1.598/77, art. 67, inciso XI).

Realmente, o art. 187 da Lei n.º 6.404 utiliza ambos os termos como equivalentes, pois em seu *caput* prescreve que *a demonstração do resultado do exercício discriminará...*, e em seu exercício, termina por mencionar *o lucro ou prejuízo líquido do exercício e o seu montante por ação do capital social*.

Ou seja, na forma literal adotada pelo art. 187, *resultado do exercício* corresponde a *lucro do exercício*, quando for positivo, e a *prejuízo do exercício*, quando for negativo.

⁶⁷ BRASIL. *Constituição Federal de 1988*.

⁶⁸ OLIVEIRA, Ricardo M. de. *Participação dos empregados nos lucros*. São Paulo: Dialética: 1995, p.67-68.

Pode-se pois, constatar que *resultado* é termo mais abrangente do que *lucro*. Em outras palavras é possível dizer que *lucro* é espécie de gênero *resultado*, da mesma forma que *prejuízo* é outra espécie, inversa àquela.”

Analisando o mesmo artigo da Carta Magna, CUNHA⁶⁹ diz que “o termo *lucros* alterna-se com *resultados*, o que permite aos dois conceitos amplitude de negociação”, vez que a Medida Provisória deixa a critério dos empregados e empregadores a fixação de todas as regras para participação nos lucros. Acrescenta que “o texto constitucional assegura aos trabalhadores a participação nos lucros ou nos resultados da empresa. Em outras palavras, a Lei Maior não estabelece, necessariamente, a participação nos lucros, elencando, como alternativa, a participação nos resultados. Ao elencar a participação nos resultados como alternativa à participação nos lucros, o legislador abriu a possibilidade de se vincular o benefício assegurado ao trabalhador não exclusivamente ao lucro, mas à produtividade ou ao alcance de metas previamente fixadas.”

Observa-se que há controvérsias acerca do significado dos termos “lucros” e “resultados”. Se realmente existe distinção entre essas expressões, por que isso não foi colocado pelo legislador? Nem mesmo as Medidas Provisórias mais recentes vêm fazendo qualquer alusão sobre o assunto. Além disso, nem na época da Constituição de 1946, quando vários trabalhos foram desenvolvidos, sobre a questão da participação nos lucros, foi colocada qualquer possibilidade de que houvesse distinção entre participação nos lucros e participação nos resultados.

⁶⁹ CUNHA, Sólton de A. *Da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa*. São Paulo: Saraiva, 1997, p.129-130.

Segundo BUENO⁷⁰, o lucro pode ser entendido como sendo um proveito, uma vantagem que se tira de uma operação comercial ou industrial. Um ganho líquido que se auferir depois de deduzidos os valores gastos para a obtenção desse ganho.

No vocabulário de contabilidade⁷¹, lucro significa um resíduo que se origina da diferença entre as receitas e a soma dos custos e despesas. Neste enfoque, as expressões, receitas, custos e despesas, podem ser assim entendidas:

a) as receitas, como sendo o valor auferido na venda de bens e serviços, podendo serem classificadas em operacionais e não operacionais. Operacionais quando originadas da atividade-fim da empresa e não operacionais quando oriundas de outras atividades não ligadas ao objeto principal do estabelecimento;

b) os custos, podem ser definidos, como sendo o investimento ou conjunto de gastos feitos para que se consiga produzir um bem ou serviço; e

c) as despesas, como um gasto ou dispêndio realizado para manter a atividade, podendo também classificar-se em operacionais e não operacionais. Quando forem necessárias à manutenção da atividade-fim da empresa, serão consideradas operacionais, e não operacionais, quando feitas em função de uma atividade não ligada ao objetivo principal do empreendimento.

Já o lucro líquido do exercício corresponde ao montante do lucro operacional líquido, acrescido ou deduzido, conforme o caso (se houver excesso das receitas não operacionais sobre as despesas não operacionais, acrescenta-se este excesso ao lucro operacional, se as despesas não operacionais suplantarem as receitas não operacionais, então deduz-se esse

⁷⁰ BUENO, Francisco da S. *Dicionário escolar da língua portuguesa*. Ministério da Educação e Cultura, Fundação Nacional de Material Escolar, 1975, p.792.

excesso do lucro operacional líquido) do resultado não operacional (lucro ou prejuízo não operacional). Deduz-se ainda desse montante, a Contribuição Social sobre o Lucro, o Imposto sobre a Renda e as Participações de Debêntures, Empregados, Administradores e Partes Beneficiárias.

Na ótica da Legislação Societária, Lei n.º 6.404/76, as definições de lucro poderão variar de acordo com os vários níveis de lucro, dos quais destaca-se: Lucro Operacional Bruto, Lucro Operacional Líquido, Lucro não Operacional e Lucro Líquido do Exercício. Em se tratando do Lucro Operacional Bruto, este corresponderá ao montante das Receitas Operacionais Líquidas (assim entendidas as receitas operacionais brutas, deduzidas das devoluções de vendas, dos descontos incondicionais, dos abatimentos e dos impostos incidentes sobre vendas - ICMS, ISS, IPI, PIS, COFINS) que ultrapassem o Custo dos Produtos, Serviços ou Mercadorias Vendidas.

O Lucro Operacional Líquido é obtido deduzindo-se, do montante do Lucro Operacional Bruto, as Despesas Operacionais (assim entendidas as despesas comerciais ou com vendas, despesas administrativas, despesas tributárias, acrescentando-se ou deduzindo-se, conforme o caso, o resultado financeiro líquido que corresponde às receitas financeiras deduzidas das despesas financeiras).

Por outro lado, o Resultado Não Operacional corresponde ao resultado positivo obtido em negócios alheios ao objeto social. São resultados conseguidos em investimentos que não são os da atividade normal do estabelecimento, ou seja, quando as receitas não operacionais são superiores as despesas não operacionais.

⁷¹ SÁ, Antonio L. de. *Vocabulário de contabilidade*. Rio de Janeiro: Ediouro, 1994, p.132.

Sob o prisma da Legislação do Imposto sobre a Renda Decreto Lei n.º 1.041, de 11 de janeiro de 1994, destaca-se os seguintes tipos de lucros: Lucro Real, Lucro Presumido e Lucro Arbitrado.

O Lucro Real também conhecido como Lucro Fiscal, é apurado em um livro fiscal específico, denominado Livro de Apuração do Lucro Real - LALUR. Seu montante é encontrado mediante o ajuste do lucro líquido do exercício (antes de deduzir os impostos, imposto sobre a renda e contribuição social e as participações) pelas adições e exclusões e ainda, após deduzir-se dele os prejuízos fiscais anteriores permitidos pela legislação fiscal. As adições constituem valores que foram deduzidos como custos ou despesas durante um determinado período-base e que, de acordo com legislação fiscal, não são dedutíveis. As exclusões podem estar compostas por valores na forma de receitas que aumentaram o lucro e que não se incluíam nesse cômputo, ou então por deduções permitidas em lei.

Quanto aos lucros presumido e arbitrado, estes constituem-se em uma espécie de lucro calculado apenas para fins de tributação, baseado em um percentual estipulado pela Receita Federal. O lucro presumido é encontrado através da aplicação de um percentual sobre o montante das vendas, e outras receitas como por exemplo, os ganhos de capital e outras. Esse percentual é variável dependendo do tipo de atividade da empresa. Já o lucro arbitrado corresponde ao produto da aplicação de um percentual sobre a receita.

2.8 Bases doutrinárias da participação dos trabalhadores nos lucros

Não se sabe ao certo quais as bases doutrinárias da participação dos trabalhadores nos lucros das empresas. PORTO⁷² explica que os fundamentos doutrinários da participação dos trabalhadores nos lucros das empresas irão variar de acordo com o posicionamento do

observador e que tanto os métodos quanto as bases da participação derivarão desse fundamento.

Na visão capitalista inexistente o fundamento doutrinário desse tipo de remuneração, assim como também não é reconhecido o direito natural de participação dos trabalhadores nos lucros do empreendimento. A justificativa para esse posicionamento dá-se em função de considerar-se que cada um dos fatores de produção já possui a sua remuneração específica, ou seja, a terra tem como retorno a renda; o capital o juro; o trabalho o salário, nada mais justo seria se ao empreendedor pertencesse o lucro vez que o trabalhador já recebe a sua parcela de retorno de forma integral.

BATALHA⁷³ diz que elementos conservadores dizem não ser justo que participem dos lucros os empregados, quando só os empregadores sofrem os prejuízos. Diz também, que os lucros devem ser invertidos no giro dos negócios e, dessa forma, não constituem numerários parados. A sua distribuição levaria as empresas a liquidarem parte de seus negócios ou dificultarem créditos na busca das importâncias destinadas ao pagamento da parcela dos empregados. Além disso, a distribuição de lucros provoca a redução do resultado econômico dos sócios ou proprietários das empresas o que os levará a buscarem atividades mais rendosas e menos produtivas para aplicarem seus capitais.

FALJONE⁷⁴ afirma que na visão econômico-empresarial a interferência dos empregados tanto na gestão da organização quanto nos resultados do capital é indevida em função de se considerar que o empreendimento não se encontra sob a sua direção, assim como

⁷² PORTO, José L.A.N. *Teoria da participação nos lucros*. São Paulo: Estab. Gráfico Reis, Cardoso Botelho & Cia., 1952, p.49.

⁷³ BATALHA, Wilson, de S. C. *Direito do trabalho e participação nos lucros*. São Paulo: Editor de Livros de Direito, 1954, p.65.

⁷⁴ FALJONE, A. *Práticas das negociações sindicais. Coleção Tendências do Trabalho*. Rio de Janeiro: Ed. Tama, 1996, p.148.

o capital não constitui sua propriedade. Neste prisma, o risco do negócio é de responsabilidade exclusiva do empresário, não admitindo-se, assim, que terceiros interfiram na gestão de negócios, cujos resultados não possuem nenhuma responsabilidade. Neste contexto de idéias, se a empresa auferir lucro, o resultado do esforço para a sua obtenção é atribuído ao empresário, vez que este já estaria remunerando o empregado como os demais fatores de produção, dentro das leis da oferta e da procura. Por sua vez, se ao invés de lucro a empresa obtiver prejuízo, este terá que ser suportado pelo empregador, o capitalista que o assumirá integralmente.

Na visão de FALJONE⁷⁵, estas colocações são próprias de ideologias capitalistas-liberais, que são compatíveis com os regimes de governos neoliberais e intervencionistas. Porém, se analisarmos o problema do ponto de vista político, concluiremos que esta pode ser uma estratégia “no sentido de que os trabalhadores assumam parte da gestão da empresa ocupando espaços decisoriais, que, dependendo de seu estágio evolutivo, podem interferir numa gama enorme de responsabilidades empresariais que variará caso a caso. Tal situação é uma estratégia desenvolvida na tentativa de coletivização da propriedade privada, mesmo quando se limita à restrição de fruição do capital sem mexer em seu uso e gozo.”

GONÇALVES⁷⁶ apud MOURA, ao referir-se à disposição contida na Constituição de 1946, sobre participação dos trabalhadores nos lucros das empresas, diz que ela é contrária à modalidade de patrões e proletários. Coloca que, sem sombra de dúvida, é dever dos empregadores proporcionarem uma condição digna de vida aos seus colaboradores, ofertando-lhes salários, assistência em caso de moléstias e retiro remunerado que lhes permitam subsidiarem suas famílias nos casos em que os chefes de famílias necessitem se ausentar. Por

⁷⁵ FALJONE, A. Práticas das negociações sindicais. *Coleção Tendências do Trabalho*. Rio de Janeiro: Ed. Tama, 1996, p.149.

outro lado, considera que impor compulsoriamente que os empregados participem dos lucros das empresas, constitui violência desmoralizadora para com os empregadores e que, além disso, estimula os empregados a perderem o interesse pela redução dos preços de serviços que prestam através das empresas ou dos preços dos bens e serviços que produzirão para entrega ao público. Acrescenta ainda que, na hipótese de ocorrência de grandes lucros, a participação compulsória concorrerá para que proletários se transformem em pequenos burgueses o que contribuirá para que o número de aumentos destes seja contrário a sua extinção gradual.

PORTO⁷⁷ afirma que, na interpretação capitalista, “não se pode considerar a participação senão como um suplemento do salário. Um salário variável, de acordo com os lucros proporcionados pela empresa, que passam, assim, a constituir simples elementos para cálculo da remuneração do empregado, da mesma forma que o volume de vendas no salário à comissão ou a quantidade de peças produzidas no salário por tarefa. O lucro continua a subsistir e, em sua integridade, vai para as mãos do empreendedor, pois a parcela atribuída aos empregados continua sendo apenas salário, de vez que não se poderia compreender que um dos fatores de produção fosse compartilhar da remuneração que toca a outro”.

Neste sentido, vale ressaltar o que diz LOBOS⁷⁸, ao tecer comentários sobre a atual Constituição vigente, promulgada em 1988. Em suas colocações, chama a atenção para o fato de que, em se tratando de participação nos lucros, a única coisa que está clara, no citado texto legal, é a sua desvinculação do salário, o que já é uma grande vantagem para a sua operacionalização.

⁷⁶ MOURA, M. de. *Participação nos lucros: problema econômico e social da constituição*. Rio de Janeiro: Estabelecimento de Artes Gráfs., 1952, p. 33.

⁷⁷ PORTO, José L.A.N. *Teoria da participação nos lucros*. São Paulo: Estab. Gráfico Reis, Cardoso Botelho & Cia., 1952, p.42-43

⁷⁸ LOBOS, Júlio A.. *A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas*. São Paulo: Hamburg, 1990, p.4.

Por outro lado, coloca que “juridicamente falando, então, os lucros distribuídos não mais se caracterizam como remuneração do trabalho. Terá que ser revista, portanto, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (Enunciado 251, suportado pelo art. 457, # 1º, CLT) determinando que: a parcela de participação nos lucros da empresa habitualmente paga tem natureza salarial, para todos os efeitos legais”. Ratifica dizendo que, nesta ótica, os lucros distribuídos constituem um pagamento não salarial da mesma maneira que o são as indenizações, os benefícios, as complementações previdenciárias e os direitos intelectuais.

Voltando às colocações de PORTO⁷⁹, acrescenta-se que, embora em suas abordagens anteriores apresente a negação do capitalismo à participação nos lucros, a sua visão sobre a sistemática de distribuição, a que ele denomina de “suplemento de remuneração”, é de que ela possa surtir um efeito altamente salutar para o incentivo da produção. Afirma que, da mesma maneira que “o salário por comissão ou por tarefa, constitui um incentivo para a maior produtividade do trabalhador que, se não trabalhar, não ganhará, também uma percentagem sobre os lucros teria por efeito interessar a coletividade dos trabalhadores nos resultados da empresa. Todos procurariam se esforçar para que o lucro fosse o maior possível, já que esse lucro seria elemento de cálculo de uma parte do salário”.

Neste sentido, RIPERT apud BARACHO⁸⁰ afirma que “o regime capitalista imagina, de há muito, desenvolver a produtividade do trabalho, oferecendo aos operários participação nos lucros. Tal critério reflete o ideal de solidariedade entre os elementos da empresa, desde que a constituição de sociedade opera uma certa união entre o capital e a empresa e os demais elementos da comunidade produtiva.”

⁷⁹ PORTO, José L.A.N. Teoria da participação nos lucros. São Paulo: Estab. Gráfico Reis, Cardoso Botelho & Cia., 1952, p.43.

⁸⁰ BARACHO, José A. de O Participação nos lucros e integração social - PIS. *Edições da Revista Brasileira de Estudos Políticos*. Belo Horizonte, 1972, p.37.

Partindo-se do princípio de que, ao considerar a participação nos lucros um direito do trabalhador, está-se, ao mesmo tempo, admitindo que este não recebeu toda a remuneração que lhe era devida, então a doutrina marxista poderia ser apontada como o único fundamento que melhor justifica a instituição da participação nos lucros. Tal assertiva poderia ser justificada em função da teoria da mais valia defendida por Marx⁸¹.

Porém, sabe-se que a dialética marxista repudia a participação nos lucros bem como qualquer outra medida que, conforme acentua PORTO⁸², “possam protelar o advento da “redentora revolução social”. E, se vez por outra, certos líderes comunistas acenam com essa regalia aos trabalhadores, estão fazendo pura demagogia, para atrair ao seu campo as massas operárias, ou, então, vislumbrando a possibilidade de que o regime provoque tais atritos entre o capital e o trabalho, que o ambiente se torne propício à derrubada das instituições.”

BATALHA⁸³ afirma que “os elementos socialistas avançados ou comunistas repelem a participação nos lucros como simples medida demagógica, tendente a tornar menos aguda a luta das classes. Esses elementos são, em geral, contrários à medidas adotadas pelos regimes capitalistas em benefício dos trabalhadores.” Dessa forma, parece que a participação nos lucros também não partiu da doutrina marxista.

Quanto ao ponto de vista social cristão, PORTO⁸⁴ diz que são quase generalizadas as opiniões de que no Brasil a participação nos lucros esteja fundamentado na Doutrina Social da Igreja Católica. Diz também, que os defensores dessa proposição apoiam-se nas invocações

⁸¹ MARX, K. Value, Price and Profit; Das Kapital - Kritik der Politischen Konomie. Traduções de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. *Coleção Os Economistas*, Ed. Ciclo do Livro Ltda. São Paulo: Nova Cultural, 1996, p.104.

⁸² PORTO, José L.A.N. *Teoria da participação nos lucros*. São Paulo: Estab. Gráfico Reis, Cardoso Botelho & Cia., 1952, p.48-49.

⁸³ BATALHA, Wilson, de S. C. *Direito do trabalho e participação nos lucros*. São Paulo: Editor de Livros de Direito, 1954, p.69.

⁸⁴ PORTO, José L.A.N. *Teoria da participação nos lucros*. São Paulo: Estab. Gráfico Reis, Cardoso Botelho & Cia., 1952, p.49-50.

das Encíclicas Papais para corroborarem as suas idéias quanto as fontes inspiratórias deste instituto. No entanto, a Encíclica *Rerum Novarum* não faz qualquer referência explícita à participação dos empregados nos lucros das empresas, muito embora, por ocasião da sua promulgação, já o tema fosse velho de meio século.” Comenta que, em 1889, portanto dois anos antes da Encíclica, realizou-se em Paris o *Congrés International de la Participation aux Bénéfices*. Esse evento foi de grande importância e causou grande repercussão. Na época, os planos de participação nos lucros já se sucediam, notadamente na França, na Inglaterra e na Alemanha e sociólogos e economistas já vinham debatendo o tema. Mesmo assim, a Encíclica silenciava a respeito do assunto, vindo a pronunciar-se somente quarenta anos mais tarde, na Encíclica “*Quadragesimo Anno*”, quando o Santo Padre abordou o tema e após condenar os que declaram injusto o contrato de trabalho e o regime de salários, recomendou:

“Julgamos, todavia, que nas hodiernas condições sociais é preferível, onde e como se possa, mitigar um pouco os contratos de trabalho, combinando-os com os de sociedade, como já se começou a fazer sob várias formas com vantagem não pequena para os operários e os próprios patrões ou capitalistas. Desse modo os operários e empregados tornam-se, em certa medida, sócios na propriedade e administração da empresa, ou compartilham os lucros por ela auferidos.”

FISCHLOWITZ⁸⁵ também afirma que “ a escola social católica nunca se pronunciou a favor das leis de participação obrigatória nos lucros. Não se pode, pois, invocar nenhuma manifestação dessa corrente em prol da reforma social nesse último sentido. Teria sido ainda mais ocioso procurar tal justificativa nos pronunciamentos oficiais ou oficiosos da igreja Católica”. Continuando, diz que nos ensinamentos preconizados nas Encíclicas *Rerum Novarum* e *Quadragesimo Anno*, bem como nas palavras autorizadas do Santo Padre Pio I e Pio XII , “não se encontra nada que possa servir de fundamento moral para a intervenção

⁸⁵ FISCHLOWITA, Estanislau. *Participação nos lucros: quadratura do círculo*. São Paulo: Agir Editora, 1959, p.69-71.

legislativa que visasse à distribuição universal, geral e obrigatória, dos lucros aos trabalhadores.”

O único pronunciamento, segundo ele, que é capaz de servir de apoio à corrente participacionista é aquele que diz: “estimamos, portanto, mais apropriado às condições presentes da vida social temperar um pouco, na medida do possível, o contrato de trabalho com os elementos tirados do contrato social. E isto já se começou a fazer sob várias formas, não sem vantagens apreciáveis para os operários e os possuidores de capital. Assim, os operários e os empregados têm sido chamados a participar de certo modo da propriedade da empresa e dos lucros que ela rende”.

2.9 Aspectos sociais, políticos e econômicos da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas

A participação dos trabalhadores nos lucros das empresas pode ser analisada sob vários aspectos. Entretanto, qualquer que seja o seu enfoque estará ele sempre vinculado às questões de ordem, social política e econômica.

No contexto social, a participação em termos gerais, vincula-se ao problema da marginalidade e do desenvolvimento. Segundo AMMANN⁸⁶, o problema da marginalidade social vem sendo motivo de preocupação entre os cientistas sociais, bem como entre os organismos responsáveis pelo desenvolvimento, sobretudo nos países economicamente menos avançados. Diz que tal preocupação parte de um número considerável de pesquisas elaboradas na América Latina.

⁸⁶ AMMANN, S.B. *Participação social*. São Paulo: Cortez & Moraes, 1977, p. 12.

Neste sentido, JOÃO⁸⁷ diz que a participação dos trabalhadores nos lucros das empresas “foi introduzida na relação de trabalho por questões de ordem social e política”. E que a sua natureza jurídica é que constitui discussão mais recente que se vincula diretamente com a transformação do contrato de trabalho.

Ao discorrer sobre a participação nos lucros sob o prisma social, FALJONE⁸⁸, coloca que, “pode-se dizer que sua pedra de toque fundamental é pretender, no âmbito da empresa, reconhecer uma evolução de solidariedade existente entre os trabalhadores e os empregadores que detêm o capital, objetivando, através da sincronização de ambos os esforços, propiciar o desenvolvimento da personalidade, arbítrio e liberdade dos trabalhadores no exercício de competências e responsabilidade, pressupondo, conseqüentemente, uma reforma na estrutura da empresa a ponto de atingir o seu poder de comando.”

Por outro lado, MOURA⁸⁹ defende que a justiça social se produz pela distribuição equitativa da riqueza produzida, e que sendo o povo o criador dessa riqueza, cabe-lhe, portanto, a participação equânime em toda a prosperidade da nação. Ratifica a sua afirmação dizendo que realmente a justiça social se opera pela distribuição equitativa de riqueza e que o princípio que deve ser seguido como moderna conquista é o livre acesso a suas fontes e não o monopólio. Para ele, o padrão de vida é decorrente da justiça social cuja magistratura é de competência do Estado.

DEMO⁹⁰ afirma que o problema da participação constitui eixo fundamental da política social, ao lado dos eixos sócio-econômicos e assistencial. Para ele, “Política social significa o

⁸⁷ JOÃO, Paulo S. *Participação nos lucros ou resultados das empresas*. São Paulo: Dialética, 1998, p. 18.

⁸⁸ FALJONE, A. Práticas das negociações sindicais. *Coleção Tendências do Trabalho*. Rio de Janeiro: Tama, 1996, p.148-149.

⁸⁹ MOURA, M. de. *Participação nos lucros: problema econômico e social da constituição*. Rio de Janeiro: Estabelecimento de Artes Gráficas., 1952, p. 18.

⁹⁰ DEMO, Pedro. *Participação é conquista: noções de política social participativa*. São Paulo: Cortez, 1996, p.06.

esforço planejado de reduzir as desigualdades sociais, quando entendida como proposta do Estado.” Acredita-se ser uma evolução nas relações de trabalho que objetiva, através da conjugação de esforços entre empregados e empregadores, a obtenção de níveis satisfatórios para ambas as partes.

Ao alisar a participação nos lucros, sob a ótica política, FALJONE⁹¹ afirma que ela pode ser vista como uma estratégia destinada a promover o envolvimento dos trabalhadores na gestão da empresa, através da ocupação de espaços decisoriais que, “dependendo de seu estágio evolutivo, podem interferir numa gama enorme de responsabilidades empresariais que variará caso a caso. Tal situação é uma estratégia desenvolvida na tentativa de coletivização da propriedade, mesmo quando se limita à restrição de fruição do capital sem mexer em seu uso e gozo”.

Por outro lado, BARACHO⁹² coloca que “a extensão progressiva das obrigações do Estado ocorre de maneira empírica, tendo como finalidade não somente igualar as oportunidades de vida social e econômica, dentro de um clima de liberdade, mas favorecer a emancipação de uma classe, que é a operária, através de uma legislação social, admitida mesmo pelo Estado liberal.” Continuando, diz que, dentro deste contexto, a idéia fundamental do Estado Contemporâneo é a instituição de uma ordem social e econômica positiva e, dessa forma, procura-se superar quaisquer limites que possam ser motivos impeditivos da realização desse objetivo.

⁹¹ FALJONE, A . Práticas das negociações sindicais. *Coleção Tendências do Trabalho*. Rio de Janeiro: Ed. Tama, 1996, p.149.

⁹² BARACHO, José A . de O. Participação nos lucros e integração social - PIS. *Edições da Revista Brasileira de Estudos Políticos*. Belo Horizonte, 1972, p.14.

Por seu turno, FISCHLOWITZ⁹³ afirma que é bastante comum encontramos opiniões que acreditam que a participação nos lucros atende ao estabelecimento da paz social. No entanto, “é lícito antecipar, com exatidão quase matemática, que seus efeitos práticos seriam, na realidade, nitidamente opostos aos fins de sua filosofia pacifista. Com efeito, dificilmente poder-se-ia imaginar uma instituição mais capaz de fomentar a luta de classes e antagonizar o trabalho com o capital do que a participação nos lucros”. Como justificativa de sua postura, diz que tudo que se coloque na lei a esse respeito será incerto e sujeito a interpretações controvertidas e que cada cláusula da lei pode transformar-se em uma fonte virtual de atritos e conflitos permanentes e bastante graves entre o capital e o trabalho, quer sejam em função do próprio lucro, quer sejam em função das diretrizes aplicáveis a distribuição.

Nesse sentido, vale ressaltar o posicionamento de ROMITA⁹⁴, ao fazer menção ao que determina a Constituição Federal de 1967 e a Emenda n.º 1, bem como o art. 1º da Medida Provisória 794/94. De acordo com os citados textos legais, a participação dos trabalhadores nos lucros da empresa funcionará “como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade. Diz que nem um dos dois objetivos é possível de ser realizado. Quando muito, a participação dos empregados nos lucros das empresas funcionará apenas como simples meio de integração do trabalhador no desenvolvimento da empresa, o que não elimina a luta de classe e nem contribuirá para resolver a questão social em sentido genérico.

Cabe aqui mencionar as colocações de PORTO⁹⁵, ao comentar que todos aqueles que estão acostumados a lidar com os negócios da produção e do comércio, sabem que o lucro das

⁹³ FISCHLOWITA, Estanislau. *Participação nos lucros: quadratura do círculo*. São Paulo: Agir, 1959, p.65.

⁹⁴ ROMITA, Arion S. Participação nos lucros ou resultados. *Trabalho & Processo*. Revista Jurídica Trimestral. São Paulo, Set, 1995, p.9.

⁹⁵ PORTO, José L.A.N. *Teoria da participação nos lucros*. São Paulo: Estab. Gráfico Reis, Cardoso Botelho & Cia., 1952, p.85-86.

empresas nunca é obtido em dinheiro. Naquele montante estão inclusos, os estoques que se avolumam, os créditos que se formam, as instalações que se ampliam, as máquinas que se substituem, tudo isso acrescido apenas de uma parcela pequena de dinheiro é que representam o lucro. É constante a reinversão dos lucros na própria atividade, que a realimenta e isso é altamente salutar para a economia do país.

Possivelmente é todo esse processo que desenvolve o capital, que na sua visão é o mais escasso de todos os fatores de produção. A única forma de se obter capitais, internamente, é formando-o e só se forma capitais com a acumulação de poupança, isto é, de sobras de lucros. Não sendo possível essa acumulação, a produção perece por falta de um de seus fatores essenciais. Ele diz, também, que o lucro já sofre uma considerável redução em função de serem deduzidos dele os impostos e mais uma certa quantia que a empresa é obrigada a distribuir aos seus sócios ou acionistas, se esta parte ínfima que sobra ainda for desviada das atividades, uma parcela para ser distribuída aos empregados, esta é uma riqueza que nunca mais voltará ao circuito da produção, pelo menos na forma de capital.

2.10 Informações contábeis

Na qualidade de ciência, a contabilidade possui como objeto de estudo o patrimônio de uma pessoa física ou jurídica. Por isso, ela coleta e registra através de normas apropriadas, todos os fatos financeiros e/ou econômicos que afetam a situação patrimonial dessas pessoas. Tal procedimento permite que a contabilidade disponha de um conjunto de informações que poderá fornecer aos seus usuários de forma resumida e ordenada. Essas informações são denominadas de Sistema de Informações Contábeis.

Sistema é definido por OLIVEIRA⁹⁶ como sendo “um conjunto de partes interagentes e interdependentes que, conjuntamente, formam um todo unitário com determinado objetivo e efetuam determinada função”. Quanto ao significado de informação, comenta que é necessário de início deixar claro que esta é distinta de dados. Visto que dado “é qualquer elemento identificado em sua forma bruta que por si só não conduz a uma compreensão de determinado fato ou situação”, enquanto que a informação consubstancia-se de dados após terem sido trabalhados e consolidados, estando prontos para serem utilizados.

Do exposto infere-se que a Contabilidade, quando bem estruturada, consiste em um dos principais sistemas de informações dentro da organização, haja vista a realização do registro de todos os fatos financeiros e/ou econômicos que afetam a situação patrimonial das entidades. A contabilidade pode estar interligada com as diversas áreas da organização, como por exemplo, estoques, produção, custos, orçamentos, comercial, financeira etc. Tal procedimento, permite que a contabilidade disponha de um grandioso banco de dados que poderá suprir os seus usuários com os mais variados tipos de informações.

Segundo ANTHONY⁹⁷ apud BRAGA, “quase todas as empresas possuem um sistema contábil, portanto, um meio de coletar, resumir, analisar e relatar, em termos monetários, informações acerca de seus negócios”.

As informações contábeis são evidenciadas através de relatórios contábeis. Para MARION⁹⁸, relatório contábil é a exposição de dados extraídos da contabilidade, estruturados de forma resumida e ordenada, cujo objetivo é relatar às pessoas interessadas informações

⁹⁶ OLIVEIRA, Djalma de P.R. de. *Sistemas de informações gerenciais: estratégicas, táticas operacionais*. São Paulo: Atlas, 1996, p.23-34.

⁹⁷ BRAGA H.R. *Demonstrações financeiras: estrutura, análise e interpretação*. São Paulo:Atlas, 1987, p.25.

⁹⁸ MARION, José C. *Contabilidade empresarial*. São Paulo: Atlas, 1989, p.51.

sobre os fatos registrados por aquele setor em determinado período. Tais relatórios também são conhecidos como informes contábeis, distinguindo-se em obrigatórios e não obrigatórios.

Como relatórios contábeis obrigatórios pode-se citar àqueles exigidos pela Lei nº 6.404/76, que são as Demonstrações Financeiras, e os relatórios contábeis não obrigatórios podem consistir, por exemplo, na demonstração do valor adicionado, demonstração de fluxos de caixa, e dos orçamentos (financeiro, operacional e de capital), entre outros.

O art. 176 da Lei n.º 6. 404/76 determina que:

“ao fim de cada exercício social, a Diretoria fará elaborar, com base na escrituração mercantil da companhia, as seguintes demonstrações financeiras, que deverão exprimir com clareza a situação do patrimônio da companhia e as mutações ocorridas no exercício:

- I- balanço patrimonial;
- II- demonstração dos lucros ou prejuízos acumulados;
- III- demonstração dos resultados do exercício; e
- IV- demonstração das origens e aplicações de recursos.”

A lei exige ainda que essas demonstrações devem ser complementadas por notas explicativas que esclareçam dados adicionais não explícitos nas demonstrações financeiras.

No que se refere ao conteúdo destas demonstrações, observa-se que as duas mais abrangentes são o Balanço Patrimonial e a Demonstração do Resultado do Exercício, as demais são complementares. O Balanço Patrimonial, embora relate as informações de forma estática, ou seja, em um dado momento, tem por objetivo demonstrar a situação do patrimônio da empresa, estando estruturado de acordo com os seus bens, direitos, obrigações e situação líquida.

A Demonstração do Resultado do Exercício evidencia o resultado do período (Lucro ou Prejuízo) mediante o confronto de forma dedutiva das receitas e despesas operacionais e não operacionais. As receitas operacionais são oriundas das atividades principais e acessórias da empresa como por exemplo, receitas de vendas de mercadorias, produtos ou serviços e receitas decorrentes de participações societárias em coligadas e controladas. As despesas operacionais representam gastos incorridos com a obtenção das receitas operacionais. Enquanto que as receitas e despesas não operacionais não estão vinculadas com exploração do objeto social da entidade.

Por sua vez, a Demonstração das Origens e Aplicações dos Recursos evidencia as modificações ocorridas na posição financeira da empresa entre duas datas ou períodos considerados. Essa demonstração é obtida através de uma análise nos ativos e passivos circulantes da empresa cuja diferença resultará no capital circulante líquido.

Por fim, a Demonstração de Lucros ou Prejuízos Acumulados, que tem como propósito evidenciar o valor residual da conta de lucros ou prejuízos, suas alterações e destinações durante o exercício. Em substituição a Demonstração de Lucros ou Prejuízos Acumulados, a legislação societária estabelece que a companhia poderá elaborar e publicar juntamente com as demais demonstrações, a Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido, vez que aquela está contida nesta. O objetivo principal desta demonstração é evidenciar as modificações ocorridas no patrimônio líquido, durante um período considerado.

Como se vê, o principal relatório que divulga o resultado (lucro ou prejuízo) de um determinado período-base é a Demonstração de Resultado do Exercício. Esta demonstração está estruturada de acordo com as determinações da Lei n.º 6.404/76 e Princípios Fundamentais de Contabilidade. Sua principal finalidade é compor de forma dedutiva o

resultado final do período, mediante o confronto entre receitas e despesas. O Quadro 1 apresenta esta demonstração.

QUADRO 1 - Demonstração de resultado do exercício

(+)	RECEITA OPERACIONAL BRUTA
	Vendas de Produtos ou mercadorias
	Prestação de Serviços
(-)	REDUÇÕES DA RECEITA BRUTA
	Impostos, devoluções e abatimentos sobre vendas
(=)	RECEITA OPERACIONAL LÍQUIDA
(-)	CUSTO OPERACIONAL
	Produtos, mercadorias e serviços vendidos
(=)	LUCRO OPERACIONAL BRUTO
(-)	DESPESAS OPERACIONAIS
	Comerciais, administrativas, financeiras líquidas.
(+)	OUTRAS RECEITAS OPERACIONAIS
(-)	OUTRAS DESPESAS OPERACIONAIS
(=)	RESULTADO OPERACIONAL
(+)	RECEITAS NÃO OPERACIONAIS
(-)	DESPESAS NÃO OPERACIONAIS
(=)	RESULTADO DO EXERCÍCIO ANTES DOS IMPOSTOS
(-)	PROVISÕES
	CSSL, IRRJ
(-)	PARTICIPAÇÕES
	Debenturistas, empregados, administradores, etc..
(=)	LUCRO (OU PREJUÍZO) LÍQUIDO DO EXERCÍCIO
(=)	LUCRO(OU PREJUÍZO) P/ AÇÃO DO CAPITAL SOCIAL

Fonte: BRASIL, Lei n.º 6.404/76 e Decreto-lei n.º 1.598/77

Embora a demonstração do resultado do exercício evidencie o lucro do qual serão extraídas as participações, alguns valores nela contidos poderão não fazer parte da parcela final que destina-se aos empregados, como é o caso das receitas de dividendos, os ganhos ou perdas na avaliação de investimentos pelo método de equivalência patrimonial e os ganhos ou perdas com alienação de ativos permanentes. Tais valores são oriundos de transações que não fazem parte da atividade fim da empresa.

As receitas de dividendos e os ganhos ou perdas em investimentos avaliados pelo método de equivalência patrimonial são decorrentes de participações que a organização mantém em outras organizações. Por sua vez, os ganhos ou perdas na alienação de ativos permanentes são obtidos através de uma decisão emanada dos dirigentes empresariais, cujo propósito é a substituição desses bens por outros. Dessa forma, acredita-se que os itens mencionados deveriam ser excluídos ou adicionados (conforme o caso), quando da determinação da base de cálculo da participação dos trabalhadores nos lucros da empresa.

Um outro tipo de relatório que vem sendo apontado no meio contábil, como “ideal” para a distribuição de lucros aos empregados é a Demonstração do Valor Adicionado. Seus defensores afirmam, que nela estão contidas tanto informações de ordem econômica, para os gestores da organização, quanto informações que possibilitam a análise de resultados do uso de recursos pertencentes à sociedade.

A finalidade dessa demonstração é apresentar o valor adicionado de uma empresa, cujo montante é gerado através do confronto entre o total da produção de um período, deduzido dos custos e recursos adquiridos de terceiros necessários à produção. A referida demonstração evidencia, ainda, o montante dos recursos que foram distribuídos a cada grupo que participou das atividades empresarias.

Segundo SOUZA⁹⁹, “a Demonstração do Valor Adicionado permite que sejam comparadas as distribuições da riqueza gerada nos diversos exercícios, oferecendo assim um ótimo instrumento de tomada de decisões para que se possa localizaras políticas e estratégias que a entidade deve adotar com o objetivo de melhor distribuir sua riqueza, tomando por base

⁹⁹ SOUZA, Edmar Aparecido de. A Demonstração do valor adicionado e a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados. XV Congresso Brasileiro de Contabilidade (Anais do). Fortaleza (Ceará) out/1996.

a participação dos diversos elementos geradores desta mesma riqueza, nos vários anos (exercícios).” O Quadro 2 apresenta a estrutura da referida demonstração.

QUADRO 2 - Demonstração do valor adicionado

CÁLCULO DO VALOR ADICIONADO
(+) Vendas Brutas
(-) RECURSOS ADQUIRIDOS DE TERCEIROS
Custo das Merc. Vendidas
Materiais Diversos
Serviços de Terceiros
(=) VALOR ADICIONADO BRUTO
(-) Depreciação
(=) VALOR ADICIONADO LÍQUIDO
DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO
(+) Valor Adicionado Distribuído
(-) PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS
Salários
(-) PARTICIPAÇÃO DO GOVERNO
Impostos Sobre Vendas
Encargos Sociais do Empregado
Encargos Sociais da Empresa
Provisão p/ Imposto de Renda
(-) PARTICIPAÇÃO DOS CAPITAIS EXTERNOS
Despesas Financeiras
Alugueis
(-) PARTICIPAÇÃO DOS ACIONISTAS
Dividendos Propostos
VALOR ADIC. RETIDO P/ INVESTIMENTOS
(-) Lucros Retidos

Fonte: DOLABELLA, Maurício M. Demonstração do valor adicionado – a avaliação do desempenho econômico das empresas pela contabilidade social. *Contabilidade Revista & Revista*. Belo Horizonte, fev 1992, V.1.,p.46-56, p.01-10.

DOLABELLA¹⁰⁰ Comenta que, em termos práticos, a Demonstração do Valor Adicionado diferencia-se da Demonstração de Resultados. Enquanto esta objetiva informar o lucro de um período considerando os salários, encargos sociais, impostos e juros como sendo despesas a serem deduzidas da receita daquele período, aquela considera esses gastos como parcelas do valor adicionado destinadas aos empregados, governo e credores da empresa.

¹⁰⁰ DOLABELLA, Maurício M. Demonstração do valor adicionado – a avaliação do desempenho econômico das empresas pela contabilidade social. *Contabilidade Revista & Revista*. Belo Horizonte, fev 1992, V.1.,p.46-56, p.01-10.

3 METODOLOGIA

Tomando-se por base o referencial teórico e considerando-se as determinações da Medida Provisória n.º 794/94 e suas convalidações, que disciplinam a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, volta-se à problemática deste trabalho que é saber quais as informações contábeis que subsidiam empregados e empregadores no estabelecimento das diretrizes para a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas.

3.1 Perguntas de pesquisa

Para a consecução dos objetivos gerais e específicos, são trabalhadas as seguintes perguntas de pesquisa:

- Quais as metodologias utilizadas pelas empresas no estabelecimento de regras substantivas e adjetivas para a distribuição de lucros ou resultados aos seus empregados?
- Quais as diferentes formas de lucro ou resultado que vêm lastreando a distribuição aos empregados?
- Que outros aspectos são contemplados na determinação de diretrizes para a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultado?
- Quais os diversos mecanismos e procedimentos que são utilizados para aferição de lucros ou resultados?
- Quais os tipos de informações contábeis que vêm sendo utilizados na determinação das diretrizes para o programa de participação dos trabalhadores nos lucros?

3.2 Definição de termos

- ***Metodologia para participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados***

Procedimento adotado pelas empresas na determinação das diretrizes para a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados

- ***Lucro***

Ganho auferido pelas empresas na execução de suas atividades econômicas e que serviu como base de cálculo do montante distribuído aos empregados.

- ***Resultado***

Produto do confronto entre os objetivos ou metas preestabelecidas e as alcançadas em uma organização.

- ***Informações contábeis***

Meio de comunicação utilizado pelas empresas examinadas, para divulgação dos lucros ou resultados alcançados pelos empregados.

- ***Mecanismos de aferição de resultados***

Indica o tipo de informação que é utilizada na aferição dos lucros ou resultados distribuídos aos empregados.

3.3 Delineamento da pesquisa

KERLINGER¹⁰¹, define delineamento de pesquisa como sendo “o plano e a estrutura da investigação concebidos de forma a obtermos respostas as perguntas de pesquisa.” Assim sendo, após a formulação do problema, o pesquisador deve identificar o método a ser seguido e definir o plano de investigação de forma a permitir, de maneira mais racional possível a coleta e a análise dos dados.

Segundo TRIVIÑOS¹⁰², existem três tipos de estudos: a) exploratórios; b) descritivos; e c) experimentais.

Os estudos exploratórios permitem que o investigador aumente a sua experiência em torno de determinado problema. Os estudos descritivos objetivam conhecer a comunidade, seus traços característicos, suas gentes, seus problemas, etc. Como exemplo desses estudos são apresentados os estudos de casos, a análise documental e os estudos causais comparativos ou estudos *post facto*. Já os estudos experimentais estabelecem as causas dos fenômenos, determinando qual ou quais variáveis que atuam, produzindo modificações sobre outras variáveis.

Face ao exposto, constatou-se que este estudo é de natureza descritivo não exploratório, pois seu foco está centrado na análise documental. Dessa forma, o método utilizado é o qualitativo tendo em conta o tipo de estudo e os objetivos estabelecidos.

Quanto a perspectiva do estudo, caracteriza-se como transversal, ou seja, os dados foram coletados em um ponto no tempo, com base em uma amostra relevante, escolhida para representar uma população nesse determinado momento.

¹⁰¹ KERLINGER, Fred Nichols. Metodologia da pesquisa em ciências sociais: um tratamento conceitual. São Paulo: EDUSP, 1979, p.94.

¹⁰² TRIVIÑOS, Augusto N.S. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987, p.112.

3.4 População e amostra

A população deste estudo é composta pelas indústrias do polo eletro-eletrônico da Zona Franca de Manaus, que já firmaram o Acordo da Participação nos Lucros ou Resultados com os seus empregados, perante o sindicato de suas respectivas categorias.

Dessa população, extraiu-se uma amostra do tipo intencional, selecionando-se as dez maiores(em termos de faturamento) empresas que detêm cerca de 80% do faturamento global daquele seguimento. Segundo RICHARDSON¹⁰³:

“os elementos que formam a amostra relacionam-se intencionalmente de acordo com certas características estabelecidas no plano e nas hipóteses formuladas pelo pesquisador. Se o plano possuir características que definam a população, é necessário assegurar a presença do sujeito-tipo. Desse modo, a amostra intencional mostra-se representativa do universo. Entende-se por sujeito-tipos aqueles que representam as características típicas de todos os integrantes que pertencem a cada uma das partes da população”.

Como as indústrias do polo eletro-eletrônico possuem características semelhantes em termos de atividade econômica e além disso, as empresas selecionadas apresentam maior volume na geração de riquezas a serem distribuídas, acredita-se que a amostra seja representativa em relação ao restante do universo.

Para o processo de seleção, obteve-se uma lista na SUFRAMA- Superintendência da Zona Franca de Manaus, que contém todas as indústrias do polo eletro-eletrônico da Zona Franca de Manaus que estão em plena operação. Em um segundo contato com um funcionário-chave do citado órgão, obteve-se a informação da classificação das empresas em termos de faturamento.

¹⁰³ RICHARDSON, Roberto J. e colaboradores PERES, José A. de S.P. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas, 1985, p.107.

3.5 Procedimento de coleta de dados

Os dados coletados durante a realização deste trabalho, foram os do tipo primários, ou seja, aqueles coletados pela primeira vez pelo pesquisador. E dados secundários assim entendidos aqueles já disponíveis em livros, demonstrações contábeis, relatórios, quadros, boletins, instrumentos contratuais e documentos assemelhados.

Os dados primários foram coletados através de entrevistas com pessoas-chaves de sindicatos, empresas e a Superintendência da Zona Franca de Manaus, cujo objetivo foi coletar informações que respondam aos questionamentos levantados. Os dados secundários foram coletados através da análise documental que constituiu o ponto focal desse estudo.

3.6 Análise dos dados

O procedimento adotado, para examinar o conteúdo dos Acordos de Participação nos Lucros ou Resultados das empresas em estudo, foi a análise documental, utilizando-se também a análise das categorias identificadas durante o exame. Para TRIVINÕS¹⁰⁴, a análise documental é um “tipo de estudo descritivo que fornece ao investigador a possibilidade de reunir uma grande quantidade de informação sobre leis estaduais de educação, processos e condições escolares, planos de estudo, requisitos de ingresso, livros-texto etc.”

O procedimento específico de exame dos dados, desenvolveu-se em três etapas. Num primeiro momento foi procedida a análise documental através da leitura e inspeção de todas as cláusulas constantes dos Instrumentos de Acordos de Participação nos Lucros ou Resultados. O passo seguinte foi a construção das categorias da pesquisa resultantes da análise documental nas quais estão contidos os conceitos emergentes no estudo. Numa última etapa, esses

¹⁰⁴ TRIVINÕS, Augusto N.S. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987, p.111.

conceitos são confrontados com a teoria existente proporcionando assim o surgimento de novas teorias.

3.7 Limitações do estudo

Por ser esta pesquisa de natureza qualitativa, os resultados nela obtidos não podem ser extrapolados para o restante da população de empresas do estudo, restringindo-se, portanto às empresas pesquisadas. Entretanto, de acordo com as regras científicas, estes resultados servem como referência e orientação para comparações com dados coletados em outras pesquisas.

Além disso, este trabalho fechou seu foco em uma questão bem restrita sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, que foi a busca de evidências que comprovassem a utilização das informações contábeis como subsídio ao estabelecimento das diretrizes para a distribuição de lucros ou resultados ao empregados, sendo desconsiderados dessa forma outros temas também importantes dentro do assunto abordado.

Contudo, acredita-se que estas limitações não invalidam os resultados obtidos nesta pesquisa, vez que a mesma teve como propósito aprofundar os conhecimentos sobre o tema abordado e conseqüentemente fornecer subsídios para novos estudos.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Esse capítulo contém a descrição e a análise dos dados coletados. Num primeiro momento é feita a descrição sumária das empresas em estudo, cujo propósito é fornecer uma visão geral das mesmas no que se refere ao tempo de atuação, linha de produção, volume de investimentos, número de funcionários e outras características que possibilitem a sua contextualização.

Em seguida, é feita a descrição dos principais preceitos constantes nas cláusulas dos Acordos Coletivos de Participação no Lucros ou Resultados da Empresas em estudo, visando proporcionar uma noção geral das regras estipuladas na determinação das diretrizes para a implantação da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas.

Por fim, num terceiro momento, é feita a análise geral e individual das categorias identificadas no estudo.

4.1 Apresentação das empresas pesquisadas

Visando assegurar o sigilo das informações e a identidade das empresas pesquisadas, adotou-se critérios específicos no que se refere à identificação das entidades, a divulgação do número de funcionários, e o volume de investimentos fixos das mesmas.

Assim, as organizações serão designadas por nomes de fantasia que fazem referência a sua localização, ao polo de atuação das mesmas e a sua classificação por ordem decrescente de faturamento produzido dentro daquele segmento.

As informações correspondentes ao total de funcionários e ao volume de investimentos fixos serão fornecidas em números inteiros, ou seja, após ser aplicado o critério de arredondamento. Dessa forma, são apresentadas a seguir as principais características das

empresas ZFM Polo Procomp.1, ZFM Polo Procomp.2, ZFM Polo Pro.3, ZFM Polo Pro.4, ZFM Polo Pro.5, ZFM Polo Pro.6, ZFM Polo Procomp.7, ZFM Polo MCS.8, ZFM Polo Pro.9 e ZFM Polo Pro10, que compõem o grupo de unidades de pesquisa nesta dissertação.

Empresa ZFM Polo Procomp.1

Iniciou suas atividades produtivas em 1972. Encontra-se sediada no Distrito Industrial da Zona Franca de Manaus. Sua linha de produção é composta por televisores, câmera de vídeo, televisor combinado com vídeo cassete, vídeo cassete, conjunto de som, alto falante montado em caixa acústica, rádio com toca-fita e gravador, toca disco de vinil, toca disco digital a laser, fac-simile, telefone celular, auto-rádio com toca disco digital a laser, amplificador elétrico de audio frequência, auto-rádio com toca-fitas, reproduutor grav. de fitas cassetes, rec. de sinais via satélite/cabo, bateria tel. Celular, carregador de bateria para telefone celular, telefone com fio, telefone com fio e secretária eletrônica, telefone com fio e viva voz, telefone sem fio, telefone sem fio com secretária eletrônica, digital vídeo disc/cd player, injeção plástica, PCI, conj. mecanismo áudio-vídeo, teclado, transformadores e motores. Para o desempenho dos seus objetivos organizacionais conta com um investimento fixo na ordem de US\$ 507.000.000 e desempenha as suas atividades com uma mão-de-obra no total de 5.500 funcionários. Possui Certificado ISO9001.

Empresa ZFM Polo Procomp.2

Iniciou as suas atividades produtivas no ano de 1973. Encontra-se sediada no Distrito Industrial da Zona Franca de Manaus. Tem como objetivo principal a produção de televisores, rádios portáteis, rádios relógios, toca disco, tape decks, rádio gravador, comb.3x1 receiver, auto rádios, vídeo cassete, PCI montada, head fone, barbeadores, depiladores, monitor de vídeo, comb. de audio, receptor de sinal de televisão via satélite, toca-discos digital , laser,

cinescópio com bobina de deflexão acoplado, bobina de deflexão “yoke” e transformador de saída horizontal “fly-back”. Para o desempenho das suas atividades operacionais, conta com um investimento fixo na ordem de US\$ 248.000.000 e desempenha as suas atividades com uma mão-de-obra no total de 3.000 funcionários. Possui Certificado de ISO9001.

Empresa ZFM Polo Pro.3

Deu início as suas atividade produtivas em 1972. Encontra-se sediada no Distrito Industrial da Zona Franca de Manaus. Sua linha de produção compõe-se de aparelhos de áudio, vídeo, system, rádio relógio, disco laser, vídeo cassete, calculadoras, monitor de vídeo, fac-símile e camera de vídeo. Atua no mercado com um investimento fixo na ordem de US\$ 286.000.000 e conta com uma mão-de-obra no total de 1.500 funcionários. Possui Certificado de ISO9002.

Empresa ZFM Polo Pro.4

Iniciou as suas atividades produtivas em 1974. Encontra-se sediada no Distrito Industrial da Zona Franca de Manaus. Sua linha de produção é composta por máquina automática pagadora, impressora matricial de impacto, teclado com leitor de cartão magnético, leitora de caracteres manual, leitora de caracteres CMC-7 (manual e semi-automática), unidade digital de processamento, controladora remoto de terminais, emuladora de impressora, placa emuladora de terminais, televisores .emulores, televisores .preto e branco, vídeo cassete, minisystem, toca disco laser, transformadores, placa de circuito impresso, placa montada, telefac-símile, microcomputador, monitor de vídeo, toner, conjunto fotoreceptor orgânico, fotocopiadora e forno microondas. Para o desempenho de suas atividades operacionais a empresa dispõe de um investimento fixo na ordem de US\$ 141.000.000 e conta com uma mão-de-obra no total de 4.000 operários. Possui Certificado ISO9001

Empresa ZFM Polo Pro.5

Esta empresa mantém várias unidades instaladas em outros estados do Brasil. Entretanto, a unidade sediada no Distrito Industrial da Zona Franca de Manaus deu início as suas atividades produtivas em 1973. Sua linha de produção é composta por televisor, rádio gravador, aparelho de som 3x1, forno de microondas, condicionador de ar, lavadora eletrônica de roupa, vídeo cassete, telefone, telefone celular, monitor de vídeo, rádio gravador, telefone com secretária eletrônica, receptor de sinal de televisão via cabo e de via satélite e bateria para telefone celular. Atua no mercado com um investimento fixo na ordem de US\$ 10.000.000 e conta com uma mão-de-obra no total de 760 funcionários. A empresa possui Certificado ISO9002.

Empresa ZFM Polo Pro.6

Iniciou as suas atividades produtivas em 1970. Encontra-se sediada no Distrito Industrial da Zona Franca de Manaus. Sua linha de produção é composta por televisores, fornos microondas, amplificadores, toca-discos, toca-fita, gravador, equalizador, receiver, tape deck, vídeo cassete, magnetron, PCI montada, conjunto 3x1 com e sem laser, depilador, barbeador, micromotor, capacitor, telefone por fio conjugado com outros aparelhos, telefone portátil sem fio, telefone celular e fac-simile. Para o desempenho de sua atividade operacionais, conta com um investimento fixo na ordem de US\$ 118.000.000 e dispõe de uma mão-de-obra no total de 740 empregados. Possui Certificado ISO9002.

Empresa ZFM Polo Procomp.7

Iniciou as suas atividades produtivas em 1973. Encontra-se sediada no Distrito Industrial da Zona Franca de Manaus. Sua linha de produção é composta por regulador e reproduzidor de som, amplificador de som, sintonia AM/FM, amplificador c/ sint. (receiver), toca-disco estéreo combinado c/ toca fita, rádio portátil, radiogravador, televisores, vídeo cassete, máquina p/ fazer café, telefone de mesa, parede, telefone celular, telefone sem fio, telefone com secretária eletrônica, rádio relógio e aparelho transceptor, fac-simile, kit veicular para telefone celular, amplificador de pot. p/ telefone celular, carregador rápido p/ telefone celular, celular adaptado, celular p/ fax, antena externa para veículos, antena para telefone celular, adaptador de telefone, celular para acendedor de cigarros, baterias e carregador para telefone celular, receptor digital de mensagens, receptor de sinais de TV via satélite, bobinas osciladoras de FUI/FU e de FI/FM, PCIs montadas, transformadores, flações, mecanismos e peças plásticas injetadas e/ou expandidas. Para fazer face aos seus objetivos sociais, conta com um investimento fixo na ordem de US\$ 147.500.000 e dispõe de uma mão-de-obra no total de 1500 funcionários. Possui Certificado IS09002.

Empresa Polo MCS.8

Deu início as suas atividades produtivas em 1987. Encontra-se sediada no Distrito Industrial da Zona Franca de Manaus. Sua linha de produção é composta por fotocopiadoras, conjunto tonalizador e fotoreceptor para copiadoras, cartuchos de cópias, impressoras a jato de tinta, impressoras a laser, fac-simile, fita de poliéster carbono, conjunto de impressão, partes e peças para fotocopiadoras. Para o desempenho de suas atividades operacionais, conta com um investimento fixo na ordem de 107.500.000 e dispõe de uma mão-de-obra no total de 600 funcionários. Possui Certificado ISO9002.

Empresa ZFM Polo Pro.9

Deu início as suas atividades produtivas em 1992. Encontra-se sediada na Estrada Torquato Tapajós da cidade de Manaus. Porém, mantém outros estabelecimentos sediados no Distrito Industrial da Zona Franca de Manaus. Sua linha de produção compõe-se de forno microondas, televisores em cores, vídeo cassete, disco laser de mesa e portátil, conjunto 3x1, conjunto 4x1 e condicionador de ar. Para o desempenho de suas atividades operacionais, conta com um investimento fixo na ordem de US\$ 59.000.000 e dispõe uma mão-de-obra no total de 700 empregados, mas faz parte de um grupo de empresas do ramo de eletrodomésticos que também dispõe de um número considerável de funcionários. Possui Certificado ISO9002

Empresa ZFM Polo Pro.10

Iniciou as suas atividades produtivas em 1993. Encontra-se sediada no distrito industrial da Zona Franca de Manaus. Sua linha de produção é composta por calculadoras e suprimentos, fotocopadora e suas peças de reposição (rolo de aquecimento, lamina de limpeza), monitor de vídeo colorido, monitor de vídeo monoc., revelador, toner, cilindro fotoreceptor e fac-simile. Para o desempenho de suas atividades operacionais, conta com um investimento fixo na ordem de US\$ 19.000.000 e dispõe de uma mão-de-obra no total de 300 empregados. Possui Certificado ISO9002.

4.2 Descrição dos acordos de participação nos lucros ou resultados

Nesse tópico serão descritas as principais regras contidas nas cláusulas dos acordos de participação nos lucros ou resultados-PLR das empresas em estudo. A abordagem será feita de forma individual e enfocará aspectos como, os motivos que levaram a empresa a firmar o acordo com os seus empregados, os objetivos do acordo, sua abrangência e exclusões, prazo de validade, parâmetros para distribuição de lucros ou resultados, no que se refere ao alcance

de metas e/ou objetivos, valor e forma de pagamento da participação nos lucros ou resultados, mecanismos de aferição de lucros e/ou resultados e demais regras gerais.

Acordo de PLR Empresa ZFM Polo Procomp. I

O acordo foi firmado em atendimento à Medida Provisória 1.355, de 13 de março de 1996, e tem como objetivo definir as regras de participação nos resultados a serem distribuídos aos empregados da empresa em tela, ficando o programa de participação condicionado ao atingimento de metas individual e globais preestabelecidas. Dentre as disposições gerais constantes no acordo, destacam-se as seguintes:

a) Faz referência ao disposto no artigo 3º, da Medida Provisória 1.355 acima, para ratificar a não incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, mencionando também que não se aplica a este tipo de remuneração o princípio da habitualidade. Define que o acordo terá vigência de doze meses e que os beneficiários da participação nos resultados são somente aqueles que foram admitidos a partir da data em que o acordo foi homologado, ficando, portanto, excluídos os funcionários que tiveram seus contratos de trabalho rescindidos anteriormente a essa data. Exclui também da participação nos resultados, os funcionários demitidos por justa causa, os contratados de empresas prestadoras de serviços, de mão-de-obra temporária, bem como os que estavam com seus contratos suspensos até o dia anterior em que o acordo começou a vigorar.

b) Determina que os funcionários que forem dispensados pela empresa “sem justa causa”, bem como aqueles desligados por vontade própria, receberão a parcela de participação nos resultados proporcional aos meses trabalhados, considerando-se como mês integral as frações igual ou superior a quinze dias. Para os funcionários transferidos entre unidades ou departamento da empresa, o valor da participação será pago de acordo com os

resultados obtidos no setor ou área onde o mesmo estiver lotado na maior parte do tempo durante o período de avaliação.

c) Estabelece metas coletivas e metas individuais a serem atingidas dentro do período de vigência do acordo, para que o empregado possa fazer jus à aquisição do direito à participação nos resultados. As metas coletivas são estabelecidas através de dois critérios que são a lucratividade/rentabilidade e o desempenho das manufaturas. O critério baseado no lucro/rentabilidade está condicionado ao atingimento ou superação da rentabilidade de 6,1% no balanço daquele exercício em que o acordo se encontra em vigor. Essa rentabilidade é medida através da divisão do lucro líquido do ano, acrescido do incentivo fiscal do imposto de renda (se houver), pela receita operacional bruta.

d) Critério baseado na manufatura, aplica-se aos empregados lotados naquele setor e estes deverão atingir ou superar os indicadores específicos para sua respectiva manufatura, levando-se em conta a produção, produtividade e qualidade. O programa de Produção é avaliado em termos de prazo e quantidade. A produtividade é avaliada através do cumprimento do tempo balanceado. A qualidade é avaliada pelo cumprimento das metas estabelecidas através da utilização de dois índices distintos, um que mede o rendimento em qualidade do processo produtivo e o outro que mede o nível de qualidade de um lote de produtos acabados. Durante o período de vigência do acordo, se houver alterações na conjuntura econômica do país, ou se ocorrerem ajustes no orçamento da empresa, essas metas coletivas poderão ser revisadas pela empresa.

e) Dos critérios aplicados no alcance das metas globais citadas acima, surgem os indicadores para a distribuição de pesos entre os empregados da manufatura e da administração. Tanto para os funcionários da manufatura, quanto para os da administração, o

alcançe da meta obtida através do lucro/rentabilidade proporciona um peso de 50% que equivale a 0,50 do salário do empregado. Já o alcance de meta obtido através do critério manufatura, só se aplica aos empregados daquele setor e a estes são atribuídos os seguintes pesos: a) produção, 10% que equivale a 0,10 do salário; b) produtividade, 7% que equivale a 0,07 do salário; e c) qualidade 8% que equivale a 0,08 do salário sendo igualmente dividido entre os dois índices que medem a qualidade.

f) Quanto as metas individuais, estas são baseadas nos critérios de assiduidade, disciplina e desempenho estabelecidos no Programa de Avaliação de Desempenho existente na empresa. A assiduidade é avaliada pelo número de faltas e atrasos e a disciplina pelo respeito às normas gerais da empresa. O critério desempenho é avaliado pela chefia do empregado e leva em consideração o comprometimento deste com as metas do setor e do cargo.

g) Dos critérios estipulados para o alcance das metas individuais surgem também os percentuais para distribuição de pesos. Esses percentuais são atribuídos aos funcionários da manufatura e aos funcionários administrativos. Ao critério assiduidade, é atribuído um percentual de 7% para os funcionários da manufatura, que equivale a 0,07 de seus salários, e 15% para os funcionários administrativos, que representa 0,15 de seus salários. Para o critério disciplina é atribuído um percentual de 8% para os funcionários da manufatura e 15% para os funcionários da administração, o que equivale a 0,08 e 0,15, respectivamente, de seus salários. Por fim, o critério desempenho atribui um percentual de 10% para os funcionários da manufatura e 20% para os funcionários da administração, equivalendo, respectivamente, a 0,10 e 0,20 de seus salários.

h) Ocorrendo a hipótese de ultrapassagem tanto dos indicadores da metas globais quanto das metas individuais, a participação nos resultados é limitada aos percentuais que foram preestabelecidas pela empresa e a superação de qualquer um desses indicadores não poderá ser utilizada como complementação de outro indicador. No que se refere ao acompanhamento do alcance desses resultados, os funcionários poderão checá-los através da leitura de avisos específicos preparados pela empresa e afixados em quadros.

i) Persistindo alguma dúvida por parte dos empregados, estes poderão solicitar esclarecimento aos seus representantes e aos membros do setor de recursos humanos. A empresa salienta que essa metodologia de atribuição de pesos visa beneficiar o empregado, pois ocorrendo a hipótese em que este não alcance um ou alguns dos indicadores listados e alcance os demais, aqueles não eliminam a avaliação destes.

j) Quanto ao valor da participação nos lucros ou resultados, este é calculado com base no salário nominal do empregado e nos pesos mencionados anteriormente. Leva em conta uma carga horária mensal de 220 horas, sendo que o valor máximo de pagamento é de até um salário nominal do empregado, desde que ele atinja tanto as metas coletivas quanto as metas individuais. O pagamento da participação é efetuado no quadragésimo mês subsequente ao do período de vigência do acordo.

k) Além das regras mencionadas nos parágrafos anteriores, o acordo menciona uma ressalva que assegura à empresa a possibilidade de revisão do mesmo, caso a legislação da participação nos lucros venha sofrer modificações. Acrescenta ainda o acordo, que se houver qualquer alteração nos dispositivos legais que venham provocar mudanças na forma e nas regras de distribuição dos resultados, os valores eventualmente pagos aos empregados serão devidamente compensados. Por fim, é fixada a vigência do acordo em doze

meses, ficando também expresso entre as partes que este pode ser prorrogado automaticamente.

Acordo de PLR Empresa ZFM Polo Procomp.2

O primeiro acordo de participação nos resultados foi firmado no ano de 1995, em atendimento a Medida Provisória n.º. 1.104 datada de 25.08.95. Nos anos seguintes reafirmou o pacto através de Termo de Aditamento. Dentre as disposições gerais do acordo, destacam-se as seguintes:

a) Vincula o programa ao atingimento de metas preestabelecidas no início de cada exercício a serem apuradas e divulgadas no final do mesmo. Determina que o acordo é aplicável a todos os empregados que possuam contrato firmado com a empresa por tempo indeterminado e que estejam em vigor naquela data, englobando inclusive aqueles admitidos e/ou demitidos durante o citado período aos quais quem será aplicada a proporcionalidade equivalente ao 13º salário. Inclui-se também os funcionários que por motivo de doença, acidente ou maternidade, estejam afastados de suas funções.

b) No entanto, exclui do programa os estagiários, os trabalhadores de nível executivo, os trabalhadores afastados que não se enquadram entre os funcionários mencionados anteriormente, os trabalhadores avulsos e temporários, os trabalhadores com contrato por prazo determinados, terceiros que prestem serviços para a empresa e os empregados demitidos por justa causa. Adverte que a participação não possui natureza salarial e que a mesma não está sujeita ao critério da habitualidade que é devido sobre outras verbas trabalhistas. Além disso, fica também expresso que referida remuneração está isenta de

incidência de encargos sociais sobe as parcelas pagas, excetuando-se o caso do Imposto de Renda na Fonte que deverá ser tributado em separado dos demais rendimentos do funcionário.

c) Para o alcance das metas que são preestabelecidas no início de cada exercício, a empresa estabeleceu três índices, que levam em conta a produção dos objetos que a empresa fabrica, a melhoria da qualidade desses objetos e o grau de absenteísmo dos empregados. O item produção refere-se ao cumprimento dos planos de produção mensais acordados entre as áreas comercial e industrial, definidos no mês anterior à vigência do acordo, é atribuindo-lhe 60 pontos num total de 100. O item melhoria da qualidade dos produtos leva em consideração o índice de defeitos detectados nos postos de ajustes/testes existente no processo produtivo atribuindo-lhe 30 pontos num total de 100. O item absenteísmo refere-se ao índice de faltas e atrasos acumulados dos empregados ao trabalho, excluindo os funcionários executivos, os que encontram-se de licença remunerada e não remunerada e aqueles afastados por motivo de licença previdenciária e em gozo de férias atribuindo-lhe 10 pontos num total de 100.

d) índice que leva em conta a produção é medido por um relatório destinado à avaliação da performance da empresa. Esse relatório demonstra a análise do volume da produção realizada em determinado período. O índice melhoria da qualidade dos produtos é medido pelo relatório mensal de qualidade que evidencia o produto da divisão do total de aparelhos detectados com defeitos no processo produtivo, pelo total de aparelhos produzidos naquele período. O índice absenteísmo é medido pelo relatório mensal de absenteísmo da empresa e leva em conta percentuais variados, estabelecidos para os meses do ano, como uma das metas a serem alcançadas. O cálculo do absenteísmo é feito através da divisão das horas de faltas e atrasos do mês, pelo total de horas trabalhadas nesse mesmo período.

e) Com os resultados dos relatórios mencionados, é procedido o cálculo dos pontos alcançados. Para o item produção, o número de pontos corresponde ao produto da divisão do total de aparelhos produzidos no mês, pelo número de aparelhos definido no plano mensal da empresa, sendo esse produto multiplicado pelo número de pontos que foi atribuído a essa meta. O número de pontos do item melhoria da qualidade dos produtos é encontrado através da divisão do resultado obtido na meta para o índice da qualidade global, pelo índice de qualidade real do período (média móvel dos três últimos meses), atribuindo-se ainda o peso 30. Para o item absenteísmo, os pontos são encontrados mediante a divisão da meta do mês para o índice absenteísmo, pelo absenteísmo real do mês, aplicando-se a esse resultado o peso 10. A fórmula para o cálculo desses indicadores, bem como os resultados encontrados, são divulgados em um relatório mensal existente na empresa.

f) Acordo estabelece que o valor da participação dos empregados nos resultados está fixado em R\$ 4,50 (quatro reais e cinquenta centavos) por ponto atingido na contagem anual. O pagamento será efetuado da seguinte forma: 50% dos pontos acumulados nos meses de janeiro a junho, do período de vigência do acordo, será pago em 31 de julho do citado período, a título de adiantamento do total a ser apurado no final do mesmo ano. E, em 31 de janeiro do ano subsequente, será efetuado o pagamento do valor equivalente aos 100% dos pontos acumulados, apurados dos meses de janeiro a dezembro do ano anterior, descontado o adiantamento de junho também do ano anterior. Ocorrendo a hipótese de que os pontos obtidos não cheguem a 70, nada será devido pela empresa, a título de participação nos resultados.

g) São também feitas considerações que visam salvaguardar a empresa quanto aos seguintes aspectos:

- prazo para pagamento da parcela a ser distribuída aos empregados que fizerem jus ao seu recebimento;
- comprometimento tanto da parte dos empregados, quanto da classe sindical a qual estão vinculados, de que não reivindicarão outras verbas em condições semelhantes as participação nos resultados, e que também esta prevalece sobre qualquer outros títulos como: produtividade, décimo quarto salário e outras espécies de concessões extra salariais;e
- reconhecimento por parte dos envolvidos no acordo, de que a eficácia do acordo depende exclusivamente do alcance das metas e indicadores estabelecidos. Por último, a Cláusula Nona, que fixa o prazo de vigência do acordo em doze meses, alertando que no caso do não atendimento às condições previstas no citado instrumento, este terá seu vencimento antecipado sem ensejar qualquer ônus.

Acordo PLR Empresa ZFM Polo Pro.3

O acordo foi firmado em atendimento ao instrumento legal que instituiu a participação nos lucros ou resultados. E as suas principais regras são:

a) As regras gerais dispostas no acordo vinculam a participação nos resultados atingimento de metas previamente estabelecidas, no início de cada exercício. O programa é destinado a todos os empregados que mantiverem contrato com a empresa por prazo determinado, na época de vigência do acordo, incluindo até mesmo os que se encontram afastados por motivo de licença maternidade.

b) Contudo, exclui do acordo estagiários, diretores e gerentes que já participam de outros planos semelhantes, os funcionários demitidos antes do início de vigência do acordo, os trabalhadores com contrato por prazo determinado, os trabalhadores avulsos e

temporários, (exceto mão-de-obra direta), terceiros, prestadores de serviços e funcionários demitidos por justa causa. Para os funcionários admitidos durante o curso do período de vigência do acordo, será aplicado o princípio da proporcionalidade.

c) Afirma no citado acordo, que a sistemática de participação que está implantando não possui natureza salarial e nem constitui critério de habitualidade. Além disso, que a parcela distribuída está isenta de encargos sociais, excetuando-se o caso do Imposto de Renda na Fonte. Firma com as partes envolvidas (sindicatos e empregados) o compromisso de que as mesmas não reivindicarão outras verbas em condições semelhantes, e que o atendimento da distribuição de resultados prevalece sobre quaisquer outros títulos como: produtividade, décimo quarto salário, e outras concessões extra-salariais.

d) Outra afirmação constante no acordo é que a sua eficácia depende exclusivamente das metas e indicadores previamente estabelecidos no início de cada exercício. Essas metas e/ou objetivos levam em conta os seguintes itens: a lucratividade da empresa; a assiduidade dos empregados; o desempenho dos empregados; a redução de horas paradas; e a redução no número de defeitos no processo produtivo.

e) Percentual da meta em função da lucratividade da empresa está fixado em 9,8%, conforme objetivo traçado no plano operacional da empresa. Esse percentual poderá ser encontrado através da seguinte fórmula:

$\frac{\text{LAIR}}{\text{ROL}} \times 100$, onde:

ROL

LAIR = Lucro antes do Imposto de Renda

ROL = Receita Operacional Líquida

f) A meta assiduidade, deve atingir uma média anual não inferior a 99% sendo que esse percentual poderá ser obtido através da seguinte fórmula:

$\frac{HTM - HFSA}{HTM} \times 100$, onde

HTM

HTM = Horas totais do mês

HFSA = Horas faltas sem abono

g) A meta desempenho dos empregados deve atingir no período considerado uma média geral (somatória das horas paradas no 2º semestre, nas três unidades fabris, dividido por seis) de 85% e será calculada através da seguinte fórmula:

$\frac{\sum HP}{\sum HD} \times 100$ onde:

$\sum HP$

$\sum HP$ = Somatória das Horas Produtivas das três unidades fabris

$\sum HD$ = Somatória das Horas Disponíveis das três unidades fabris.

h) Para a meta redução de horas paradas, foi estipulado um percentual de redução na ordem de 20% na média de horas, no segundo semestre do exercício de vigência do acordo, com relação a média de horas paradas no segundo semestre do exercício anterior.

i) Para a meta redução de número de defeitos no processo produtivo de foi estipulado um percentual de redução na ordem de 15% na média de defeitos no processo até o mês de dezembro daquele exercício de vigência do acordo, ou seja, de 6,10% para 5,19%.

Este índice poderá ser encontrado através da seguinte fórmula:

QUALIDADE DEFEITOS NO PROCESSO = $\frac{DP \times 100}{P}$

P

- j) Para determinar os referidos índices, o acordo determina que:
- devem ser expurgados dos cálculos, as situações de excepcionalidade, que de acordo com a análise conceitual da engenharia, alterem os parâmetros de forma distorcida:

- o valor da participação deve ser calculado de forma ponderada de acordo com o percentual alcançado em cada índice;
- os índices devem ser considerados em termos globais, não sendo aceita a medição setorizada; e
- os índices devem ser calculados de acordo com a metodologia específica da empresa.

Todos os dados necessários para os cálculos dos índices citados poderão ser extraídos de relatórios específicos existentes na empresa.

j) No que tange ao valor da participação nos resultados, este corresponde a 50% (cinquenta por cento) do salário nominal de cada um dos empregados, desde que sejam atingidas todas as metas para o exercício de vigência do acordo. Contudo, deve ser obedecido um mínimo de R\$ 466,00 (quatrocentos e sessenta e seis reais), sendo que o pagamento deverá ser efetuado da seguinte forma: 50% (cinquenta por cento) do valor da participação, no mês de novembro daquele mesmo exercício de vigência do acordo, a título de adiantamento e o restante, se forem atingidas todas as metas, no mês de março do ano subsequente, caso contrário, ou seja, se não forem atingidas as metas de forma integral, o valor da participação é pago proporcionalmente ao percentual de atingimento.

k) Em suas disposições finais, o acordo menciona que as partes se comprometem e asseguram que as condições nele previstas prevalecem sobre quaisquer outras condições estabelecidas em Convenções Coletivas da Categoria, Lei ou Medida Provisória. Além disso, quaisquer divergências entre as partes devem ser negociadas ente sí e, no caso de não haver entendimento, deve ser levada à apreciação do Ministério do Trabalho.

Acordo PLR Empresa ZFM Polo Pro.4

O acordo foi firmado em atendimento à Medida Provisória 1.539-30 de 11 de abril de 1997 e tem como objetivo proporcionar aos empregados dessa organização um sistema de participação nos resultados com base no atingimento de metas previamente estabelecidas a serem alcançadas no período de doze meses, prazo este fixado para vigência de todas as demais condições. Dentre as disposições gerais contidas no acordo, destacam-se as seguintes:

a) Elege como beneficiários do programa, todos os empregados pertencentes aos estabelecimentos fabris das empresas situadas na Zona Franca de Manaus, entretanto, a participação nos resultados poderá ocorrer de forma parcial ou integral. Para os empregados, inclusive aprendizes, que tiverem trabalhado durante todos os meses do ano de vigência do acordo, a parcela é paga de forma integral, ficando excluídos apenas aqueles funcionários que receberem qualquer tipo de remuneração variável, como por exemplo, prêmio de produção semestral, gratificação, bônus, comissão semestral, prêmio de produtividade semestral e comissão por vendas.

b) Os empregados que estiverem afastados (inclusive os aprendizes) por acidente de trabalho, licença maternidade e os que forem admitidos ou demitidos no decorrer do exercício de vigência do acordo, recebem a participação nos resultados de forma parcial, ficando excluídos também nesse caso, os que recebem os tipos de remuneração variável já citados anteriormente. O cálculo da proporcionalidade será feito a razão de 1/12 avos para cada mês de trabalho, durante o período considerado, incluindo-se nesse cômputo a fração de dias igual ou superior a 15 (quinze).

c) Para os empregados que forem transferidos entre empresas do mesmo grupo, o valor da participação também será pago de forma parcial, levando em conta o período

trabalhado em cada empresa e a forma respectiva de cada acordo, excetuando-se aqui também, os trabalhadores que recebem a remuneração variável citada anteriormente. Não são considerados elegíveis para efeito de recebimento da participação, os funcionários estagiários, os trabalhadores temporários, os autônomos e os prestadores de serviços.

d) Determina que os parâmetros para concessão ou não da participação nos resultados estão baseados no alcance de metas que levam em consideração quatro itens: qualidade dos produtos; produtividade; absenteísmo; e acidentes de trabalho.

O primeiro indicador mede o nível de aprovação dos produtos no processo produtivo sendo que este é subdividido em cinco subitens (B1, B2, J1, J2 e J), que, por sua vez, também se subdividem como segue:

☞ B1

a 1 PLACAS

$$\text{F.P.Y. (1) = \% APROVAÇÃO REPROCESSO/IM x \% APROVAÇÃO TESTE ELÉTRICO x \% MASCARA x \% SIMBOLOGIA = (2) APROVAÇÃO}$$

Obs. (1) First Pass Yield = Fazer certo na primeira vez

(2) Índice de aprovação.

☞ B2

b 2 ÁUDIO

MONTAGEM FINAL

$$\text{F.P.Y. (1) = \% APROVAÇÃO (TESTE ELÉTRICO) x \% APROVAÇÃO (TESTE CLIENTE) = (2) APROVAÇÃO}$$

Obs. (1) First Pass Yield = Fazer certo na primeira vez

(2) índice de aprovação para todos os modelos de áudio.

☞ J1

c 1 INFORMÁTICA

$$\text{F.P.Y. (1) = \% DE APROVAÇÃO (IA) x \% APROVAÇÃO (IM) = (2) APROVAÇÃO}$$

Obs.(1) First Pass Yield = Fazer certo a primeira vez

(2) Índice de aprovação

☞ J2

d 1 VCR

$$\text{F.P.Y. (1) = \% APROVAÇÃO (IA) x \% APROVAÇÃO (IM) x \% APROVAÇÃO (MF) = (2) APROVAÇÃO}$$

Obs. (1) First Pass Yield = fazer certo na primeira vez

(2) Índice de aprovação

☞ J

e 1 TVC

$$\text{F.P.Y. (1) = \% APROVAÇÃO (IA) x \% APROVAÇÃO (IM) x \% APROVAÇÃO (MF) = (2) APROVAÇÃO}$$

Obs. (1) First Pass Yield = Fazer certo na primeira vez.

(2) Índice de aprovação

O segundo item afere a eficiência do processo produtivo de cada unidade fabril e também é subdividido em cinco subitens (B1, B2, J1, J2 e J), sendo que o seu cálculo é efetuado da seguinte forma:

$$\frac{\text{TOTAL DE HORAS AUTORIZADAS X 100}}{\text{TOTAL DE HORAS PAGAS}}$$

O terceiro item, representa o grau de frequência da mão-de-obra empregada e nele são inclusas as ausências ocorridas em dias úteis, mesmo que estas sejam parciais, excluindo-se apenas os afastamentos por motivo de licença maternidade ou outra que tenha sido concedida pelo INSS. O cálculo desse índice é procedido através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{SOMATÓRIA DE HORAS DE AUSÊNCIA x 100}}{\text{SOMATÓRIA DE HS NORMAIS CONTRATADAS}}$$

O quarto e último item representa o número de dias que o funcionário perdeu em virtude de acidente de trabalho. O índice poderá ser encontrado através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{SOMATÓRIA DE N.º DIAS PERDIDOS COM ACIDETE. DE TRABALHO}}{\text{NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS}}$$

Para os itens mencionados a empresa atribui os seguintes pesos:

Tabela 1 - Atribuição de pesos para o alcance de metas na empresa *ZFM Polo Pro.4*

ÍTEM	PESO
Qualidade	0,3
Produtividade	0,3
Absenteísmo	0,2
Acidentes dos trabalho	<u>0,2</u>
TOTAL	1,0

e) No estabelecimento das metas, as melhorias esperadas pela empresa, para o exercício de vigência do acordo, tomam por base os resultados auferidos no exercício anterior. Ocorrendo a hipótese do não atingimento das metas em sua totalidade, o alcance das mesmas será considerado de forma proporcional. E caso a proporcionalidade de atingimento seja superior a 40% o prêmio será pago na proporção desse atingimento, limitado ao teto de 100%. A divulgação dos resultados alcançados é feita mensalmente, através de relatórios oficiais existentes na empresa.

f) Quanto ao valor da participação nos resultados, o acordo determina para o exercício de sua vigência, um montante fixo de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), por empregado. Esse montante só será pago aos funcionários elegíveis, se estes alcançarem todos os objetivos preestabelecidos. Caso sejam atingidos somente parte dos objetivos definidos, o valor é pago de forma proporcional. Mesmo que as metas sejam ultrapassadas, a parcela a ser distribuída fica limitada ao valor acima mencionado, sendo que o pagamento da mesma, deverá ocorrer até o mês subsequente ao do término da vigência do acordo.

g) Em suas disposições gerais, o acordo faz referência ao dispositivo da Medida Provisória, que determina a não incidência de encargos sociais e trabalhistas sobre a parcela a ser distribuída aos empregados, exceto o Imposto de Renda Retido na Fonte que deve ser retido sobre esse rendimento de forma separada. O acordo menciona que a esse tipo de remuneração não se aplica o princípio da habitualidade e que os empregados se comprometem não apresentar reivindicações de qualquer pagamento adicional, sob qualquer título ou pretexto, inclusive os que se referirem a ganhos de produção, 14º salário, abonos, programas de qualidade total e outros de mesma natureza. Além disso, fica acordado entre as partes que o pacto será imediatamente suspenso se ocorrerem casos de força maior, caso fortuito, falência, concordata e outros fatos que, embora previsíveis, impeçam ou dificultem a vida normal da empresa.

h) Como medida de precaução, fica também expresso que ocorrendo alguma mudança na legislação, seja através de Medida Provisória, Lei, decisão da Justiça do Trabalho, ou ainda em decorrência de Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, que venham provocar alterações nas condições e/ou valores vigentes para o pagamento da participação nos resultados, ensejarão uma revisão de todas as regras ora estipuladas. Também será motivo de revisão e prorrogação do acordo, se no curso do mesmo ocorrerem alterações

nos parâmetros tecnológicos dos processos produtivos, máquinas e equipamentos, cabendo a empresa, conjuntamente com os seus empregados reverem as metas fixadas. Esse processo de prorrogação, revisão, renúncia ou revogação parcial ou total do acordo, está subordinado às normas constantes no artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Acordo PLR Empresa ZFM Polo Pro.5

O acordo estipula a participação nos resultados vinculada ao atingimento de metas previamente estabelecidas e foi firmado em 1996 e também nos dois exercícios seguintes. Os empregados que participam do programa são todos os que possuem vínculo com as empresas sediadas em Manaus e também com as demais empresas sediadas em outras cidades do Brasil. Dentre as disposições gerais contidas no plano, destacam-se as seguintes:

a) Determina que só terão direito a participação integral os funcionários que estiverem nas empresas durante todo o período estipulado para o alcance das metas, cabendo aos trabalhadores que são admitidos e demitidos durante o período os valores correspondentes a proporcionalidade a razão de 1/12 avos para cada mês ou fração igual ou superior a quinze dias.

b) Ficam excluídos do plano os funcionários demitidos por justa causa, os temporários, os estagiários e os prestadores de serviço. Além disso, fica definido que para os funcionários que ocupam o cargo de gerente de divisão o valor da participação será acordado em política específica. O acordo menciona que a participação será passível de retenção na fonte em separado dos demais rendimento do mês, contudo, fica isenta dos demais encargos sociais, trabalhistas ou previdenciários. Menciona também, que nos casos de força maior, caso fortuito, concordata, falência e outros fatos que impeçam ou dificultem a vida normal da empresa, o plano será imediatamente suspenso.

c) No que se refere aos objetivos a serem alcançados, o acordo determina que a meta a ser atingida será o lucro líquido total global para distribuição de dividendos das empresas pertencentes ao grupo, que deverá, no exercício de vigência do acordo (que é de doze meses), ser superior a R\$ 8.000.000,00 (oito milhões de reais). O direito dos empregados à participação, está condicionado ao atingimento dessa meta e a essa remuneração não é aplicado o princípio da habitualidade.

d) Sendo atingida a meta a que se refere o parágrafo anterior, a empresa pagará aos seus empregados, a título de participação os seguintes valores:

- um salário nominal do empregado, se o lucro líquido total for superior a R\$ 8.000.000,00 (oito milhões de reais);
- 50% (cinquenta por cento) do salário nominal do empregado, se o lucro líquido for acima de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais) e até R\$ 7.999.999,00 (sete milhões, novecentos e noventa e nove mil, novecentos e noventa e nove reais).

e) Além disso, menciona que qualquer alteração na legislação que venha acarretar ônus para a empresa, além das importâncias pactuadas no acordo, serão proporcionalmente reduzidas de tal modo que o desembolso efetuado pela empresa não sofre alteração. São exemplos desse tipo de acréscimos, os encargos trabalhistas, previdenciários e outros assemelhados. Ainda em relação as alterações, consta no acordo, que se ocorrer qualquer mudança nos parâmetros tecnológicos, nos processos produtivos e nas máquinas e equipamentos deverão ser revistas as metas fixadas. Por fim, o acordo estabelece que as metas para cada exercício, serão fixadas no início do mesmo.

Acordo PLR Empresa ZFM Polo Pro.6

O acordo foi firmado em atendimento a Medida provisória 1.276, de 12 de janeiro de 1996, e prevê a participação nos resultados vinculada ao atingimento de metas preestabelecidas. Dentre as disposições gerais do acordo destacam-se as seguintes:

a) Definição de que os beneficiários do programa são todos os funcionários com contratado por prazo determinado que estejam em vigor até o término do exercício de vigência do acordo. Inclui-se nesse rol as funcionárias afastadas por motivo de licença maternidade. Entretanto, para os funcionários que estejam afastados por motivo de saúde ou acidente de trabalho e ainda para aqueles que são admitidos durante a vigência do acordo, o montante a ser distribuído guardará a mesma proporcionalidade admitida para o 13º. salário.

b) Acordo exclui, do plano, os estagiários, os funcionários demitidos durante a vigência do acordo e que perceberam o aviso prévio indenizado, os empregados com contrato a prazo determinado, os trabalhadores temporários, terceiros, prestadores de serviços e funcionários demitidos por justa causa. O acordo menciona que a participação nos resultados não possui natureza salarial e nem acarreta incidência de encargos sociais, excetuando-se o caso do Imposto de Renda na Fonte. Além disso, menciona também que a esse tipo de remuneração não se aplica o critério da habitualidade e que as deliberações nele tomadas prevalecem sobre quaisquer condições previstas em Convenções Coletivas de Trabalho, Lei ou Medida Provisória.

c) Determina que a eficácia do acordo depende exclusivamente do alcance da meta redução do índice de absenteísmo, motivado por faltas não justificadas. Para o alcance dessa meta, os funcionários comprometem-se em atingir um índice de absenteísmo inferior a 1%, em média, durante o período de doze meses (exercício de vigência do acordo). Se o

b) No entanto, para os funcionários admitidos e demitidos durante o período de validade do acordo, será aplicada, para cada semestre, a proporcionalidade a razão de $1/6$ (um seis avos), para cada mês ou fração igual ou superior a quinze dias. Porém, no caso dos empregados demitidos sem justa causa, o período correspondente ao aviso prévio indenizado não entrará no cômputo do cálculo da proporcionalidade, sendo incluso apenas o aviso prévio trabalhado, desde que este seja integralmente cumprido. Ficam excluídos do programa, os funcionários demitidos por justa causa, os prestadores de serviço, os trabalhadores temporários e avulsos, os estagiários, os empregados que ocupam funções a nível de gerência e os que estejam com contrato de experiência vigorando nas datas dos pagamentos das participações.

c) Acordo vincula a participação nos resultados ao cumprimento de metas previamente estabelecidas, ratificando em cláusula específica que a eficácia do mesmo dependerá integralmente do cumprimento dessas metas, as quais são fixadas em função de três indicadores a saber: atendimento do plano de produção; índice de qualidade; e frequência geral dos empregados.

d) Cumprimento do plano de produção deverá atingir o percentual de 98% do plano de produção elaborado pela divisão de planejamento da empresa, sendo que a atribuição dos pontos será feita da seguinte forma:

Tabela 2 - Atribuição de pontos para o cumprimento do plano de produção na Empresa *ZFM Polo Procomp.7*

INTERVALOS	PONTUAÇÃO
98,00%	5 pontos
97,99% a 97,00%	4 pontos
96,99% a 96,00%	3 pontos
95,99% a 95,00%	2 pontos
94,99% a 94,00%	1 ponto
Abaixo	0 pontos

O acordo prevê que o plano deverá refletir sempre os últimos números acordados e que não serão consideradas as perdas de produção referentes a horas paradas por intempéries, por ordem da diretoria da empresa e da técnica da engenharia de produtos, e horas paradas por causa de problemas que impeçam as ações da empresa. A avaliação do cumprimento das metas é feita mensalmente, mas a apuração final corresponde ao resultado cumulativo do semestre. A medição do produto final é feita através de relatório elaborado pelo Comitê de Avaliação da empresa e o resultado é proporcional a pontuação obtida.

e) O alcance do índice de qualidade consistirá do cumprimento das metas de 99,50% de aprovação da Auditoria Final dos produtos acabados, na empresa, e deve levar em consideração os seguintes critérios na atribuição dos pontos:

Tabela 3 - Atribuição de pontos para o alcance do índice de qualidade Empresa *ZFM Polo Procomp.7*

INTERVALOS	PONTUAÇÃO
99,50%	5 pontos
99,49% a 99,11%	4 pontos
99,10% a 98,73%	3 pontos
98,72% a 98,35%	2 pontos
98,34% a 97,97%	1 ponto
Abaixo	0 pontos

Da mesma forma que no item anterior, a avaliação também é feita mensal, mas a apuração final é o resultado cumulativo do semestre. A medição do produto final é feita através dos relatórios gerados pela Seção de Controle de Qualidade e avaliados pelo Comitê de Avaliação. O resultado é proporcional à pontuação obtida.

e) Índice freqüência geral dos empregados corresponde ao cumprimento da meta de 99,60% de freqüência geral dos empregados da empresa e o critério adotado na atribuição dos pontos é o seguinte:

Tabela 4 - Atribuição de pontos para o cumprimento do plano de produção na Empresa ZFM
Polo Procomp.7

INTERVALOS	PONTUAÇÃO
99,60%	5 pontos
99,59% a 99,19%	4 pontos
99,18% a 98,79%	3 pontos
98,78% a 98,39%	2 pontos
98,38% a 97,99%	1 ponto
Abaixo	0 pontos

Durante o período de vigência do acordo, a empresa, através da Seção de Pessoal abona faltas que sejam justificadas pelos seguintes motivos:

- internamento hospitalar da esposa(o) e/ou filhos, devidamente registrados na empresa - um dia ;
- doação voluntária de sangue a cada doze meses e devidamente comprovada - um dia;
- obtenção de documentos legais ou recebimento do PIS - um dia;
- morte do esposo(a), sogro(a), pai, mãe, irmão(ã) ou filho(a) - dois dias consecutivos;

- alistamento militar ou eleitoral, nos termos da lei respectiva - dois dias consecutivos;
- casamento - três dias consecutivos;
- nascimento de filho (licença paternidade), licença médica (INSS/Acidente de Trabalho/ETC), licença maternidade - cinco dias consecutivos.

A avaliação também é feita mensalmente, mas a apuração final será o resultado cumulativo do semestre. A medição é feita através de relatórios gerados pela Seção de Pessoal e avaliados pelo Comitê de Avaliação, sendo que o resultado é sempre proporcional a pontuação obtida.

e) Para as metas referente a produção e qualidade, a mão-de-obra e carga horária considerada é aquela compatível com o plano de produção acordado, não sendo consideradas na apuração dos resultados, as quantidades conseguidas em horas extras realizadas para corrigir falhas de responsabilidade da empresa.

f) Resultado geral corresponde ao somatório dos pontos obtidos nos três indicadores, durante o semestre (A), dividido pelo somatório dos pontos máximos possíveis dos três indicadores no semestre (B), expresso em percentual através da seguinte fórmula;

$$\text{Resultado Geral} = \frac{A}{B} \times 100$$

i) Quanto ao valor da participação, este corresponde ao resultado da aplicação do percentual obtido através da fórmula acima, sobre 50% (cinquenta por cento) do salário nominal do empregado. Entretanto, o recebimento da parcela está vinculado ainda aos seguintes parâmetros de frequência individual dentro do período de avaliação:

Tabela 5 - Atribuição do percentual da participação nos resultados em relação ao número de faltas Empresa *ZFM Polo Procomp.7*

FALTAS	PROPORCIONALIDADE
até 1 falta	recebe 100% do valor
2 faltas	recebe 75% do valor
3 faltas	recebe 50% do valor
4 faltas	recebe 25% do valor
5 faltas	não recebe

j) Além das disposições já mencionadas, o acordo fixa data e horários para que seja efetuado o pagamento da participação e menciona que incidência ou não de impostos e/ou encargos trabalhistas ou previdenciários estarão condicionados às determinações da legislação em vigor na data do pagamento da participação. Por outro lado, fica acordado entre as partes, que na hipótese de ocorrência de casos fortuitos e outros motivos que sejam considerados de força maior, o programa será imediatamente suspenso de comum acordo entre ambas e também, na hipótese de mudanças na legislação, fica assegurado à empresa, o direito de compensar os valores já pagos a título de participação nos resultados.

Acordo PLR Empresa Polo MCS.8

Mesmo antes da determinação legal de implantação da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, esta empresa já havia firmado com os seus empregados um acordo de participação nos resultados cujo objetivo é o reconhecimento e a recompensa pela melhoria da

produtividade, através da agressividade nas vendas e do apoio de todos os demais setores da empresa. Para isso a empresa estabeleceu uma estrutura de desafio que leva em consideração as seguintes prioridades: satisfação dos clientes; motivação e satisfação dos empregados; participação no mercado; e o retorno sobre os seus ativos.

a) A participação está vinculada ao alcance de metas preestabelecidas a serem alcançadas dentro de um período de seis meses e abrange a todos os empregados das empresas do grupo que estejam vinculados as mesmas, durante o exercício de sua vigência, inclusive aqueles funcionários que desempenham cargos a nível de gerência. Ficam excluídos apenas os que não apresentarem um desempenho adequado, quer seja por baixa produtividade ou em função de estarem desligados das empresa.

b) Programa de metas leva em conta itens aplicáveis a grupos ou categorias, que variam em função da categoria de empregados e refletem algumas prioridades da empresa; itens referentes ao resultado global da empresa, denominado “acelerador” que são mensurados com base nesse resultado global; e itens referentes à liderança através da qualidade, que é mensurado através de programas específicos. Os itens de avaliação estão presentes nas áreas comercial e industrial e levam em consideração os seguintes fatores:

Tabela 6 - Atribuição de pontos para o cumprimento do plano de produção - *Empresa Polo MCS.8*

NA ÁREA COMERCIAL:	NA ÁREA INDUSTRIAL
- Cobrança	Qualidade
- Consumo de Peças	Produção
- Produção/Qualidade de Máquinas	MCV's
- Inventário US\$ - Peças	P&L
- Caderno de Armazém de Peças	
- Inventário de Equipamentos	
- Acuracidade off Lease	
- Custo da produção	
- Crédito de Peças	

c) Em ambas as áreas (comercial e industrial), outros itens de avaliação são também considerados, são eles: pontos de atividade física; material de consumo; ajuste de faturamento; receita incremental de serviços; satisfação de clientes; e caderno de armazém de despesas. O detalhamento dessas metas do programa é preparado pelas respectivas áreas funcionais da empresa e posteriormente comunicado aos gerentes de cada unidade que se encarrega de divulgá-los através de livreto específico.

d) A apuração dos resultados quantificáveis da área comercial é feita através da área de Planejamento e Análise Financeira e da área industrial através da Controladoria de Operações Industriais, sendo obrigatório o envolvimento dos controllers regionais e de fábricas. A comunicação e integridade do programa estão a cargo dos diretores executivos e de seus reportes diretos.

e) No que tange ao valor da participação, este é calculado com base no salário fixo do empregado, não sendo considerado nesse cômputo os valores recebidos a título de comissões, bônus, prêmios, adicionais, horas extras etc. O montante a ser pago poderá variar entre 1,15 até 0,25 salários, dependendo dos resultados alcançados em cada item. Se o empregado alcançar 100% das metas, obterá 1,15 em número de salários, que variará até 0,25 se o alcance cair para 86%. Para os empregados admitidos durante o ano, as metas e consequentemente a participação serão calculadas proporcionalmente aos meses trabalhados. Os empregados desligados antes do término do período de apuração dos resultados não adquirem o direito à participação.

Acordo PLR Empresa ZFM Polo Pro.9

O acordo de participação nos resultados foi firmado em atendimento a Medida Provisória 1539-30, de 11 de abril de 1997 e fixa como objetivos gerais o comprometimento do aumento da produtividade e também da competitividade através da solidificação da parceria da empresa com seus empregados, estabelecendo como estímulo dessa parceria, a divisão com os seus parceiros, de parte dos resultados que superem o montante já auferido. Dentre as suas disposições gerais, destacam-se as seguintes:

a) Os empregados abrangidos pelo acordo são todos os funcionários que possuem vínculo empregatício com as empresas do grupo sediadas no Distrito Industrial da

Zona Franca de Manaus, excluindo-se os estagiários, os trabalhadores temporários, os terceirizados e os demitidos por justa causa. Entretanto, determina algumas regras em relação aos funcionários admitidos e demitidos durante o plano e também em relação aos funcionários afastados e transferidos. Para os funcionários admitidos durante o plano, a sua parcela nos resultados é proporcional aos meses trabalhados, aplicando-se as mesmas regras do 13º. salário. Os funcionários demitidos sem justa causa, durante a vigência do plano, também terão direito ao recebimento da sua parcela, desde que requeiram-a mediante solicitação efetuada diretamente à empresa.

b) Os funcionários que estiverem afastados por motivo de doença, durante a vigência do plano, receberão proporcionalmente aos meses trabalhados. Os empregados que estavam afastados por motivo de doença ou acidente de trabalho, em data anterior a vigência do plano e que durante parte do mesmo continuaram de licença, não farão jus ao recebimento das duas primeiras parcelas. Contudo, a partir do retorno dos mesmos serão feitas considerações aplicáveis a cada caso. Para os funcionários que forem transferidos para empresas que fizerem parte do mesmo grupo, a participação nos resultados será paga de forma proporcional ao período trabalhado em cada unidade da empresa, a razão de 1/12 avos por mês ou fração superior a 14 dias.

c) Acordo estabelece como condições básicas para o pagamento da participação nos resultados, o atingimento de um retorno mínimo equivalente a 18% (dezoito por cento) sobre o valor do patrimônio líquido consolidado da empresa. Além disso, o resultado operacional consolidado do grupo deverá ser de no mínimo 11,8% (onze vírgula oito por cento) sobre as vendas líquidas do ano, a partir do qual os recursos destinados à distribuição passarão a ser gerados.

d) Porém, a fonte financeira de sustentação para a distribuição de resultados é o resultado operacional, sendo que o montante a ser distribuído está limitado a duas folhas salariais das áreas abrangidas pelo acordo. Uma vez determinado o valor a ser distribuído, o pagamento dos valores a serem distribuídos aos empregados é feito mediante o nível de atingimento das seguintes metas: satisfação do consumidor; taxa de frequência de acidentes; materiais; índice reclamação campo; e despesas realizadas em relação as orçadas.

A meta relacionada com a satisfação do consumidor leva em conta dois produtos (A e B) que a empresa fabrica e deve ter uma elevação em relação ao período anterior. Na ordem de 4,50% para o produto "A" e 1,20% para o produto "B", sendo atribuído um peso de 10% para ambos.

A taxa de frequência de acidentes deve cair em 0,6 (seis décimos) em relação ao ano anterior, sendo atribuído a esta um peso de 20%.

O percentual da meta materiais deve ter uma variação de 3,69% em relação ao ano anterior, sendo a esse item atribuído um peso de 20%.

O índice de reclamação no produto "B" deve ter uma redução de 3,33% em relação ao ano anterior e para o produto "A", como este começou a ser fabricado no ano atual, espera-se um índice de 9,0%, sendo atribuído a esse item um peso de 10%.

Para as despesas realizadas em relação as orçadas o percentual de acerto no ano anterior foi de 98,0%. Para o ano atual, a empresa estabelece como meta um percentual de 100% , sendo atribuído um peso de 20% para esse item.

e) Para efeito dos valores finais, a apuração das metas é feita com base nos seguintes critérios: A meta índice de reclamação é apurada em janeiro do ano subsequente,

com base no resultado pontual, ou seja, mediante os valores apurados no mês de dezembro do ano anterior. As metas materiais, despesas realizadas em relação às orçadas e satisfação do consumidor são apuradas em janeiro do ano subsequente, pelo critério resultado acumulado do ano anterior. E a meta taxa de frequência de acidentes é apurada em janeiro do ano subsequente, pelo critério de média acumulada durante o ano anterior. Em caso de atingimento parcial das metas taxa de frequência de acidentes, índice de reclamação de campo e satisfação do consumidor, o pagamento da participação será feito de forma proporcional. Para as metas materiais e despesas realizadas em relação às orçadas, indicadores iguais ou inferiores aos do ano anterior não geram pagamento proporcional da participação.

f) Além das metas já mencionadas, o acordo também determina uma outra, que está vinculada ao sistema de excelência da empresa. De acordo com esse sistema, no ano anterior a empresa obteve uma média de 379 pontos e espera-se que no ano atual ela atinja 700 pontos. Se isso ocorrer e ainda se forem atingidas todas as outras metas de forma integral, o montante a ser distribuído aos empregados será de 2,4 (dois inteiros e quatro décimos) de folha de pagamento da unidade abrangida pelo acordo. Todos os resultados, correspondentes ao atingimento de metas, são divulgados pela empresa através de relatórios específicos.

g) Em suas disposições finais, o acordo faz menção ao artigo 3º da Medida Provisória 1539-30, para ratificar a não incidência de encargos trabalhistas e encargos previdenciários, ressaltando que nesse tipo de remuneração não se aplica o princípio da habitualidade. Ressalta também, que na possibilidade de qualquer alteração na legislação quanto à incidência de encargos trabalhistas e/ou previdenciários, montante da participação será reduzido na mesma proporção do valor acrescido por esses encargos.

h) O acordo ressalta ainda que, caso haja alguma alteração por força de outras Medidas Provisórias, Lei ou decisão da Justiça do trabalho, tanto em relação às regras quanto nas próprias condições da participação nos resultados, os valores estipulados no acordo serão devidamente compensados. Por último, destaca-se a estipulação do prazo de doze meses para a vigência do acordo.

Acordo PLR Empresa ZFM Polo Pro.10

O acordo foi firmado em atendimento à Medida Provisória nº. 1.539-29, de 13 de março de 1997 e prevê o que segue:

a) A empresa distribuirá aos seus empregados, na mesma proporção da folha de pagamento, 1/3 do lucro excedente a 5% (cinco por cento). No mês de agosto, a empresa antecipará 60% (sessenta por centos) do lucro a ser distribuído referente ao primeiro semestre do exercício de vigência do acordo e os 40% restantes devem ser distribuídos após o encerramento do exercício fiscal.

b) Fazem juz ao recebimento da participação, todos os funcionários da empresa, exceto os que forem admitidos após a assinatura do acordo, a quem ficam ressalvados os direitos de recebimento de uma parcela proporcional ao tempo de trabalho, caso preencham as condições estipuladas pela empresa. Fica determinado, que sobre a parcela distribuída haverá incidência de Imposto de Renda na Fonte, em separado dos demais rendimentos e que a esse tipo de remuneração não se aplica o princípio da habitualidade.

4.3 Análise dos acordos de participação nos lucros ou resultados

Nesse tópico são analisadas as principais regras estabelecidas nos acordos de participação nos lucros ou resultados descritos no tópico anterior. Inicialmente, a análise é

feita de forma geral apontando as principais categorias emergentes no estudo e suas respectivas características. Em seguida, é feita a análise individual das categorias identificadas, ressaltando os seus pontos comuns, suas divergências e particularidades.

4.3.1 Apresentação das categorias do estudo

A análise do conteúdo dos acordos, propiciou a identificação de quatro categorias principais, existentes dentre as regras fixadas nos Acordos de Participação nos Lucros ou Resultados das empresas sob exame. A primeira categoria corresponde a metodologia que vem sendo utilizada na fixação das regras substantivas e adjetivas para distribuição de lucros ou resultados. A segunda categoria trata da identificação dos tipos de lucro ou resultados que vêm sendo distribuídos aos empregados. A terceira categoria corresponde aos mecanismos de aferição desse lucro ou resultado. E a quarta categoria refere-se aos tipos de informações que vem sendo utilizadas na divulgação dos lucros ou resultados que estão sendo distribuídos.

Categoria metodologia para participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados

A categoria metodologia para participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados trata do cumprimento, por parte das empresas examinadas, em relação à determinação legal citada no texto da matéria que disciplina a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, no que se defere a fixação das regras substantivas e adjetivas para que sejam instituídos os programas de participação. Enfoca justamente a forma como foram estabelecidas todas as regras e condições, tanto no que tange aos objetivos a serem atingidos quanto em relação aos direitos e deveres de ambas as partes, inclusive em relação aos meios utilizados para a aferição dos resultados. Por isso, essa categoria emerge neste estudo como uma das mais importantes, pois está profundamente relacionada com as demais categorias identificadas, em função de definir todo o processo pelo qual dar-se-á a distribuição de lucros ou resultados,

constituindo, assim, a base fundamental para a implantação e o acompanhamento dos programas de participação nos lucros ou resultados das empresas examinadas.

Categoria lucro ou resultado

O legislador, ao editar a Medida Provisória que instituiu a participação nos lucros, faz referência a esse sistema de remuneração, denominando-a de participação nos lucros ou resultados, mas não explicita se na sua ótica as duas expressões (lucros e resultados) são distintas ou se possuem o mesmo significado. Face a essa omissão, viu-se no segundo capítulo deste trabalho, que alguns estudiosos da doutrina jurídica acreditam que o legislador quis estabelecer dois tipos de participação: uma nos lucros das empresas e outra nos resultados auferidos no alcance de metas ou objetivos preestabelecidos. Comentam-se até que, a intenção do legislador ao colocar as duas expressões, foi justamente para permitir a amplitude das negociações, ou seja, na impossibilidade do empregado participar dos lucros teria este como alternativa a participação nos resultados. Neste sentido, essa categoria emerge, neste estudo, como forma de evidenciar os tipos de lucros ou resultados que vem sendo distribuídos pelas empresas examinadas.

Categoria mecanismos de aferição

Os mecanismos de aferição das informações sobre os lucros ou resultados também foram previstos como uma das regras que devem ser fixadas na determinação das diretrizes para a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados. Nas disposições contidas na Medida Provisória que instituiu a sistemática de participação, existe um dispositivo legal que trata do assunto. Entretanto, esse dispositivo não especifica as formas de aferição de lucros ou resultados, apenas determina que empregados e empregadores devem fixar regras nesse sentido, e deixa a critério das mesmas a definição do que será utilizado, ficando implícito, no

citado instrumento legal, que qualquer modalidade de aferição que for estabelecida no Acordo Coletivo de Participação nos Lucros ou Resultados será válida.

Categoria informações

Essa categoria enfoca os meios de divulgação de lucros ou resultados, que vêm sendo utilizados pelas empresas em análise. A Medida Provisória que trata da participação nos lucros não especifica os tipos de informações que devem ser colocados à disposição dos empregados como mecanismos de aferição de lucros ou resultados. Quando iniciou-se este trabalho, acreditava-se que, em se tratando de participação nos lucros, seria coerente pensar que os empregados pudessem ter acesso às informações contábeis ou outras informações oriundas do sistema contábil para que fosse procedida a aferição dos resultados que a eles é distribuído. Entretanto, observou-se que as empresas examinadas não estão distribuindo lucros e sim uma determinada quantia a título de participação nos resultados. Por isso, as informações que são enfocadas nessa categoria são apenas aquelas inerentes a aferição de resultados, ou seja, as que foram mencionadas nos acordos das empresas examinadas.

4.3.2 Análise geral da categoria metodologia para participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados

Durante a análise do conteúdo dos acordos observou-se que as metodologias que vêm sendo aplicadas na determinação das diretrizes para a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, em estudo, são conduzidas através da fixação de regras com base em Instrumentos Contratuais de Acordos Coletivos de Participação nos Resultados, que definem aspectos gerais e específicos como:

- a) fundamento legal e a vigência do acordo;
- b) os beneficiários da participação;

- c) os parâmetros para distribuição de lucros ou resultados, no que se refere ao estabelecimento de metas e/ou objetivos a serem atingidos;
- d) valor da parcela a ser distribuída aos empregados e a forma de pagamento; e
- e) outras condições que visam salvaguardar as empresas de futuras perdas, caso ocorram mudanças na legislação, como por exemplo: direito de compensar as parcelas já pagas; de deduzir o valor dos encargos sociais e trabalhistas, caso estes tornem-se objeto de cobrança futuramente; e de cancelar o acordo se por ventura ocorrerem fatos que prejudiquem o andamento normal das operações da empresa.

Das regras mencionadas, uma delas constitui o eixo principal de todos os processos metodológicos analisados. Trata-se da regra que fixa os parâmetros para distribuição de lucros ou resultados, mais especificamente no que se refere às metas e/ou objetivos a serem atingidos para que o empregado adquira o direito a participação.

Na descrição dos acordos observa-se que todo o programa de participação está vinculado ao alcance dessas metas e/ou objetivos preestabelecidos e, sem a obtenção dos mesmos o benefício da participação não existirá. Eles estão presentes em todos os acordos examinados e podem variar em termos de condições e conformidade com os interesses de cada empresa que os estipulou.

Assim, foram encontradas, neste estudo, metas a serem alcançadas em função da produtividade; lucratividade da empresa; melhoria da qualidade dos produtos; satisfação dos clientes; assiduidade e desempenho dos funcionários; metas em função da redução de horas paradas, dos defeitos no processo de produção, do número de acidentes de trabalho, do índice

de absenteísmo, do custo de produção, das despesas, dos gastos com materiais e do índice de reclamação.

Embora esse número seja considerável, os tipos de metas se repetem na maioria das empresas. Entretanto, apesar de muitas delas serem semelhantes em termos de nomenclatura, o critério de apuração pode variar. A meta estabelecida em função da lucratividade, por exemplo, foi fixada nos acordos das empresas ZFM Polo Procomp.1, ZFM Polo Pro.3, ZFM Polo Pro.5, ZFM Polo Pro.9 e ZFM Polo Pro.10. Entretanto, em cada uma dessas empresas, os critérios estabelecidos para a apuração dessa meta são complementarmente distintos.

Na primeira empresa, viu-se que a lucratividade está condicionada ao atingimento ou a superação de uma rentabilidade de 6,1% (seis inteiros e um décimo), no balanço daquele exercício de vigência do acordo. A medição dessa rentabilidade é feita, tomando-se por base o lucro líquido do período, acrescido do incentivo do imposto de renda, quando houver, e dividindo-se o resultado dessa somatória pela receita operacional bruta.

A empresa ZFM Polo Pro.3 fixou o seu percentual de lucratividade em 9,8% (nove inteiros e oito décimos), portanto, superior ao da empresa anterior. A base utilizada para a aplicação desse percentual também é distinta da que foi utilizada pela empresa ZFM Polo Procomp.1, ou seja, enquanto esta empresa utiliza como base o produto do resultado da divisão do lucro líquido mais o incentivo do imposto de renda, pela receita operacional bruta; a empresa ZFM Polo Pro.3, considera o lucro do exercício antes do imposto de renda, e, ao invés de receita operacional bruta, utiliza a receita operacional líquida, chegando ao percentual estipulado através da seguinte fórmula:

$\frac{\text{LAIR}}{\text{ROL}} \times 100$, onde:

ROL

LAIR = Lucro antes do Imposto de Renda

ROL = Receita Operacional Líquida

Já à empresa ZFM Polo Pro.5 não estabeleceu a lucratividade em termos percentuais, mas sim em termos de valores monetários. O montante fixado como meta por esta empresa, a título de lucratividade, é um lucro líquido global(aquele considerado para a distribuição de dividendos), superior a R\$ 8.000.000,00 (oito milhões de reais). Contudo, se esse lucro estiver na faixa de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais) até R\$ 7.999.999,00(sete milhões novecentos e noventa e nove mil, novecentos e noventa e nove reais), a empresa pagará a seus empregados 50%(cinquenta por cento) da parcela fixada para distribuição.

Por outro lado, a empresa ZFM Polo Pro.9 não fixou percentual sobre o lucro líquido e nem estipulou um montante fixo em reais. Estabeleceu a meta lucratividade em função de um atingimento mínimo equivalente a 18% (dezoito por cento) sobre o patrimônio líquido consolidado das empresas do grupo. Além do retorno esperado sobre o patrimônio líquido, a empresa também fixou como meta que o resultado operacional consolidado do grupo deve ser de no mínimo 11,8% (onze inteiros e oito décimos), em relação as vendas líquidas do ano.

Por último, o critério fixado pela empresa ZFM Polo Pro.10, também diverge dos apresentados pelas outras empresas, já mencionadas. Pois, esta empresa não fixa percentual e nem mesmo um valor específico, apenas menciona que, ocorrendo excesso de lucro em relação ao ano anterior, 1/3 (um terço) de 5,00% (cinco por cento) desse excedente será distribuído entre os seus empregados.

Como se observa, embora em todas as empresas a meta lucratividade tenha sido estipulada, a única semelhança existente entre os critérios de cálculos adotados é que, na maioria deles, sempre estão presentes o lucro líquido do exercício, o resultado operacional

bruto e as receitas líquidas. Além disso, todos os critérios tomam por base os resultados auferidos no exercício anterior.

Todavia, vale ressaltar que embora estas empresas tenham fixado uma meta que visa auferir um determinado lucro, o alcance da mesma não assegura ao empregado o direito de recebimento de participação nos lucros ou resultados. Pois, existem outras metas que estão vinculadas a esta e que também envolvem uma série de critérios divergentes entre si.

O estabelecimento da meta produtividade também teve uma certa frequência entre as empresas examinadas e, da mesma maneira que na meta lucratividade, os critérios adotados são variados. Na empresa ZFM Polo Procomp.1, essa meta foi denominada desempenho das manufaturas. O critério adotado para o seu alcance leva em conta a superação de indicadores específicos de cada área onde os empregados encontram-se lotados.

Na empresa ZFM Polo Procomp.2, a meta produtividade está vinculada ao volume de produção. Trata-se do cumprimento dos planos de produção mensais que foram definidos e acordados entre as áreas comercial e industrial . O critério desta empresa foi adotado de forma idêntica na empresa ZFM Polo Procomp.7, que também vinculou a meta produtividade ao cumprimento do plano de produção. Sendo que, nesse caso, o atendimento do plano pode variar entre os percentuais de 98,00% (noventa e oito por cento) até 94,00% (noventa e quatro por cento) e, dentro dessa variação, o número de pontos atribuídos pode começar com 5 (cinco) e decresce até 1 (um). Porém, se o percentual de atendimento do plano for inferior a 94,00 (noventa e quatro por cento) não haverá pontuação.

Objetivando também a eficiência do processo produtivo, a empresa ZFM Polo Pro.4 estabeleceu uma meta em função da produtividade. O critério nela adotado leva em

consideração as horas autorizadas e as horas pagas, sendo que o cálculo é procedido através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{TOTAL DE HORAS AUTORIZADAS} \times 100}{\text{TOTAL DE HORAS PAGAS}}$$

Na empresa ZFM Polo MCS.8, a meta produtividade aparece com a denominação produção/qualidade de máquinas e está relacionada entre os itens de avaliação da área comercial. Entretanto, a empresa não divulgou o detalhamento do critério adotado no alcance da mesma.

Embora haja distinção entre os números que devem ser alcançados, nesta meta, os critérios são idênticos, pois todos visam atender ao que foi planejado em termos de produção. Outro fato que chama atenção é que quase todas as empresas que adotaram a meta lucratividade, não adotaram a que está relacionada com a produtividade. A única exceção é a ZFM Polo Procomp.1, que adotou tanto uma quanto a outra, as quais fazem parte de suas metas globais.

Uma outra meta que foi bastante empregada é a que visa a melhoria da qualidade dos produtos. Em todas as empresas examinadas essa meta é idêntica em relação aos seus objetivos, mas os critérios de cálculo dos índices são divergentes. Na empresa ZFM Polo Procomp.2, essa meta leva em conta o índice de defeitos detectados nos postos de ajustes/testes existentes no processo produtivo e para ela foram estipulados vários percentuais de redução durante o ano inteiro, sendo que a sua pontuação é atribuída através da divisão do índice de qualidade global, pelo índice de qualidade real do período, atribuindo-se a esse resultado o peso 30(trinta).

O critério de cálculo adotado empresa ZFM Polo Pro.3 leva em conta a redução do número de defeitos no processo produtivo, divergindo da empresa anterior apenas em relação

ao percentual de redução, vez que naquela empresa foram atribuídos percentuais variados para o ano inteiro, enquanto que nesta, o percentual de redução é fixo, de 15,00% (quinze por cento), na média de defeitos no processo para o ano todo. Nesse cálculo, são considerados ainda outros fatores, conforme foi visto na descrição dos acordos.

Na empresa ZFM Polo Pro.4, a meta destina-se a medição do nível de aprovação dos produtos no processo produtivo, visando a redução de índice de defeitos. Os percentuais estabelecidos são divergentes dos que foram estipulados nas demais empresas, em função de serem variados e rateados entre cinco subitens, conforme foi visto no tópico que trata da descrição dos acordos.

Os percentuais utilizados pela empresa ZFM Polo Procomp.7 também divergem das empresas anteriores, pois o alcance dessa meta foi fixado em função de um percentual máximo de 99,50% e um mínimo de 97,99%. Se os produtos fabricados obtiverem um índice de aprovação, na Auditoria Fina, na ordem de 99,50%, serão atribuídos 5(cinco) pontos para essa meta e se o percentual alcançado for de 97,99% será atribuído a essa meta apenas 1 (um) ponto. Por outro lado, se o percentual de aprovação for inferior a 97,99%, essa meta não obterá nenhum ponto.

A empresa ZFM Polo MCS.8 estabeleceu meta em termos de qualidade dos produtos fabricados, mas não divulgou os critérios de cálculos, o que impossibilitou a sua comparabilidade. Finalmente, a empresa ZFM Polo Pro.9, onde essa meta trata da redução do índice de reclamação de campo, o seu percentual é bem distinto dos demais já mencionados, haja vista que para o produto "A" foi atribuído um percentual de 9% e para o produto "B" 3,33%, para o número de reclamações em relação ao ano anterior.

Além das metas já citadas outras também foram estabelecidas, como é o caso da que leva em conta o grau de absenteísmo, a que tem por base a assiduidade e o desempenho dos empregados, a que considera a redução do índice de acidentes de trabalho, e outras que foram adotadas por um número reduzido de empresas. Em todos os casos citados, os critérios de cálculos são distintos e levam em conta as peculiaridades de cada uma das empresas que as estipulou.

4.3.3 Análise geral da categoria lucro ou resultado

Em todas as empresas examinadas, observou-se que a figura do lucro e do resultado aparece apenas como uma das metas a serem atingidas para que o empregado obtenha o direito a participação. Pois, o montante que vem sendo distribuído a título de participação nos resultados, é uma determinada parcela fixa que, normalmente, gira em torno de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) a R\$ 500,00 (quinhentos reais).

A parcela distribuída pela ZFM Polo Procomp.1, por exemplo, é calculada com base no salário nominal de cada empregado, mas o resultado dependerá do alcance das metas coletivas e também individuais, estando o respectivo valor condicionado ao número de pesos obtidos. Levam-se em consideração ainda a carga horária mensal de 220 horas, sendo que o valor está limitado ao montante máximo de até um salário nominal daquele empregado.

O critério utilizado para determinação do montante a ser distribuído na empresa ZFM Polo Procomp.2 diverge um pouco do que foi adotado na empresa anterior. Enquanto naquela empresa o valor está vinculado ao salário nominal do empregado, nesta foi fixado a razão de R\$ 4,50 (quatro reais e cinquenta centavos) por ponto atingido na contagem anual. Entretanto, se o número de pontos obtidos não chegar a 70 (setenta) os funcionários não terão direito a participação.

O montante a ser distribuído pela empresa ZFM Polo Pro.3 foi determinado de forma idêntica ao da ZFM Polo Procomp.1, ou seja, está condicionado ao atingimento de todas as metas que foram estabelecidas e também vinculado ao salário nominal de cada empregado, tendo sido fixado em 50% (cinquenta por cento) desse salário nominal. No entanto, esta empresa estabelece um valor mínimo para ser distribuído que é de R\$ 466,00 (quatrocentos e sessenta e seis reais).

A empresa ZFM Polo Pro.4 estabeleceu uma quantia fixa de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), por empregado, a título de participação nos resultados, mas o valor só será pago aos funcionários considerados elegíveis dentro das regras que foram acordadas e desde que os mesmos atinjam os objetivos preestabelecidos. Na hipótese de alcance parcial das metas, a empresa propõe-se a efetuar o pagamento de forma proporcional, porém se estas forem ultrapassadas a parcela a ser distribuída está limitada a quantia acima mencionada.

Na empresa ZFM Polo Pro.5, embora a parcela a ser distribuída esteja vinculada ao lucro líquido da empresa, o montante da participação está fixado em um salário nominal do empregado, se este lucro for superior a R\$ 8.000.000,00 (oito milhões de reais). Caso seja inferior, ou seja, entre R\$ 7.999.999,00 (sete milhões novecentos e noventa e nove mil, novecentos e noventa e nove reais) e R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais), a parcela corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do salário nominal do empregado, não existindo valor nenhum a distribuir se o lucro for inferior a o limite citado.

As empresas ZFM Polo Pro.6 e ZFM Polo Procomp.7 determinaram a parcela a ser distribuída aos seus empregados, de forma idêntica a da empresa ZFM Polo Pro.4. A primeira, fixou o valor a ser partilhado em R\$ 500,00 (quinhentos reais), condicionando o pagamento ao atingimento da única meta estabelecida que é a redução do índice de absenteísmo. A segunda

estipulou a parcela em 50% (cinquenta por cento) do salário nominal de cada empregado, vinculando o pagamento a índices de frequência variados. Todavia em ambas as empresas o acordo não faz qualquer referência acerca do pagamento parcial da parcela, enquanto que a empresa ZFM Polo Pro.4 assegura o pagamento proporcional.

O salário nominal do empregado também é utilizado como base nas empresas ZFM Polo MCS.8, e ZFM Polo Pro.9. Nesta última a parcela a ser distribuída entre os empregados está limitada a duas folhas salariais das áreas onde estão lotados os beneficiários da participação. Enquanto que na empresa ZFM Polo MCS.8, o montante da participação pode variar entre 1,15 salários até 0,25, dependendo dos resultados alcançados nos itens de avaliação. Se o alcance de metas chegar a 100% o montante a ser distribuído será de 1,15 salário e se o alcance cair até 86% será de 0,25 salário, sendo que, abaixo disso não haverá distribuição.

A empresa ZFM Polo Pro.10 foi a única que utilizou como base de cálculo para a distribuição o montante do lucro auferido. Segundo o acordo de participação nos lucros desta empresa, a parcela a ser partilhada entre aos empregados corresponde a 1/3 (um terço) de 5,00% (cinco por cento) do lucro excedente do ano-base, considerado este em relação ao lucro auferido no ano anterior.

Observa-se que a distribuição de lucros não vem sendo efetuada. O que vem ocorrendo é o pagamento de uma determinada quantia, que foi fixada como recompensa do alcance de uma meta ou objetivo que tenha sido atingido. Embora 50% (cinquenta por cento) das empresas em estudo tenham estipulado meta em função da lucratividade, o resultado obtido no alcance dessa meta não constitui a base de cálculo da parcela que vem sendo distribuída aos

empregados. Apenas é uma das condições impostas para que estes obtenham o direito de recebimento da mesma.

Diante dessas evidências, acredita-se que a abertura deixada pelo legislador em relação ao significado dos termos “lucros” e “resultados” ensejou uma interpretação distinta para essas duas expressões, o que conduziu empregados e empregadores ao mesmo entendimento apregoado por Costa¹⁰⁵ e outros estudiosos da doutrina jurídica, quando distinguem lucro de resultado. Nessa ótica, o resultado que vem sendo distribuído nas empresas, em estudo, corresponde a uma espécie de prêmio que é concedido em retribuição para quem atingir determinadas metas e/ou objetivos preestabelecidos. Enquanto que o lucro, embora não constituindo nessas empresas objeto de distribuição, continua sendo entendido como ganhos auferidos na atividade empresarial, sendo dessa forma distinto de resultados.

4.3.4 Análise geral da categoria mecanismos de aferição

Durante a análise efetuada nas disposições gerais contidas nos Acordos de Participação nos Lucros ou Resultados das empresas, em estudo, não detectou-se qualquer menção que fizesse referência aos mecanismos de aferição. Observou-se apenas que, na maioria deles, existem afirmações no sentido de que os resultado obtido no alcance das metas e/ou objetivos serão divulgados através de relatórios preparados especificamente para este fim, sendo que os mesmos serão colocados em quadros, à disposição dos empregados. Esses relatórios destinam-se apenas ao esclarecimento dos cálculos aplicados no alcance das metas e a divulgação dos resultados obtidos em cada período. Todavia, essa informação não é citada nos acordos examinados, como uma das peças que possa servir de mecanismo de aferição.

¹⁰⁵ COSTA, Amad S. *A prática das novas relações trabalhistas, por uma empresa moderna*. São Paulo: Atlas, 1987, p. 41.

4.3.5 Análise geral da categoria informações

As informações que são colocadas à disposição dos empregados não destinam-se a divulgação dos lucros ou resultados finais da empresa, em termos de aumento ou redução da riqueza patrimonial. Tratam apenas do resultado alcançado em relação ao que foi estabelecido como condição para que o empregado tenha direito a uma parcela adicional a sua remuneração, mas não divulgam os reflexos desses resultados na atividade empresarial.

O Acordo Coletivo de Participação nos Resultados da empresa ZFM Polo Procomp.1 contém uma cláusula específica afirmando que *“os resultados efetivamente atingidos, serão divulgados, trimestralmente, pela empresa, através de quadros de avisos especialmente preparados para este fim.”* Acrescenta que, em caso de dúvidas, sobre esses resultados divulgados, os empregados poderão solicitar esclarecimentos aos seus respectivos representantes e à área de Recursos Humanos da empresa.

A empresa ZFM Polo Procomp.2 também tratou do assunto em cláusula específica e de forma semelhante às disposições da empresa anterior. Determina que: *“os resultados dos indicadores serão avaliados pelo período que abrange os meses de janeiro a dezembro de um determinado exercício e que mensalmente será divulgado o status parcial das metas pactuadas, através de meios existentes na empresa e da Comissão Interna de Pessoal.”*

No Acordo da empresa ZFM Polo Pro.3 não existe cláusula que trate da divulgação dos resultados. Contém apenas um parágrafo dizendo que os dados necessários para os cálculos do alcance dos objetivos estabelecidos, serão extraídos dos seguintes relatórios:

- a) Plano Operacional Revisão - objetivo fixado em função da Lucratividade;
- b) Relatório do Departamento Pessoal - objetivo em função da Assiduidade;

c) Relatório de Desempenho, emitido pelo setor de engenharia industrial da empresa - objetivo em função do Desempenho; e

d) Relatório Mensal de Defeito, emitido pela Gerência de Qualidade - objetivo traçado em função da Qualidade.

As cláusulas Nona e Décima do Acordo da empresa ZFM Polo Pro.4 dispõem que a medição dos resultados efetivamente atingidos será feita pela empresa através de relatórios oficiais que mensalmente serão divulgados através de meios de comunicação existentes na empresa, para que todos os empregados tomem conhecimento e acompanhem o grau de atingimento das metas acordadas.

A empresa ZFM Polo MCS.8 apenas menciona que os Diretores Executivos e seus reportes diretos são responsáveis pela integridade e pela comunicação adequada do programa de participação nos resultados e a empresa ZFM Polo Pro.9. Nesse sentido, coloca em cláusula específica de seu acordo que: *“o desempenho de cada um dos indicadores será divulgado pela Empresa, juntamente com a COMISSÃO NEGOCIADORA, para fins de acompanhamento pelos demais empregados.”*

Quanto às empresas ZFM Polo Pro.5, ZFM Polo Pro.6, ZFM Polo Procomp.7 ZFM e Polo Pro.10, estas não fizeram qualquer referência em seus acordos acerca desse assunto.

Nota-se que, até mesmo as empresas que instituíram meta com base na lucratividade, cuja forma de medição toma como elementos dados que estão contidos na Demonstração de Resultados do Exercício, não esclarecem se este relatório vai estar à disposição dos empregados para efeito de aferição do lucro estipulado.

Contudo, grande parte das empresas examinadas são companhias de capital aberto e, por isso, são obrigadas a publicarem suas Demonstrações Financeiras para que todos os interessados tomem conhecimento da situação patrimonial, econômica e financeira dessas instituições. Dessa forma, os empregados interessados nestes resultados poderão ter acesso a essas informações.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Face aos objetivos propostos e os resultados obtidos durante a realização deste estudo, formulou-se as conclusões e recomendações que serão expostas nos subtópicos seguintes.

5.1 Conclusões

O critério utilizado para selecionar as unidades de estudo permitiu que fossem escolhidas as principais empresas que detém cerca de 80% do faturamento global daquele segmento. Além disso, permitiu também que só fossem selecionadas apenas as organizações que já oficializaram o Acordo Coletivo de Participação nos Lucros ou Resultados com seus empregados, perante a classe sindical das respectivas categorias

Embora as instituições examinadas explorem o mesmo ramo de atividade econômica, observou-se que o volume de investimentos fixo pode variar entre US\$ 507.000.000 e US\$ 19.000.000. O número de funcionários é outro dado variável entre as organizações, considerando-se em termos de faturamento global, a maior dessas empresas, possui um número de cinco mil e quinhentos empregados, enquanto que a menor possui trezentos empregados.

Não obstante a essas divergências, nos acordos firmados por essas empresas existem uma série de pontos em comum que permitem formular as seguintes considerações sobre a sistemática de participação nos lucros ou resultados, as quais foram exploradas com maior

riqueza de detalhes no capítulo anterior. Aqui serão apenas, sintetizadas as conclusões do estudo, a saber:

1) As metodologias utilizadas no estabelecimento das regras substantivas e adjetivas para a distribuição de lucros aos empregados, baseia-se no cumprimento das determinações emanadas pela Medida Provisória que legisla sobre a participação nos lucros ou resultados.

Face a abertura deixada no texto do citado instrumento, no que se refere a especificação dos tipos de regras que devem ser fixadas, as empresas têm posto nos Acordos de Participação nos Resultados, cláusulas que envolvem aspectos gerais. Dentre eles destacam-se a identificação dos funcionários elegíveis e não elegíveis à participação; e o fundamento legal e o prazo de duração dos acordos e as providências que serão tomadas caso ocorram mudanças na legislação que venham modificar as regras já pactuadas, provocando com isso, ônus para a empresa e também na hipótese de ocorrência de fatos considerados de força maior, que venham inviabilizar ou dificultar as suas atividades normais. Além dos aspectos gerais, as cláusulas dos acordos englobam aspectos específicos que tratam da fixação das metas e/ou objetivos a serem atingidos; dos critérios de apuração dessas metas; e da forma de divulgação do alcance da mesmas. Englobam também, a especificação da parcela que será distribuída aos empregados; e a forma de pagamento da mesma.

2) A parcela que é distribuída aos empregados não é fixada diretamente sobre os lucros das empresas, mas sim com base nos resultados obtidos no alcance das metas e/ou objetivos prefixados pelas mesmas.

Essas metas e/ou objetivos variam de acordo com as empresas que as estipularam. Encontrou-se nos acordos examinados, metas e /ou objetivos em função da lucratividade do empreendimento, da produtividade, da melhoria da qualidade, do grau de absenteísmo, da

disciplina dos empregados, da satisfação do consumidor, da redução do consumo de materiais, da redução do índice de reclamações de clientes, das despesas realizadas em detrimento das despesas orçadas, da assiduidade dos empregados, do desempenho dos funcionários, da redução do número de horas paradas, da redução do número de acidentes de trabalho e da frequência geral dos empregados.

Das metas e ou/objetivos mencionados, as mais adotadas pelas empresas examinadas foram:

- a que baseia-se na lucratividade da empresas;
- a que leva em conta a produtividade;
- a que considera a melhoria da qualidade dos produtos;
- a que tem como parâmetro o grau de absenteísmo dos empregados;
- a que leva em consideração a assiduidade dos funcionários;
- a que leva em conta o desempenho dos empregados; e
- a que toma como referência a redução do índice de acidentes de trabalho.

As metas em função da lucratividade, produtividade e melhoria da qualidade, foram fixadas por metade das empresas examinadas. A que tem por base o grau de absenteísmo foi adotada por três dessas empresas. As metas em função da assiduidade, do desempenho do empregados e da redução no número de acidentes de trabalho, apenas por duas empresas. O restante das metas citadas, apenas por uma das empresas.

O número de metas e/ou objetivos fixados por empresa variou entre um e doze.

A empresa ZFM Polo Procomp.1 fixou cinco metas: lucratividade, produtividade, assiduidade, disciplina e desempenho dos empregados.

A empresa ZFM Polo Procomp.2 fixou três metas: produtividade, melhoria da qualidade dos produtos e grau de absenteísmo.

A empresa ZFM Polo Pro.3, fixou seis objetivos: lucratividade, melhoria da qualidade dos produtos, assiduidade, desempenho dos empregados, redução do número de horas paradas e redução do número de defeitos no processo produtivo.

A empresa ZFM Polo Pro.4, fixou quatro metas: produtividade, melhoria da qualidade, absenteísmo e redução do índice de acidentes de trabalho.

A empresa ZFM Polo Pro.5 e ZFM Polo Pro.6 apenas uma meta: a primeira empresa, fixou meta em função da lucratividade e a segunda em função do grau de absenteísmo, motivado por faltas não justificadas.

A empresa ZFM Polo Procomp.7 fixou três metas: produtividade, melhoria da qualidade e frequência dos empregados.

A empresa empresa ZFM Polo MCS.8, fixou doze metas: produtividade, melhoria da qualidade, cobrança, consumo de peças, inventário de peças, caderno de armazém de peças, inventário de equipamentos, acuracidade off lease, custo de produção, crédito de peças, MCV's e P&L.

A empresa ZFM Polo Pro.9, fixou sete metas: lucratividade, melhoria da qualidade, satisfação do consumidor, acidente de trabalho, redução do consumo de materiais, redução do índice de reclamação de campo, despesas realizadas em relação as despesas orçadas.

A empresa ZFM Polo Pro.10, fixou apenas uma meta: lucratividade.

Para o alcance das metas, foram atribuídos pontos a serem aplicados sobre a parcela que é distribuída aos empregados. O valor dessa parcela é determinado de forma variada entre as empresas. Metade das unidades, em estudo, fixaram com base no, salário nominal, de cada empregado. Três dessas empresa, estipularam um valor fixo em valores monetários. Uma das empresas em função do total de duas folhas de pagamento do setor onde os funcionários encontram-se lotados. E, uma outra empresa, com base num percentual a ser aplicado sobre o lucro excedente do período atual em relação ao período anterior.

3) Outros aspectos que são contemplados na determinação das diretrizes para a participação nos lucros ou resultados, são aqueles inerentes ao prazo de vigência dos acordos, a identificação dos beneficiários da participação, bem como as regras que visam salvaguardar as empresas de futuras perdas provocadas por mudanças na legislação ou por fatos que prejudiquem o andamento normal de suas operações.

A Medida Provisória que determina a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultado não estabeleceu um prazo determinado para vigência dos acordos. No entanto, todas as empresas examinadas fixaram em doze meses a durabilidade das regras acordadas com os seus empregados, podendo o referido pacto ser renovado anualmente em sua íntegra, ou com as alterações que forem necessárias.

Além disso, o citado instrumento legal não fixa limites em relação aos tipos de beneficiários da participação e nem faz referências às providências que as empresas devem tomar caso as regras já pactuadas venham a ser modificadas por força de Lei, outra determinação legal semelhante, ou ainda em detrimento de fatos especiais. Nos acordos examinados, existem cláusulas específicas que citam as características dos funcionários elegíveis à participação e também disposições determinando que qualquer ônus causado a

empresa por força de mudança na legislação será deduzido do valor da participação. E, em casos de fatos que inviabilizem as operações das empresas, o acordo será extinto de imediato.

4) O procedimento que é adotado em relação aos mecanismos de aferição dos resultados alcançados, limita-se à apresentação de relatórios não oficiais, contendo informações específicas que demonstram a evolução e o alcance das metas e/ou objetivos preestabelecidos.

Esses relatórios evidenciam apenas os cálculos que foram efetuados para a medição do alcance das metas e/ou objetivos prefixados. Na maioria das empresas essas informações são divulgadas aos funcionários por meio de quadros de avisos que são afixados em locais determinados. Em algumas delas, observou-se que a divulgação fica a cargo de diretores executivos e seus reportes diretos. Contudo, em caso de dúvidas, a maioria das organizações recomenda que os seus funcionários procurem os representantes de sua área, ou o departamento de Recursos Humanos.

5) As informações contábeis não são contempladas no estabelecimento das diretrizes para a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados.

Embora as metas em função da lucratividade e da produtividade necessitam das informações contábeis para que seja efetuada a aferição de seus resultados, os acordos examinados não fazem qualquer referência a esse tipo de informação. Em se tratando exclusivamente da meta produtividade, talvez seja possível aferi-la sem o uso dos informes contábeis. Quanto à meta lucratividade, não é impossível aferir o lucro líquido do empreendimento sem consultar a Demonstração de Resultados do Exercício ou os registros contábeis que a originou. Dessa forma, mesmo não estando explícito nos acordos, fica

implícito que este relatório faz parte dos mecanismos de aferição de resultados, quer seja ele divulgado ou não.

Diante dessas evidências, mesmo tendo convicção de que as empresas não estão distribuindo lucros, mas sim resultados, ainda assim persiste-se na idéia de que as informações contábeis são necessárias para o estabelecimento das diretrizes para a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados. As informações pertinentes ao estabelecimento de parâmetros para a determinação de um percentual de distribuição de lucros ou até mesmo o estudo prévio para o estabelecimento de metas para distribuição de resultados, poderão ser fornecidos através de dados estruturados, o quais a contabilidade extrai dos registros contábeis, do controle de produção, dos centros de custos ou do setor de recursos humanos, de acordo com cada caso.

Os mecanismos de aferição poderão também ser estabelecidos, tomando-se por base os relatórios que serão fornecidos pela contabilidade. E o lucro, quer seja para ser partilhado ou apenas para ser utilizado como uma das metas a serem alcançadas, somente a contabilidade dispõe de subsídios para informá-lo, cabendo apenas a preocupação com a escolha do tipo de relatório que melhor evidenciará essas informações.

5.2 Recomendações

Face as limitações apontadas no terceiro capítulo deste estudo, e ainda levando-se em conta o grau de importância que envolve o assunto, recomenda-se para futuros trabalhos de pesquisa, que se façam estudos que abarquem os seguintes tópicos:

- grau de satisfação dos empregados em relação a participação nos lucros ou resultados;

- os benefícios trazidos pela participação nos lucros ou resultados para o resultado econômico-empresarial;
- a validade da participação nos lucros ou resultados como um sistema de remuneração alternativo;
- sistemas de participação nos lucro ou resultados.

As sugestões apresentadas podem ser aplicadas tanto as empresas industriais, quanto as demais empresas de outros ramos de atividades, tais como comerciais e de serviços, quer sejam estas de pequeno, médio ou de grande porte.

Finalmente, recomenda-se que o mesmo problema que norteou este estudo seja investigado por outros pesquisadores e outras populações, ratificando ou não os resultados aqui obtidos, o que, em qualquer caso, fornecerá material valioso de comparação.

6 BIBLIOGRAFIA

- AMMANN, Safira Bezerra. *Participação social*. São Paulo: Cortez, 1977.
- BARACHO, José Alfredo de Oliveira. *Participação nos lucros e integração social - PIS. Edições da Revista Brasileira de Estudos Políticos*. Belo Horizonte, 1972.
- BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Direito do trabalho e participação nos lucros*. São Paulo: Editor de Livros de Direito, 1954.
- BRASIL. Medida Provisória n.º 794/2 e 1.698-50. Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas privadas e estatais: Normas. DOU de 29.12.94 e de 27 de outubro de 1998
- BRASIL. Constituição Federal de 1988.
- BRASIL. Lei n.º 6.604, de 15-12-76. São Paulo: Atlas, 1986.
- BRAGA, Hugo Rocha. *Demonstrações financeiras: estrutura, análise e interpretação*. São Paulo: Atlas, 1987.
- BRITO, Adriana Maria Hopfer. *Participação nos lucros*. Curitiba: Juruá, 1996.
- BUENO, Francisco da Silveira. *Dicionário escolar da língua portuguesa*. Ministério da Educação e Cultura, Fundação Nacional de Material Escolar, 1975.
- COOPERS & LYBRAND. *Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva*. São Paulo: Atlas, 1996.
- CONCEIÇÃO, Walter Carlos e SIMÃO, Ivanildo Américo. *Seminário sobre participação nos lucros ou resultados das empresas. Analysis Auditores & Consultores Empresariais*, Rio de Janeiro/mai, 1995.
- COSTA, Sérgio Amad. *A prática das novas relações trabalhistas: por uma empresa moderna*. São Paulo: Atlas, 1987.
- CUNHA, Sólton de Almeida. *Da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa*. São Paulo: Saraiva, 1997.
- DEMO, Pedro. *Participação é conquista: noções de política social participativa*. São Paulo: Cortez, 1996.
- DOLABELLA, Maurício Melo. *Demonstração do valor adicionado a avaliação do desempenho econômico das empresas pela contabilidade social. Contabilidade Revista & Revista*, Belo Horizonte, fev./1992.
- FALJONE, A. *Práticas das negociações sindicais. Coleção Tendências do Trabalho*. Rio de Janeiro: Tama, 1996.

- FISCHLOWITA, Estanislau.** *Participação nos lucros: quadratura do círculo*. São Paulo: Agir, 1959.
- FIPECAFI - Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuárias e Financeiras.** *Manual de contabilidade das sociedades por ações: aplicável também as demais sociedades*. São Paulo : Atlas, 1994.
- FRANCO, Hilário.** Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa. *Revista brasileira de contabilidade*. Brasília, set./out. 1995, n.º 95, p. 10..
- FRANCO, Hilário.** A participação nos lucros. *Revista Brasileira de Contabilidade*, Brasília, jan./fev. 1995 n.º.91, p.4.
- GOTTSCHALK, Elson.** *Participação do empregado na gestão da empresa*. São Paulo: LTr, 1996.
- INDÍCIBUS, Sérgio de.** *Manual de Contabilidade para não contadores*. São Paulo: Atlas, 1990.
- JOÃO, Paulo Sérgio.** *Participação nos lucros ou resultados das empresas*. São Paulo: Dialética, 1998.
- KALECKI, M.** Theory of economic dynamics: na essay on ciclical and long-run changes in capitalist economy. *Coleção Os Economistas*. São Paulo: Nova Cultural, 1997.
- KEYNES, John Maynard.** Principles of political economy considered with a view to their practical aplication: na essay on the principle of populatin. *Coleção os Economistas*. São Paulo: Nova Cultural, 1996.
- KERLINGER, F. N..** Metodologia da pesquisa em ciências sociais: um tratamento conceitual. São Paulo: EDUSP, 1979.
- LAKATOS, Eva Maria.** Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. São Paulo: Atlas, 1992.
- LOBOS, Júlio A.** *A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas*. São Paulo: Hamburg, 1990
- MALTHUS, T.R.** Principles of political economy considered with a view to their practical aplication - an essay on the principle of populatin. *Coleção os Economistas*. São Paulo: Nova Cultural, 1996.
- MÁRQUEZ, Miguel Hamainz.** *Participacion en los beneficios*. Granada: Publicaciones de La Escuela Social de Granada, 1949.
- MARION, José Carlos.** *Contabilidade empresarial*. São Paulo: Atlas, 1989.
- MARTINS, Sérgio Pinto.** *Participação dos empregados nos lucros das empresas*. *Coleção temas de direito e processo de trabalho*. São Paulo: Malheiros, 1996.

- MARX, Karl.** Value, price and profit; das kapital - kritik der politischen konomie. Coleção os Economistas, Ed. Ciclo do Livro Ltda. São Paulo: Nova Cultural, 1996.
- MIL, Stuart John.** Principles of political economy with some of their appications to social philosophy. Coleção os Economistas. São Paulo: Nova Cultural, 1996.
- MODESTO, Carvalhosa.** Comentários à lei de sociedades anônimas. São Paulo: Saraiva, 1997.
- MOURA, Minuando de.** Participação nos lucros: problema econômico e social da constituição. Rio de Janeiro: Estabelecimento de Artes Grafs., 1952.
- OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de.** Sistemas de informações gerenciais: estratégicas, táticas operacionais. São Paulo: Atlas, 1996.
- PINTO, P. A. et al.** Participação nos lucros ou resultados. Revista Jurídica Trimestral, São Paulo: Saraiva, set/1995.
- PORTO, José Luiz Almeida Nogueira.** Teoria da participação nos lucros. São Paulo: Estab. Gráfico Reis, Cardoso Botelho, 1952.
- REIS, Nélío.** Participação salarial nos lucros da empresa. Revista do Trabalho. Rio de Janeiro: 1946.
- ROCHA Valdir de Oliveira et al.** Participação dos empregados nos lucros. São Paulo: Dialética, 1995.
- RICHARDSON, R. J. et al.** Pesquisa social: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1985.
- ROMITA, Arion Sayão et al.** Participação nos lucros ou resultados. Revista Trabalho & Processo. São Paulo: Set/1995.
- SCHUMPETER, J.A .** Theorie der wirtschaftlichen rntwicklung. Berlin: Dunker & Humboldt, 1964. Coleção os Economistas. São Paulo: Nova Cultural, 1997.
- SÁ, Antônio Lopes de.** Vocabulário de contabilidade. Rio de Janeiro: Ediouro, 1994.
- SILVA, A .** Fraternidade. Revista Exame São Paulo: nº 656, de 25.02.98.
- SILVA, Américo Luís Martins da.** A Participação dos empregados nos lucros, nos resultados e na gestão da empresa. Rio de Janeiro: Lumen Luris: 1996.
- SOUZA, Edmar Aparecido de.** A Demonstração do valor adicionado e a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados. XV Congresso Brasileiro de Contabilidade (Anais do). Fortaleza (Ceará) out/1996.
- VÁLTER, Milton Augusto.** Normas contábeis e demonstrações financeiras. São Paulo: Atlas, 1978.
- TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva.** Introdução à pesquisa em ciências sociais. São Paulo: Atlas, 1992.