



Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados: Um Olhar do Sindicato do Comércio do Estado do Rio Grande do Sul

Lindieli da Silva Pasinato, Maria Teresa Martiningui Pacheco, Oderson Panosso

RESUMO

O Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados (PPLR) é em tese mecanismo de melhora nas atividades da empresa. Sua implantação deve ser mediada pelo sindicato da categoria. Logo o presente trabalho buscou demonstrar a relação entre Empresa, Sindicato dos Trabalhadores e o PPLR identificando por meio dos registros junto aos Sindicatos dos Empregados no Comércio do Estado do Rio Grande do Sul, os tipos de programa de participação nas empresas, verificando as informações utilizadas nas negociações da PPLR. A metodologia da pesquisa teve como base a pesquisa bibliográfica, de natureza quantitativa descritiva, utilizando-se o questionário estruturado para a coleta de dados. Concluiu-se que todas as empresas utilizaram as negociações coletivas na participação nos lucros; já para as soluções de divergências em acordos 50% afirmaram ser na justiça do trabalho; 37% afirmaram que aumentaria a lucratividade das empresas e 75% asseguraram que o relatório para avaliar a participação, seria a Demonstração do Resultado do Exercício (DRE).

Palavras-chave: Informação Contábil. Participação nos Lucros e/ou Resultados. Sindicalismo.

1 INTRODUÇÃO

O Terceiro Setor é relativamente novo no Brasil, é usualmente utilizado para elucidar um domínio que se situa entre o setor público e o privado. (SHEUNEMANN; RHEINHEIMER, 2013). Com o declínio do modelo intervencionista do Estado, que foi caracterizado por uma intensa mobilização da sociedade em prol dos direitos fundamentais e cidadania, os chamados “movimentos sociais” ascenderam como seus porta-vozes com foco em organizações sem fins lucrativos, com o objetivo de representar determinados nichos.

O sindicalismo apresentou uma grande expansão dos assalariados médios e do setor de serviços. As centrais sindicais se somam gradativamente os índices de sindicalização. (DIREITO SOCIAL, 2016). O grau de organização e politização sindical permite que os trabalhadores disponham de uma intervenção efetiva no processo constitucional que culminou na Constituição de 1988. Assim os sindicatos se destacam pelas intervenções na busca por melhorias de trabalho.

Por outro lado, as empresas necessitam de material humano competitivo, uma vez que produtos de qualidades e preços baixos passaram a entrar no país, trazendo desafios. (ROSA, 2000). Entre os desafios está a melhora na qualidade da mão-de-obra das empresas.

Nesse sentido surge então, a Participação nos Lucros e/ou Resultados das Empresas - PLR. A prática que veio valorizar e trazer muitos benefícios as empresas. Porém a implementação da PLR deve ser feita por intermédio do Sindicato. A atividade sindical, desde o início estabeleceu um elo entre empregadores e empregados, aprimorando-se até chegar na estrutura e legislação atuais.

Nota se que entre empresa e sindicato, deve haver um equilíbrio nas relações e por sua vez atua como salvaguarda das partes envolvidas. Assim, torna o assunto importante, uma vez que aprofunda o conhecimento das atividades sindicais junto as empresas no item da PLR. Logo quais fatores interferem na avaliação e aprovação de um Programa de Participação nos Lucros e Resultados?

Para responder ao problema proposto, o objetivo geral do estudo é identificar por meio dos registros junto aos Sindicatos dos Comerciantes do Estado do Rio Grande do Sul, as relações



entre as empresas do comércio do RS, os tipos de programa de participação nos lucros e/ou resultados com as informações utilizadas nas negociações da PPLR.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 SINDICATO

A vinculação histórica dessas entidades com os atuais sindicatos o autor La Cueva (1962) ressaltava, que em uma corporação na Idade Média, os mestres e proprietários das pequenas oficinas se aglutinavam, dentro da corporação, para defesa dos interesses comuns, relativos à produção. (LA CUEVA, 1962, p. 25).

O sindicalismo contemporâneo, mesmo com algumas manifestações guardando arredores político-ideológicos, trata, majoritariamente, de tomar estratégia marcadamente utilitarista, negocial, posto que tal é a cobrança, que lhe é transmitida e exigida pelo corpo social que representa, e pela categoria como um todo. (CHIARELLI, 2005).

A revolução de 1930 até a promulgação da Constituição de 1988, os sindicatos brasileiros não tinham muita liberdade e eram subjugados pelo Governo Federal. A Constituição de 1988 (artigo 8º, inciso II e IV) veio para proclamar concretizar a liberdade dos sindicatos, a mesma preservando duas características adversárias à liberdade: a unicidade sindical e a contribuição impositiva. (SHULLER, 2002). Foi então a partir de 1988, com a redemocratização do país, que se iniciou, lentamente, mas continuamente, um processo de renovação oxigenizante do mundo associativo profissional brasileiro. Passou a ocorrer um esforço progressivo de autonomia, tanto de gestão, quanto operacional dos sindicatos. (CHIARELLI, 2005).

2.2 FINALIDADE SOCIAL DO SINDICATO

Os sindicatos tem a finalidade de fomentar, instituir e facilitar a organização de entidades sindicais por categorias específicas. Propor preponderantemente às classes com grau universitário e aos técnicos de nível médio, por isso constituem segmentos qualificados da sociedade humana, mas minoritários nas organizações sindicais. (SHULLER, 2002). Em benefício da categoria inteira, os sindicatos podem estabelecer remunerações e acordos de trabalho. Em defesa da classe, podem ingressar em juízo contra tributações extorsivas ou ilegais da união, dos estados ou municípios, como se faz necessário. (SHULLER, 2002).

Shuller (2002), realça que essa entidade busca auxílio nas correntes anuais das Ciências Sociais que é participar de um terceiro segmento, além do Estado e do mercado. (TACHIZAWA 2012). Sindicatos também são úteis para o controle civil sobre as autoridades e o relacionamento das classes com a comunidade. De acordo com Shuller (2002) são importantes para transmitir às autoridades legais, administrativas e judiciais a opinião da classe a respeito de assuntos que abrangem conhecimentos e dificuldades vivenciados na relativa especialidade.

Os sindicatos possuem, legalmente, uma vantagem de representar a classe inteira, profissional ou empresarial, no regime de unicidade sindical, em que só pode existir um sindicato por cada categoria no mesmo espaço territorial (CF, 1988, art. 8, II).

A representação está implícita na Constituição em vigor. Os discordantes da criação do sindicato de uma categoria de que façam parte, se ausentes ou vencidos na assembleia de fundação, possuem o direito de não se afiliar a ele (CF, art. 8º, V). A origem do sindicalismo, que nasce pela necessidade de garantir a estabilidade do trabalhador diante de um sistema cada vez mais excludente. É preciso que discutamos qual é o papel político de um sindicato, que permita olhar o trabalhador além da raia economista, ou seja, um sindicato que seja objetivo e subjetiva na vida do trabalhador. (GILIOLI, 2013).



Sendo assim, é possível criar com os trabalhadores uma representação de classe que, além de reivindicar, atua num horizonte onde a cultura é compreendida como espaço genuíno da expressão humana. É possível vislumbrar uma instância de poder coletivo que estimula a solidariedade, o companheirismo e a prática da liberdade pela valorização da vida. Pois como diz o poeta Gilioli (2013) “um sindicato deve ter responsabilidade para perceber estrelas e consciência para sacudir o chão”.

2.3 PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

A Participação nos Lucros ou Resultados vem sendo prevista na Lei Maior de 1967, onde a mesma encontra-se no atual texto da Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, inciso XI que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa. Com tudo, a lei sempre foi alvo de polêmica, por nunca ter sido regulamentada, trazendo assim, controvérsias jurídicas no âmbito trabalhista. A Constituição de 1988 ocasionou uma alteração, ao desvincular da remuneração dos empregados o benefício proporcionado pela participação nos lucros ou resultado. (CORRÊA, 1999).

Ainda que a participação nos lucros ou resultados seja um direito assegurado pela constituição, para que a mesma possa ter validade é indispensável que a matéria seja regulamentada por meio de medida provisória ou projeto lei. O texto deve tramitar no Congresso Nacional, ocorrendo por diversas comissões para ser discutido, até que seja votado e aprovado. (ROSA, 2000). A Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) não é novidade no meio empresarial brasileiro. Os empresários vêm compreendendo que o fator humano é muito importante para o crescimento da empresa. Manter funcionários motivados é uma estratégia de extrema inteligência. Com o programa da PLR, é possível solicitar maior empenho dos empregados com os objetivos da empresa.

A importância que a PLR tem, é que a mesma contribui para o aumento da produtividade da empresa, por promover um maior interesse por parte dos empregados. Pode-se também dizer que o programa representa uma alternativa para avaliar o desempenho individual do empregado, em relações á atingir metas estabelecidas e á integração da equipe. A motivação no trabalho é fundamental para que as pessoas passem a exercer suas potencialidades a favor da empresa, o que dispensaria o acúmulo de mecanismos de controle caros e burocráticos que estimulam a inércia e a falsa sensação de segurança. (ROSA, 2000).

Por isso, aprimorar a competência das empresas, é necessário readquirir a capacidade de motivação no trabalho. Sendo assim, vai ter simultaneamente melhor qualidade de vida para conjuntos com os trabalhadores, uma nova atuação voltado para o cliente e com desenvolvimento da produtividade com qualidade dos negócios em geral. (CORRÊA, 1999).

2.4 DIFERENÇA ENTRE OS PROGRAMAS

As empresas que adotam o “Lucro” como meta em seus programas de PLR, preferem adotar um plano de participação em resultados. A mesma tem suas vantagens e desvantagens. Recomenda-se então, que não utilize apenas o lucro como meta, pois quando aferição dos resultados, essa meta implica a exposição de demonstrativos complexos. Como a apuração do lucro é resultante de todas as decisões e estratégias adotadas necessite ser mais detalhado. (ROSA, 2000). O empresário deverá ter consigo as explicações quanto ás dúvidas levantadas. Os relatórios são complicados, e os empregados que irão verifica-los deverão entender os relatórios que contém informações contábeis. Haverá o risco de surgir desconfianças por parte dos empregados, um fator que é de extremamente desfavorável numa parceria empregador e empresário (ROSA, 2000).



As organizações primam pelo lucro, isso provoca esforços financeiros e não financeiros. A equipe deverá ser bem treinada em relação aos seus objetivos. Entretanto escolher esta meta, pode ocorrer indefinição quanto ao comportamento dos empregados. Alguns deles colaboram para atingir determinado patamar de lucros, mas muitas vezes o empregado vê o objetivo, mas não tem definido que tipo de ações diárias ele deverá executar para que tal objetivo seja alcançado. Sendo assim, ele reconhece o objetivo, não sabendo exatamente como chegar até ele. (ROSA, 2000). Já expressão participação nos resultados sugere um programa que é formado por metas que mensuram resultados específicos, tais como faturamento, assiduidade, e não somente o lucro. (ROSA, 2000). Constituir metas sobre resultados dá flexibilidade ao plano. Ocorre porque as mesmas podem ser estabelecidas metas de acordo com a conveniência da empresa: para toda a empresa, por departamento, por unidade, por filial, para determinado projeto, entre outros, permitindo assim alcançar objetivos específicos. (ROSA, 2000).

O programa passa a ser um sinalizador de problemas, pois possibilita a Identificar o desempenho das unidades ou dos departamentos. Os empregados sentem-se valorizados, participativos, pois a meta está mais clara e associada diretamente a sua atividade. (ROSA, 2000). Neste sentido, a apuração de resultados é mais simples, pois o mesmo não implica analisar relatórios tão complexos, promovendo então a melhoria na qualidade dos processos e produtos e com tudo, reduzindo custos (ROSA, 2000). O Quadro 1 a seguir apresenta as comparações, vantagens e desvantagens do sistema Participação nos Lucros.

Quadro 1 – Participação nos lucros

VANTAGENS	DESVANTAGENS
Com prejuízo não haverá pagamento da PLR.	Pouca transparência.
Motiva a união de esforços.	Análise de demonstrativo complexo exige conhecimentos específicos.
Alivia as pressões sobre departamento 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.	Maior necessidade de treinamento para orientar como os empregados poderão contribuir para aquele patamar de lucros.
Reduz custos.	Desmotivação por causa de pagamentos insuficientes ou por achar que o resultado foi incorreto. Necessidade de caixa: lucro não significa, necessariamente, dinheiro em caixa.

Fonte: Rosa (2000).

A participação nos lucros possui mais desvantagens que vantagens (Quadro 1), no entanto se o programa for bem elaborado irá reduzir os custos, pois o funcionário está motivado para ajudar a alcançar a meta da empresa.

As vantagens e desvantagens da Participação nos Resultados estão demonstradas no Quadro 2.



Quadro 2 – Participação nos resultados

VANTAGENS	DESVANTAGENS
Possibilita conhecer melhor o desempenho	Pagamento mesmo em situações de prejuízo
Maior credibilidade por parte dos funcionários	Conhecimento específico para avaliação de resultados
Utilização indicadores já conhecidos. Melhora a qualidade, promovendo inovações de processos e produtos.	Unidades menores para melhor controle
Maior facilidade de apuração e entendimento dos resultados.	Possibilidade de concorrência entre unidades gerando conflitos internos
Pressupõe espírito de equipe Redução de custos.	Dificuldade de atingir objetivos mal definidos ou inatingíveis

Fonte: Rosa (2000).

O programa de participação nos resultados apresenta muitas vantagens conforme pode ser observado no Quadro 2. Rosa (2000) afirma que a competência dos funcionários aumenta, uma vez que os objetivos se baseiam em processos que são de seu domínio e as formas de aferição acabam sendo as já conhecidas.

2.5 OS ELEMENTOS NO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO

A Participação nos Lucros ou Resultados vem sendo utilizada pelas empresas como uma ferramenta para motivar o funcionário e aumentar a sua produtividade, tornando possível o benefício de um salário variável. A melhor maneira de solucionar os problemas que podem surgir durante a negociação, é a empresa, cercar-se de maiores informações, e usar o bom senso, para tirar dessa prática o que ela tem de bom, que é a melhoria de produtividade para a empresa e ganhos adicionais para o funcionário.

De acordo com Rosa (2000) a PLR será elemento de negociação entre as partes, com os procedimentos escolhidos pelas mesmas em comum acordo por meio de uma comissão escolhidas pelas partes, integrada também por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria. A convenção é uma negociação entre o Sindicato Patronal e o Sindicato dos Trabalhadores da categoria. Trazemos uma pequena desvantagem com a convenção, se várias empresas firmarem um acordo único em função de sua diversidade, a PLR fica prejudicada, pois “engessa” a proposta. Por meio de convenção ou acordo coletivo.

O Acordo Coletivo envolve a Empresa e o Sindicato dos Trabalhadores da categoria é feita por empresa, negociando diretamente com o sindicato dos empregados, podendo estar acompanhado pelos empregados da empresa que são representativos. A Empresa, representantes dos trabalhadores e representantes do sindicato da categoria, são os membros que fazem parte. O representante dos trabalhadores é escolhido por forma democrática. Esse modelo tem maiores chances de dar certo, pois a negociação é direta. O representante do sindicato poderá ser escolhido conforme a categoria do mesmo. (ROSA, 2000, p. 39).

Dessa forma por meio de uma comissão escolhida pelo empregador e empregado e pela convenção ou acordo coletivo, tendo o sindicato da categoria como mediador do programa de participação, são os elementos essenciais para uma negociação bem sucedida.

2.6 A LEI 10.101/2000

A PLR é uma contribuição sem caráter salarial, que o empregador fará ao empregado com base nos resultados ou lucros obtidos pela empresa em um determinado período, que poderá ser estipulado através da convenção ou acordo coletivo da categoria. O artigo 2º incisos



I e II da Lei 10.101/2000 determina que a participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos como uma Comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria.

Esta lei regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e gera que esta participação seja objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante uma comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria. A lei também determina que os instrumentos decorrentes da negociação devam constar regras bem claras e objetivas quanto á fixação dos direitos e obrigações de ambas as parte, inclusive indicadores e informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão dos acordos, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições: índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa, programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente. (ROSA, 2000).

Conforme o artigo 3º é importante ressaltar que, a “referida a participação, não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não lhe aplicando o princípio da habitualidade”. As participações nos lucros ou resultados serão atribuídas em separado dos demais rendimentos em folha de pagamento, em caso de o montante for superior R\$ 6.000,00, compete a empresa a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia científica refere-se a forma como funciona o conhecimento. Caracteriza-se com a proposta de discutir e avaliar as características essenciais da ciência e de outras maneiras de conhecimento (GUTH, 2007). Conforme Cervo e Bervian (2002), a pesquisa bibliográfica explica um problema a partir de referências teóricas divulgadas em documentos. A mesma é concretizada como pesquisa descritiva ou experimental. Ambas, procuram conhecer e analisar as informações culturais ou científicas do passado existente.

A pesquisa de campo, através de questionário, apura fatos tal como as pessoas percebem e a sua coleta registra as variáveis relevantes e depois são analisadas. Para Lakatos e Marconi (2003), a característica que define a pesquisa documental é que a fonte de dados seja restrita a documentos, escritos ou não, constituindo fontes primárias. Essas fontes podem ser obtidas no momento em que o fato ocorre ou depois.

Logo elaborou-se o questionário com dezesseis perguntas, sendo treze perguntas fechadas e três abertas e enviadas aos Sindicatos dos Comerciantes do Estado do Rio Grande do Sul por mensagem eletrônica. Conforme Gil (2002) pesquisas descritivas salientam-se aquelas que têm por objetivo estudar as características de um grupo, como no caso da entidades sindicais.

Foram selecionados os Sindicatos do Comércio do Estado do Rio Grande do Sul vinculados ao Fecosul. A listagem dos participantes foi obtida mediante a consulta no site da FECOSUL (2016). No dia 24 de setembro de 2016 foi enviado por e-mail o instrumento de pesquisa. Obteve-se 7 respondentes, porém, considerados válidos para o estudo 4 pois não foram apresentadas empresas com o programa de participação nos lucros e/ou resultados.

Analisou-se as respostas por meio da análise quantitativa, pois, na busca pelo conhecimento, se utiliza para mensurar a quantidade de fenômenos, mas não para apurar a qualidade de tais fenômenos, pois a mesma apenas tem preocupação com o comportamento geral dos fatos. (GUTH, 2007).



4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Dos resultados da pesquisa, inicialmente verifica-se no Quadro 3 o número de associados, e seu tempo de atuação, bem como o número de funcionários dos associados.

Quadro 3 – Perfil dos sindicatos do comércio do RS

Localidade	Nº de Associados	Nº de Funcionários dos Associados	Atuação em Empresas
Três Passos	Entre 61 a 90	Entre 61 a 90	Não respondeu
Cachoeira	Acima de 90 associados	Acima de 90 associados	Entre 15 a 30 anos
Lajeado	Acima de 90 associados	Não respondeu	Entre 5 e 15 anos
São Leopoldo	Acima de 90 associados	Acima de 90 associados	Entre 5 e 15 anos

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Ao analisar o Quadro 3 em termos de número de associados o sindicato de Lajeado não respondeu a solicitação, já Cachoeira e São Leopoldo responderam que as empresas associadas possuem acima de 90 funcionários e Três Passos, marcou entre 61 a 90 funcionários das empresas associadas. Quanto ao tempo de atuação/registro da empresa, o sindicato da região de Três Passos não respondeu. Já a cidade de Cachoeira respondeu entre 15 a 30 anos, o que mostra que as empresas já estão estabelecidas a bastante tempo e os municípios de Lajeado e São Leopoldo estão na faixa de 5 a 15 anos.

Buscou-se nos questionários verificar os municípios em que havia a distribuição de acordos e convenções. Verifica-se no Quadro 4 mostra os resultados.

Quadro 4 – Municípios pertencentes a distribuição de acordos e convenções

	Três Passos	Cachoeira	Lajeado	São Leopoldo
Municípios de atendimento do Sindicato	Sede	Sede	Sede	Sede
	Crissiumal		Estrela	Sapucaia do Sul
	Tenente Portela		Arroio do Meio	Esteio
			Cruzeiro do Sul	Portão
			Santa Clara	São Leopoldo
Total	3	1	5	5

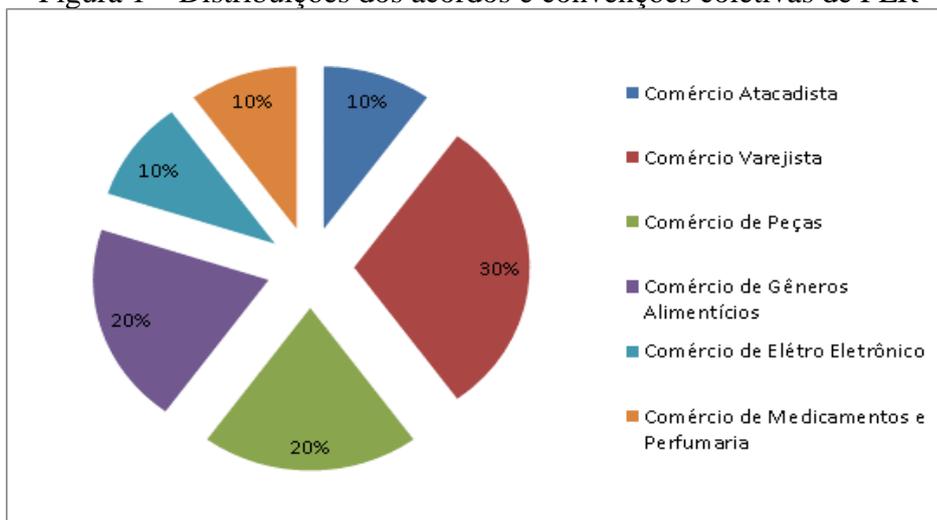
Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Os dados revelam que na região de Três Passos atende somente Crissiumal e Tenente Portela; o sindicato de Lajeado atende os municípios de Estrela, Arroio do Meio, Cruzeiro do Sul e Santa Clara, e, o sindicato de São Leopoldo atua nos municípios de Sapucaia do Sul, Esteio, Portão e a grande São Leopoldo também, entre outros. Geralmente as sedes abrangem as cidades menores ao seu redor, fazendo assim, com que as empresas dessas cidades também tenham um sindicato e homologar suas rescisões conforme a lei determina.

Buscou-se identificar as opções das distribuições dos acordos e convenções coletivas de PLR por setor de atividade. Verifica-se na Figura 1 os resultados.



Figura 1 – Distribuições dos acordos e convenções coletivas de PLR

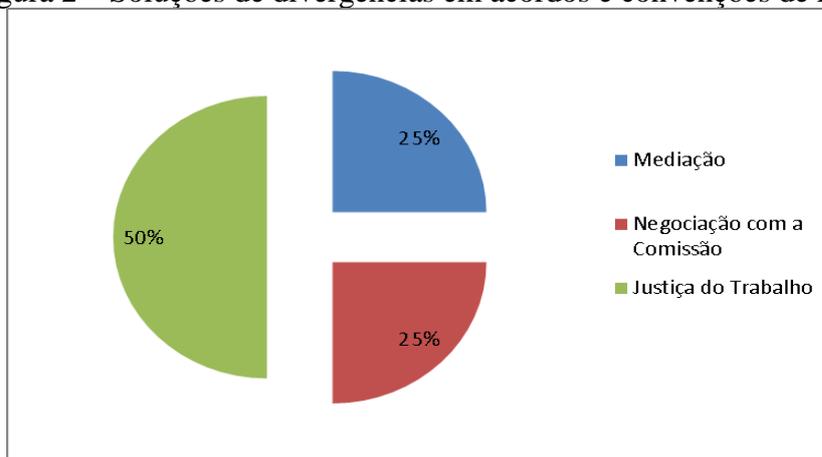


Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Obteve-se dos respondentes várias opções das distribuições dos acordos e convenções coletivas de PLR por setor de atividade. Isso demonstra que para adquirir o programa de PLR não é necessário ser só comércio varejista onde as distribuições dos acordos atingiram 30%, mas nas outras categorias, como podemos ver na Figura 2, onde tem atacadista, eletro eletrônico e de medicamentos e perfumaria representando 10% e de peças e gêneros alimentícios representando 20%.

Na Figura 2, buscou se verificar os mecanismos previstos de solução de divergências em acordos e convenções de PLR.

Figura 2 – Soluções de divergências em acordos e convenções de PLR



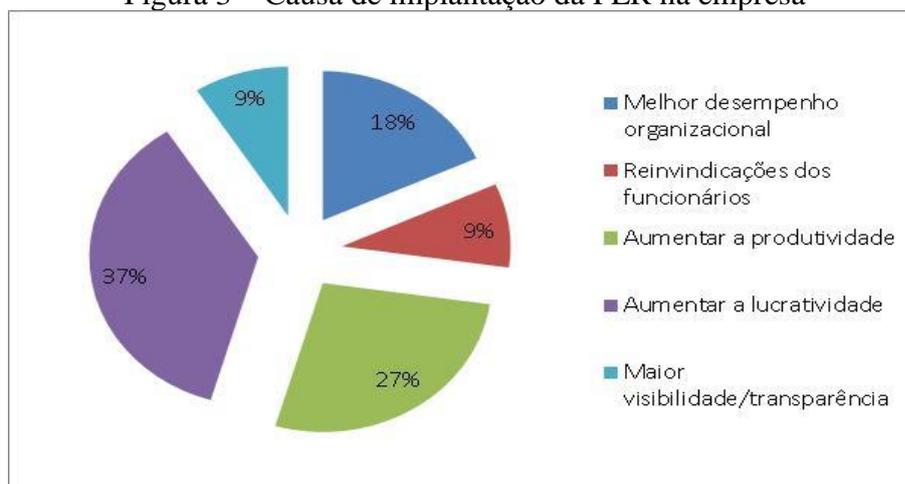
Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Nota se que 50% resolvem as divergências pela justiça do trabalho. O poder normativo da justiça do trabalho consiste na competência constitucionalmente assegurada aos tribunais para solucionar conflitos coletivos de trabalho, estabelecendo assim, sentença normativa, normas gerais e abstratas de conduta (SINDICON, 2016), e, que ambos, com 25%, nomeiam por mediação e negociação com a comissão. Os demais por mediações do sindicato e negociações com a comissão.

Em seguida, na Figura 3, buscou-se identificar a causa que levam as empresas a implantar o programa de remuneração por meio da PLR.



Figura 3 – Causa de implantação da PLR na empresa

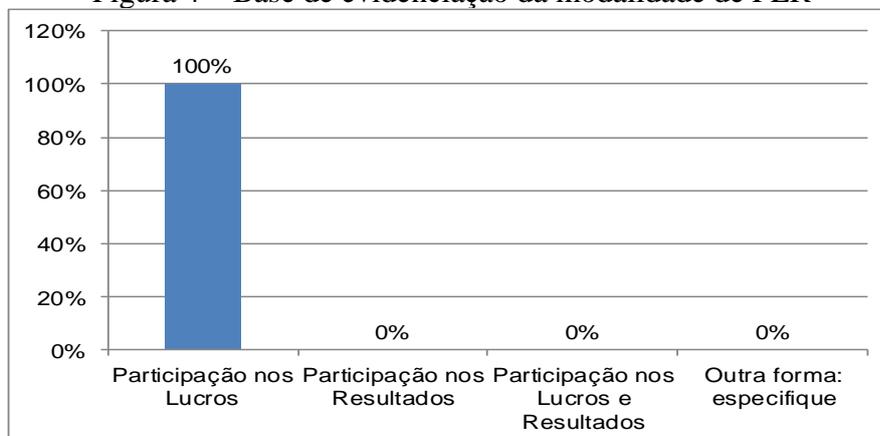


Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Segundo os sindicatos, as empresas só tomam iniciativas de implantar o programa de PLR quando obtenham maior lucratividade representando 37% , já 27% é para aumentar a produtividade, 18% optaram pela implantação do programa pois gera melhor desempenho organizacional. Apenas com 9%, foi de reivindicação de funcionários e para maior visibilidade e transparência.

Evidencia-se na Figura 4 que a modalidade utilizada para determinação da participação.

Figura 4 – Base de evidenciação da modalidade de PLR



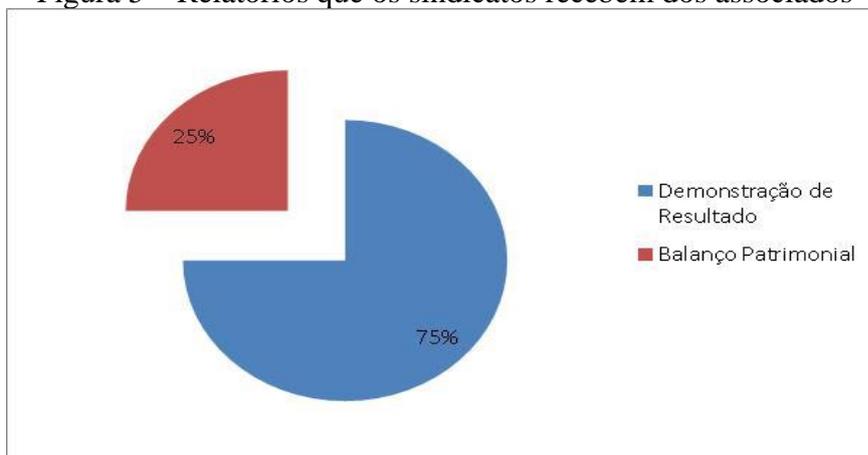
Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Com a Figura 4 nota se que 100% dos programas de Participação é nos Lucros. Corroborando com Guimarães e Gomes (2010) as empresas também escolheram a PL.

Já a Figura 5 mostra os tipos de relatórios com informações financeiras e econômicas que os sindicatos costumam receber com frequência antes da negociação da PLR.



Figura 5 – Relatórios que os sindicatos recebem dos associados

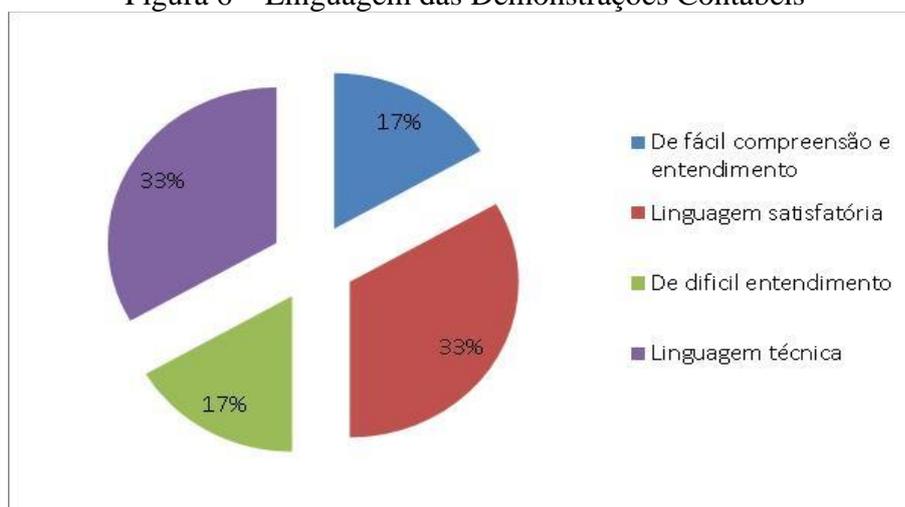


Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Segundo os dirigentes sindicais, o envio das Demonstrações dos Resultados do Exercício (DRE), que os sindicatos costumam receber, é em 75% dos respondentes; o recebimento de Balanços Patrimoniais em 25%. Assim, possibilitou afirmar que a escolha da DRE se dá porque nela está expresso o resultado da empresa. Na mesma linha de raciocínio, Iudícibus (2000) estabelece que um dos principais objetivos da contabilidade seja de fornecer um conjunto básico de informações, uma vez que própria informação tornou-se ferramenta de gestão e negociação, na qual se podem mensurar o desempenho da organização e traçar planejamentos estratégicos.

Já, no que diz respeito à linguagem das Demonstrações Contábeis no processo negocial, a Figura 6 possibilita uma análise a seu respeito.

Figura 6 – Linguagem das Demonstrações Contábeis



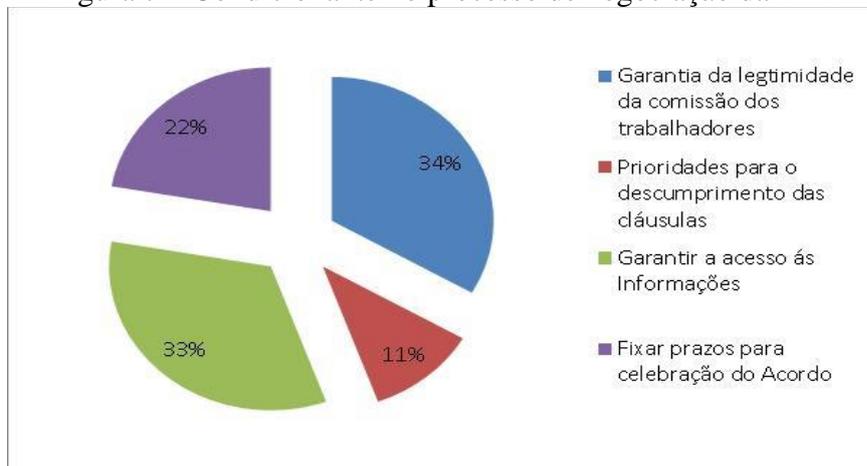
Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Os dados demonstram que os sindicatos avaliam a linguagem das demonstrações contábeis como sendo técnica e satisfatória, ambos com 33%; e, com 17% de fácil compreensão e entendimento e de difícil entendimento. Isso significa que a capacidade técnica dos sindicatos em lidar com os termos contábeis não é de difícil entendimento, e que não pode ser entendida somente por profissionais da área de administração e contabilidade.



Em relação às diferentes modalidades de negociação foi solicitado que respondesse qual seria a mais importante na opinião dos sindicatos pesquisados, a resposta está na Figura 7 a seguir.

Figura 7 – Condicionante no processo de negociação da PLR

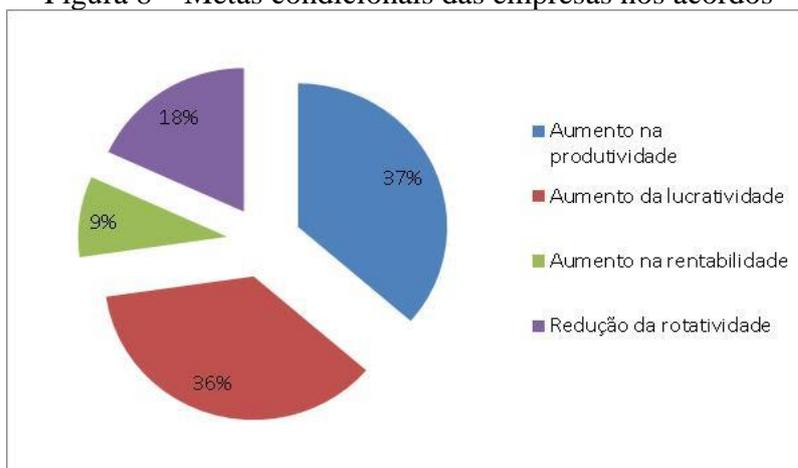


Fonte: Dados da pesquisa (2016)

As modalidades escolhidas pelos respondentes (Figura 7) mostra que o principal com 34% é a garantia da legitimidade da comissão dos trabalhadores, ou seja, esta comissão tem o poder de tomada de decisão quando o fato se voltar contra o funcionário; em segundo lugar com 33% ficou a garantia de acesso às informações para que a comissão possa tirar dúvidas se for necessário; em terceiro lugar com 22% fixar prazos para a celebração dos acordos; e, por último com 11% prioridades para o descumprimento das cláusulas.

Na Figura 8 demonstra-se as exigências (metas condicionais) das empresas nos acordos, que devem ser alcançadas para que haja pagamento do bônus a título de PLR.

Figura 8 – Metas condicionais das empresas nos acordos



Fonte: Dados da pesquisa (2016).

De acordo com as afirmações dos sindicatos (Figura 8), a maioria das metas firmadas nas negociações está relacionada com o aumento da produtividade com 37%; o que demonstra maior eficiência produtiva e aumento da lucratividade em 36%; com 18% a meta é pela redução de rotatividade de funcionários; e, com 9% aumento da rentabilidade. Na pesquisa de Guimarães e Gomes (2010) também obtiveram, com 67%, que o salário variável pago aos funcionários aumentaria a produtividade, no entanto a pesquisa desses autores mostrou que 33%



dos entrevistados afirmaram que diminuiria a rotatividade.

Por fim, foi solicitado ao respondente que dessem a sua opinião sobre os programas de participação nos lucros e/ou resultados homologados pelos mesmos. Obteve-se somente uma resposta, com a seguinte frase: “A PLR sempre é positivo aos trabalhadores, uma vez que incentiva e aumenta a produtividade para as empresas, gerando mais produtividade, conseqüentemente, melhora o salário do trabalhador”.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A PLR passou a existir com a finalidade de agregar capital e trabalho, e principalmente, incentivar a produtividade do empregado. A intervenção dos sindicatos nas negociações que envolvem a participação nos lucros veio com a finalidade de atender as necessidades dos trabalhadores e trazer a eles maior segurança perante os acordos a serem realizados com as empresas.

Logo o objetivo deste estudo, foi em identificar por meio dos registros junto aos Sindicatos do Estado do Rio Grande do Sul, as relações entre as empresas do comércio do RS, os tipos de programa de participação nos lucros e/ou resultados verificando quais informações utilizam-se nas negociações da PPLR.

Um dos achados, está no fato de o programa de participação de lucros ou resultados ser confirmado pelas empresas que este método diminuí a rotatividade dos funcionários em qualquer nível hierárquico. E que existe sim melhorara no desempenho da empresa sendo causas da implementação do salário variável com 18% de afirmações dos pesquisados.

Sobre as informações contábeis mais utilizadas para comprovação para o registro do programa de participação nos lucros e resultados, pelas empresas, junto aos seus sindicatos, é o DRE com 75% das afirmações.

Todos os respondentes afirmaram que a participação nos lucros seria a forma ideal de valorização, pois uma vez que se há resultado positivo, haverá distribuição do salário variável, caso contrário, não haveria distribuição, sendo esta uma medida de fácil entendimento para todos os empregados.

As empresas que implantam o programa de participação nos lucros e/ou resultados, segundo os sindicatos, apresentam resultados satisfatórios, mas os mesmos precisam desenvolver mais estratégias para melhorar as suas ações frente às questões envolvendo a PLR, com maior domínio e acessibilidade às informações contábeis para viabilizar as negociações com os empresários, conhecer, antes das negociações, a situação econômica financeira da empresa, verificar qual a modalidade de determinação da PLR deverá ser usada. As lideranças sindicais eleitas com a finalidade de negociar a PLR, é um ponto necessário para a evolução qualitativa dos programas. A acumulação e troca de experiências também é fundamental para se atingir esta evolução.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 27.11.2016

BRASIL. **Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000**. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110101.htm> Acesso em: 27.11.2016

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. Metodologia científica. 5.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.



CHIARELLI, Carlos Alberto. **O Trabalho e o Sindicato**. São Paulo: LTr, 2005.

CORRÊA, Waldir. **Participação nos Lucros ou Resultados**. Uma Metodologia Inteligente Aplicável a Todas as Empresas. São Paulo: Altas, 1999.

DIREITOSOCIAL. Disponível em:

<<http://www.direitosocial.com.br/terceirosetor/oscip.htm>> Acesso em: 14/06/2016.

FECOSUL. Federação dos Empregados no Comércio de Bens e Serviços do RS. Disponível em: <http://fecosul.com.br/sindicatos>>. Acesso em 24.08.2016.

GILIOLI, Dino. **Qual o papel de um sindicato?** Disponível em:

<<https://www.brasildefato.com.br/node/13519/>> Acesso em: 27. 10. 2016.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GUIMARÃES, Isac Pimentel. GOMES, Sonia Maria da Silva. **Participação dos Trabalhadores nos Lucros e/ou Resultados das Empresas: O Caso dos Sindicatos dos Metalúrgicos da Região Metropolitana de Salvador/BA**. Rio de Janeiro, 2010.

GUTH, Sérgio Cavagnoli, PINTO, Marcos Moreira. **Desmistificando a Produção de Textos Científicos** - Com os Fundamentos da Metodologia Científica. 1. ed. São Paulo: Scortecci Editora, 2007.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. **Teoria da Contabilidade**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do Trabalho Científico**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LA CUEVA, Mário. **Derecho Mexicano del Trabajo**. 1º volume, 1962, pp.25

MARTINS, Sergio Silveira. **Participação nos lucros ou resultados: oportunidade ou desafio para o movimento sindical?** Rev. adm. ontemp. vol.4 no.3 Curitiba Sept./Dec. 2000.

NPA. Núcleo do Papai do Amor. Disponível em:

<<http://www.npa.newtonpaiva.br/direito/?p=1571>> Acesso em: 14/06/2016.

ROSA, Fernanda. **Participação nos Lucros ou Resultados**. São Paulo: Atlas, 2000.

SHEUNEMANN, Arno Vorpagel; RHEINHEIMER, Ivone. **Administração do Terceiro Setor**. Livro Eletrônico. Curitiba: InterSaberes, 2013.

SHÜLLER, Harry Conrado. **Sindicalismo Liberto** - como constituir um sindicato. Porto Alegre, 2002.

SINDICOM. Sindicato dos Empregados do Comércio de Vacaria. Disponível em:

<http://www.sindicomercariosvacaria.com.br/paginas/historico>> Acesso em: 29.09.2016.

TACHIZAWA, Takeshy. **Organizações não governamentais e terceiro setor: criação de ONGs e estratégias de atuação**. 5º ed. São Paulo: Atlas, 2012.