

PLR

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Dr. JÚLIO JOSÉ TAMASIUNAS

28 de agosto de 2014

■ LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

■ Constituição Federal - artigo 7º, inciso XI

“Art. 7º 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;...”

■ LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

■ Lei 10.101/00, alterada pela Lei 12.832/13

“Art. 2º A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

I - comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria; (Redação dada pela Lei nº 12.832, de 2013)

II - convenção ou acordo coletivo.”

■ LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

■ Lei 10.101/00, alterada pela Lei 12.832/13

“Art. 3º A participação de que trata o art. 2º 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.

§ 1º Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, nos termos da presente Lei, dentro do próprio exercício de sua constituição.

§ 2º É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em mais de 2 (duas) vezes no mesmo ano civil e em periodicidade inferior a 1 (um) trimestre civil. (Redação dada pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

§ 3º Todos os pagamentos efetuados em decorrência de planos de participação nos lucros ou resultados, mantidos espontaneamente pela empresa, poderão ser compensados com as obrigações decorrentes de acordos ou convenções coletivas de trabalho atinentes à participação nos lucros ou resultados...”

■ LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

■ Lei 10.101/00, alterada pela Lei 12.832/13

“Art. 4º Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio:

I - mediação;

II - arbitragem de ofertas finais, utilizando-se, no que couber, os termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. (Redação dada pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

§ 1º Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.

§ 2º O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes.

§ 3º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes.

§ 4º O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial.”

Negociações coletivas sindicais

- **O que é ??** Todo e qualquer processo de entendimento coletivo entre empresa e seus empregados;
- **Formas:** acordo coletivo, convenção coletiva, **mediação, arbitragem de ofertas finais** e dissídio coletivo;
- **Acordo coletivo:** instrumento coletivo firmado diretamente entre a empresa e o Sindicato de seus empregados;
- **Convenção coletiva:** instrumento coletivo firmado diretamente entre o Sindicato que representa a empresa e o Sindicato que representa seus empregados;
- **Dissídio Coletivo:** toda negociação coletiva frustrada, que é levada à decisão judicial.

As negociações sindicais: preparando-se para elas

- Cada empresa é um negócio (ambiente) diferente, com características próprias e problemas diferentes;
- Ela pode sofrer influência de inúmeras variáveis, internas ou externas, que demandam conhecimento e domínio absolutos para não cometer-se erros;
- Tais características impõem condutas diferentes em cada caso.

As negociações sindicais: preparando-se para elas

Aspectos indispensáveis de análise:

- a) Origem da empresa: nacional ou multinacional;
- b) Atividade econômica principal;
- c) Tipo de produto ou serviço;
- d) Ciclo da atividade;
- e) Porte da empresa;
- f) Tipo de mercado em que atua (competitividade e concorrência);
- g) Influência do câmbio;
- h) Quantidade de empregados existentes ou envolvidos;
- i) Nível dos empregados envolvidos;
- j) Situação econômica e dos resultados da empresa;
- k) Etc... etc... etc...

Analizando o ambiente sindical e preparando a abordagem

Políticas de Recursos Humanos:

- a) Existem políticas claras de RH na empresa?
- b) Quais os benefícios e práticas existentes?
- c) Quais os custos envolvidos na folha de pagamento?
- d) A empresa atende às exigências legais?
- e) Quais normas coletivas e legais a observar?
- f) Há diferenciação de políticas e práticas entre os níveis envolvidos na negociação?
- g) Como se dá o processo de comunicação interna?

Objetivo:

Identificação de forças e fragilidades e saber como lidar com elas quando surgirem.

Analisando o ambiente sindical e preparando a abordagem

Histórico e ambiente sindical interno:

- a) Qual o histórico sindical da empresa (passou por greves, negocia freqüentemente, envolve-se em negociações do setor, registra conflitos anteriores, tem sido alvo dos sindicatos)?
- b) Qual o envolvimento da empresa em representações patronais?
- c) Quais os representantes internos (PLR, Diretores Sindicais, etc.) existentes?
- d) Qual(is) o(s) representante(s) profissionais externo(s)? É legítimo? Qual o relacionamento cotidiano com esse(s) representante(s)?
- e) Que linha política segue (Cut, Força, CGT, CGTB, UGT, Independente)?

Objetivo:

Identificação do interlocutor e influências possíveis.

Analisando o ambiente sindical e preparando a abordagem

Definindo seus objetivos e planos:

- Que parâmetros possuo para a negociação (limites, condições, legislação aplicável, fatores envolvidos, oportunidade)?
- Qual o prazo que possuo para a negociação? (no caso do PLR deve se verificar a CCT/ACT, bem como a negociação deve ser no início do período de apuração das metas)
- Qual a verba disponível e quais os custos envolvidos?
- Traçar planos alternativos: que fatores acima podem ser alterados em função das contingências no decorrer das negociações? Estou disposto a recuar? Estou disposto a transigir caso os objetivos pretendidos não sejam totalmente alcançados?

Analisando o ambiente sindical e preparando a abordagem

Definindo seus objetivos e planos:

- Planos de contingência: caso a negociação se torne conflituosa, esteja preparado para alternativas. Em caso de paralisação, como agir? Agilidade na comunicação, medidas judiciais, reflexos nos clientes, empregados, prestadores de serviços, contas a pagar e a receber, desabastecimento, atraso nas entregas, descumprimento de prazos etc;
- Comprometimento da gestão da empresa: todo o corpo diretivo deverá estar envolvido e acompanhando (comprometendo-se) a negociação, participando das definições de parâmetros com sugestões e cautelas, pois terão que repassar tais condições para suas equipes.

Analisando o ambiente sindical e preparando a abordagem

Formas de abordar os objetivos:

- Em geral, todos os sindicalistas são compreensivos com os problemas bem explicados da empresa;
- Esteja preparado para “defender” e “vender” sua necessidade;
- Se não estiver convencido dela, não conseguirá convencer o outro lado;
- Exercite freqüentemente a “empatia” e ouça tudo sem menosprezar manifestações contrárias;
- Esteja atento às manifestações de “problemas” e “dificuldades” da parte contrária, buscando entendê-las e oferecendo soluções (a parte contrária, em geral, não quer pensar nas soluções).

Analisando o ambiente sindical e preparando a abordagem

Evitando variáveis indesejadas:

- Policie a empresa para que não saiam informações que contrariem a necessidade “vendida”;
- A comunicação interna não pode tornar-se sua inimiga;
- Tenha certeza de que o momento é oportuno para a negociação; do contrário, adie;
- Caso tenha conhecimento de algum acontecimento estratégico futuro, leve-o em consideração no momento da negociação;
- Esteja seguro e convicto das informações que transmitir para não ser pego de surpresa.

Aspectos éticos e comportamentais na negociação

- **Discurso e prática:** não permita que o discurso se distancie da prática e esteja preparado para corrigir eventuais distorções neste sentido;
- **Formas de abordagens:** jamais use a imposição ou subestime seu adversário. A abordagem deve ser sempre respeitosa, não deve insinuar simples “adesão”, pois um melindre qualquer pode transformar-se em graves problemas. Demonstre confiar no interlocutor e não deixe de manifestar caso algum entendimento adequado não ocorra, ainda que de sua parte;
- **Comunicação interna e externa:** elemento indispensável antes, durante e após as negociações. Informações devem ser sadias, respeitosas e dizerem a verdade, sem simulações, ameaças ou sensacionalismo;

Aspectos éticos e comportamentais na negociação

Fidelidade nos documentos e nos compromissos:

- Os documentos devem espelhar exatamente o que foi negociado: não se sinta “tentado” a incluir situações não tratadas ou duvidosas, pois destruiria todo o clima de confiança gerado;
- Sempre que manifestar-se sobre a negociação, valorize o instrumento e o resultado;
- Conceda “vitórias” à parte contrária, demonstre satisfação com o resultado, mostre as vantagens recíprocas, ou seja, demonstre que houve harmonia nas concessões e conquistas;
- Cumpra fielmente o que negociou. Se tiver dificuldades, atribua-as a situações imprevisíveis e não tenha receio em assumir falhas e realizar nova negociação.

- **A Convenção Coletiva de Trabalho** pode prever o pagamento do PLR, mas deve seguir os princípios da instituídos na Lei 10.101/00 e não apenas fixar um valor;
- **O Acordo Coletivo de Trabalho:** As Empresas devem se utilizar deste instrumento, sempre que necessitem o atingimento de “metas” específicas, visando maior produtividade e melhora na qualidade de seus produtos/serviços, bem como, quando a Convenção Coletiva não respeitar o disposto na Lei 10.101/00.



Júlio José Tamasiunas

11 3145-1110

julio@ferreirarodrigues.com.br • www.ferreirarodrigues.com.br