

estudos e pesquisas

Ano 3 – Nº 22 – agosto de 2006

Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados das Empresas 2005



Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados das Empresas

2005

Desde sua regulamentação em 1994, quando foi editada a primeira Medida Provisória, até sua transformação definitiva em lei, no ano 2000, o programa de Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados das empresas (PLR) vem ganhando importância na agenda das negociações coletivas. Este crescimento de importância do tema na agenda das relações de trabalho, entretanto, explicitou as diferentes visões que os atores sociais envolvidos na negociação têm sobre o sentido deste programa.

A legislação mais recente, por exemplo, regulamenta a PLR como instrumento de integração entre capital e trabalho, e como incentivo à produtividade. Mas essa visão constitui apenas uma das perspectivas das negociações. Para os trabalhadores, a experiência tem mostrado que a negociação da PLR abre a possibilidade de se introduzir no programa, além da questão da remuneração do trabalho e das demandas gerenciais, temas de interesse sindical relacionados ao ambiente e às condições de trabalho, ao padrão tecnológico adotado pelas empresas, à qualificação dos trabalhadores, à jornada de trabalho entre outros. Neste sentido, a negociação da PLR poderia se constituir numa possibilidade de ampliar a participação dos trabalhadores na negociação dos processos de reestruturação produtiva conduzidos de maneira unilateral pelas empresas, além de abrir a oportunidade para se discutir a organização dos trabalhadores no local de trabalho.

O presente trabalho tem o propósito de apresentar a configuração e as principais tendências relacionadas às negociações da PLR em 2005, tendo por base dados de um painel selecionado de acordos e convenções coletivas assinados entre empresas, trabalhadores e representações sindicais de vários cantos do país e de diferentes categorias. Sem a pretensão de esgotar o assunto, pretende-se fazer um balanço geral das condições atuais em que as negociações de PLR se desenvolvem no Brasil, buscando identificar, através da análise dos instrumentos normativos, os aspectos positivos e negativos deste processo de negociação, na perspectiva dos trabalhadores.

Caracterização do Painel

O painel analisado neste estudo é composto por 123 instrumentos normativos de PLR (acordos e convenções coletivas) negociados em 2005 e distribuídos pelas cinco regiões geográficas do país (Tabela 1). Juntas, as regiões Sudeste e Sul representam 63,4% dos acordos e convenções celebrados no período. Estas regiões concentram a maior parte da produção industrial brasileira, setor de atividade onde ocorre a maioria das negociações de PLR. Em seguida, vem a região Nordeste, com 22% dos documentos analisados, a região Centro-Oeste, com 6,5%, e o Norte, com menos de 1% do total de documentos pesquisados.

Em termos das unidades da federação, São Paulo é o estado que concentra o maior número de documentos, com 25% dos acordos e convenções pesquisados, seguido por Paraná (14,6%), Minas Gerais e Ceará (9,8% cada).

Há que destacar também a presença significativa de instrumentos normativos que abrangem mais de uma região - isto é, acordos e convenções de PLR negociados em âmbitos interestadual ou nacional - e que respondem por mais de 3% do universo pesquisado, como o que ocorre com bancários, petroleiros, eletricitários, entre outras categorias de trabalhadores.

TABELA 1
Distribuição dos Acordos e Convenções Coletivas de PLR por Região Geográfica
Brasil - 2005

Região	Quantidade de Documentos	Percentuais (%)
Sudeste	48	39,0
Sul	30	24,4
Nordeste	27	22,0
Centro-Oeste	8	6,5
Norte	1	0,8
Nacional/Interestadual	9	3,3
Total	123	100,0

Fonte e Elaboração: DIEESE

Apesar de o setor serviços ser o que mais contribui para a formação do produto interno, a indústria é o que apresenta os maiores índices de acordos e convenções referentes à PLR, talvez pelo porte econômico das empresas e pela maior tradição da ação sindical: 73% dos documentos pesquisados estão concentrados no setor industrial, 14% no setor serviços e 13% no comércio. A Tabela 2 apresenta a distribuição dos acordos e convenções coletivas por grandes setores da atividade econômica.

TABELA 2
Distribuição dos Acordos e Convenções Coletivas de PLR Setor de Atividade
Brasil - 2005

Setor	Quantidade de Documentos	Percentuais (%)
Indústria	90	73,2
Comércio	16	13,0
Serviços	17	13,8
Total	123	100,0

Fonte e Elaboração: DIEESE

A distribuição dos documentos por categoria profissional é outra informação passível de ser desagregada através do painel analisado neste estudo. Neste caso, as cadeias produtivas mais extensas, isto é, aquelas cadeias em que a maioria de seus segmentos é constituída de empresas de grande porte, são as mais representativas. Desta forma, os metalúrgicos e os químicos, seguidos de perto pelos comerciários, formam as categorias profissionais com maior quantidade de acordos e convenções (Tabela 3).

TABELA 3
Distribuição dos Acordos e Convenções Coletivas de PLR segundo as categorias
profissionais
Brasil -2005

Categorias	Quantidade de Documentos	Percentuais (%)
Metalúrgicos	45	36,6
Químicos	17	13,8
Comerciários	16	13,0
Urbanitários	11	8,9
Transportes	8	6,5
Alimentação	6	4,9
Vestuário	4	3,3
Bancários	3	2,4
Telecomunicações	3	2,4
Construção civil	2	1,6
Gráficos	2	1,6
Autônomos no comércio	1	0,8
Professores (privados)	1	0,8
Fiação e tecelagem	1	0,8
Papel, papelão e cortiça	1	0,8
Indústria extrativa	1	0,8
Jornalistas	1	0,8
Total	123	100,0

Fonte e Elaboração: DIEESE

O Processo de Negociação da PLR

Como já é de conhecimento do movimento sindical – principalmente daquelas categorias que vêm negociando a PLR desde a época da primeira Medida Provisória – quando comparado ao processo de negociação coletiva de data-base, a negociação da PLR possui algumas especificidades. Enquanto a negociação coletiva de data-base é regulamentada por princípios legais muito claros no tocante às formas de atuação dos atores sociais nas várias etapas do processo; às datas da negociação; ao prazo de validade dos acordos e convenções coletivas e às regras para solução de litígios, a lei que regulamenta a PLR, em muitos destes aspectos, caracteriza-se pela generalidade, além de fixar regras novas para alguns procedimentos, como a solução de conflitos via mediação ou arbitragem de ofertas finais.

A representação dos trabalhadores na negociação

Em relação ao papel dos atores sociais, o sindicato, por exemplo, não detém o monopólio da representação dos trabalhadores na negociação da PLR. Além de poder ser negociada via acordo ou convenção coletiva - isto é, de forma direta entre o sindicato e a empresa/representação patronal - a lei faculta às partes a possibilidade de negociarem a PLR através da constituição de uma comissão de empregados, integrada também por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria. Esta possibilidade sinaliza uma maior abertura à participação dos empregados na gestão da empresa, além de ser uma oportunidade de se poder contar, no processo de negociação, com a presença de pessoas com alto grau de conhecimento sobre o processo produtivo. Por outro lado, pode resultar na formação de uma comissão de empregados muito identificada com os interesses da gerência, já que a lei não garante estabilidade provisória no emprego aos membros integrantes da comissão e nem fixa nenhum mecanismo que garanta a participação efetiva do sindicato no processo de escolha dos representantes dos empregados. Neste último caso, a participação do sindicato no processo negocial da PLR poderia, inclusive, ser enfraquecida.

Em 2005, mais de 60% dos 123 documentos analisados foram negociados pelos sindicatos, federações ou confederações profissionais diretamente com as empresas ou com as respectivas representações patronais de suas categorias. Em 25% dos casos, os acordos e convenções coletivas foram negociados por comissões de empregados, integradas também por representantes das entidades profissionais e, em menos de 14% dos casos, houve contratação coletiva da PLR apenas com as comissões de empregados, sem a participação direta das entidades de representação dos trabalhadores (Tabela 4). Ou seja, mesmo com as restrições da legislação, os sindicatos têm conseguido ter um papel ativo na negociação da PLR, garantindo a legitimidade e o fortalecimento do processo negocial.

TABELA 4
Representação dos trabalhadores nas negociações de PLR
Brasil – 2005

Representante	Quantidade de documentos	Percentuais
Sindicato ⁽¹⁾	75	61,0
Comissão ⁽²⁾	17	13,8
Comissão e Sindicato ⁽³⁾	31	25,2
Total	123	100,0

Fonte e Elaboração: DIEESE

Notas: 1. engloba os acordos e convenções coletivas negociados pelos sindicatos, federações e confederações profissionais representantes da categoria

2. engloba os acordos e convenções coletivas negociados por comissão de empregados, sem que haja nenhuma menção à participação do sindicato (ou da federação e da confederação) ou onde o papel dessas instâncias de representação profissional são apenas o de "assistência" (ou assessoria) à comissão de empregados.

3. engloba os acordos e convenções coletivas negociados por comissão de empregados integrada por representantes dos sindicatos e aqueles onde os sindicatos são signatários dos documentos junto aos representantes dos empregados

Quanto aos critérios de escolha dos membros integrantes das comissões de empregados, os documentos pesquisados não oferecem elementos que permitam caracterizar os procedimentos adotados no processo eleitoral e nem o perfil dos eleitos quanto, por exemplo, ao grau de conhecimento do processo produtivo das empresas. Em nenhum deles há, também, garantia de estabilidade no emprego para os trabalhadores integrantes da comissão de negociação.

Mecanismos previstos para a solução de conflitos

A lei que regulamenta a PLR estabelece em seu artigo 4º que, caso a negociação resulte em impasse, as partes poderão recorrer à ajuda de um terceiro ator, escolhido em comum acordo, que atuará apenas facilitando o diálogo (mediação) ou, alternativamente, solucionando o conflito, através da escolha de uma das propostas finais apresentadas por elas (arbitragem de ofertas finais). Ou seja, diferentemente da negociação de data-base, no caso da PLR a lei estimula uma saída para o litígio que não passa, necessariamente, pela intervenção do Estado, através do Poder Normativo da Justiça do Trabalho.

Note-se que a lei aponta a possibilidade de recurso a esses mecanismos alternativos de solução de conflitos apenas para os casos de impasses surgidos durante o processo de negociação. No entanto, observa-se que o modelo previsto passou a ser considerado pelas partes principalmente para efeito de solução de possíveis divergências surgidas após a celebração do acordo, em caso de descumprimento das regras acordadas.

Assim, o caminho apontado para sanar eventuais divergências entre as partes quanto à interpretação das regras do acordo é outro elemento muito importante do processo de

negociação da PLR. No painel analisado, 34,1% dos acordos e convenções celebrados prevêem regulamentação específica para essa eventualidade (Tabela 5).

TABELA 5
Acordos e Convenções Coletivas de PLR por existência de mecanismos de solução de divergências
Brasil – 2005

Situação	Quantidade de documentos	Percentuais
Previsto	42	34,1
Não Previsto	81	65,9
Totais	123	100,0

Fonte e elaboração: DIEESE

Entre os documentos que prevêem algum mecanismo de solução de conflitos, o mais freqüente é recorrer a Justiça do Trabalho, que aparece em 57% dos registros, seguido da própria comissão, com uma freqüência de 21%. Os recursos às alternativas de mediação e arbitragem de ofertas finais são minoritários, com freqüências de apenas 16,7% e 5% dos registros, respectivamente (Tabela 6).

TABELA 6
Mecanismos previstos de solução de divergências em Acordos e Convenções de PLR
Brasil - 2005

Tipo de mecanismo	Freqüência	Percentuais
Justiça do Trabalho	24	57,1
Negociação (comissão)	9	21,4
Mediação	7	16,7
Arbitragem	2	4,8
Total	42	100,0

Fonte e Elaboração: DIEESE

Greves por PLR

No processo de negociação da PLR, tanto os itens básicos do programa como algumas regras balizadoras do próprio funcionamento da negociação são parâmetros a serem acordados entre as partes. Em decorrência – no caso da PLR – mais ainda que no caso da negociação coletiva de data-base, os resultados a serem obtidos dependem do poder de barganha e das estratégias definidas pelos negociadores ao longo processo negocial.

Nesse sentido, do ponto de vista dos trabalhadores, o recurso à greve tem sido um meio eficaz de pressão para a obtenção de conquistas também relativas à PLR. Segundo dados do Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG) do DIEESE, das 299 paralisações realizadas pelos trabalhadores brasileiros em 2005, 37, ou seja, 12,4% do total, foram relacionadas ao tema da PLR (Tabela 7). Essas paralisações mobilizaram 24% do total de grevistas e responderam por quase 7% do total de horas de trabalho interrompidas no mesmo período.

TABELA 7
Número de greves, grevistas, horas não trabalhadas trabalhadores x horas paradas em paralisações por PLR, em relação aos totais globais de 2005
Brasil - 2005

Categorias	Total global	Por PLR	
		Nº	%
Greves	299	37	12,4
Grevistas	2.026.500	484.708	23,9
Horas não trabalhadas	19.475	1.301	6,7
Trabalhadores x horas paradas	231.291.330	16.378.979	7,1

Fonte e Elaboração: DIEESE

Em termos setoriais, observa-se que a motivação principal das paralisações realizadas na indústria, em 2005, refere-se à PLR, presente em quase 34% das 86 greves deflagradas no setor. Neste caso, o total de paralisações superou, inclusive, a motivação mais freqüente para o conjunto total das greves realizadas no país que foi o reajuste salarial. Os industriários praticamente monopolizaram as lutas por PLR no período: das 37 greves realizadas no país com esta motivação, 29 eclodiram neste setor. Ou seja, após quase 12 anos de vigência da legislação, e mesmo com a difusão da prática da negociação da PLR pelos diversos setores econômicos, percebe-se que o tema ainda é típico da atividade industrial que, não por coincidência, é o setor que concentra o maior número de instrumentos normativos no painel analisado neste trabalho.

TABELA 8
Principais motivos das greves no total de setores e na indústria
Brasil - 2005

Motivo	Total		Indústria	
	Nº	%	Nº	%
PLR	37	12,4	29	33,7
Reajuste salarial	141	47,2	27	31,4
Alimentação	50	16,7	17	19,8
Demissão	30	10,0	10	11,6
Assistência médica	29	9,7	10	11,6
Piso salarial	18	6,0	9	10,5
Total	299		86	

Fonte e Elaboração: DIEESE

Por fim, quanto à distribuição do total de greves realizadas segundo as principais categorias profissionais que as promoveram, observa-se que a maioria absoluta das paralisações foi deflagrada pelos metalúrgicos (62%); os trabalhadores da indústria da construção e mobiliário e dos setores de telecomunicações e transportes (8,1%) vieram a seguir (Tabela 9). Aliás, no caso dos metalúrgicos, um dado importante a destacar é que, das 53 greves realizadas pela categoria em 2005, 23 (ou 43,4% do total) foram motivadas pela PLR, refletindo o peso desta temática no setor e justificando a grande concentração de acordos e convenções deste segmento no painel analisado neste trabalho (Tabela 10).

TABELA 9
Distribuição do total de greves por PLR segundo as categorias
profissionais que as promoveram
Brasil – 2005

Categoria	Nº	%
Metalúrgicos	23	62,2
Construção e mobiliário	3	8,1
Telecomunicações	3	8,1
Transportes	3	8,1
Bancários	2	5,4
Urbanitários	2	5,4
Comércio de minério e derivados de petróleo	1	2,7
Petroleiros	1	2,7

Fonte e Elaboração: DIEESE

Nota: A somatória excede 100% em razão de uma greve conjunta entre petroleiros e trabalhadores no comércio de minério e derivados de petróleo (Petrobras e BR Distribuidora)

TABELA 10
Principais motivos das greves nas indústrias metalúrgicas (total = 55)
Brasil – 2005

Motivo	Nº	%
PLR	23	43,4
Reajuste salarial	12	22,6
Alimentação	7	13,2
Demissão	7	13,2
Piso salarial	7	13,2
Extinção de horas extras	5	9,4
Assistência médica	5	9,4
Isonomia salarial	5	9,4

Fonte e Elaboração: DIEESE

Características Gerais dos Instrumentos Normativos

Modalidades dos programas de PLR

Os programas de PLR podem ser classificados, em termos conceituais, em quatro modalidades: Participação nos Lucros (PL), quando vincula o pagamento, a ser feito ao empregado, a uma meta de lucratividade auferida pela empresa; Participação nos Resultados (PR), quando o pagamento depende do alcance de resultados operacionais; Participação nos Lucros e Resultados (ou mista), quando o pagamento dos empregados está subordinado tanto à obtenção de lucro quanto ao alcance de resultados operacionais; e Participação Independente (PI), quando o pagamento caracteriza-se como uma espécie de abono a título de PLR, sem vinculação a nenhuma meta.

Do painel de 123 informações pesquisadas, 55 – ou 44,7% do total – são programas de PR; 32 (ou 26,0%) são programas de PLR; 23 (ou 18,7%) são programas independentes; e 13 (ou 10,6%) são programas de PL (Tabela 11).

TABELA 11
Modalidades de programas de PLR
Brasil – 2005

Modalidade	Quantidade de documentos	Percentuais (%)
Participação nos resultados	55	44,7
Participação nos lucros e resultados	32	26,0
Participação Independente	23	18,7
Participação nos lucros	13	10,6
Total	123	100,0

Fonte e Elaboração: DIEESE

Existência de metas condicionantes

Metas condicionantes, seja de lucratividade ou de resultados operacionais e/ou comportamentais, são condições especiais estabelecidas pelas partes nos acordos, cujos objetivos devem ser previamente alcançados para que haja o pagamento do bônus a título de PLR, mesmo naquelas situações em que todas as demais metas acordadas foram cumpridas e/ou superadas pelos trabalhadores. Por exemplo: um acordo que tenha o lucro como condicionante para o pagamento dos resultados, pode resultar numa situação em que o trabalhador realiza todas as metas acordadas, mas nada recebe porque o lucro esperado pela empresa não aconteceu.

Dos 123 documentos analisados, apenas 19 possuem metas condicionantes que devem ser cumpridas previamente para o pagamento do valor acordado. Elas aparecem nos acordos e

convenções do painel divididas em três tipos: avaliação comportamental (ou metas de desempenho individual, como absenteísmo, por exemplo), lucro mínimo e faturamento. Desses 19 acordos e convenções com metas condicionantes, quatro se referem à meta de avaliação comportamental, 14 ao lucro mínimo e um ao faturamento (Tabela 12).

Tabela 12
Acordos e Convenções de PLR por tipos de Metas Condicionantes
Brasil – 2005

Metas	Quantidade
Avaliação comportamental	4
Lucro mínimo	14
Faturamento	1
Total	19

Fonte e Elaboração: DIEESE

Número de Indicadores

Os indicadores são as variáveis estatísticas usadas nos programas de PLR para quantificar as metas a serem perseguidas e possibilitar o seu monitoramento por parte dos empresários e trabalhadores. Em geral, quanto menos indicadores tiver o programa de PLR, quanto mais simples eles forem e quanto mais próximos estiverem da realidade vivenciada pelo trabalhador no seu local de trabalho, maiores serão as possibilidades de intervenção e de efetiva participação dos trabalhadores nos programas e, por decorrência, maiores serão as chances de serem alcançadas as metas acordadas.

A grande maioria dos acordos e convenções pesquisados neste trabalho possui algum tipo de indicador ao qual se vincula uma meta a ser alcançada pelo trabalhador para ao pagamento da PLR. Apenas 23 deles, ou 18,7%, não possuem indicadores (Tabela 13). É interessante notar que esse quadro é bem distribuído, destacando-se a maior frequência para os acordos e convenções com um indicador (21,1%), seguidos pelos acordos e convenções com cinco indicadores (12,2%). Em termos acumulados, observa-se que 78% dos documentos têm até cinco indicadores no total, o que é uma boa referência para um programa com regras simplificadas e compreensíveis para todos os empregados.

TABELA 13
Distribuição dos documentos segundo o número de
indicadores de apuração de metas previstos
Brasil – 2005

Quantidade de Indicadores	Quantidade de documentos	Percentuais (%)	Percentuais Acumulados (%)
Nenhum	23	18,7	18,7
1	26	21,1	39,8
2	9	7,3	47,2
3	13	10,6	57,7
4	10	8,1	65,9
5	15	12,2	78,0
6	5	4,1	82,1
7	7	5,7	87,8
8	4	3,3	91,1
9	3	2,4	93,5
Acima de 10	7	5,7	99,2
Não-disponível	1	0,8	100,0
Total	123	100,0	-

Fonte e Elaboração: DIEESE

Tipo de indicadores e metas

Os indicadores constituem-se referência a partir das quais se desenvolverão ações para que as metas sejam alcançadas. Há, portanto, metas estabelecidas para cada um dos indicadores escolhidos nas negociações. Apesar de a maioria das negociações contar com a participação de sindicato e comissão de empregados, em geral, prevalecem, nos acordos e convenções coletivas, os indicadores e as metas de interesse gerencial, que normalmente são propostos pelas empresas. Pouca margem de manobra resta aos representantes dos trabalhadores para promoverem grandes alterações no conteúdo destas propostas patronais.

Nem todas as metas devem ser atingidas em sua totalidade (100%) para que a participação relativa ao indicador seja atendida. Em muitas negociações, há uma graduação entre 80% e 100% da meta para a garantia de que algum valor já seja distribuído.

Em termos de sua abrangência, os indicadores e as metas podem ser coletivos e individuais. Indicadores/metras de produção e/ou produtividade são, geralmente, coletivos. Outros indicadores, como o absenteísmo (ou assiduidade) e o uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), embora também concorram para o aumento da produtividade e até melhoria da qualidade, são individuais.

Os indicadores coletivos podem, ainda, se dividir em indicadores setoriais e globais. Grandes empresas, muitas vezes, dividem suas metas dentro do acordo de PLR por áreas de negócios e/ou centro de custos. Dessa maneira, certos indicadores ficam circunscritos a determinadas áreas (setores) enquanto outros - por exemplo, o lucro - funcionam como indicadores globais.

Do ponto de vista do trabalhador, um bom acordo de PLR, normalmente é aquele baseado em um maior número possível de metas e indicadores coletivos, válidos para todos os empregados da empresa, de forma a evitar a quebra de solidariedade entre os mesmos e o surgimento de competição entre equipes, ou mesmo entre companheiros de uma mesma equipe.

Quanto aos grandes grupos temáticos, os indicadores dividem-se, ainda, em indicadores contábeis e/ou financeiros e em indicadores de resultados. Os primeiros consideram as informações dos balanços patrimoniais e dos demonstrativos de resultados da empresa. Neste caso, a distribuição é realizada com base, somente, em informações ali apuradas: Faturamento; Lucro Operacional; Lucro Líquido; Lucro antes do Imposto de Renda entre outros.

Os indicadores chamados de resultados (ou reais) consideram ações mais relacionadas ao processo produtivo ou administrativo. São eventos quantificáveis dentro do processo normal de operação da empresa e que são mais facilmente identificados pelo trabalhador. Tampouco, necessitam de conhecimentos específicos (contabilidade ou finanças, por exemplo, no caso dos balanços) para serem reconhecidos, como por exemplo, o retrabalho, o refugo, o volume de produção e vendas; a assiduidade, entre outros.

A Tabela 14 apresenta os tipos de indicadores mais frequentes nos acordos e convenções de PLR pesquisados.

TABELA 14
Tipos de indicadores, metas e formas de apuração
Brasil- 2005

Tipos de Indicador	Apuração				
	Individual	Setorial	Global	Total	
				Quantidade de documentos ¹	Percentuais (%)
Assiduidade	41	3	8	52	42,3
Lucro/Rentabilidade	0	3	45	45	36,6
Conformidade	1	15	37	44	35,8
Redução de acidentes	2	6	23	29	23,6
Redução de despesas	1	9	21	26	21,1
Volume de produção	0	6	18	21	17,1
Relação com clientes	0	4	13	16	13,0
Redução de refugos	0	7	10	15	12,2
Desempenho pessoal	11	0	1	12	9,8
Volume de vendas	0	3	9	12	9,8
Produtividade	2	3	6	11	8,9
Faturamento	0	2	9	10	8,1
Redução de retrabalho	0	2	5	7	5,7
Participação no mercado	0	3	3	6	4,9
Regulação de estoques	0	4	2	6	4,9
Erros administrativos	0	2	1	2	1,6
Organização do ambiente de trabalho	0	1	1	2	1,6
Redução de horas extras	0	1	1	2	1,6
Outros	7	3	11	21	17,1

Fonte e Elaboração: DIEESE

Nota: 1. O somatório do número de documentos é maior do que a quantidade de instrumentos normativos pesquisados no painel (123) porque um mesmo indicador, via de regra, aparece ao mesmo tempo em mais de um documento analisado.

Pelos dados percebe-se que a grande preocupação das empresas é com aqueles indicadores relacionados à produtividade. Afinal, de acordo com os interesses gerenciais, se alcançadas as metas de produtividade, a eficiência produtiva tende a ser maior elevando a rentabilidade (lucro) do negócio. Os indicadores que podem ser considerados típicos de produtividade que aparecem no quadro são: Assiduidade, Redução de acidentes, Redução de despesas, Volume de produção, Redução de refugos, Volume de vendas, Produtividade (sem especificação), Redução de retrabalho, Participação no mercado, Regulação de estoques, Redução de horas extras.

Todos esses indicadores, tomados individual ou coletivamente, de forma direta ou indireta, visam a aumentar a produtividade da empresa e sua competitividade. Destaca-se, a preocupação das empresas com o indicador de assiduidade, em sua maioria, tomado

individualmente e, um pouco distante, o de redução de acidentes. Isso se deve, basicamente, ao quadro enxuto de funcionários mantido pelas empresas, fazendo com que a ausência ou o acidente de um funcionário traga impactos consideráveis ao andamento da produção.

Outros podem ser considerados indicadores tanto de produtividade quanto de qualidade. Nestes casos, a qualidade diz respeito mais a aspectos internos à empresa. Trata-se de qualidade ligada ao desempenho do trabalhador em relação às rotinas e ao trabalho os quais têm continuidade em outros departamentos da empresa. Nesta classificação estariam os Indicadores de desempenho pessoal e de Erros administrativos.

Os indicadores financeiros/contábeis aparecem em 54 documentos, ou 43,9% do total do painel. O indicador Lucro/Rentabilidade aparece em 45 deles, enquanto o Faturamento aparece em nove. Do total de documentos analisados, apenas 13, (ou seja, 10,6%) possuem como indicadores somente o faturamento ou lucro da empresa. Assim, nos outros 41 acordos os indicadores financeiros/contábeis se compõem com os indicadores reais ou são pré-requisitos para que o lucro ou resultado possa ser distribuído. Por exemplo, a empresa pode condicionar o exame de outros indicadores, para efeito de distribuição de resultados, somente se um determinado valor de faturamento ou lucro for alcançado.

Existem, ainda, acordos de PLR que não têm nem indicadores e nem metas a serem atingidas. Por impossibilidade organizacional em medir algum indicador ou por não querer abrir negociação com o sindicato e/ou os trabalhadores, essas empresas, à medida que são pressionadas pelos sindicatos a acordarem a Participação com seus funcionários, optam por pagar um determinado valor independentemente do estabelecimento de metas.

Forma de distribuição da PLR

A forma de distribuição da PLR entre os trabalhadores costuma ser um item “polêmico” durante a negociação. Como a lei não define parâmetros em relação ao valor a ser pago e nem em relação às regras de distribuição deste valor¹ entre os empregados, pode-se perceber que, em termos gerais, a distribuição da PLR tem ocorrido de três maneiras distintas:

- a) distribuição em valor igual para todos os trabalhadores;
- b) distribuição de forma desigual entre os trabalhadores;
- c) distribuição mista, composta por uma parcela igual e uma desigual.

No painel analisado, pouco mais de 50% dos acordos e convenções pesquisados pagaram os valores da PLR aos trabalhadores de forma desigual, 36,6% pagaram valores

¹ Pelas definições da Lei 10.101, a PLR não substitui ou complementa a remuneração do trabalhador, não deve ser base para incidência de encargos trabalhistas e não pode ser paga “em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil”. Sua tributação deve ser feita na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês.

iguais e cerca de 12% pagaram uma parte igual para todos e uma parte de acordo com o salário.

TABELA 15
Distribuição dos documentos segundo a forma de distribuição da PLR
Brasil -2005

Forma de distribuição	Quantidade de documentos	Percentuais (%)
Desigual	63	51,2
Igual	45	36,6
Misto	15	12,2
Total	123	100,0

Fonte e Elaboração: DIEESE

Valores pagos

Com relação ao pagamento da PLR, há acordos que garantem o pagamento de um valor mínimo, mesmo no caso de as metas não serem atingidas. Essa garantia está em cerca de 47% dos acordos e convenções analisados, ou seja, em 58 documentos. Em termos dos valores mínimos garantidos, não há a predominância de um montante específico. Dentre esses 58 documentos que trazem este benefício, 12 garantem valores entre R\$ 250,00 a R\$ 500,00, 12 asseguram valores entre R\$ 1.200,00 a R\$ 1.800,00 e outros 12 garantem valores entre R\$ 2.600,00 a R\$ 5.000,00. A Tabela 16 mostra esses dados.

TABELA 16
Prêmio mínimo garantido não-condicionado ao atingimento de metas
Brasil – 2005

Valor	Quantidade de documentos	Percentual sobre o total de mínimos garantidos (%)	Percentual sobre o total de documentos (%)
De R\$ 70 a R\$ 162	5	8,6	4,1
De R\$ 250 a R\$ 500	12	20,7	9,8
De R\$ 600 a R\$ 960	6	10,3	4,9
De R\$ 1.200 a R\$ 1.800	12	20,7	9,8
De R\$ 2.600 a R\$ 5.000	12	20,7	9,8
Porcentagem sobre o salário	11	19,0	8,9
Total	58	100,0	47,2

Fonte e Elaboração: DIEESE

Dos acordos que pagam valores iguais entre os funcionários no caso de cumprimento integral das metas (39), 25,6% pagam um valor entre R\$ 1.200,00 até R\$ 3.000,00, representando a maioria dos acordos com valores iguais. Porém, as outras faixas situam-se em percentuais bem próximos como se pode observar na Tabela 17.

TABELA 17
Valor a ser pago de forma igual para todos os empregados e condicionado ao
cumprimento integral das metas ⁽¹⁾
Brasil-2005

Valor	Quantidade (%)	Percentuais (%)	Percentuais acumulados (%)
R\$ 125 a R\$ 292	7	17,9	17,9
R\$ 380 a R\$ 480	7	17,9	35,9
R\$ 660 a R\$ 1 mil	8	20,5	56,4
R\$ 1,2 mil a R\$ 3 mil	10	25,6	82,1
R\$ 3,3 mil a R\$ 5 mil	7	17,9	100,0
Total	39	100,0	-

Fonte e Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Foram verificados, ainda, seis casos de forma de distribuição igual da PLR em que o valor individual do prêmio não é fixado a priori, indicando-se apenas que será resultado da divisão igualitária de um montante variável conforme o desempenho da empresa.

Dos acordos que pagam valores desiguais, além da distribuição ser pelo salário nominal, há casos também em que há diferenças no percentual do salário nominal a ser distribuído, além de casos em que há um redutor de acordo com o cumprimento de uma meta de assiduidade. Para efeito desta análise os acordos foram divididos pelo valor mínimo e máximo a ser pago, caso sejam atingidas 100% das metas. Em relação ao valor mínimo o resultado encontrado é o seguinte: cerca de 36% pagam 1 salário nominal, 20% entre 1,1 e 1,8 salário nominal e de 15,6% pagam 2 salários. A distribuição completa pode ser vista na Tabela 18.

TABELA 18
Percentual mínimo a receber, condicionado ao cumprimento integral das metas, em relação ao salário, em casos de distribuição desigual do prêmio⁽¹⁾
Brasil – 2005

Valor	Quantidade	Percentuais (%)	Percentuais Acumulados (%)
0,1 a 0,5	7	14,9	14,9
0,6 a 7,0	5	10,6	25,5
1,0	17	36,2	61,7
1,1 a 1,5	9	19,1	80,9
2,0	7	14,9	95,7
2,3 a 4	2	4,3	100,0
Total	47	100,0	-

Fonte e Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Foram verificados, ainda, 16 casos de indeterminação do percentual do salário a ser pago a cada trabalhador, dado que o prêmio é composto de um percentual combinado a outro que depende de resultado não previsto ou os valores são fixados em reais, variando segundo a faixa salarial, alocação ou tempo de serviço do empregado

Da mesma forma que no quadro anterior, a análise da tabela 19 é focada no valor máximo a receber, caso as metas sejam atingidas em 100%. Nesse tipo de análise, cerca de 35% dos acordos pagam 1 salário nominal, 20% de 1,1 até 1,8 salário nominal e 15,6% pagam 2 salários.

TABELA 19
Percentual máximo a receber, condicionado ao cumprimento integral das metas, em relação ao salário, em casos de distribuição desigual do prêmio
Brasil – 2005

Valor	Quantidade	Percentuais (%)	Percentuais acumulados (%)
0,2 a 0,5	5	11,1	11,1
0,6 a 7,0	5	11,1	22,2
1,0	16	35,6	57,8
1,1 a 1,8	9	20,0	77,8
2,0	7	15,6	93,3
2,3 a 4	3	6,7	100,0
Total	45	100,0	-

Fonte e Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Foram verificados, ainda, 18 casos de indeterminação do percentual do salário a ser pago a cada trabalhador, dado que o prêmio a ser pago é composto de um percentual combinado a outro que depende de resultado não previsto ou os valores são fixados em reais, variando segundo a faixa salarial, alocação ou tempo de serviço do empregado. O número de ocorrências de valores máximos a receber é menor do que o de valores mínimos em razão da existência de dois documentos que determinam prêmios cujo teto é fixado em reais; tal restrição, portanto, impossibilita a definição do percentual aplicável às faixas salariais superiores.

Formas de elegibilidade para o recebimento da PLR

Nos acordos e convenções de PLR, normalmente são descritos critérios para a delimitação de quem receberá e quem não receberá o prêmio. Quanto maior for a abrangência desses critérios de elegibilidade, mais adequado será o programa para o conjunto dos trabalhadores.

No painel estudado, entre aqueles cuja exclusão do recebimento está prevista encontram-se os trabalhadores que forem demitidos por justa causa (mais de 45% dos casos) sendo que 12% deles excluem também, do recebimento, os demitidos sem justa causa. A Tabela 20 mostra os critérios fixados nos acordos analisados para a exclusão de trabalhadores do direito ao recebimento da PLR e a quantidade de acordos e convenções em que esses critérios aparecem.

TABELA 20
Condições de exclusão dos trabalhadores da participação nos Programas de PLR
Brasil-2005

Condição	Quantidade	Percentuais (%)
Demitidos	56	45,5
<i>por justa causa</i>	56	45,5
<i>sem justa causa</i>	15	12,2
Afastados	16	13,0
Estagiários	16	13,0
Demissionários	15	12,2
Temporários	14	11,4
Aprendizes	13	10,6
Chefes/executivos	11	8,9
Terceirizados	10	8,1
Em período de experiência	7	5,7
Autônomos/avulsos	6	4,9
Prestadores de serviço	5	4,1
Suspensos	5	4,1
Em aviso prévio	3	2,4
Admitidos	1	0,8

Fonte e Elaboração: DIEESE

Um Balanço Geral dos Acordos e Convenções Coletivas de PLR

Não existe um modelo ideal, para o trabalhador, de acordo de Participação nos Lucros e/ou Resultados (PLR). A negociação da PLR, assim como a negociação coletiva de data-base, é condicionada por aspectos diversos como o contexto macroeconômico do país, as condições econômicas específicas do setor de atividade ou da empresa, a concepção sindical acerca da PLR, os interesses dos trabalhadores e da empresa, o grau de mobilização da categoria entre outros aspectos. Mas existem alguns parâmetros básicos a serem observados. Em linhas gerais, é possível dizer que um bom acordo de PLR para o trabalhador é:

- Um acordo feito através de negociação com o sindicato ou através de negociação com uma comissão de negociação, escolhida de comum acordo entre as partes, com participação ativa do sindicato em todas as etapas da negociação, inclusive no acompanhamento da execução das metas;
- Um acordo que não tenha o lucro como condicionante para o pagamento dos resultados (ou vice-versa), de forma a impedir aquela situação em que o trabalhador realiza todas as metas acordadas, mas nada recebe porque o lucro esperado pela empresa não aconteceu (ou as metas não foram cumpridas, no caso contrário);
- Um acordo que garanta a transparência nas informações por parte da empresa, que deve fornecer todos os dados necessários à definição das metas e ao seu acompanhamento;
- Um acordo que tenha indicadores compreensíveis para todos os empregados e metas factíveis dentro da jornada normal, para que não haja uma intensificação do ritmo de trabalho e nem prejuízos à saúde do trabalhador. Para tanto, devem ser exaustivamente discutidos os procedimentos de trabalho para o alcance das metas;
- Um acordo que seja baseado em metas coletivas, válidas para todos os empregados da empresa, de forma a evitar a quebra de solidariedade entre os trabalhadores e o surgimento de competição entre equipes ou mesmo entre companheiros de uma mesma equipe;
- Um acordo que tenha metas de contrapartida, de responsabilidade da empresa, de forma que sejam asseguradas as condições ideais para que o trabalho seja executado, visando os objetivos acordados;
- Um acordo em que a PLR não signifique a substituição das parcelas fixas do salário e nem dos benefícios constituídos;
- Um acordo que assegure que a variação da produtividade seja periodicamente incorporada aos salários;

- Um acordo baseado em princípios distributivos, que assegure o pagamento da PLR em valores semelhantes para todos os trabalhadores ou, no mínimo, através de um sistema misto, com uma parcela do montante igual para todos e outra proporcional ao salário;
- Um acordo que contemple todos os trabalhadores da empresa, incluindo os contratados por tempo determinado, os terceirizados, os estagiários, os aprendizes, os licenciados por motivos médicos, as mães em licença maternidade ou adoção, os afastados por acidente de trabalho, os dirigentes sindicais;
- Um acordo que garanta divulgação ampla e periódica, por parte da empresa, das metas acordadas e regras claras de acompanhamento para que os trabalhadores possam, inclusive, negociar alterações de procedimentos ao longo do exercício.

A partir destes parâmetros básicos, é possível fazer, à guisa de conclusão, um balanço geral dos acordos e convenções de PLR negociados em 2005, procurando ressaltar os seus aspectos positivos e indicar os pontos que ainda precisam ser aperfeiçoados, tendo em vista um bom processo de negociação e um bom acordo de PLR, sob a ótica dos trabalhadores.

O aspecto positivo de maior destaque é a participação efetiva dos sindicatos no processo de negociação da PLR. Em que pese a lei não indicar o sindicato e outras representações profissionais como os únicos representantes legais dos trabalhadores em mesa, esses atores sociais têm tido um papel de destaque no processo de negociação da PLR, pelo menos nos casos analisados neste trabalho. Assim, em 61% dos documentos pesquisados, as representações profissionais (sindicatos, federações e confederações) foram os únicos atores representantes dos trabalhadores na contratação coletiva da PLR. Além disto, em 25% dos casos analisados, elas participaram ativamente do processo negocial, como membros integrantes das comissões de empregados eleitas para este fim. Ou seja, os sindicatos, as federações e as confederações profissionais têm sido os negociadores de fato dos acordos e convenções coletivas de PLR, trazendo representatividade política para o processo de negociação e garantindo maior autonomia de ação aos representantes dos trabalhadores em mesa.

Entretanto, nos casos em que a PLR é negociada via comissão de empregados, esses ainda continuam sem garantias de estabilidade no emprego, pelo menos nos casos estudados neste trabalho. Como se viu, o Estado, ao regulamentar a PLR, não assegurou a quem participa dessas comissões de trabalhadores a estabilidade provisória no emprego durante e por um período posterior ao processo de negociação, ao contrário do que assegura aos dirigentes sindicais ou aos membros das comissões de conciliação prévia (Lei 9.958 de 12/01/2000). O painel analisado ilustra, que apesar de a comissão de empregados ter sido atuante em 39% dos acordos e convenções coletivas negociados no período, em nenhum deles a referida estabilidade foi conseguida pelos trabalhadores. A ausência desta garantia constitui elemento de preocupação quanto a efetiva possibilidade de os empregados negociarem com

representatividade e um mínimo de autonomia, observada a real correlação de forças entre as partes. A garantia de uma comissão de trabalhadores representativa, autônoma e que tenha profundo conhecimento do processo produtivo e da realidade econômico-financeira da empresa é essencial para o bom andamento das negociações, além de ser um fator muito importante para o fortalecimento da organização dos trabalhadores no interior das empresas.

Um outro aspecto positivo a ser ressaltado neste painel é a natureza dos indicadores e das metas fixados nos instrumentos normativos negociados em 2005. A maioria dos indicadores encontrados no painel estudado, como foi já mostrado, é de número reduzido e bem próximo da realidade e do conhecimento do trabalhador. Estes indicadores estão relacionados ou às atividades operacionais da empresa (casos dos indicadores de produção, desperdício e de qualidade) ou ao comportamento do trabalhador no exercício de suas funções (indicadores comportamentais como assiduidade, acidente de trabalho e outros). Essas características tornam o programa de PLR mais acessível ao entendimento e ao acompanhamento por parte do trabalhador que pode, inclusive, denunciar com mais segurança os fatores alheios à sua vontade que podem vir a prejudicar o desempenho das metas acordadas. E quanto às metas acordadas, além de a maioria ser de natureza coletiva, poucos são os documentos que embutem metas condicionantes que, caso não sejam atingidas, o trabalhador nada recebe a título de PLR, mesmo que todas as outras metas tenham sido alcançadas integralmente.

Mas ainda no tocante à natureza dos indicadores e das metas, um aspecto negativo é ausência de indicadores e metas para cumprimento por parte das empresas. Como se viu, todos os indicadores são de natureza gerencial, prevalecendo quase sempre os interesses das empresas no momento de sua fixação. Nesse caso, uma sugestão seria a inclusão de metas a serem cumpridas pelas empresas, no sentido de se garantirem as condições ideais para o cumprimento das metas de responsabilidade do trabalhador. Essas metas podem ser classificadas em metas de contrapartida (ou metas que, se não forem cumpridas pela empresa, geram uma espécie de multa em favor do trabalhador), metas de relaxamento (ou metas que, se não forem cumpridas pela empresa, anulam o efeito de um eventual descumprimento de alguma meta negociada por parte do trabalhador) e metas de sinal invertido (que são aqueles que reduzem o valor da PLR a ser pago ao trabalhador, caso a empresa implante alguma mudança no processo que é mais vantajosa para o trabalhador do que a própria PLR)².

Ainda com relação aos indicadores e metas, há que destacar, no entanto, que em nenhum documento analisado houve um compromisso explícito dos trabalhadores em aceitar a substituição da incorporação dos ganhos de produtividade aos salários pelo pagamento da PLR. O incentivo à produtividade consta do artigo 1º da lei da PLR, fazendo parte dos seus

² Ver Pesquisa DIEESE nº 16, “Um Balanço da Participação dos Trabalhadores nos Lucros e Resultados das empresas – 1996-1999”, janeiro-2000.

objetivos estratégicos. Após a regulamentação da PLR, o aumento da produtividade passou a ser referência para os programas, podendo se constituir em metas e resultados a serem negociados entre as partes. Com isto, as empresas têm buscado incorporar a produtividade nos programas de PLR e pretendido que os ganhos eventuais não sejam mais incorporados aos salários dos empregados. Esse procedimento tem dificultado, sobremaneira, o avanço das discussões sobre o tema nas campanhas salariais de data-base e daí a importância de se rejeitar propostas patronais de troca da produtividade pela PLR.

Quanto aos valores a serem pagos como prêmio de PLR, um destaque importante a ser feito é o número expressivo de documentos (47% do total) que fixa um pagamento mínimo para a PLR, independentemente do alcance de metas.

Um aspecto que chamou atenção no painel analisado neste estudo foi a quantidade, também expressiva, de documentos que distribui a PLR de forma desigual entre os trabalhadores. Embora não exista uma regra “mais correta” para este procedimento, sendo cada caso um caso em particular, normalmente o que se prefere, no meio sindical, é o pagamento de uma PLR em valores os mais iguais possíveis, como forma de reduzir o “leque salarial” e garantir a manutenção da solidariedade entre os trabalhadores. A distribuição desigual, em sentido contrário, mantém ou aumenta as diferenças de rendimento entre os trabalhadores e está mais de acordo com as idéias de flexibilidade propugnadas pelo patronato.

Por fim, outros aspectos atinentes ao processo de negociação da PLR, como a existência de regras de acompanhamento dos acordos, o acesso dos trabalhadores às informações das empresas, a data de assinatura dos documentos (se fora ou dentro da data-base), entre outros, não puderam ser avaliados pelas dificuldades encontradas para a sistematização desse tipo de informações, na etapa de tabulação dos dados. De qualquer forma, a prática mostra que um bom acordo (ou um bom processo de negociação da PLR) é aquele em que o trabalhador tem garantia plena de acesso às informações da empresa, de forma a permitir uma melhor compreensão do desempenho econômico-financeiro e do funcionamento do processo produtivo, com vistas à tomada de decisão, implementação e fiscalização dos acordos. Por outro lado, acordos e convenções assinados fora da data-base da categoria são preferíveis, como forma de evitar a sobreposição das negociações e a tentativa patronal de trocar a PLR por abonos salariais.

Mas não há uma receita de bolo para se negociar a PLR. O acordo bom para o trabalhador (ou a boa negociação de PLR), em verdade, é o acordo (ou a negociação) possível: aquele que nasce da correlação de forças entre as partes e pode, a cada ano, avançar no sentido de buscar melhorias tanto para a remuneração como para as condições gerais de trabalho e vida dos empregados.

Notas

1. O painel sobre o qual o estudo foi desenvolvido é bastante reduzido. Assim, as conclusões a que se chega precisam ser relativizadas, levando em conta tal limitação.
2. Por dificuldades de acesso aos acordos, algumas regiões do país, com diferentes inserções econômicas, aparecem no painel com quantidade de acordos bastante semelhante. Trata-se, especificamente, das regiões Sul e Nordeste.
3. A região Norte contribui com apenas 1,0% do total dos acordos examinados. Esse percentual diminuto não permite generalizar, para a região, as conclusões gerais do estudo.
4. O painel limitou-se a analisar os acordos dos setores secundários e terciários. Não examinou eventuais acordos celebrados no setor primário, casos da agricultura, pecuária e extrativismo.
5. A expressão “instrumento normativo” inclui os Acordos Coletivos e as Convenções Coletivas.
6. Os instrumentos normativos utilizados referem-se ao ano de 2005, somente. Portanto, o trabalho não permite comparações qualitativas ou quantitativas com outros períodos.

DIEESE

Direção Executiva

Carlos Andreu Ortiz – Presidente
STI. Metalúrgicas de São Paulo
João Vicente Silva Cayres – Vice-presidente
Sind. Metalúrgicos do ABC
Antonio Sabóia B. Junior – Secretário
SEE. Bancários de São Paulo
Carlos Eli Scopim – Diretor
STI. Metalúrgicas de Osasco
Alberto Soares da Silva – Diretor
STI. Energia Elétrica de Campinas
Zenaide Honório – Diretora
APEOESP
Pedro Celso Rosa – Diretor
STI. Metalúrgicas de Curitiba
Paulo de Tarso G. B. Costa – Diretor
Sind. Energia Elétrica da Bahia
Levi da Hora – Diretor
STI. Energia Elétrica de São Paulo
Carlos Donizeti França de Oliveira – Diretor
Femaco – FE em Asseio e Conservação
do Estado de São Paulo
Mara Luzia Feltes – Diretora
SEE. Assessoria Perícias e Porto Alegre
Célio Ferreira Malta – Diretor
STI. Metalúrgicas de Guarulhos
Eduardo Alves Pacheco – Diretor
CNTT/CUT

Direção técnica

Clemente Ganz Lúcio – diretor técnico
Nelson de C. Karam – coordenador técnico de relações sindicais
Ademir Figueiredo – coordenador de desenvolvimento e estudos

Equipe técnica responsável

Airton Gustavo dos Santos
Maria de Fátima Lage Guerra
Miguel Huertas
Nelson Karam
Iara Heger (revisão)

Equipe técnica de apoio

Ana Georgina Dias
José Silvestre Prado de Oliveira
Luís Augusto Ribeiro da Costa
Rafael S. Serrao (estagiário)
Ramiro Moraes Torres
Ranieri Muricy Barreto
Sandro Silva
Vera Lúcia M. Gebrim
Victor Gnecco S. Pagani
Vladmir Luis da Silva (estagiário)