

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS¹

Deusdedith Brasil (*)

A participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa não tem natureza salarial. É o que se deduz do comando constitucional que assegurou ao trabalhador essa vantagem: “participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei.”

A remuneração é um gênero do qual o salário é uma espécie. A única parcela de contraprestação, que não é salário, mas integra a remuneração, é a gorjeta. Ora, se a participação nos lucros ou resultados está desvinculada da remuneração – além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, compreendem-se na contraprestação do serviço, as gorjetas que o empregado receber – porque não substitui ou completa a remuneração devida ao empregado, não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, tampouco se lhe aplica o princípio da habitualidade.

Bem por isto, resta bem claro que essa vantagem não tem natureza salarial, nem serve de base de incidência para as contribuições previdenciárias e do FGTS.

A Lei nº 10.101/00 regulou a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo a produtividade, em refração estabeleceu dois procedimentos: (i) comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria e (ii) convenção ou acordo coletivo.

Dos instrumentos decorrentes da negociação – explícita a lei – deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos subjetivos da participação 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.

Evidente que a lei objetivou o estabelecimento de critérios – índices de produtividade, qualidade, lucratividade, programas de metas – para que se possa medir, avaliar e aferir o valor da vantagem a ser outorgada aos trabalhadores.

Há, porém, um aspecto que merece uma maior reflexão. É aquele que diz respeito ao fato de norma federal vedar o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros e resultados da empresa em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil.

¹ Sobre o artigo:

Artigo publicado no jornal “O Liberal”, na tiragem de 09.10.2008

O seu conteúdo é protegido pelas leis de direitos autorais

Publicado no site www.deusdedithbrasil.adv.br

A bem ver, exige-se na comissão o representante da categoria, há de ser observada a periodicidade de um semestre civil, mas se esses requisitos não forem atendidos? E se a empresa resolver pagar a participação superior ao que foi estipulado do programa e representar substantivamente valor superior ao salário, além de periodicidade inferior ao semestre civil, deixa a respectiva vantagem de ser desvinculada da remuneração?

Em tese, não há base legal para quebrar a natureza não salarial da parcela por não atender tais requisitos. A uma, porque a convenção coletiva de trabalho objetiva sempre – ou quase sempre – alcançar vantagens além das outorgadas pela lei. A duas, porque nada impede, pelo menos legalmente, que a participação nos lucros ou resultados da empresa venha a representar parcela superior ao salário. O que não se deve admitir – aqui o aspecto subjetivo da matéria – é que o empregador pretenda pagar o salário com participação nos lucros ou resultados para assim se eximir dos encargos sociais. Cabe ao magistrado – havendo autuação – buscar a verdade, até mesmo em respeito à norma de ordem pública que declara nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos tuitivos.

A pretensão de fraudar o sistema protetivo usando da participação dos lucros para substituir ou completar os salários não é fácil de se materializar, porque seria necessário o empregador fazer a redução do salário – o que é ilegal – além de buscar em convenção a compensação com a participação de lucros ou resultados, o que seria identificado facilmente por ser ilegal.