

Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados das Empresas

Texto publicado no Nascente Setor Privado em 31 de maio de 2007

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.

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 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. 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.