

A PARTICIPAÇÃO DOS LUCROS E RESULTADOS UM INCENTIVO AO TRABALHADOR¹

Débora Cristina Gil da Silveira²

Romina Batista de Lucena de Souza³

RESUMO

A Participação dos Lucros e Resultados (PLR) nas empresas tem sido uma ótima ferramenta de incentivo aos funcionários desde sua implantação através da Lei 10.101/2000, embora distribuída variável, ou seja, conforme o atingimento das metas de cada organização ou setor vem desafiando os sindicatos quando na negociação de acordos coletivos, tornando muitas vezes sendo imposta como uma cláusula, causando descontentamento entre os funcionários. O objetivo deste artigo é esclarecer como a empresa aplica a PLR aos seus funcionários utilizando-a com um incentivo ao bom desempenho para se atingir as metas traçadas. A metodologia utilizada será uma revisão bibliográfica para entender se o pagamento da participação dos lucros e resultados é ou não incentivo ao trabalhador e permitir a compreensão das mais variadas modalidades de pagamento. A Empresa Correios e Telégrafos é um exemplo que será citado no artigo como seu Programa de Participação dos Lucros e Resultados (PLR), utiliza-se de metas e avaliação para pagamento da PLR aos seus funcionários, é viável receber conforme a produtividade espera-se diminuir o absenteísmo e aumentar a produtividade perante a concorrência, já que se trata de uma empresa pública. A pesquisa permitiu concluir que a empresa utiliza a participação dos lucros e resultados para cumprimento das metas e desempenho dos funcionários esperando que despertem para competitividade e a lucratividade, mesmo utilizando uma distribuição desigual de pagamento da PLR resultando na insatisfação dos funcionários e dificultando nas negociações tornando inflexível.

1 Trabalho de Conclusão de Curso apresentado, no segundo semestre de 2013, ao Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

2 Graduanda do Curso de Ciências Contábeis da UFRGS. (deboracgil@gmail.com)

3 Orientadora: Mestra em Economia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Doutorado em Economia em Desenvolvimento pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Professora do Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da UFRGS. (rominabls@gmail.com)

Palavras-chave: remuneração variável, Lei 10.101/2000, Correios, participação dos lucros e resultados.

PARTICIPATION OF PROFIT SHARING AN INCENTIVE TO WORKER

ABSTRACT

Participation of Profit Sharing (PLR) in enterprises has been a great tool to encourage employees since its implementation through Law 10.101/2000, although distributed variable, as the achievement of the goals of each organization or sector has been challenging when unions in collective bargaining agreements, making often being imposed as a clause, causing discontent among employees. The purpose of this article is to clarify how the company applies the PLR to your employees using it with an incentive to perform well to achieve the set targets. The methodology used is a literature review to understand whether the payment of the share of profits and results is whether or not the employee incentive and allow an understanding of the various methods of payment. The Post and Telegraph Company is an example that is quoted in the article as its Program Participation Profit Sharing (PLR), is used for evaluation of goals and payment of profit sharing to its employees, it is feasible to receive as productivity is expected reduce absenteeism and increase productivity from the competition, since it is a public company. The research concluded that the company uses the share of profits and results to achieve the objectives and performance of employees waiting to awaken to competitiveness and profitability, even using an unequal distribution of the PLR payment resulting in employee dissatisfaction and difficult negotiations becoming inflexible.

Keywords: variable remuneration, Law 10.101/2000, Post, share of profits and results.

1. INTRODUÇÃO

A princípio, a participação nos lucros e resultados pode decorrer de lei, do contrato de trabalho, do regulamento da empresa, de acordos ou convenções coletivas ou outras determinações da empresa. No Brasil, a participação dos lucros e resultados está previsto no art. 7º, XI, da Constituição Federal. A regulamentação do instituto iniciou-se em 1994, pela Medida Provisória n. 794/94, esta Medida Provisória foi reeditada 77 vezes até ser convertida em Lei nº 10.101/2000 (Nascimento, 2012, p.92).

Desde então, Participação dos Lucros e Resultados vêm sendo discutidas nas empresas sob várias formas, de modo a incentivar o trabalhador na produtividade, é viável a forma de

pagamento não linear na maioria das vezes de comum acordo com os sindicatos que representam os trabalhadores.

Atualmente as empresas trabalham visando o desempenho das mesmas junto com os trabalhadores para que possam distribuir uniformemente a participação do lucro porque tem crescido muito nos últimos anos, principalmente em países de economia avançada como Japão, Estados Unidos Alemanha e França. A participação dos lucros e resultados para ser distribuída é necessário cálculo econômico-financeiro para as tomadas de decisões. Os sindicatos embora tenham perdido força perante seus empregadores e o governo não deixam de exigir a participação perante a negociação da PLR, é um desafio porque a cada ano que passa as empresas acrescentam um obstáculo para o pagamento seja nas negociações ou nos acordos coletivos. As empresas esperam que após o pagamento da PLR, os trabalhadores aumentem a produtividade e diminua o absenteísmo, a rotatividade nos setores e a melhoria na eficiência da organização. Os empregadores devem prestar todas as informações aos sindicatos sobre a qualidade, produtividade, lucratividade e metas alcançadas. O pagamento pode ser feito de duas maneiras, uma sendo distribuída igualitária para todos os trabalhadores da empresa sem distinção de cargo e/ou conforme a faixa salarial é uma verba de natureza não salarial.

O objetivo do estudo é pesquisar a participação dos lucros e resultados na empresa se são um incentivo ao funcionário para seu desempenho na empresa, se a distribuição pode ser um motivador importante para as pessoas que trabalham e que são comprometidas com as metas. Identificar quais as vantagens ou desvantagens na distribuição da Participação dos Lucros e Resultados aos trabalhadores por seus empregadores e os avanços nas negociações em busca do alcance das metas comuns e resultados para tirar proveito mútuo. A Participação dos Lucros e Resultados é livre de impostos e previdência caso não haja lucro não haverá,

A primeira parte do artigo é a introdução sobre a PLR, procuramos aprofundar e atualizar os conhecimentos do objeto da pesquisa. A segunda parte é o referencial teórico onde se conceitua a participação dos lucros e resultados, distinção entre os dois, remuneração por resultados, as vantagens e desvantagens enfrentadas pela empresa quanto na sua implantação. Em seguida os procedimentos metodológicos e análise dos resultados, citando como exemplo uma empresa quanto à implantação da participação dos lucros e resultados e a conclusão do artigo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A fundamentação teórica será através de leitura para comprovar e demonstrando a forma com uma empresa faz a distribuição da Participação dos Lucros e Resultados.

2.1 HISTÓRICOS DA PARTICIPAÇÃO DOS LUCROS E RESULTADOS

Começou a ser regulamentada como medida provisória em 31 de dezembro de 1994, sob o número 974, onde concede aos trabalhadores a Participação dos Lucros e Resultados, depois virou Lei nº 10.101/2000 no governo de Fernando Henrique Cardoso.

Na Idade Média ainda não havia Participação dos Lucros e Resultados aos empregados porque o feudalismo dominava, não havia desenvolvimento econômico, agricultura para subsistência, a maioria da população era escrava. Depois na Baixa Idade Média (século V – XIII), houve um rápido desenvolvimento do capital comércio e descentralização do poder, a população cresceu e saiu do campo para cidade, aumentando o fortalecimento do comércio. Durante o século XV, os senhores feudais já não dominavam mais e sim os reis que governavam conforme sua religião e o direito romano, mas não sobre o domínio da Igreja. O feudalismo passou para o capitalismo quando a burguesia acumulou lucro com a expansão marítima e exploração das colônias. No governo de Napoleão Bonaparte na França em 1812, regulou a participação dos artistas na receita do espetáculo *Comédie Française*, para os imprevistos que causavam despesas. Existem vários relatos de empresários que distribuíram seus lucros com os funcionários durante o período que vai de 1844 a 1889 nos países como Escócia, Grã-Bretanha, Prússia e Estados Unidos da América. Em 1917, o México incluiu na sua Constituição a Participação dos Lucros aos trabalhadores no art. 123, VI, tornando obrigatoriedade e ficou a cargo das Comissões Municipais Especiais a forma de fixação e distribuição.

Segundo Süsskind (2000, p. 453), transcrevido:

“Os antecedentes do Brasil apontam para uma figura herdada de Portugal, a do interessado. Já no início do século, era comum, no comércio de médio porte, o patrão premiar os seus bons empregados, dando-lhes interesse nos lucros da empresa. Daí o nome interessado.”

A Consolidação das Leis Trabalhista foi aprovada em 1º de março de 1943, Decreto-Lei nº 5.452, consta que a distribuição de lucros e comissões não exclui da condição de trabalhador e cumprirá sua jornada de trabalho, esse decreto está em vigor até hoje.

O artigo 621 da Consolidação das Leis Trabalhistas das Convenções Coletivas de Trabalho dispõe que:

As Convenções e os Acordos poderão incluir entre as suas cláusulas disposição sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação, nos lucros. Estas disposições mencionarão a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como o plano de participações, quando for o caso. (BRASIL, CLT, Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967).

Apesar da política no Brasil ser intervencionista para sua época, consta na Consolidação das Leis Trabalhistas a negociação coletiva para distribuição lucros, então, teremos a participação dos sindicatos para defender os direitos dos empregados, está negociação não inclui o dissídio coletivo, sendo assim terá que ser criado uma comissão para discutir este assunto de ambas as partes envolvidas.

A Constituição de 1946 declarou no artigo 157, IV:

A legislação do trabalho e da previdência social obedecerão aos seguintes preceitos, além de outros que visem à melhoria da condição dos trabalhadores, participação obrigatórias e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar. (BRASIL, CRFB, 1946)

Mesmo sendo obrigatória a participação dos lucros, como consta na Constituição de 1946, ainda assim é discutida com a Constituição de 1988, dependendo da interpretação pode ser facultativa. A Constituição de 1967 no artigo 158 avançou mais um pouco, a “integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com a participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições que forem estabelecidos”.

A Emenda Constitucional nº 1 de 1969, retirou parte da redação, onde se lia: “casos e condições que forem estabelecidos”, para “segundo for estabelecido em lei”.

Com a Constituição de 1988, foi regulamentada no artigo 7º, XI, durante o governo Sarney, ampliou as relações e incentivou os trabalhadores a tomarem iniciativas.

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, participarão na gestão da empresa conforme definido em lei. (BRASIL, CRFB, 1988)

A Medida Provisória nº 860/94, aprovada em 29 de dezembro de 1994, previa a negociação coletiva, está medida foi reeditada 77 vezes e em 2000, durante o governo José Fernando Henrique tornou-se Lei nº 10.101/2000.

2.2. PARTICIPAÇÃO DOS LUCROS E RESULTADOS – PLR

A Lei nº 10.101/2000, no artigo 1º regula a participação nos lucros ou nos resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do artigo 7º, inciso XI da Constituição.

Como o acordo é coletivo, tem que haver representantes de ambas as partes, sindicalistas e empregadores, cada ano que passa os empregadores conseguem acrescentar mais itens nas cláusulas para pagamento da participação nos lucros ou resultados, colocando metas, avaliações, produtividade e outros.

Na participação nos lucros ou resultados incidem a tributação de imposto de renda, mas no dia 21/05/2013 a Câmara Municipal aprovou a Medida Provisória 597/12 que isenta a cobrança do imposto de renda até R\$ 6 mil pelos trabalhadores pela participação nos lucros e resultado nas empresas, foi encaminhado pela Presidenta Dilma Roussef ao Congresso em novembro passado e será analisado pelo Senado antes de entrar em vigor. Pela nova regra, a tributação com valores superiores ficou progressiva. Esta negociação foi tratada entre governo e centrais sindicais.

A Participação dos Lucros ou Resultados disposta na Lei nº 10.101/2012, no referido artigo § 5º do art. 3º, diz que as participações seriam tributadas nas fontes, em separados dos demais rendimentos recebidos, no ano do recebimento ou crédito, com base na tabela progressiva anual constante do Anexo e não integrará base do cálculo do imposto de renda devido beneficiário na Declaração de Ajuste Anual.

Tabela 01 - Tributação exclusiva na fonte

| VALOR DO PLR ANUAL (EM R\$) | ALÍQUOTA | PARCELA A DEDUZIR DO IR (EM R\$) |
|--------------------------------|----------|-------------------------------------|
| DE 0,00 A 6.000,00 | 0,0% | - |
| DE 6.000,01 A 9.000,00 | 7,5% | 450,00 |
| DE 9.000,01 A 12.000,00 | 15,0% | 1.125,00 |
| DE 12.000,01 A 15.000,00 | 22,5% | 2.025,00 |
| ACIMA DE 15.000,00 | 27,5% | 2.775,00 |

Fonte: Ministério da Fazenda (2013).

As formas de remunerações existentes:

- a) Remuneração variável é a parcela da remuneração total creditada periodicamente – trimestral, semestral ou anualmente – a favor do colaborador. Em geral, é de caráter seletivo e depende dos resultados estabelecidos pela empresa –

seja na área, ou departamento ou no trabalho – em um determinado período através do trabalho da equipe ou do colaborador considerado isoladamente.

b) Remuneração por Competência relacionada com o grau de informação e o nível de capacitação de cada pessoa. O foco principal passa ser a pessoa e não mais o cargo. Por competência, as empresas entendem vários atributos, capacidade técnica, personalidade, criatividade, inovação e conhecimento. O objetivo é remunerar de maneira personalizada cada funcionário, de acordo com a sua competência pessoal

c) Remuneração fixa privilegia a homogeneização e padronização dos salários, facilita a obtenção de equilíbrio interno e externo dos salários, permite o controle centralizado por um órgão de administração salarial e focaliza a atividade cotidiana e rotineira das pessoas em função do tempo. A remuneração fixa e estável não consegue motivar as pessoas. (CHIAVENATO, 2010, p. 315 a 316).

A empresa a ser estudada utiliza-se o da remuneração variável para pagamento dos lucros aos funcionários, conforme evolução das metas e setores.

2.3 LUCROS E RESULTADOS DISTINÇÃO ENTRE OS DOIS

A participação dos lucros e resultados não tem um esclarecimento uniforme. Segundo Cesarino Júnior (1980, p. 167), escreveu sobre a participação dos lucros e resultados que “na atribuição facultativa ou obrigatória concedida pelo empregador ao empregado; além do justo salário legal ou convencional, de uma parte dos resultados líquidos, exclusivamente positivos da atividade econômica da empresa” e o conceito de Martins Catharino (1980, p. 167) é de que o “salário condicionado, suplementar e incerto, determinado, expressa ou tacitamente, seja no momento da celebração do contrato de trabalho, seja durante a sua vigência, e cujo valor empresário”.

A participação dos lucros e resultados é o pagamento feito pelo empregador ao empregado pelo serviço prestado, referente à lucratividade que a mesma obteve no período, está subordinada a resultados, se houver prejuízos não há pagamentos. Sua distribuição é variada porque depende dos resultados obtidos, conforme o valor recebido poderá proporcionar um estímulo ao aumento da produtividade, desempenho das vendas, diminuição do absenteísmo, pode dizer que tudo está atrelado. Podemos distinguir a participação dos lucros e resultados dos prêmios, bônus, comissões, gratificações que causam equívocos ao significado das palavras e propósitos. Comissões são calculadas com base nas vendas realizadas pelos funcionários, independente de ter lucro ou não e os prêmios são pagos em razão do esforço único do empregado com valores fixos. A gratificação é paga quando empregador está satisfeito com o trabalho realizado do empregado não importante se houve ou não lucratividade ou resultado na empresa.

O Comitê de Pronunciamentos Contábeis – CPC 33 (R01), “estabelece a contabilização e divulgação dos benefícios aos empregados e a empresa deve reconhecer como passivo os serviços prestados pelo empregado em troca de benefícios a serem pagos no futuro”. São considerados pelo CPC 33, como benefícios de curto prazo a empregado desde que sejam liquidados dentre doze meses.

2.3.1 LUCRO

Podemos definir lucro como sendo a diferença entre o valor da venda de produtos e o investimento na produção que uma empresa produz de certo bem. A Lei 6404/76, artigos 187 nos mostram as diversas maneiras de lucro ser apurado através das Demonstrações de Resultado do Exercício – DRE para base de cálculo das participações aos funcionários.

A Lei das Sociedades Anônimas determina no artigo 190.

As participações estatutárias de empregados, administradores e partes serão determinados, sucessivamente e nessa ordem, com base nos lucros que remanescerem depois de deduzida a participação anteriormente calculada.

Parágrafo único: Aplica-se ao pagamento das participações dos administradores e das partes beneficiárias o disposto nos parágrafos Do artigo 201.

A Lei das Sociedades Anônimas define o lucro líquido:

Artigo 191. Lucro líquido do exercício é o resultado do exercício que remanescer depois de deduzidas as participações de que trata o artigo 190.

No Brasil as empresas distribuem o lucro apurado em balanço, que também servirá aos sócios como referencial a distribuição, na prática contábil temos muitos aspectos a considerar como tributário que informa vários tipos de lucro, bruto, o líquido, o presumido, o real, no momento não é importante.

A Lei 11.638/2007 foi pronunciada pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM) no dia 02 de maio de 2007 com a instrução da CVM nº 469, trouxe mudanças marcantes para contabilidade e notou-se que as empresas não estavam preparadas. O artigo§ 5º do Art. 177 determina que as normas expedidas pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM) deverão ser elaboradas de acordo com os padrões internacionais de contabilidade. A CVM já tinha se pronunciado através da instrução nº 457/2007, regulamenta que a partir de 2010 as companhias abertas deveriam apresentar suas demonstrações financeiras conforme o padrão *International Accounting Standards* (IASB).

A nova Lei afetou um grande número de empresas que antes seguiam Lei 6.404/76, as empresas constituídas por ações deveriam seguir a determinação da Lei das S.A.; e

contratação de auditoria independente para demonstrações financeiras. A Lei considera-se empresa de grande porte, “a sociedade ou conjunto de sociedades sob controle comum que tiver no exercício social anterior, ativo ou total superior a R\$ 240.000.000,00 (duzentos e quarenta milhões de reais) ou receita bruta anual superior a R\$ 300.000.000,00 (trezentos milhões de reais).

As mudanças ocorreram na área societária (demonstrações financeiras, demonstração do resultado do exercício, demonstração do fluxo de caixa e valor adicionado, balanço patrimonial, reservas de retenção de lucros); relação do princípio da essência sobre a forma com as alterações da legislação contábil. Com todas as mudanças ocorrendo, convergências para normas internacionais, centralização na emissão de normas dessa natureza, representação e processo democrático viu-se necessário a instalação do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) com a união das entidades Associação Brasileira das Companhias Abertas (ABRASCA), Associação dos Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de Capitais (APIMEC NACIONAL), Bolsa de Valores de São Paulo (BOVESPA), Conselho Federal de Contabilidade (CFC), Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras (FIPECAFI), Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON) pela resolução CFC nº 1.055/05 que hoje conta com quarenta e cinco normas.

2.3.2 RESULTADO

Em uma empresa os resultados são os frutos colhidos de metas fixadas para atingir um determinado fim que poderá ou não resultar em lucro. As metas definem as condições para o direito a participação, deste modo tanto os empregadores como os empregados sabem que juntos tem esta condição como obrigação. Esclarecido a definição de “lucros”, podemos agora definir “resultados” que é a consequência da ocorrência de um ou mais fatores, atos, ou posturas adotados pela empresa que não possam ser definidas como “lucro”. Romita (1998, p. 22), a distinção entre lucros e resultados é importante para a fixação dos limites subjetivos da sua obtenção ligados a pessoas empenhadas em cumprir metas, e para a definição dos sujeitos que participarão das negociações com a empresa. A participação dos resultados é implicitamente claro que para haver distribuição é necessário atingir metas seja obtendo lucro ou prejuízo, fica claro que a obrigação está sob a condição. O programa de metas varia conforme a atividade da empresa, não é padrão porque nem todo programa serve para comércio, indústria ou outras atividades de setores econômicos, são formas diferentes que desenvolve a prestação de serviço ou processo produtivo. Os sindicatos e empresas enfrentam

serias dificuldades ao estipularem quais tipos de planos de participação de lucro serão aplicados que acabam optado por fixar um valor por ano.

2.3.3 REMUNERAÇÕES POR RESULTADOS

As remunerações por resultados estão vinculadas ao desempenho vem crescendo mundialmente e estas práticas por prêmios sejam por produtividade ou pagamento por peça tem sido utilizada há séculos e até hoje vem praticadas sob a forma de remuneração variável. Sistema de bônus que combina resultados com participação administrativa, também é vinculado aos atingimento de metas previamente negociadas, esta forma tem sido utilizada há décadas, fica estabelecido nestes acordos à fórmula para traduzir os resultados alcançados em prêmios para indivíduos ou grupos, este tipo tem sido usados há décadas. As equipes de vendas utilizam a bonificação, citando como exemplo.

Quadro 01 - Vantagens e fatores condicionantes da remuneração por resultados

| Vantagens | Fatores Condicionantes |
|---|--|
| Reforça cultura participativa e trabalho em grupo | Estruturas organizacionais pequenas para que o vínculo entre ação e resultado seja claro |
| Melhora coordenação do trabalho | Sistemas de medição simples, transparentes e eficazes |
| Leva a uma visão mais abrangente do negócio e dos sistemas | Atitude gerencial favorável à participação e ao trabalho em grupo |
| Leva a uma ênfase em melhoria da qualidade e redução de custos | Grupos maduros e capacitados |
| Incentiva a busca de inovações de produtos, processos e gestão | Objetivos factíveis |
| Reduz resistência a mudanças | Cultura e sistemas que permitam aos operários participar da gestão |
| Aumenta a pressão dos funcionários por sistemas de gestão mais eficazes | |

Fonte: Wood Jr & Picarelli Filho, (2004, p 103).

A participação dos lucros é diferente da remuneração por resultados por não utilizar fórmulas com indicadores e resultados a aumento salariais ou prêmios; e não tem ligação a prática de administração participativa.

O Quadro 02 mostra as vantagens e fatores condicionantes da participação dos lucros que tem sido utilizada há décadas em especial nos níveis hierárquico altos das empresas, não costuma utilizar fórmulas que tenham ligações com resultados ou indicadores a prêmios ou salários e também não está ligada à administração participativa.

Quadro 02 - Vantagens e fatores condicionantes da participação nos lucros

| Vantagens | Fatores Condicionantes |
|--|---|
| Aumenta, entre os funcionários, a compreensão da natureza do negócio; | Percentual da remuneração total representada pela participação nos lucros dever ser suficiente para estimular esforços e para representar risco de perda; |
| Reforça importância da convergência de esforços; | Transparência na divulgação dos resultados; |
| Leva a uma visão mais abrangente do negócio e dos sistemas; | Visão mais clara do vínculo entre ações individuais, ações grupais, resultados setoriais, resultados globais e influências externas. |
| Reduz resistência a mudanças; | |
| Aumenta a pressão dos funcionários por sistemas de gestão mais eficazes. | |

Fonte: Wood Jr & Picarelli Filho, (2004, p. 105).

A ideia é comparar vantagens e seus fatores condicionantes a participação dos lucros aos funcionários, a empresa pode distribuir ambos, desde que tenha um plano ou programa, vários autores mostram como pode ser feito, as empresas tentam reter seus talentos através da distribuição dos lucros. (COOPERS & LYBRAND, 1996; WOOD & PICARELLI, 2004).

2.3.4 PERIODICIDADE DE PAGAMENTO

A participação dos lucros e resultados não pode ser paga mais de duas vezes no mesmo ano civil a participação dos lucros é vedada à antecipação ou distribuição de valores no mesmo ano civil, conforme a Lei nº 10.101/2000, art. 3º, § 2º. O pagamento das parcelas é feito periódico aos empregados e periodicidade é semestral conforme calendário do ano civil.

O limite de participação é pago duas vezes no mesmo ano civil, seja semestral ou não, quando não forem respeitadas essas condições será descaracterizada e enquadradas no âmbito salarial; vale lembrar que as participações serão tributadas na fonte separadas dos demais rendimentos recebidos mensalmente.

2.4 AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DA PARTICIPAÇÃO DOS LUCROS E NOS RESULTADOS

A motivação é a melhor e mais importante de um dos objetivos para programa de participação de lucros e resultados que faz com que gerem positivas, isto é, incentivar e motivar os funcionários fazendo com cada um colabore, comprometa-se com os objetivos da empresa. Quando implantando inadequadamente a participação dos lucros e resultados podem ocorrer alguns problemas devidos a vários motivos como: falta de envolvimento dos funcionários, desconfiança na relação com o sindicato das categorias, exigências descabidas dos funcionários, competitividade e outros fatores.

O quadro 03 demonstra as vantagens e desvantagens da participação dos resultados quando estabelecidas às metas aumenta a credibilidade dos funcionários, caso a empresa opere com prejuízo terá que distribuir a participação.

Quadro 3 - Vantagens e desvantagens da participação nos resultados

| Vantagens | Desvantagens |
|---|---|
| Permite alcançar objetivos específicos; | Pagamento, mesmo em situações de prejuízo; |
| Estabelece maior credibilidade por parte dos funcionários; | Conhecimento específico para avaliação de resultados; |
| Utiliza formas de aferição sobre indicadores já conhecidos; | Unidades menores para melhor controle; |
| Possibilita maior facilidade de apuração e entendimentos dos resultados; | Possibilidade de concorrência entre unidades, gerando conflitos internos; |
| Pressupõe espírito de equipe; | Dificuldade de atingir objetivos mal definidos ou inatingíveis. |
| Minimiza resistências a implantação do modelo; | - |
| Proporciona maior solicitação de melhorias de sistemas de empresa por parte dos funcionários; | - |
| Reduz custos; | - |
| Possibilita conhecer melhor o desempenho de unidades ou filiais; | - |
| Melhora a qualidade, promovendo inovações de processos e produtos; | - |
| Possibilita menor abertura de informações. | - |

Fonte: Vantagens e Desvantagens da PLR – www.portaldeauditoria.com.br

No quadro 04 estão às vantagens e desvantagens da participação do lucro que alertam para as negociações entre sindicatos e empresas para que não aconteçam erros ao distribuir a lucratividade aos funcionários.

Quadro 4 – Vantagens ou desvantagens na participação dos lucros

| Vantagens | Desvantagens |
|---|--|
| Com prejuízo não haverá pagamento da PLR; | Pouca transparência; |
| Motiva a união dos esforços; | Análise de demonstrativos complexos exige conhecimentos específicos; |
| Alivia as pressões sobre departamentos ou unidades; | Maior abertura de dados; |
| Solicitação de melhorias de sistemas da empresa por parte dos funcionários; | Pode proporcionar menor credibilidade no programa por parte dos funcionários; |
| Melhora a qualidade. | Desmotivação por causa de pagamentos insuficientes ou por achar que o resultado foi incorreto; |
| | Maior necessidade de treinamento para orientar com os empregados poderão contribuir para aquele patamar de lucros; |
| | Necessidade de caixa: lucro não significa, necessariamente, dinheiro em caixa. |

Fonte: Vantagens e Desvantagens da PLR – www.portaldeauditoria.com.br

2.5 DIFICULDADES ENFRENTADAS PELAS EMPRESAS E SINDICATOS NA IMPLANTAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO DOS LUCROS E RESULTADOS

Para empresa será fácil porque colocará exigências e melhoria no andamento das tarefas e visando um aumento na produtividade o outro lado está o empregado que deverão se adequar as metas exigidas para o pagamento da participação dos lucros e resultados.

A dificuldade está em o sindicato ter acesso a real lucratividade da empresa, pois nem todos os empresários concordam em dar esta informação, o cálculo é feito baseado em fórmulas. Ao aplicar a distribuição dos lucros e resultados a lei não prevê a forma de cálculo, isto será, negociado entre empresa e o sindicato os critérios e a forma de apuração dos mesmos. Os valores acordados não podem ser inferiores do que ficou estabelecido no acordo.

O sindicato enfrenta também sérias dificuldades como a diminuição de filiados, grevistas e pessoas descontentes com a “politicagem” que existe dentro e fora dos sindicatos que deveriam defender os direitos dos trabalhadores. O governo conseguiu enfraquecer os sindicatos impedindo que atuem na política do Brasil para desenvolvimento e assim aumenta cada vez mais o mercado informal.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia utilizada nesse estudo quanto aos seguintes aspectos: (a) pela forma de abordagem do problema, (b) de acordo com seus objetivos e (c) com base nos procedimentos técnicos utilizados.

A abordagem do problema será com base nos procedimentos técnicos utilizados, identificar os itens que estão relacionados ao assunto a partir de material já elaborado.

Quanto aos procedimentos técnicos serão utilizados: legislações, medidas provisórias, leis e artigos científicos e uma revisão bibliográfica, tendo como exemplo uma empresa.

O objetivo é uma revisão bibliográfica das vantagens e desvantagens da Participação dos Lucros e Resultados para os profissionais da área, estudante, empregados e empregadores.

Identificar, analisar, fazer uma a abordagem com os autores que tratam de forma diferente o mesmo tema a Participação dos Lucros e Resultados, se houve avanço ou retrocesso, oferecer pontos de vistas diferentes e novas ideias.

Gil (1996, p. 48) relata que:

“A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas”.

Os dados coletados se darão através do programa utilizado pela empresa para Participação dos Lucros e Resultados negociação feita entre sindicalista e empregador, será uma documentação indireta fornecidos pela empresa.

Martins Lintz (2010, p. 15) relata que:

“A pesquisa bibliográfica procura explicar e discutir um tema ou um problema com base em referências teóricas publicadas em livros, revistas, periódicos, etc. Buscar conhecer e analisar contribuições científicas sobre determinado tema. A pesquisa bibliográfica é um excelente meio de formação científica quando realizada independentemente – análise teórica – ou como parte de investigações empíricas”.

O assunto proposto para o projeto de pesquisa é a participação dos lucros e resultados que é importante para os trabalhadores que recebem os lucros da empresa, porque todos os seus esforços visam garantir o alcance das metas fazem por merecer uma espécie de recompensa, mesmo para os que recebam proporcionais.

Para revisão bibliográfica a leitura é essencial, ter opiniões de vários autores para obter-se conhecimento e distinguir quais serão os assuntos importantes.

Os tipos e fontes bibliográficas, conforme Marconil e Lakatos (2008, p.185, 186):

A) Imprensa escrita – em forma de jornais e revistas, para sua utilização necessita de análise dos seguintes aspectos: independência, conteúdo, orientação, difusão, influência, grupo de interesses;

B) Meios audiovisuais – o que ficou dito para imprensa escrita pode ser aplicado para os meios audiovisuais, rádio, filmes, televisão;

C) Material cartográfico – variará segundo o tipo de investigação que se pretende;

D) Publicações – livros, teses, monografias, publicações avulsas, pesquisas, etc. formam o conjunto de publicações, cuja pesquisa compreende quatro fases distintas: identificação, localização, compilação, fichamento.

A empresa escolhida como exemplo neste estudo é a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), que tem Proposta de Programa de Participação nos Lucros e Resultados da ECT – PLR/2013, disponível no Blog dos Correios através do site: <http://blog.correios.com.br/acordocoletivo/?s=plr>.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 CARACTERIZAÇÕES DA EMPRESA

A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), responsável pelo setor postal brasileiro têm importante função integração e inclusão social, composição de 54,3% da receita de serviços exclusivos (carta, telegrama, e correspondência social agrupada). A ECT possui 125.474 funcionários distribuídos em atendente, carteiros, operador de triagem e transbordo e outras cargos.

A empresa é representada pela Administração Central, que compreende o Conselho Fiscal, Conselho de Administração, Diretoria-Executiva, Comitê-Executivo, Departamentos, Centros de Serviços e órgãos de mesmo nível e pelas Administrações Regionais.

A Empresa Correios possui 6.398 agências próprias, 31 agências filatélicas, 176 agências permissionárias, 1.052 agências franqueadas, 4253 agências comunitárias, 20.196

caixas de coletas, 4.141 postos de venda de produtos e 19.918 veículos (motocicletas, veículos leves e pesados).

A Participação dos Lucros e Resultados começou a ser implantada na empresa no ano de 2000, através de teleconferências para todas as Diretorias Regionais e Administração Central sobre as experiências de outras empresas na PLR. Na época o assunto havia sido amplamente discutido e um avanço nas relações trabalhistas, a empresa estava obtendo informações para os interesses dos empregados dos Correios. Em 2001, criou-se o Grupo de Trabalho para discussão da Participação dos Lucros e Resultados, com base na cláusula 31 do Acordo Coletivo de Trabalho de 2001/2002 e na Lei nº 10.101/2000, a ECT apresentou à Federação Nacional dos trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares (FENTECT), em 31/10/2001, o modelo do Programa de Participação dos Lucros e Resultados para sua implementação.

Em 2003, a Empresa de Correio e Telégrafos implantou e começou a pagar a Participação dos Lucros e Resultados a todos os empregados, desde desse período até os dias atuais vem negociando com seus funcionários os dividendos. Nos Correios o valor da PLR de 2013, com base no ano de 2012 é calculado da seguinte maneira é transferida uma parte da parcela dos dividendos ao Governo que utiliza para recursos públicos como saúde, educação, segurança e infraestrutura. O cálculo é baseado no valor transferido ao Tesouro Nacional, limitado aos 25% dos dividendos ou 11, 875% do lucro líquido* (prevalece o menos destes), que se encontra nas Notas Explicativas do Balanço Patrimonial da Empresa em Benefício a Empregados.

Conforme a Tabela 02, a empresa destinou R\$ 123.982 (cento e vinte três mil, novecentos e oitenta dois reais), de participação dos lucros e resultados do lucro obtido no exercício.

Tabela 02 – Demonstração do Cálculo da Participação dos Lucros e Resultados

| Demonstração do Cálculo da Participação dos Lucros e Resultados | 2012 | 2011 |
|--|-------------|-------------|
| A - Lucro Apurado | 1.044.061 | 882.747 |
| B - Tributos diferidos do exercício | | 128.818 |
| C - Base de cálculo (A-B) = lucro líquido ajustado | 1.044.061 | 753.929 |
| D - PLR apurada | 123.982 | 89.527 |

Fonte: DRE da Empresa ECT (2013).

A ECT adota participação dos resultados e tem como base o cumprimento de metas e desempenho da área de atuação da empresa e efetua a provisão mensalmente o regime de

competência. A empresa destinou aos empregados R\$ 123.982 para pagamento da PLR, limitador de 11,875% do lucro obtido no exercício e não é superior a 25% dos dividendos distribuídos, estabelecido pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, o pagamento ocorrerá quando as metas individuais e corporativas estabelecidas forem alcançadas e cumpridas para que possam ser alavancadas no resultado, o restante do lucro será investido na própria empresa na compra de equipamentos e contratação de trabalhadores.

Os sindicatos representantes dos funcionários não aceitam este tipo de negociação da PLR por achar que perdem e defendem uma distribuição linear para todos não interessando o cargo que ocupa. Ao optar por uma remuneração variável vinculada aos indicadores de desempenho a empresa espera que os funcionários “vistam a camisa” e despertem para competitividade e a lucratividade. O Programa de Participação dos Lucros e Resultados – PLR nos Correios é rateado em duas vertentes: Distribuição Estratégica e Distribuição Geral. A Distribuição Estratégica é composta de uma única parcela atrelada ao cumprimento das metas regionais e corporativas, será atribuído a cada indicador um peso de 25%, onde o valor distribuído será somatório dos percentuais de cada indicador.

Os indicadores avaliados pela empresa estão na Tabela 03, existe uma correlação entre o atingimento das metas e o pagamento da vertente estratégica será individual (meta a meta), conforme os pesos na tabela de indicadores avaliados, tabela 03.

Tabela 3 – Indicadores Avaliados

| Parcela | Descrição do Indicador | Abrangência da meta | Meta | Percentual de Cumprimento de Meta | Peso |
|----------------|-------------------------------|----------------------------|---------------|--|-------------|
| A | IDO | Regional | Por regional | X | 25% |
| B | DGV | Regional | Por regional | X | 25% |
| C | RPL | Nacional | 26,97% | X | 25% |
| D | EVA | Nacional | 454.332 (mil) | X | 25% |

Fonte: Programa PLR da ECT (2013 p.2).

A meta considerada para Administração Central nas parcelas A (indicador IDO) e B (indicador DGV), será a definida para a Empresa de Correios e Telégrafos – ECT. O pagamento da parcela para cada indicador seguirá a sistemática do Quadro 03, conforme os valores percentuais de atingimento das respectivas metas (X).

Quadro 3 - Regra da vertente distribuição estratégica

| Performance em relação às metas | Percentual a ser distribuído |
|--|-------------------------------------|
| $X \geq 100\%$ | 100% |
| $99\% \leq X < 100\%$ | 99% |
| $98\% \leq X < 99\%$ | 98% |
| $97\% \leq X < 98\%$ | 97% |
| $96\% \leq X < 97\%$ | 96% |
| $95\% \leq X < 96\%$ | 95% |
| $90\% \leq X < 95\%$ | 75% |
| $80\% \leq X < 90\%$ | 50% |
| $X < 80\%$ | 0% |

Fonte: Programa PLR da ECT (2013, p. 2).

A Distribuição Geral será distribuída no mínimo de 90% (noventa por cento) do montante a título de PLR a todos os empregados que atenderem aos critérios da vertente que se divide em Parcela Corporativa e Parcela Individual. A Parcela Corporativa, composta por 30% (trinta por cento) do total a ser distribuído a todos os empregados que atendam aos critérios, para a parcela será atribuído a cada indicador um peso de 25% (vinte cinco por cento), sendo o valor distribuído será o somatório dos percentuais de cada indicador considerando os pesos abaixo na Tabela 04.

Tabela 4 - Indicadores Avaliados

| Parcela | Descrição do Indicador | Meta 2013 | Peso |
|----------------|--|-------------------|-------------|
| A | Índice de Desempenho Operacional – IDO | 96,54% | 25% |
| B | Desempenho Geral de Vendas – DGV | 17.336.902 (milh) | 25% |
| C | Retorno sobre o Patrimônio Líquido – RPL | 26,53 | 25% |
| D | Valor Economicamente Agregado – EVA | 830.070 (milh) | 25% |

Fonte: Programa PLR da ECT (2013, p. 3).

A parcela poderá ser proporcional, conforme dados apurados pelo percentual de atingimento de cada meta no quadro 04, caso venha a ter eventuais resíduos retornam ao Lucro Operacional.

Quadro 4 - Regra de Distribuição da Parcela Corporativa

| Cumprimento das Metas | Pagamento da PLR |
|------------------------------|-------------------------|
|------------------------------|-------------------------|

| | |
|-----------------------|---------------|
| $X \geq 100\%$ | Integral |
| $99\% \leq X < 100\%$ | 99% |
| $98\% \leq X < 99\%$ | 98% |
| $97\% \leq X < 98\%$ | 97% |
| $96\% \leq X < 97\%$ | 96% |
| $95\% \leq X < 96\%$ | 95% |
| $90\% \leq X < 95\%$ | 75% |
| $80\% \leq X < 90\%$ | 50% |
| $X < 80\%$ | Sem Pagamento |

Fonte: Programa PLR da ECT (2013, p. 3).

Parcela Individual composta 70% (setenta por cento) do montante para ser distribuído aos empregados que alcancem os critérios e os resultados de Gerenciamento de Competências e Resultados – GCR, conforme Quadro 05.

Quadro 05 - Percentual de Distribuição por Resultados do GCR

| Resultados do GCR | Distribuição |
|--------------------------|-------------------------------------|
| Não alinhado | Não receberá a parcela individual |
| Tende à qualificação | Receberá 80% da parcela individual |
| Qualificado ou acima | Receberá 100% da parcela individual |

Fonte: Programa PLR da ECT (2013, p. 3).

Depois dos cálculos feitos para distribuição, caso surja alguns resíduos serão distribuídos linearmente aos empregados cujo conceito seja de Qualificado ou Acima no GCR, sem faltas injustificadas, suspensões disciplinares e tenham trabalhado os doze meses em 2013.

4.1.2 CONDIÇÕES PARA ELEGIBILIDADE E INEGILIBILIDADE

4.1.2.1 ELEGÍVEIS

Empregados com vínculo empregatício no ano de 2013, proporcional aos meses trabalhado durante ao período de apuração; empregados liberados para entidades sindicais, sem demissão por justa causa mediante requerimento no prazo até dois anos após desligamento (CLT, art. 11); empregados durante período de experiência, acidente trabalhado, licença médica; licença maternidade; registro de falta injustificada; empregados cedidos a outros órgãos e/ou cedidos a ECT desde que não recebam PLR. Considera-se como mês efetivamente trabalhado o período igual ou maior de 15 dias.

4.1.2.2 INELEGÍVEIS

Empregados desligados por justa causa em 2013; com registro de duas ou mais suspensões, registro de duas ou mais faltas injustificadas.

4.1.2.3 OUTRAS DISPOSIÇÕES DE OPERACIONALIZAÇÃO

Lei de greve para fins de recebimento de PLR 2013, ausências ocorridas em função de greve não terão impacto, desde cumprido o estabelecido na Lei nº 7.783/1989; empregados retornando a empresa por decisão judicial e/ou anistia; a PLR não substitui ou completa a remuneração; não incorpora aos salários dos empregados. O pagamento da PLR será pago em parcela única, no máximo dez dias, após aprovação das contas e Assembléia Geral.

4.2 ANÁLISES DA PARTICIPAÇÃO NA EMPRESA

A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) aplicam a participação dos lucros onde visa aumentar a produtividade com colaboração dos empregados, sem contar que não incide encargos sociais aos pagamentos realizados e não compõem a remuneração do empregado. A Participação dos Lucros e Resultados nos faz concluir que se torna indispensável aproximação de funcionários e empregadores para alcançar as metas e a produtividade; quando implantado deve negociar um acordo entre a comissão formada pelos representantes da empresa, funcionários e sindicatos que intermediam o sistema de negociação permanente.

A ECT sendo uma empresa pública utiliza o Programa de Participação dos Lucros e Resultados conforme a Lei 10.101/2000 e as recomendações do Departamento de Coordenação e Controle das Empresas Estatais (DEST) do Ministério do Planejamento, onde o limite para distribuição é 25% dos lucros, com estes resultados a empresa visa qualidade, competitividade, evita o desperdício. A ECT utiliza o pagamento de forma unilateral aos 125.474 funcionários visando à valorização de seus funcionários, mesmo não havendo acordo entre representações sindicais e mediante Ministério Público do Trabalho com algumas intransigências na mesa formais, a empresa atende aos critérios e metas, a legislação e foi aprovado pelo Ministério do Planejamento. Na distribuição da PLR a Empresa de Correios e Telégrafos – ECT utilizam critérios de diferencial aos funcionários que ocupam cargos de chefias fazendo com que aumente os valores pagos que é a parcela estratégica, há desigualdade entre os trabalhadores operacionais e direção causando descontentamento.

Durante a negociação entre os Correios e Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares (FENTECT), não há entendimento de ambas as

partes já que a empresa distribui remuneração variável, causando o inverso esperado, ou seja, descontentamento entre os funcionários pela desigualdade nos valores pagos da PLR.

Outro fator importante que os Correios utilizam para o pagamento da PLR é o Gerenciamento de Competências e Resultados (GCR), sistema de acompanhamento e desempenho das atividades dos funcionários que são acompanhados pelos gerentes e supervisores das áreas operacionais quando na negociação da PLR a empresa utiliza como instrumento de gestão de trabalho.

Na fase negociação da PLR existe alguns fatores que são impostos pela empresa aos representantes sindicalistas como faltas injustificadas, desempenhos das regionais que refletem na lucratividade, produtividade, qualidade da empresa anualmente.

Os sindicatos lutam por uma PLR justa, ou seja, remuneração linear para todos os funcionários sem diferença da área estratégica da operacional, a força sindical está fragilizada de representação e acaba sendo limitada na mesa de negociações perante os representantes da empresa, não participam da elaboração do programa de participação dos lucros e resultados da ECT. Toda negociação da PLR acaba sendo intermediada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), já que ambas as partes não entram em acordo durante a fase de negociação, mesmo com esta intervenção a empresa mostra-se irredutível em mudar algumas cláusulas discordantes da Comissão de Negociação dos Trabalhadores como o gerenciamento de competências de resultados e a parcela estratégica que não são condizentes com o desempenho e esforços dos trabalhadores que aumenta cada vez mais o desnível salarial e ao mesmo tempo reafirmando a distribuição linear é mais compatível a todos.

Conclui-se que a Participação dos Lucros e Resultados na Empresa ECT a distribuição é desigual entre os funcionários não sendo um incentivo aos trabalhadores, o pagamento da PLR é atrelado à lucratividade, produtividade, qualidade e demonstra ser inflexível nas negociações com os sindicalistas, resultando a insatisfação dos trabalhadores.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como tema a participação dos lucros e resultados baseado no modelo aplicado na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT. O Motivo da pesquisa foi baseado na forma como a empresa ECT distribui a PLR entre os funcionários de forma variável e com diferencial estratégico causando descontentamento aos empregados.

A revisão teórica foi através da leitura de artigos publicados, livros e o próprio Programa de Participação nos Lucros e Resultados da ECT – PLR/2013, a empresa faz a distribuição desde ano 2000, condicionada ao alcance de metas e ao desempenho da organização.

Os sindicatos não aprovam o tipo de distribuição variável aplicada pela empresa e almejam a cada negociação um PLR linear de forma igualitária para todos sem distinção de cargos, o estudo demonstrou que os sindicalistas não participam ativamente das negociações e nem na elaboração das propostas também não obtêm acesso às informações para viabilizar as mediações para com os funcionários.

Com a distribuição da PLR, existem algumas vantagens e desvantagens para o empregador e empregado, neste estudo ficou comprovado que o empregador ganha em benefícios e o empregado em receber um ganho financeiro há mais sem contar o salário mensal. Aprovação da Lei 10.101/2000 que passou a vigorar garantiu acordo entre funcionários e empregadores garantindo um desempenho para contribuir com crescimento, comprometimento, assiduidade, e oferecimento em qualidade e produtividade.

Recomenda-se que a empresa faça a distribuição da PLR de forma linear para todos pelo menos uma vez sem o diferencial estratégico para incentivar os funcionários e saber qual forma de distribuição é mais adequada à empresa que busca lucratividade e melhor desempenho dos funcionários. O impasse dos sindicatos nas negociações, diminuição de sindicalizados, aumento cada vez mais de sindicatos na categoria faz com dificuldade e percam espaços no contexto político nas negociações da PLR, os líderes sindicais precisam se reciclar para poderem discutir e evoluírem no Programa da PLR. Os funcionários da ECT preocupam-se em conseguir uma PLR justa que no acordo coletivo exige cláusulas absurdas e impossíveis de conseguir fazendo com que a cada ano diminuam o número de participantes nas campanhas salariais e o salário não seja reajustado adequadamente.

Embora análise do Programa de Participação dos Lucros e Resultados na ECT – PLR/2013 tenha limitações nas informações, espera-se que haja mudanças para incentivar o trabalhador e sindicalistas para contribuírem na diminuição do absenteísmo e aumente a produtividade perante a concorrência, pois a ECT mantém o monopólio da distribuição e é reconhecida mundialmente.

REFERÊNCIAS

- AIRES, Hermano. **O Estatuto Econômico e a Participação dos Trabalhadores nas Empresas**: Seguido do projeto de Lei que rege a participação dos empregados nos lucros. Rio de Janeiro: Livraria Editora da Casa do estudante, 1954.
- BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 15 jun. 2013.
- BRASIL. **Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000**: dispõe sobre a participação dos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110101.htm>. Acesso em: 15 jun. 2013
- BRASIL. **Medida Provisória nº 597 de 2012**, dispõe sobre a Votação da Medida Provisória que isenta o Imposto de Renda na participação dos lucros. Disponível em 28/05/2013. <<http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2013/05/28/comeca-votacao-de-mp-que-isenta-do-imposto-de-renda-participacao-nos-lucros>>. Acesso em: 19 jun. 2013.
- CARREIRA & SUCESSO. **Participação dos Lucros ou Resultados**. Disponível 13/11/2012. <http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/gestao-rh/plr-como-funciona-a-participacao-nos-lucros-e-resultados> Acesso em: 14/11/2013
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro, Sindicato Nacional dos Editores de Livros, 2010.
- CONTRAFUT. **Nova tabela de isenção de imposto de renda na PLR já está valendo**. Disponível em: 02/01/2013. <<http://www.contrafut.org.br/noticias.asp?CodNoticia=33080>>. Acesso em: 15/06/2013
- ECT. Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Disponível em: 10/11/2013. <<http://www.correios.com.br/sobreCorreios/empresa/publicacoes/processosContasAnuais/default.cfm>>. Acesso em 20/10/2013
- FISCHLOWITZ, Estanislau. **Participação nos Lucros**. Rio de Janeiro: Livraria Agir Editora, 1959.
- GIL, C. Antônio. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1996.
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração da Remuneração: remuneração tradicional e estratégica, elementos de estatísticas**. São Paulo. Editora Pioneira Thomson Learning, 2002.
- MARTINS, Gilberto de Andrade, Lintz, Andrade. **Guia para Elaboração de Monografias e Trabalhos de Conclusão de Curso**. São Paulo, Editora Atlas S.A., 2010.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo, Editora Atlas S. A., 2008.
- NASCIMENTO, Fátima Letícia. **Participação nos Lucros ou Resultados**. Trabalho de Conclusão do Curso de Ciências Contábeis, UFSC, Florianópolis, 2005.

NASCIMENTO, Marcelo Macaro. **Participação dos Empregados nos Lucros e Resultados da Empresa**. São Paulo: Livraria Saraiva, 2012.

NASCIMENTO, Luiz Paulo de. **Elaboração de Projetos de Pesquisa**: Monografia, dissertação, tese e estudo de caso, com base em metodologia científica. Câmara Brasileira do Livro, São Paulo, 2012.

PLR. **Vantagens e Desvantagens da Participação dos Lucros ou Resultados e Resultados**. Disponível em 15/11/2013. <http://www.portaldeauditoria.com.br/tematica/plr-vantagens-desvantagens.htm> Acesso em 16/11/2013

PLR. **Conceitos de Lucro ou Resultados**. Disponível em 15/11/2013. http://www.portaldeauditoria.com.br/tematica/participacao-lucros-resultados_conceitos-lucros-resultados.htm Acesso em: 16/11/2013

PLR/2013. **Proposta de Programa de Participação nos lucros e resultados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos**. Disponível em 26/11/2013. <<http://blog.correios.com.br/acordocoletivo/?s=plr>> Acesso em 05/11/2013

ROBBINS, P. Stephen. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

SILVA, Luciano Marcheto; CAPUTO, Stella Montanaro. **Considerações sobre a PLR no âmbito trabalhista**. Disponível em: 28/06/2011 <<http://www.fortes.adv.br/pt-BR/conteudo/artigos/135/consideracoes-sobre-plr-no-ambito-trabalhista.aspx>>. Acesso em: 19/06/2013

SINAERJ. **Medida Provisória que isenta trabalhadores do Imposto de Renda sobre a Participação dos Lucros e Resultados é Aprovado na Câmara**. Disponível em: 24/05/2013 <http://www.administradores.org.br/informativos/index.php?id=454> Acesso em 16/06/2013.

WOOD Jr.T.; PICARELLI FILHO, V. **Remuneração Estratégica**. 3. ed. São Paulo: Atlas 2004.