

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS E A COMPATIBILIDADE ENTRE O INSTITUTO E AS EMPRESAS SEM FINS LUCRATIVOS

Lúcio Márcio de Assis*

RESUMO: Lei 10.101/00 – Programa de Participação nos Lucros e Resultados, com alternativas para que a norma seja difusa, e estenda a todos os empregados regidos pela CLT, independentemente de serem exclusivamente das sociedades com fins lucrativos. Com este estudo pretende-se contribuir na sua subsunção aos princípios constitucionais da garantia da igualdade.

PALAVRAS-CHAVE: Lucros. Resultados. Compatibilidade. Lei. Empregados. Avaliação. Desempenho.

ÁREA DE INTERESSE: Direito do Trabalho

1 INTRODUÇÃO

O Programa de Participação nos Lucros e Resultados – conhecido também como PLR está previsto na Constituição Federal de 1988, artigo 7º, inciso XI, que depois de várias reedições de medidas provisórias sobre o tema, o PLR foi regulamentado pela legislação, estabelecendo o direito aos empregados.

A Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, e regulamentou definitivamente o PLR, vindo então a estabelecer o direito aos empregados de terem esse acréscimo ao seu rendimento, conforme será visto no decorrer deste artigo.

A Participação dos Lucros e Resultados - PLR é o pagamento que a empresa faz aos empregados em virtude da distribuição de lucros ou resultados.

A PLR é implantada na empresa também junto com outros benefícios ao empregado, em programas de incentivo ao trabalhador para melhorar sua qualidade de vida.

A Legislação regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou 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 e artigo 1º da Lei nº 10.101/2000.

Como se vê a Lei 10.101/00 é direcionada exclusivamente para as empresas com fins lucrativos. Este trabalho visa propor alternativas para que os benefícios da lei se estendam a todos os empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente de serem exclusivamente das sociedades com fins lucrativos. Contribui-se, desta forma, com a subsunção aos princípios constitucionais da garantia da igualdade.

2 O SALÁRIO E A REMUNERAÇÃO

O artigo 457 da CLT não define remuneração ou salários,

apenas enuncia os elementos que o integram, pois utiliza a expressão “compreendem-se na remuneração do empregado”, conforme se vê o texto do artigo:

Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (BRASIL, 2011, p. 969).

Assim a remuneração é o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família.

Para Sérgio Pinto Martins, o termo remuneração: [...] vem de remuneratio, do verbo remuneror. A palavra é composta de re, que tem o sentido de reciprocidade, e muneror, que indica recompensar. (MARTINS, 2013, p. 241).

Enquanto que, para o autor, o termo salário:

[...] deriva do latim salarium. Esta palavra vem de sal, do latim salis; do grego, hals. Sal era a forma de pagamento das legiões romanas; posteriormente, foram sendo empregados outros meios de pagamento de salário, como óleo, animais, alimentos etc. (MARTINS, 2013, p. 241).

Em suma, pelo exposto, compreendem-se na remuneração, tanto a parte fixa contratual correspondente ao salário, como outras formas de pagamento em decorrência da prestação de

serviços como: salário utilidade; comissões; gorjetas; horas extras; prêmios; gratificações; ajuda de custo; diárias; participação nos lucros, adicionais tais como transferência, insalubridade, periculosidade, noturno; etc. Algumas destas verbas possuem natureza salarial e outras natureza indenizatória, por força de lei ou em decorrência das condições de pagamento.

O tema deste trabalho, por sua vez, é a participação dos empregados nos lucros e resultados das empresas, que compõe a sua remuneração, a qual passa-se à análise.

3 PROGRAMA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS – LEI 10.101/00, NORMATIZAÇÃO

Em uma pesquisa feita pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1986:281 ss), constatou-se que na maioria dos países, não há obrigatoriedade da participação nos lucros, sendo que normalmente é concedida mediante negociação coletiva ou por meio de decisão do Conselho de Administração da empresa.

A primeira notícia de pagamento da parcela surgiu em 1794, quando Albert Gallatin distribuiu parte dos lucros de uma indústria de vidros; em 1812, Napoleão Bonaparte por meio de um decreto concedeu a participação nos lucros para os artistas da Comédie Française. (Martins, 2013, p. 302).

Sergio Pinto continua, dizendo que:

[...] em 1842 foi a vez de Monsieur Léclair, sem nenhuma explicação distribuir o lucro de um pequeno ateliê [sic] aos seus empregados; em 1917, a participação nos lucros foi prevista na Constituição do México. (Martins, 2013, p. 303).

No Brasil, a primeira tentativa de se instituir a participação nos lucros foi em 1919, que, porém, não teve sucesso (Martins, 2013).

Quase trinta anos depois, a verba foi regulamentada da seguinte maneira: na Constituição de 1946, no inciso IV do artigo 157 “participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar” (BRASIL, 1946). Como se verifica, não era facultativa.

Em seguida, a verba foi objeto de disciplinamento nas constituições de 1967, no inciso V do artigo 158; 1969, no inciso V do artigo 165 da Emenda Constitucional nº 1.

Por fim, o inciso XI do artigo 7º da Constituição de 1988, estabeleceu: “participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, na gestão da empresa, conforme definido em lei”.

Art. 7º, XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei. (BRASIL, 2011, p. 14).

A partir de então o governo pretendeu regular a participação nos lucros, editando várias medidas provisórias. A Medida Provisória nº 794, em seu artigo 1º, de 29 de dezembro de 1994, foi a primeira a tratar do tema:

Art. 1º Esta medida provisória regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI da Constituição Federal. (BRASIL, 1994).

Atualmente a Lei 10.101/00 versa sobre o assunto:

Art. 1º Esta Lei regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição. (BRASIL, 2000).

O Programa de Participação nos Lucros e Resultados é um tipo de remuneração variável, uma ferramenta bastante utilizada pelas empresas, mundialmente, que auxilia no cumprimento das estratégias das organizações. Esse programa visa o alinhamento das estratégias organizacionais com as atitudes das pessoas dentro do ambiente de trabalho, pois só será feita a distribuição dos lucros aos empregados caso algumas metas pré-estabelecidas sejam cumpridas.

A Participação dos Lucros e Resultados - 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 e que poderá ser estipulado através da convenção ou acordo coletivo da categoria ou mesmo por uma comissão formada pela própria empresa. Veja artigo 2º incisos I e II da Lei 10.101/00:

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

I - comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sin-

dicato da respectiva categoria;
II - convenção ou acordo coletivo. (BRASIL, 2000).

Pela leitura da primeira parte do inciso XI do artigo 7º da Constituição de 1988, citado acima, a referida participação é uma verba recebida pelo empregado, porém desvinculada do salário, sendo assim tem uma particularidade de estar condicionada a um efeito, um resultado positivo da empresa, pois do contrário não haverá pagamento. Outrossim, o contrato de trabalho permanece, ou seja, o empregado não se torna sócio por auferir parte dos lucros, seria portanto uma mistura entre o contrato de trabalho e o contrato de sociedade, um tratamento de natureza *sui generis*, mas de natureza indenizatória conforme definido na lei.

Diante disso, são beneficiados do programa somente os empregados das empresas com fins lucrativos, sendo defeso às empresas sem fins lucrativos a sua aderência ao programa, assunto do tópico seguinte.

4 A IMPOSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DA PLR NAS EMPRESAS SEM FINS LUCRATIVOS

As sociedades sem fins lucrativos e as pessoas físicas, perdem a oportunidade de aplicação da Lei 10.101/00 em benefício de seus empregados, pelos preceitos do artigo 2º § 3º que determina:

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

§ 3º Não se equipara a empresa para fins desta Lei:
I - a pessoa física

II - a entidade sem fins lucrativos que cumulativamente: (BRASIL, 2000, grifo nosso).

Como se lê, estão fora as pessoas físicas, empregadores com ou sem fins lucrativos, e as entidades sem fins lucrativos, que nas suas obrigações acessórias, cumulativamente: a) não distribua resultados a qualquer título; b) aplique integralmente os seus recursos em sua atividade; c) em caso de encerramento destine o seu patrimônio a entidade congênere; e d) mantenha escrituração contábil capaz de comprovar a observância dos requisitos que as torne legalmente sociedades sem fins lucrativos.

Pode-se até implantar, já que o recebimento é mais favorável ao empregado, porém sem o amparo do artigo 3º da lei 10.101/00:

Art. 3º A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devi-

da a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se aplicando o princípio da habitualidade. (BRASIL, 2000).

Desta forma, caso as empresas queiram, assim mesmo, distribuir algum resultado aos seus empregados, este pagamento terá o seu caráter de natureza salarial, ficando as verbas sujeitas aos recolhimentos de FGTS e INSS. Tal fato irá onerar sobremaneira os reflexos da folha de pagamentos de salários destas empresas que na sua maioria possuem menor poder econômico, em contrapartida com as empresas que visam fins econômicos.

No entanto, a Constituição da República Federativa do Brasil em seu Título II, Capítulo I – Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, incluiu no Caput do art. 5º a seguinte redação:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (BRASIL, 1988).

Portanto, a norma remete aos conceitos de igualdade perante a lei, de todos, brasileiros e estrangeiros residentes no País, sem qualquer distinção. Em seguida ainda na Carta Magna o Capítulo II – Dos Direitos Sociais os artigos 6º e 7º no seu inciso XI possuem as seguintes redações:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e a infância, a assistência aos desamparados, na forma desta constituição

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei. (BRASIL, 1988, grifo nosso).

Neste sentido, merece citação a observação de Menezes et al:

As normas constitucionais possuem eficácia jurídica imediata, denotando a força normativa da Constituição, sendo que a aplicação concreta

dos princípios constitucionais se faz pelo método da ponderação de interesses, ressaltando em importância axiológica no ordenamento jurídico brasileiro o princípio da dignidade da pessoa humana e, para a área trabalhista, também o valor social do trabalho e a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano com o objetivo de assegurar uma existência digna. (MENEZES et al, 2009, p. 86).

Em suma, a norma sempre precisará ser interpretada, mesmo sendo clara, deve-se interpretar e analisar a necessidade de ampliar ou reduzir as suas disposições, pelas razões de vacuidade, ambiguidade do texto, antinomias, má redação, etc, de acordo com o que o legislador queria ao elaborar, não prevalece a máxima “in claris cessat interpretatio”. Portanto, o objetivo desta hermenêutica jurídica é a adequação e compreensão da norma.

Assim, menciona-se a lacuna na lei como sendo a de beneficiar somente os empregados e empregadores das sociedades com fins lucrativos, excluindo a pessoa natural e o terceiro setor da economia que não possui fins lucrativos.

Aproveita-se para citar Fernanda Della Rosa, com relação à Medida Provisória 794 de 1994, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, convertida na lei atual:

Além disso, dentro do grupo das exceções figuram também a pessoa física e a entidade sem fins lucrativos, conforme o art. 2º, § 3º:

Art. 2º, § 3º “Não se equipara a empresa, para os fins desta Medida Provisória:

I – a pessoa física

II – a entidade sem fins lucrativos que, cumulativamente:

Não distribua resultados, a qualquer título.....vinculadas;

Aplique integralmente.....no País;

Destine o seu patrimônio..... suas atividades;

Mantenha escrituração.... aplicáveis.

Portanto, o texto isentou as empresas estatais, entidades sem fins lucrativos e pessoas físicas, para os fins dessa Medida Provisória, deixando de equipará-las ao conceito de empresa expresso na medida. (ROSA, 2000, p. 79, grifo nosso).

dor individual que auferir lucros, cuja norma não justifica em seu texto o motivo da exclusão de seus milhares de empregados, veja-se o que diz Daniel José de Josilco:

[...] tal exclusão não deve ser interpretada de modo gramatical, ou seja, em sentido literal, pois toda lei trabalhista deve ser interpretada de forma harmônica com o restante dos diplomas da área trabalhista, desta forma, a interpretação deve beneficiar sempre o empregado, que é parte mais fraca da relação empregatícia, e acima de tudo deve ser analisados os princípios gerais do direito. A lei só excluiu o empregado pessoa física por um motivo, pois não teria como o fisco fiscalizar se este iria reter na fonte os lucros que o empregado tem por direito, ficando assim impossibilitado de cobrar tal imposto. O art. 5º da CR/88 traz um princípio fundamental, indispensável para vida em coletividade em um Estado democrático de Direito, como bem observa o constitucionalista: O princípio significa, para o legislador – consoante observa Seabra Fagundes – que, ao elaborar a lei, deve reger, com iguais disposições – os mesmos ônus e as mesmas vantagens ... de sorte a quinhó-las ou gravá-las em proporções às suas diversidades (Silva,2000, p.218). Desta forma, seria impossível admitir tal posicionamento do legislador ao excluir todo aquele empregado que tiver como empregador uma pessoa física? Onde ficaria o princípio da igualdade? (JOSILCO, 2001, p.1-2).

Este debate tem como meta demonstrar que “resultado/lucro” não se restringe somente a um lucro financeiro, conforme ensina Sérgio Pinto Martins (2000, p. 78), na citação abaixo, “resultado não é sinônimo de lucro”:

A Norma Ápice declara que não se trata de participação apenas nos lucros, mas nos resultados. Isso quer dizer que resultado não é sinônimo de lucro, pois se o legislador constituinte empregou duas expressões distintas, quer dizer que têm significados diferentes, visto que a lei não contém palavras inúteis, além de ter colocado a palavra “resultado” entre vírgulas na oração do inciso XI da Constituição. (MARTINS, 2000, p. 78).

Quanto a exclusão da “pessoa física”, ou melhor o emprega-

Transcreve-se ainda: “A PLR é, simultaneamente, uma parcela

variável da remuneração do trabalhador e um prêmio pelos resultados econômico-financeiros ou físico-operacionais alcançados” (TUMA, 1999, p. 73, grifo nosso).

Pela explanação, os doutrinadores sinalizam a necessidade de igualdade entre todos os empregados e empresas para os fins de aplicação da lei.

Destacam, ainda, os termos como “resultados econômicos alcançados” e resultados físico-operacionais alcançados”. Chamam também a atenção pela palavra “resultado” colocada propositalmente entre vírgulas na redação do inciso XI do artigo 7º da Constituição de 88:

Art. 7º, XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei. (BRASIL, 2011, p. 14).

Além dos conceitos e princípios constitucionais de igualdade, sem qualquer distinção perante a lei, de todos, brasileiros e estrangeiros residentes no País, adequando ao questionamento supra de Daniel Jose de Josilco (JOSILCO, 2001, P. 1-2), no final da citação: “Onde ficaria o princípio da igualdade?”

Passa-se a seguir, às propostas de compatibilização do PLR com as empresas sem fins lucrativos.

5 A COMPATIBILIDADE DA PLR COM AS EMPRESAS SEM FINS LUCRATIVOS

Propõe-se a exclusão do parágrafo 3º do artigo 2º da referida lei, que refere-se a não participação ao programa das pessoas físicas e das empresas que não auferem lucros.

Com a proposta do parágrafo anterior, sugere-se a inclusão de outros dispositivos, favoráveis às pessoas físicas e entidades sem fins lucrativos, para que se possa retirar este caráter implícito do legislador, intencionalmente ou por erro de interpretação da Carta Magna, do alcance dos benefícios somente às empresas e os empregados das sociedades com fins lucrativos.

Assim, propõe-se a alteração da norma, sem gerar nenhum conflito ou prejuízo para os atuais beneficiários. Amplas são as possibilidades, que dão suporte a tal argumentação, conforme manifesta Fernanda Della Rosa:

Da forma como se apresenta, a medida provisória oferece condições bastante amplas para a negociação. Não define percentuais ou o que se entenderia por lucro ou resultado, ou seja, permite que cada empresa apresente um modelo de acordo com sua realidade. Seria inoportuno imaginar a existência de um acordo único

que servisse para todas as empresas, ou para determinado setor. Cada empresa possui suas características próprias com diferenciado número de funcionários e aspectos próprios. Daí a abrangência que foi dada à medida, que regula a matéria e que possibilita inúmeras combinações e acordos. (ROSA, 2000, p, 27).

Por tudo isto, sugere-se a manutenção do artigo 2º da referida Lei, que diz respeito à comissão paritária dentro das organizações, composta por empregados indicados pelos empregadores e empregados indicados pelos sindicatos da categoria.

Propõe-se a inclusão de um artigo na lei sobre “indicadores de desempenho” que são dados ou informações, preferencialmente numéricos, que são utilizados para medir, a nível de comparação gerencial, um processo ou um trabalho.

Estes indicadores devem ser apurados com base em um histórico dos últimos 6 ou 12 meses de dados dos processos gerenciais, administrativos e operacionais.

As informações contendo os dados para confrontação com os indicadores devem ser simples, facilmente identificáveis por qualquer trabalhador, não necessitando de conhecimentos contábeis ou financeiros, para possibilitar o monitoramento por parte dos empregadores e da referida comissão, quanto à efetiva participação do empregado no programa.

E ainda por meio deste artigo, através de seus incisos ou parágrafos, esclarecimentos de que estes “indicadores de desempenho” devem avaliar os ganhos gerenciais, administrativos e operacionais, uma vez que são vinculados às sociedades sem fins lucrativos.

Destaca-se que os índices de desempenho devem estar voltados para a redução de custos, racionalização dos serviços, produtividade, diminuição das reclamações, serviço de atendimento ao consumidor, diminuição dos desperdícios, cumprimento de prazos, melhores condições de segurança e de higiene, retrabalho, preservação do meio ambiente, etc.

Assim, tais índices, devem estar relacionados aos resultados dos processos e não tão somente aos lucros, podendo haver uma avaliação individual, setorial, ou global, ficando à cargo da comissão esta definição.

Por fim, será de obrigação da comissão a divulgação dos resultados, através de dados estatísticos com o histórico do “ganho operacional” do período, em relação ao mesmo período do exercício anterior e qual o ganho financeiro a ser lançado na folha de pagamento de salários (semestral ou anual), conforme estipulado no art. 3º da lei.

As propostas acima, não são taxativas, e nem esgotam o assunto, pois conforme diz Fernanda Della Rosa: “[...] permite que

cada empresa apresente um modelo de acordo com sua realidade. Seria inoportuno imaginar a existência de um acordo único que servisse para todas as empresas, ou para determinado setor [...]” (ROSA, 2000, P.27).

Portanto, é nítido o ganho que as empresas e os trabalhadores podem obter com a ampliação do instituto.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta proposta de ampliação da abrangência da lei vem em interesse da sociedade e em respeito à igualdade entre os trabalhadores.

A lei infraconstitucional não esta de acordo com o que esta acima, estas normas devem obedecer o que chama-se na doutrina de uma relação de compatibilidade vertical com a Constituição.

O inciso XI do art. 5º da Constituição, clama pelos lucros ou “resultados”, sendo os dois termos equivalentes quando se relaciona o lucro com as sociedades econômicas, e os resultados com as sociedades sem fins lucrativos, é isto que o legislador constituinte quis atingir, para fazer valer a igualdade e dignidade entre os trabalhadores.

É importante eliminar esta lacuna na lei para que se possa alcançar todos os trabalhadores. É de suma importância a participação dos sindicatos, dos representantes das empresas e dos representantes dos empregados na formação da comissão paritária que irá formular as propostas do programa de participação, sejam estas propostas econômicas visando somente o lucro financeiro, ou sejam elas, propostas operacionais que visam resultados físico-operacionais.

Por fim, fica-se na expectativa de uma melhor regulamentação da matéria.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. Lei nº 10.101, de 2000. Dispõe sobre a Participação nos Lucros ou Resultados. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo. Brasília, DF, 20 de dezembro de 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10101.htm>. Acesso em: 15 abr. 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

JOSILCO, Daniel Jose de. Os reflexos da Lei 10.101/2000 na seara trabalhista e fiscal. Revista do Direito Trabalhista, n. 6, p. 1-2, jun. 2001

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 29 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. Participação dos empregados nos lucros das empresas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

TUMA, Fábía. Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas: incentivo à eficiência ou substituição dos salários? São Paulo: LTr, 1999.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de et al. As garantias dos direitos sociais e laborais e as dimensões de sua efetividade: direito ao trabalho e à não discriminação. Medidas judiciais e pretensões cabíveis. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 50, n. 80, p. 73-94, jul./dez. 2009. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/claudio_menezes_e_claudia_lopes_e_otavio_calvet_e_roberta_sivolella.pdf>. Acesso em: 17 mai. 2013.

ROSA, Fernanda Della. Participação nos lucros ou resultados: a grande vantagem competitiva: como pessoas motivadas podem potencializar resultados e reduzir os custos das empresas. São Paulo: Atlas, 2000.

TUMA, Fábía. Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas: incentivo à eficiência ou substituição dos salários? São Paulo: LTr, 1999.

NOTAS DE FIM

Administrador de Empresas pelo Instituto Champagnat de Estudos Superiores, graduando de bacharelado em Direito pelo 9º período do Centro Universitário Newton Paiva. Área de Interesse: Direito do Trabalho. Endereço para correspondência: Rua Professor Francisco Henriques, 391, Caiçaras, Belo Horizonte, Minas Gerais, CEP: 30.750-490 E-mail: assis.lucio@gmail.com