

Lei impõe limites à negociação para participação no PLR



As negociações em torno da distribuição de participação nos lucros ou resultados das empresas cresceram nos últimos tempos, impulsionadas pela necessidade de integração dos trabalhadores nas atividades empresariais, objetivando melhores resultados e também a preservação de empregados cujo talento profissional é essencial para o desenvolvimento da empresa.

Trata-se de uma oportunidade de ganhos recíprocos que a prática das negociações tem levado a descontrole, muitas vezes abusivos.

A Justiça do Trabalho vem temperando em suas decisões quando questionada quanto à natureza jurídica do teor dos valores pagos e condições estabelecidas para que os trabalhadores sejam beneficiados.

Em decisão recente, o Tribunal Superior do Trabalho, em voto da lavra da Ministra Dora Maria da Costa, TST-RO-50000-25.2011.5.17.0000, SDC, 11 de maio de 2015, acolhendo recurso ordinário em ação anulatória do Ministério Público do Trabalho, descaracterizou o enquadramento dos critérios negociados como situação jurídica tipificada como capaz de atender o disposto no artigo 2º, parágrafo 1º, inciso II, da lei 10.101/2000.

O dispositivo legal em apreço assinala que

Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar 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, podendo



ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

I – índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

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

No caso, a cláusula fixava as metas por meio de acordo coletivo de trabalho e transferia para o setor de atividade econômica resultados que poderiam beneficiar os empregados da empresa acordante, deixando, portanto, de atender ao programa de metas de que trata a lei vinculado diretamente aos resultados da empresa para a qual trabalha o empregado.

Considerou a ministra que os termos propostos de distribuição dos lucros baseados em número de operações comerciais de todo o setor econômico "não constitui parâmetro claro e objetivo a definir a conjuntura da empresa acordante quanto aos seus índices de produtividade, qualidade ou lucratividade". Dessa forma, entendeu que as condições estipuladas atribuíam valores que se atingidos poderiam ser considerados prêmio e não participação nos lucros.

A decisão é importante em quatro aspectos:

Primeiro, a inserção de critérios de participação nos lucros ou resultados em instrumento coletivo que cuida de outros direitos trabalhistas no sentido estrito é contrário ao que dispõe a Lei 10.101/2000, ou seja, o instrumento coletivo deve ser específico sobre o tema. Em palavras outras, o acordo coletivo que objetiva a implantação de um sistema de PLR não pode trazer questões que digam respeito ao contrato de trabalho porque são institutos jurídicos que não se confundem e que possuem natureza obrigacional distinta.

Segundo, que os critérios estipulados para a participação dos trabalhadores não podem ser vinculados a fatores que de impossibilidade de controle dos próprios interessados, razão pela qual a lei se refere a regras claras e objetivas.

Terceiro, a decisão serve como orientação a seguir nas negociações que envolvam distribuição de lucros ou resultados a fim de que os programas atendem às condições legais.

Quarto, a participação dos sindicatos como porta voz dos interesses dos trabalhadores tende a estabelecer um conflito político desnecessário e que afasta a percepção da importância do instituto como forma de integração de trabalhadores no negócio desenvolvido e do qual poderá obter importantes ganhos.

Em matéria de negociações coletivas sobre PLR, ainda estamos no aprendizado e a Lei 10.101/2000 trouxe enormes vantagens para as relações trabalhistas, merecendo que a reflexão se faça quanto ao aperfeiçoamento do modelo para que os debates sejam feitos mais internamente nas empresas a fim de permitir uma efetiva integração entre os trabalhadores e empregadores em busca de resultados sólidos e de estabilidade econômica.

Date Created

22/05/2015