

ROUPAGEM DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS: FRAUDE A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Emily Garcia

Mestranda em Filosofia pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). Especialista em Filosofia Política e Jurídica pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC-PR). Advogada.

RESUMO: O presente artigo busca demonstrar como a participação nos lucros e resultados (PLR), muito embora com regulamentação do previsto no texto constitucional, destoa, na prática, do fim para o qual foi criada, que é a integração trabalho e capital. Na prática, conclui-se que a PLR funciona como maquiagem para que determinadas verbas salariais não constituam as parcelas devida do real salário do trabalhador, afastando-se, assim, a efetividade do texto constitucional.

PALAVRAS-CHAVE: Participação nos Lucros e Resultados. Trabalho. Capital.

ABSTRACT: This article aims to demonstrate how profit sharing (PLR), although regulated by the constitutional text, in practice, diverges from the end for which it was created, which is the integration of labor and capital. In practice, it is concluded that the PLR works as a make-up so that certain salary amounts do not constitute the due installments of the worker's real salary, thus moving away from the effectiveness of the constitutional text.

KEYWORDS: Participation in Profits and Results. Job. Capital.

INTRODUÇÃO

A Participação nos Lucros e Resultados (PLR) está em nosso ordenamento jurídico desde a Constituição Federal de 1946. Com previsão no artigo 7º da Constituição Federal de 1988 que dispõe que a PLR é um direito tanto do trabalho urbano quanto do trabalhador rural. Nesse sentido:

Art. 7º, CF/88 - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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

A PLR foi regulamentada apenas a partir da publicação da Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que passou a normatizar tal instrumento, o qual se traduz em um meio de integração entre capital e trabalho, além de um incentivo à produtividade, tendo em vista que o trabalhador ao participar dos lucros e resultados da empresa se torna mais motivado, sendo estes um

dos aspectos a fundamentar tal instituto, qual seja, fazer o empregado se sentir realmente integrado a empresa.

Será, a partir disso, realizada uma análise na Lei 10.102/2000, que regulamenta a previsão constitucional da PLR. Posteriormente, serão analisados casos práticos para, por fim, compreender a utilização da roupagem da PLR para isenção de obrigações trabalhistas por parte do empregador.

1 LEI 10.101/2000

De forma sintetizada, a Lei 10.101/2000 garante a regulamentação do direito previsto no artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal de 1988, ao normatizar, infraconstitucionalmente, a participação de trabalhadores nos lucros e resultados da empresa, desvinculando-os dos salários e das remunerações, em razão de estar a PLR vinculada ao aferimento de lucro pela empresa e por tratar-se de um incentivo ao trabalhador.

Vale ressaltar que a PLR não tem natureza salarial ou remunerativa, mas trata-se de um incentivo agregado à renda do empregado; vide artigo 1º da Lei 10.101/2000. Além disso, a participação de que trata o artigo 1º da Lei 10.101/2000, relativamente aos trabalhadores de empresas estatais, observa diretrizes específicas fixadas pelo Poder Executivo; vide artigo 5º da Lei 10.101/2000.

A participação de trabalhadores nos lucros e resultados da empresa é objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, no qual as comissões, convenções, acordos, regras, prazos, critérios, condições, índices, metas, lucratividade da empresa, vedações, etc., serão definidos de comum acordo; vide artigo 2º da Lei 10.101/2000. No mais, a participação de trabalhadores nos lucros ou resultados de empresa não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade; vide artigo 3º da Lei 10.101/2000.

Caso a negociação visando a PLR resultar em impasse, as partes poderão utilizar, como solução do litígio, a mediação, arbitragem de ofertas finais, utilizando-se, no que couber, os termos da Lei de Arbitragem (Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996).

Quanto à autorização para a realização das atividades laborais, repouso semanal, normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociações coletivas, estão normatizadas nos artigos 6º e 6º-A, da Lei 10.101/2000.

As infrações ao disposto nos artigos 6º e 6º-A, da Lei 10.101/2000, sofrerão as sanções dispostas no artigo 75 da CLT; vide artigo 6º-B da Lei 10.101/2000).

Art. 75 - Os infratores dos dispositivos do presente Capítulo incorrerão na multa de cinquenta a cinco mil cruzeiros, segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.

Parágrafo único - São competentes para impor penalidades, no Distrito Federal, a autoridade de 1ª instância do Departamento Nacional do TRABALHO, nos Estados e no Território do Acre, as autoridades regionais do Ministério do TRABALHO, Industria e Comercio.

Verifica-se, desse modo, que a PLR se trata de um importante incentivo ao empregado e um benefício ao empregador, mantendo, se realizada nos moldes legais, a empresa em harmonia, visto que ambas as partes são beneficiadas com tal instrumento.

3 TEMAS RELACIONADOS À LEI 10.101/2000

3.1 Participação nos lucros e resultados

Em um primeiro momento, é possível se pensar que a PLR seja algo cabível apenas as grandes empresas com lucros exorbitantes, todavia, isso é uma inverdade, tendo em vista que a PLR gera um efeito benéfico inclusive para pequenas empresas, nas quais há maior contato e proximidade entre empregado e empregador, estreitando-se os laços de companheirismo no trabalho. Promove-se, dessa forma, a desejada integração trabalho e capital.

Na prática, estabelece o artigo 2º, incisos I e II, da Lei nº 10.101/2000, que a Participação nos Lucros e Resultados deve ser objeto de negociação coletiva, no âmbito interno da empresa, mediante comissão de empregados, sendo necessária a participação de representante sindical ou mediante convenção ou acordo coletivo.

3.2 Natureza salarial ou não das parcelas

Não há o que se falar em divergência de entendimentos doutrinários já que a natureza não salarial da Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) é citada pela própria Constituição Federal vigente. Entretanto, nem sempre foi assim. Vejamos:

[...] a jurisprudência reconhecia natureza salarial à participação nos lucros, porém a Constituição Federal de 1988 (art. 7º, XI) altera essa orientação para desvinculá-la do salário. Com isso, o enunciado 251 do TST foi cancelado. (MASCARO, 2000, p. 346).

Neste mesmo entendimento, escreve Alice Monteiro de Barros:

Sob o prisma doutrinário, a participação nos lucros tem sido definida como “a atribuição facultativa ou obrigatória pelo empregador ao empregado, além do justo salário legal ou convencional a ele devido, de uma parte dos resultados líquidos, exclusivamente positivos da atividade econômica da empresa”. A Constituição de 1988 torna obrigatória a participação nos lucros ou resultados, conforme for definido em lei, mas deixa clara a sua natureza não salarial (art. 7º, XI, e art. 218, IV); em consequência cancelou-se a Súmula n. 251 do TST, que lhe atribuía feição retributiva. Sua natureza equivale a uma “técnica de incentivo” e, por força de preceito constitucional, não integra o salário, tampouco a remuneração para nenhum efeito legal. (BARROS, p. 629 e 630).

‘Complementa no seguinte sentido:

[...] a participação nos lucros ou resultados não substitui nem complementa a remuneração do empregado, nem sequer a integra para qualquer efeito trabalhista, não se aplicando o princípio da habitualidade (art. 3º da Lei n. 10.101, de 19 de dezembro de 2000, em consonância com o art. 7º, XI, da Constituição Federal de 1988). (BARROS, p. 633)

Portanto, “veda-se o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação de lucros ou resultados da empresa em período inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil” (BARROS, p. 633). Nesse sentido é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

AGRAVO DE INSTRUMENTO. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - INEXISTÊNCIA DE ADIANTAMENTO MENSAL - EMPRÉSTIMOS REALIZADOS A JUROS MAIS BAIXOS AMORTIZADOS COM A PLR SEMESTRALMENTE. PRETENSÃO DE NATUREZA SALARIAL DA PARCELA NÃO RECONHECIDA. DESPROVIMENTO. Diante da incidência das Súmulas 126 e 337, IV, c, do c. TST, e da ausência de violação dos dispositivos invocados, não há como admitir o recurso de revista. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 30259420105120039 3025-94.2010.5.12.0039, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 21/08/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/08/2013)

Assim, conclui-se que a Participação nos Lucros ou Resultados é obrigatoriamente de natureza não salarial como previsto pela Constituição Federal, e não possui também o caráter de remuneração para fins trabalhistas.

3.3 Critérios de fixação

Conforme se depreende do tópico acima delineado a Participação nos Lucros e Resultados não possui natureza salarial, preceito decorrente de própria previsão constitucional, desse modo há de ser fixado os critérios para seu pagamento ao trabalhador de modo específico, visto que nem sempre a empresa auferir lucros para deles poder conceder participação aos empregados. Desse modo, surge o questionamento de como há de ser fixada tal participação.

É previsto na Lei 10.101 de 2000, que a PLR será objeto de negociação entre a empresa e os empregados seguindo os procedimentos que a lei estabelece, os quais consistem em comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria – tal critério foi acrescido em 2013 – e presença também de convenção ou acordo coletivo. De tal negociação a ser realizada deverão, segundo previsão da mencionada lei, constar regras claras e objetivas quanto a fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive prevendo tal negociação mecanismos de acompanhamento das informações pertinentes ao negociado periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições.

A citada lei, entretanto, não é taxativa no referente a fixação dos critérios para concessão da PLR, prevendo que podem ser negociados outros parâmetros para sua fixação, tais como índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa, programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

São mecanismos, enfim, para que o empregado possa acompanhar a situação econômica da empresa e colaborar nesse desenvolvimento, algo bem próximo a gestão. Competindo nesse caso, segundo Alice de Barros Monteiro (2013, p. 634-635), ao próprio Judiciário analisar casos em que a verba nominada PLR tenha natureza divergente, cabendo, assim, ao Judiciário lhe dar o correto enquadramento. Nesse sentido se verifica tal decisão:

HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. A despeito de constar no Registro do Empregado que a Reclamante exercia atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, depreende-se da prova oral produzida que o labor externo ocorria em poucos dias e com fiscalização, na medida em que havia necessidade de voltar à loja antes de

terminar o expediente, tendo o Coordenador tal controle. INTERVALO INTRAJORNADA. Hipótese em que a prova oral foi robusta em indicar que o Reclamante usufruía o intervalo intrajornada a menor. Incidência da Súmula 437 do TST. PLR. COMISSÕES POR FORA. A parcela cognominada PLR – participação nos lucros e resultados está regulamentada pela Lei 10.101/2000. Para tanto, a norma prevê critérios objetivos para sua implantação. Uma vez que a Reclamada pagou parcela intitulada PLR de forma completamente dissonante com os requisitos legais e considerando que a prova oral foi robusta em indicar que a referida verba visava pagar comissões, escorreito o entendimento do Juiz primário, que concluiu que tal parcela ostentava natureza salarial.(TRT-10 - RO: 1070201200310001 DF 01911-2011-010-10-00-8 RO, Relator: Desembargadora Flávia Simões Falcão , Data de Julgamento: 16/10/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: 25/10/2013 no DEJT)

No julgado em análise, possível verificar que aquilo que a empresa denominava PLR na verdade era verba diferente, qual seja, destinada a pagar comissão. Sendo a comissão verba salarial, com tal previsão explícita na CLT:

Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

Configurando, portanto, patente violação a legislação trabalhista. Nesse aspecto, na prática, segundo estudo realizado pelos professores VALTER DE SOUZA LOBATO, MÔNICA DE BARROS e NAYARA ATAYDE, são verificados os seguintes problemas na fixação da PLR segundos as fiscalizações:

Pois bem, exemplificando o âmbito das discussões comumente estabelecidas nos

autos de infração lavrados pela RFB para cobrança das contribuições sobre a PLR,

destacamos alguns dos fundamentos utilizados pelos fiscais nos autos de infração lavrados: *a)* a ausência de participação do sindicato dos trabalhadores na negociação (art. 2º da Lei 10.101/00); *b)* o ferimento à habitualidade da distribuição da verba (máximo de duas vezes ao ano, em período não inferior a um trimestre civil, nos termos do art. 3º, §2º da Lei 10.101/00); *c)* a existência de acordos e convenções coletivas firmados após o período de apuração; *d)* a diferenciação dos planos por categoria de empregados com critérios distintos de participação; *e)* a ausência de regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações

pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo (art. 2º, §1º da Lei 10.101/00); *f*) a ausência de programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente (art. 2º, §1º, inciso II da Lei 10.101/00); *g*) a manutenção de planos espontâneos de participação nos lucros que venham a ser compensados com os valores negociados via convenção ou acordo coletivo (art. 3º, §3º da Lei 10.101/00), dentre outros.¹

Os critérios para fixação da PLR estão, como delineado, expressos na Lei responsável pela regulamentação da PLR, a qual há de ser na prática de apreciação do Judiciário no concernente as provas decorrentes do caso prático, pois, apesar de a PLR ser saudável para ambas as partes, tal instrumento não é ainda uma realidade aplicada conforme os parâmetros legais no Brasil.

3.4 Efeitos em relação aos inativos

Ao dispor o artigo 1º da Lei 10.101/2000 sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, este expressa que a participação dos trabalhadores é instrumento de integração entre "capital" e o "trabalho", vide:

LEI 10.101/2000

Art. 1º Esta Lei regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho.

Destarte, no que se refere aos inativos estes não fariam jus ao benefício da Participação nos Lucros e Resultados, em razão de não mais disponibilizarem "força de trabalho". Pela razão expostas, observa-se que são raros os planos de participação nos lucros e resultados que estendem suas vantagens aos empregados inativos.²

Outrossim, as negociações coletivas estabelecem que somente os empregados em efetivo exercício durante um determinado período é que farão jus à vantagem, previsão essa que não comporta interpretação ampliativa de modo a estender o benefício aos aposentados.

¹ **A PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS.** DISPONÍVEL em: <http://sachacalmon.com.br/wp-content/uploads/2014/08/A-incid%C3%AAncia-das-contribui%C3%A7%C3%B5es-previdenciarias-na-PLR-e-stock-option.pdf>. Acesso em: 10 de set de 2014.

² **AS CONTROVÉRSIAS DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS.**

Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2012-mar-14/quais-sao-controversias-participacao-lucros-resultados?pagina=6>> Acesso em: 15 de setembro de 2014.

Assim, os empregados afastados, salvo previsão expressa na norma coletiva, não poderão receber PLR por não estarem submetidos a metas, a objetivos e à produtividade. Isso porque, de uma forma geral, o instituto da PLR é incompatível com a situação dos aposentados ou afastados do serviço temporariamente, dada a impossibilidade de os mesmos cumprirem metas e resultados, sendo certo que a finalidade precípua da lei 10.101/2000 é promover a integração entre o capital e o trabalho, bem como incentivar a produtividade.

Sobre o tema, tem decidido os Tribunais:

Recurso de Revista. Participação nos Lucros. Norma Coletiva. A regra inserida em cláusula de instrumento coletivo, de que a vantagem só alcança os empregados em efetivo exercício em determinada data, há de ser respeitada e cumprida como restou convencionado, não comportando exegese elástica ou mitigadora. O disposto no artigo 7º, inciso XXVI da CF, estatui como direito fundamental dos trabalhadores o reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho. A norma coletiva traduz um acordo de vontades entre as partes, devendo, assim, ser rigorosamente cumprida. Recurso de revista provido. (TST- RR n. 776.754/2001.5- 1ª Turma- Rel. Min. Maria de Lourdes D'Arrochella Lima Salaberry- DJ em 06.12.2002- pág. 516)

Entretanto, como citado anteriormente, os inativos não farão jus ao benefício da Participação nos Lucros e Resultados salvo se previsão expressa constar da norma coletiva, permitindo-lhes a inclusão na PLR, como observa-se na decisão do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, sobre o pagamento aos empregados aposentados de participação nos lucros e resultados, vide:

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. PAGAMENTO AOS EMPREGADOS APOSENTADOS. Se o estatuto e o regulamento da empresa garantem pagamento da parcela participação nos lucros e resultados também aos aposentados, o benefício se incorpora ao patrimônio jurídico-econômico dos ex-empregados, passando a integrar os respectivos contratos de trabalho, configurando direito adquirido, amparado pelo art. 5º, inciso XXVI, da CF, motivo pelo qual não pode ser alterado por norma posterior, ainda que por meio de negociação coletiva. Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, interposto de decisão proferida pelo Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora, em que figuram, como recorrentes, XXXXX (Processo: 8. 0000066-77.2011.5.03.0036 RO(00066-2011-036-03-00-4 RO. Órgão Julgador: Turma Recursal de Juiz de Fora Relator: Convocada Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim Revisor: Heriberto de Castro. Vara de Origem: 2a. Vara do Trab.de Juiz de Fora. Publicação: 21/03/2013).

Nesse sentido, o direito do empregado de alterar ou revogar o regulamento instituído pelo próprio empregador não é ilimitado, pois os efeitos da inovação só serão oponíveis aos empregados contratados posteriormente à mudança, nos termos do artigo 468 da CLT e da Súmula 51, inciso I, do TST e, também, a Súmula 288 do TST.

4 FRAUDE A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

A utilização da PLR apenas para isenção de responsabilidades do empregador configura violação a legislação trabalhista. Esse tipo de fraude é comum e cabe ao judiciário o reconhecimento da fraude a legislação.

Recentemente³, um banco que realizou o pagamento de comissões com a roupagem de Participação nos Lucros e Resultados foi alvo de demanda judicial. Nesse caso, diante da confirmação da ocorrência de fraude, foi declarada a nulidade do procedimento adotado para o pagamento da PLR, configurando-se a natureza salarial, já que, tirando a maquiagem da PLR, restava a comissão, que possui, como é sabido, natureza salarial. Além disso, foi determinada a integração do valor da comissão a remuneração para todos os efeitos trabalhistas, como previsto no artigo 457 da CLT. No caso em análise, fundamental para constatação de fraude foi a discrepância no recebimento da verba, como informou o magistrado:

Diante da realidade noticiada nos autos, importa destacar que a forma de apuração da PLR, levando-se essencialmente em conta a produtividade do empregado, faz exsurgir a natureza salarial da verba, notadamente, quando a sua concessão encontra-se muito mais relacionada a uma forma de contraprestação pelo desempenho individual do que uma participação no resultado do empreendimento.

Desse modo, o conhecimento sobre a ocorrência da fraude no pagamento da PLR permite que a exigência por maior fiscalização nas relações de trabalho sejam pauta nas discussões trabalhistas. A subversão do texto constitucional demonstra a necessidade de maior acuidade no momento da negociação da PLR no âmbito empresarial, tendo em vista que, nessa situação, o problema não está na lei, mas na utilização subversiva que é realizada com o nome dela.

³ **JT reconhece natureza salarial de comissões pagas sob o disfarce de PLR.** Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/100470767/jt-reconhece-natureza-salarial-de-comissoes-pagas-sob-o-disfarce-de-plr> Acesso em 02 de out de 2017.

CONCLUSÃO

A Participação nos Lucros e Resultados (PLR) se constitui em um importante instrumento para integrar trabalho e capital, empregado e empregador.

Possuiu atual regulamentação – lei elaborada em 2000, com atualização em 2013 – do previsto no texto Constitucional, o qual fixa parâmetros objetivos e corrobora a vontade das partes para fixação da PLR.

É, de fato, uma enorme vantagem a instituição de tal mecanismo. No entanto, na prática, segundo o se extrai da análise dos julgados, conclui-se que pouco se aplica e quando aplicada se trata de mero fim para isenção de verba salarial, na qual maquam determinadas verbas salariais sobre o nome da PLR para que assim não constituam as parcelas devida do real salário ao trabalhador.

Há ainda muito o que avançar em termos de Participação nos Lucros e Resultados, a qual, hoje, é muito mais decorrente da ausência de uma cultura empresarial nesse sentido do que uma previsão legal de fato, visto já estar regulamentada, como mencionada, a previsão constitucional da PLR, direito social básico do trabalhador tanto urbano quanto rural.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. *Curso De Direito Do Trabalho*. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.

AS CONTROVÉRSIAS DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2012-mar-14/quais-sao-controversias-participacao-lucros-resultados?pagina=6>> Acesso em: 15 de setembro de 2014.

A PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. DISPONÍVEL em: <http://sachacalmon.com.br/wp-content/uploads/2014/08/A-incid%C3%Aancia-das-contribui%C3%A7%C3%B5es-previdenciarias-na-PLR-e-stock-option.pdf>. Acesso em: 10 de set de 2014.

JT RECONHECE NATUREZA SALARIAL DE COMISSÕES PAGAS SOB O DISFARCE DE PLR. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/100470767/jt-reconhece-natureza-salarial-de-comissoes-pagas-sob-o-disfarce-de-plr> Acesso em 02 de out de 2017.