

A participação dos trabalhadores nos lucros da empresa

JOAQUIM LUSTOSA SOBRINHO
Professor universitário. Advogado

SUMÁRIO

- I — *Considerações preliminares sobre a questão social*
- II — *Origem da idéia de participação nos lucros da empresa*
- III — *A participação nas Constituições*
- IV — *A integração dos trabalhadores na vida das empresas segundo as encíclicas papais*
- V — *De como se pode instituir a participação trabalhista nos lucros empresariais*
- VI — *Formas de participação*
- VII — *Acionariado obreiro*
- VIII — *A participação entre nós*
- IX — *Natureza jurídica da participação*
- X — *Crítica ao regime de participação nos lucros empresariais*
- XI — *Participação na gestão da empresa*
- XII — *Sistema proposto: delegação do pessoal e processo de apuração e divisão dos lucros*

I — *Considerações preliminares sobre a questão social*

A questão social é tão antiga quanto a própria vida em sociedade humana. Existiu através dos tempos e dos lugares em maior ou menor grau de intensidade. Quer seja encarada como um problema social, quer como um problema exclusivamente trabalhista, certo é que é uma consequência da eterna divisão entre ricos e pobres. A divisão da sociedade em classes é uma consequência dessa divisão, em cuja base se encontra a desigual distribuição da riqueza em todos os países.

Consoante a lição de DANIEL ANTKOLETZ ⁽¹⁾, a luta de classe tem existido em todos os tempos, assim na ordem política como na ordem

(1) *Tratado de Legislación del Trabajo y Previsión Social*, ed. 41, pág. 49.

social ou econômica. Em Roma, houve antagonismo entre patrícios e plebeus, ao qual não foram alheios os *collegia* de artesões. Sabe-se que os *collegia* foram supressos por um *senatusconsulto*, datado do ano de 64, antes da era cristã, porque tomaram parte da conjuração de Catilina. Tornaram-se perigosos à tranqüilidade do Estado. Posteriormente, essas associações foram restabelecidas pela *Lex Clodia de collegiis*, no ano 55 da era anterior, graças ao *tribunus plebis*, *Publius Clodius*.

Ao assumir o poder, Cesar, considerando que as associações estavam se constituindo em focos de agitação, suprimiu-as novamente, salvo as corporações já anteriormente respeitadas.

Do antagonismo entre patrícios e plebeus resultou o aparecimento da *Lex XII Tabularum*, como uma transação para a tranqüilidade do Estado romano.

Na Idade Média, houve a luta pela emancipação das cidades contra os senhores feudais, ao mesmo tempo que as corporações de ofícios estimulavam o espírito gremial. De outra parte, da luta entre os barões, os dignatários da Igreja Católica e o rei João sem Terra, da Inglaterra, adveio a Magna Carta, de 15 de junho de 1215, inspirada na de Henrique II, de 1100, a qual representa, por sem dúvida, também uma transação entre o rei e os insurrectos.

Mais tarde, a realeza lutou contra o monopólio das corporações, disciplinando-as. Os companheiros lutaram contra os privilégios e abusos dos mestres, formando as associações conhecidas pela denominação de *compagnonnages*. Dessa luta surgiu a formação de duas facções distintas: a dos companheiros, a companhia, e a dos mestres, a mestria. Estava assim deflagrado o conflito entre as duas classes: a dos explorados e a dos exploradores.

A Revolução francesa, abolindo os privilégios, proclamou a liberdade de trabalho, a igualdade política, a igualdade jurídica, mas não se preocupou com a desigualdade econômica. Daí os operários serem esmagados pelas conseqüências do maquinismo e da concentração de capitais da grande indústria, razão por que se uniram em associações de resistência e socorro mútuo, a princípio clandestinas, para a obtenção de melhores condições de vida e trabalho e uma eventual participação mais eqüitativa na divisão da riqueza para cuja produção concorriam.

Baseada a contratação do trabalho no princípio da autonomia da vontade, delineou-se de logo a formação de duas classes claramente antagônicas: operários e empregadores. No fulcro do problema social estavam os explorados e os exploradores. É certo que "el problema social no es exclusivo de la clase obrera, por más que a ésta afecte muy directamente, ni se refiere tan sólo a los males que sufren los trabajadores por su situación, aun cuando estos últimos padezcan con mayor frecuencia dos efectos de aquéllos. Su importancia es decisiva en lo relativo a la existencia de supuestas desigualdades y a la posición que ocupa la clase trabajadora, considerada como clase sometida, falta

de derechos, sin protección alguna, desvalida y rodeada de miserias y privaciones. A restablecer una situación de paridad, que diluya y aleje todo problema social, se pretende, viene la legislación del trabajo”, segundo GUILLERMO CABANELLAS (2).

A máquina, invadindo todas as ordens da vida moderna, impôs uma nova concepção econômica do trabalho. Transformando e aumentando as forças do homem, simplificando as tarefas e reduzindo o esforço muscular, permitiu o ingresso das mulheres e dos menores nas fábricas; produzindo em massa artigos de comércio com grande rapidez, exigiu ampliação dos mercados consumidores; utilizando grandes máquinas de custos elevados, determinou a formação de grandes capitais em mãos de poucos.

Estabelecida a concorrência, em primeiro lugar entre a mão-de-obra feminina e a menoril, de um lado, e a do trabalhador adulto, do outro, acrescido da miragem do trabalho urbano para os trabalhadores do campo, que acorriam às colmeias industriais à busca de melhor vida, começaram as jornadas excessivas de trabalho, os salários de fome, o desemprego, a exploração desapidada nas relações do trabalho.

Não havia segurança nem higiene nos locais de produção maquinofatureira. Todas as relações de produção estruturavam-se com base na autonomia da vontade, de que era instrumento adequado o contrato de locação de serviços.

Em face desse quadro, os trabalhadores tomavam conhecimento de que eram uma classe explorada e de que, através da organização profissional sedimentada no espírito de solidariedade, que gera o sofrimento coletivo, seriam capazes de enfrentar a luta em busca de uma vida em que sua personalidade fosse respeitada como ser humano.

Com essa situação a sociedade transformou-se, dividindo-se nitidamente entre os capitalistas, em cujas mãos se encontrava o poder político, e os trabalhadores, que vendiam no mercado de trabalho sua força muscular como artigo de comércio. O antagonismo entre essas duas classes recrudesceu à medida que a maquinaria ia-se aperfeiçoando, sem necessidade de aprendizagem nem de esforço muscular para a realização da maior parte das tarefas.

Embora a questão social abranja todos os fenômenos da vida em sociedade, desde o princípio da autoridade e da liberdade, dos direitos e deveres do cidadão em face do Estado, até os problemas específicos da propriedade, seu uso e sua repartição, da família, da educação, da profissão, de certas chagas sociais como o pauperismo e o alcoolismo, a justiça tardia e cara, a verdade é que o conflito entre os trabalhadores e os donos dos instrumentos da produção tem sido considerado sua causa principal. Daí a preocupação constante de juristas, economistas e sociólogos, por encontrar um instrumento capaz de colocar o trabalho em pé de igualdade com o capital, a fim de estabelecer o reino da paz social.

(2) *Tratado de Derecho Laboral*, ed. 49, tomo I, pág. 236.

A participação dos trabalhadores nos lucros da empresa e na sua direção tem este objetivo.

II — Origem da idéia de participação nos lucros da empresa

Assinalam ORLANDO GOMES e ELSON GOTTSCHALK, com apoio em A. GECK⁽³⁾, que a idéia da participação dos trabalhadores nos lucros da empresa, como instrumento de atenuar as lutas de classe, teria sido defendida pela Industrial Copartnership Association, em 1884, na Inglaterra.

Por outro lado, GENTIL MENDONÇA⁽⁴⁾ informa que a idéia de participação nos benefícios foi estabelecida pela primeira vez num artigo da revista *Producteur*, editada pelos saint-simonistas, sem entretanto indicar a data de sua edição.

Alguns autores pretendem que a origem da participação nos lucros encontra-se no *colonatus partiarius* romano, na parceria agrícola ou no tradicional regime de distribuição da pesca praticada na China.

Tal não ocorre. O *colonus* é um arrendatário que alugava um fundo de terra, mediante um pagamento *in natura*, consistente numa parte da colheita⁽⁵⁾. Os riscos da má colheita, bem como os benefícios de um ano favorável, eram repartidos com o proprietário do fundo. Na participação, os trabalhadores somente compartilham dos lucros, jamais dos prejuízos.

Por outro lado, não se vislumbra semelhança entre a parceria agrícola e o sistema em apreço.

Verifica-se a parceria agrícola quando se dá um prédio rústico a uma pessoa para que seja por ela cultivado, dividindo-se os frutos entre o parceiro cedente e o parceiro cessionário na medida do estipulado. O instituto tem por objeto a cultura da terra, assemelhando-se à sociedade de capital e indústria, em que um dos contratantes entra com um bem e a outra com o trabalho com o objetivo cada qual de tirar proveito, um do seu capital, o outro de sua atividade. Por assemelharem-se tais institutos, diz-se que a participação nos lucros da empresa é uma nova forma de sociedade de capital e indústria. Entretanto, não nos parece que haja qualquer identidade entre a participação e a parceria. Na sociedade de capital e indústria é possível o sócio de indústria ter sua remuneração condicionada aos lucros do empreendimento. Na parceria, se, em consequência do mau tempo, não há frutos do prédio, nada há o que partilhar. Na participação, o empregado não sofre os efeitos do insucesso do empreendimento. Naturalmente, não havendo lucro, não haverá partilha. Perde, pois, o empregado o salário compensativo decor-

(3) *Curso de Direito do Trabalho*, ed. 75, pág. 371.

(4) *Curso de Direito do Trabalho*, ed. 65, vol. I, pág. 221.

(5) *Dicionário de Direito Romano*, vol. 1º, págs. 140/1 — Cesar da Silveira.

rente de sua participação nos lucros, mas terá sempre amparado o mínimo salário.

A idéia encontrou sua primeira concretização em decreto baixado por Napoleão Bonaparte, que do seu Quartel-General de Moscou, em 15 de outubro de 1812, regulamentou a participação dos atores da "Comédie Française", nos lucros líquidos das atividades do teatro francês.

Os atores recebiam uma parte dos lucros líquidos da administração, calculados no fim de cada ano. A divisão fazia-se em 24 partes. Das 24 partes uma quota destinava-se a despesas imprevistas, outra para reserva, meia-quota para o embelezamento e restauração do teatro, outra meia-quota para o fundo de pensão. As 22 quotas restantes eram divididas entre os associados, na razão de um mínimo de um oitavo das quotas aos associados mais jovens e menos famosos até o máximo de uma quota aos mais famosos e antigos. Metade do lucro era atribuído em dinheiro aos beneficiários e a outra metade a um fundo-pensão destinado aos mesmos atores (6).

Apesar da existência desse decreto do grande guerreiro, a maioria dos autores dá Edmé-Jean Leclaire como o primeiro empregador-proprietário a realizar a divisão dos lucros do seu estabelecimento entre os seus empregados, em 13 de fevereiro de 1843. Nesta data, segundo NÉLIO REIS (7), ou em 3 do mesmo mês, conforme PAULO SARASATE (8), Monsieur Leclaire, impressionado com a situação então reinante do operariado, num gesto de solidariedade humana, e com o objetivo de integrar seus empregados na vida de sua empresa, ao encerrar o balanço de 1824, "reuniu seus 40 operários e, sob seus olhos atônitos, derramou sobre uma mesa um saco contendo 12.000 francos em ouro, declarando-lhes que aquela era a parte deles nos lucros da empresa" (9).

Por essa atitude, acentua-se que Leclaire foi apontado como elemento nocivo à coletividade, perigoso à ordem social, um revolucionário, que estava ultrapassando os limites tradicionais da sociedade, sendo por isso chamado à presença da autoridade policial, em que pese já se houvessem concedido aos trabalhadores certos direitos sociais na Inglaterra e em França. Não se podia ainda entender no séc. XIX, quando o trabalho não passava de um artigo de comércio, sujeito à lei da oferta e da procura, sua exploração subindo às raias do absurdo, por força do liberalismo econômico e do individualismo jurídico, Leclaire diminuísse as rendas do seu ateliê de pintura em proveito de míseros operários senão com finalidade subversiva. Apesar da suspeita de que Leclaire pretendia burlar a boa fé dos operários em seu proveito, a verdade é que em 1848 o economista MICHEL CHEVALIER publicou a primeira obra sobre a participação nos lucros como uma instituição que poria fim às lutas entre

(6) Paulo Sarasate, *Participação nos Lucros e na Vida das Empresas*, ed. 67, pág. 64

(7) *Problemas Sociológicos do Trabalho*, ed. 64, pág. 158.

(8) Ob. cit., pág. 62.

(9) Nélío Reis, ob. cit., pág. 157.

empregados e empregadores. De outra parte, a Exposição Universal, de que era diretor Frederico Le Play, incluiu, em 1867, como tema de seus estudos, o exame da nova forma de remuneração salarial. STUART MILL, STANLEY JAVONS e outros difundiram-na na Inglaterra. Na Alemanha, surgiu pela voz do Professor da Escola Politécnica de Zurich, BOHMERT, primeiro sistematizador dos princípios já divulgados, uma obra em dois tomos, que ainda hoje é citada como das mais completas. Por toda parte apareceram os estudiosos da participação nos lucros. Uns a seu favor, outros contra de maneira violenta, como observa NÉLIO REIS (10). PAULO SARASATE traz à colocação o seguinte trecho do relatório do Prefeito de Policia de Paris, de 12-10-1843 (11):

“É uma questão de regulamento de salário que nos parece deva ser estimulado e que é, mesmo, vedada pelas leis; o operário deve permanecer inteiramente livre para fixar e acertar seu salário e não deve pactuar com o patrão; e é isso que o Monsieur Leclair visa hoje.”

Não obstante a reação policial contra a participação nos lucros, iniciada por Leclair, muitas empresas na França, e em outros países, seguiram o rumo por ele aberto no campo da remuneração do trabalho. Assim, segundo o testemunho de SARASATE (12), o sistema foi adotado na papelaria de Edmond-la-Rouche Joubert, em Angoulême, a partir de 1844; na Prússia, algumas empresas começaram a adotá-lo em 1847; na Inglaterra, em 1850, e nos Estados Unidos da América, em 1869, como meio de fomentar a produção e evitar dissidências entre empregados e empregadores.

Das 175 tentativas de implantação do sistema na Inglaterra, nos primeiros anos, fracassaram 65. Entre estas, enumera-se o caso de Henry Briggs Son e Comp. que, transformando sua empresa em sociedade anônima, introduziu o regime da participação nos benefícios. Enquanto o minério deu preço, objeto do negócio, os operários estavam satisfeitos. Em 1874, houve uma reação nos preços e a greve estalou no estabelecimento. Os Briggs, então, juntamente com os demais acionistas, extinguiram a participação dos empregados nos lucros da empresa. Registraram-se outros fracassos na Alemanha e em outros países. Apesar dos fracassos assinalados no sistema, fundou-se em New York, em 1892, uma sociedade com finalidade de divulgá-lo. Esta sociedade publicava a revista semanal *Employer and Employed*. Antes realizou-se em Paris um Congresso Internacional de Participação nos Lucros, sendo debatidos diversos aspectos da participação.

Alguns autores procuram confundir a participação nos lucros da empresa com formas especiais de remuneração do trabalho, tais como: prêmio, comissão e gratificação.

(10) Ob. cit., pág. 65.

(11) Ob. cit., pág. 158.

(12) Ob. cit., pág. 66.

O exame atento de cada uma dessas formas remuneratórias do trabalho desvenda, de logo, qualquer confusão do regime de participação nos lucros da empresa com esses institutos.

Pelo sistema de prêmios procura-se compensar o empregado que em determinado espaço de tempo produzia mais e com melhor qualidade e perfeição do que os outros. De outra parte, premia-se o empregado tendo em vista sua assiduidade ao trabalho. Ao salário-base constituído por unidade de tempo ou de obra, a empresa ajusta importância variável ou fixa para complementação do salário de certos empregados. O prêmio integra a remuneração, não podendo ser retirado por ato unilateral do empregador. Nem tampouco a ausência de lucros faz o empregado perdê-lo. Existem vários sistemas de prêmios, tais como o de Taylor e o de Halsey.

A comissão é uma participação do empregado sobre o valor do negócio ou venda que encaminha e realiza. É uma feição especial de remuneração por unidade de obra. A percentagem da comissão recai sobre o valor da venda ou negócio e não sobre o rendimento da empresa. O comissionista, trabalhando no estabelecimento da empresa ou em serviços externos, não passa de um empregado.

A gratificação pode ser expressa ou tacitamente ajustada. Se expressamente ajustada, integra sem dúvida alguma o contrato de trabalho constituindo salário adicional. Se não resulta de cláusula contratual, é preciso que reúna os requisitos de uniformidade no *quantum*, continuidade e invariabilidade na época de conferição. Assim pode ser junina ou natalina ou ainda de balanço. É, portanto, modalidade complementar de salário.

Não há dúvida de que tais formas suplementares de remunerar o trabalho são expedientes adotados pelo regime capitalista para com vagar ir atribuindo aos trabalhadores certa parcela nas rendas da empresa. Não se confundem absolutamente com o sistema de participação. Podemos, assim, em arremate dessas considerações, com o apoio dos melhores expositores, afirmar:

Não devemos buscar a origem da participação do empregado nos lucros da empresa no *colonatus partiaris* dos romanos, nem na parceria agrícola, nem tampouco confundi-la com as formas de remuneração: comissões, gratificações e prêmios. Encontramo-la, sem dúvida, no idealismo de Robert Owen, sugerindo ao industrial John Marshall, de Leeds, sua adoção, e de Monsieur Leclaire, realizando-a em sua oficina, após a revolução industrial, para solução da questão operária, pela conciliação com o regime capitalista até que a base da riqueza das nações passe a assentar-se sobre o trabalho como fator preponderantemente da produção nacional.

III — A participação nas Constituições

O primeiro país a elevar o instituto da participação dos trabalhadores nos lucros das empresas à categoria de preceito constitucional foi

o México através de sua Constituição de 1917, art. 123, inciso VI, segunda parte, *in verbis*:

“Em toda empresa agrícola, comercial, fabril ou mineira, os trabalhadores terão direito a uma participação nos lucros, como estabelece o inciso X.”

Este inciso dispunha:

“A fixação do tipo de salário mínimo, e da participação nos lucros a que se refere o inciso VI, far-se-á por Comissões Especiais que se formarão em cada município, subordinadas à Junta Central de Conciliação e Arbitragem respectiva.”

Esse dispositivo constitucional ficou sem aplicação, observa MARIO DE LA CUEVA (13), salvo as disposições existentes em legislação dos Estados, e as que se encontram em algum contrato coletivo.

Atualmente, segundo JORGE MIRANDA (14), o preceito supra está assim disposto:

Art. 123, inciso IX, *verbis*:

“Os trabalhadores terão direito a uma participação nos lucros das empresas, regulada em conformidade com as seguintes normas:

a) uma comissão nacional, composta de representantes dos trabalhadores, dos patrões e do Governo, fixará a percentagem de lucros a dividir pelos trabalhadores;

b) a comissão nacional fará as investigações e realizará os estudos necessários e apropriados para conhecer as condições gerais da economia nacional. Tomará assim em consideração a necessidade de fomentar o desenvolvimento industrial do país, o juro razoável que deve receber o capital e a necessária autorização de capitais;

f) o direito de os trabalhadores participarem nos lucros não implica a faculdade de intervir na direção ou administração das empresas.”

Posteriormente ao texto constitucional primitivo, a Lei Geral das Sociedades Mercantis de 1934 reconheceu a possibilidade de emitir ações operárias à semelhança da lei francesa de 1917.

A exposição de motivos desta lei disse:

“Ao aceitar as ações de trabalho, deixando plena autonomia aos estatutos para a determinação de seu regime jurídico, o Governo não quis prejudicar se essas ações de trabalho oferecem o melhor procedimento para complementar os incisos VI

(13) DE LA CUEVA — *Derecho Mexicano del Trabajo*, vol. 1º, pág. 678.

(14) *Constituições Políticas de Diversos Países*, ed. 75, págs. 355 e segs.

e IX do art. 123 constitucional. A lei limitou-se a oferecer esquematicamente a possibilidade que era preciso consignar, suposto que implica uma restrição ao princípio de que toda ação deve ser representação de uma parte do capital, de que atuem como sócios pessoas que não hajam feito uma contribuição inicial de coisas, sempre que prestem trabalhos ou serviços à companhia no curso de sua existência jurídica ⁽¹⁵⁾.

O art. 114 da dita lei reconheceu as ações em apreço, ao dispor:

“Quando o estabeleça o contrato social, poderão emitir-se, a favor das pessoas que prestem serviços à sociedade, ações especiais em que figurarão as normas a respeito da forma, valor, inalienabilidade e demais condições particulares que lhes correspondam.”

Apreciando esta lei, DE LA CUEVA ⁽¹⁶⁾ esclarece:

“A idéia da lei é que estas ações concedam aos trabalhadores uma participação nas utilidades da empresa. Do texto do art. 114 se depreende que as ações de trabalho são inalienáveis e que pertencem em comum a todos os trabalhadores.”

Entende, entretanto, WILSON DE SOUZA CAMPOS BATALHA ⁽¹⁷⁾ que o legislador mexicano “preferiu deixar a fixação detalhada dos contornos da instituição aos termos livremente estabelecidos pelos estatutos sociais”.

A lei não regulamentou a maneira de distribuir aos possuidores das ações as utilidades que lhes correspondam. Cremos que os próprios trabalhadores devem decidir seu destino.

Hoje, o art. 123, item *a*, da Constituição dos Estados Unidos do México, de 31-1-17, está regulamentado pela Nova Lei Federal do Trabalho, do art. 117 ao 131.

Constituições de outros países consignam em seus textos a participação nos lucros das empresas. Assim, a Venezuela, no art. 87, dispõe que a lei fixará a participação dos trabalhadores nos lucros das empresas; a da Bolívia, de 1961, art. 174; a da Argentina, art. 9º, estabelece a participação nos lucros da empresa com controle da produção e colaboração na direção; a do Equador, art. 185, institui a participação obrigatória para os trabalhadores do comércio e da indústria; a do Peru, art. 45, de 1932 (A revolução militar não tem Constituição, mas Manifesto e Estatuto do seu Governo); a da Tchecoslováquia, art. 25, abriu a possibilidade da criação de conselhos de empresa, os quais foram criados por lei de 1945. No art. 24 desta lei tratou ela da participação dos trabalhadores nas utilidades empresariais. Os lucros participacionais eram entregues ao conselho, que os aplicavam em obras de benefício coletivo e social, mediante prévia aprovação da Confederação

(15) DE LA CUEVA, ob. cit., pág. 685.

(16) *Ibidem*.

(17) *Direito do Trabalho e Participação nos Lucros*, ed. 54, pág. 79.

Única de Trabalhadores do País. Posteriormente, a parte dos trabalhadores passou a ser entregue à Caixa para o Fundo de Utilidades da mesma Confederação, a fim de investi-la em benefício de todos os trabalhadores (18).

A legislação da Hungria, de 1949, criou o sistema da participação nos lucros somente nas empresas do Estado. A percentagem dos trabalhadores era entregue ao diretor geral da empresa para fazer sua inversão depois de aprovada pelo conselho da empresa. Consta tal percentagem de duas partes: 40% para distribuição entre todos os trabalhadores e os 60% restantes para obras de benefício social.

Processo curioso de participação nos lucros é o que se verifica na Índia: é imposta aos empregadores através de sentenças proferidas em dissídios coletivos pelos tribunais de conciliação e arbitragem (19).

IV — *A integração dos trabalhadores na vida das empresas segundo as encíclicas papais*

A famosa Encíclica *Rerum Novarum*, de Leão XIII, deu cobertura moral ao Estado para a adoção das garantias sociais implantadas em favor dos trabalhadores. A carta do insigne Pontífice, atendendo às circunstâncias sociais e econômicas do último quartel do século XIX, procurou, em primeiro lugar, demonstrar ao mundo que era erro capital considerar os ricos e os pobres como duas classes inimigas natas. Em segundo lugar, realçou em cores vivas que essas duas classes são destinadas pela natureza a estar naturalmente unidas e harmonizadas, devendo conservar-se mutuamente em perfeito equilíbrio para o bem comum. Têm imperiosa necessidade uma da outra, não podendo haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital. Assim sendo, o rico não deve tratar o operário como escravo, mas respeitar nele a dignidade humana realçada ainda pela do cristão.

Sua Santidade insinuou:

“Lícito é que o homem possua algo como próprio. É ademais para a vida humana necessário. Mas, se se pergunta que uso se deve fazer desses bens, a Igreja sem titubear responde: Quanto a isto, não deve ter o homem as coisas externas como próprias, senão como comuns: quer dizer, de tal sorte que facilmente se comunique com outros, quando estes delas necessitem.”

Condenava assim o capitalismo liberal e individualista.

Propugnando a dignificação do trabalho, acentuou que o trabalho do corpo faz honra ao homem, porque lhe fornece um nobre meio de sustentar a sua vida, sendo pois vergonhoso usar-se dos homens como vis instrumentos de lucro, somente os estimando na medida do vigor

(18) DE LA CUEVA, ob. cit., pág. 681.

(19) *Ibidem*.

dos seus braços. Visando à harmonia das classes, trabalhadora e empresária, ressaltou que esta, dispendo de sua riqueza, faz dela um baluarte para sua segurança social e econômica, enquanto aqueia só dispendo de sua força-trabalho, precisa da proteção do Estado. E assim recomendou ao Poder Público que se faça, sob particularíssimo título, a providência dos trabalhadores, que geralmente pertencem à classe pobre. E conclamou:

“A equidade manda, pois, que o Estado se preocupe com os trabalhadores, e proceda de modo que de todos os bens, que eles proporcionam à sociedade, lhes seja dada uma parte razoável, como habitação e vestuário, e que possam viver às custas de menos trabalho e privação.”

Ora, se não há capital sem trabalho, nem trabalho sem capital, segundo o magistério de Leão XIII, constitui flagrante injustiça social atribuir-se somente ao capital o lucro da produção.

A Encíclica *Quadragesimo Anno*, de Pio XI, reafirmando e esclarecendo os princípios fundamentais da notável Encíclica *Rerum Novarum*, exaltou a função social da propriedade privada e defendeu a suavização do contrato de trabalho com elementos tirados do contrato de sociedade. Advertiu ainda que a “justiça social proíbe que uma classe seja pela outra excluída da participação nos lucros. Violam-na, por conseguinte, tanto os ricos que, felizes por serem livres de cuidados em meio de sua fortuna, têm por muito natural embolsar tudo e os operários nada, como a classe proletária que, irritada por tantas injustiças e demasiadamente propensa a exagerar os próprios direitos, reclama para si tudo, porque é fruto do trabalho das suas mãos, e combate e pretende suprimir toda a propriedade e rendas ou proventos, qualquer que seja a sua natureza e função social, uma vez que se obtenha e pela simples razão de serem obtidos sem trabalho”. Defendeu, pois, o Sumo Pontífice abertamente a participação do trabalhador nos lucros da empresa. Predicou ainda a divisão dos bens ou riquezas entre os indivíduos ou classes particulares, de tal modo que não se prejudique a autoridade comum ou, por outra, que não se prejudique o bem geral de toda a sociedade. E, por fim, resumiu seu magistral pensamento:

“Julgamos, contudo, que nas presentes condições sociais é preferível, onde se possa, mitigar os contratos de trabalho combinando-os com os de sociedade, como já começou fazer-se de diversos modos com não pequena vantagem dos operários e patrões. Deste modo, operários e oficiais são considerados sócios no domínio ou na gerência, ou compartilham os lucros.”

Pio XII, seguindo a linha social de seus predecessores, advogou:

- a) a universalização da propriedade, com a extinção conseqüente do proletariado;
- b) salário justo de modo a atender às necessidades do trabalhador e de sua família;

c) solidariedade social verdadeiramente humana e fraternidade cristã, de maneira que os trabalhadores se sintam perfeitamente integrados na comunidade em que vivem, e não de estarem à parte;

d) a adoção do caráter do contrato de sociedade no contrato de trabalho;

e) a participação do empregado na gestão da empresa;

f) a extinção da tutela do Estado, de tal forma que o empregado se sinta senhor do seu destino, não aceitando nem a tirania, nem a anarquia, nem a violência, nem a incúria, como diz o Santo Padre.

João XXIII, em sua notável Encíclica *Mater et Magistra*, traçou com palavras incisivas o rumo a ser norteado pelas empresas no seguinte tópico:

“Como os nossos Predecessores, Nós também estamos persuadidos de que é legítima a aspiração dos operários de participarem da vida da empresa onde trabalham. Pensamos, entretanto, não ser possível a fixação de normas rígidas e definidas sobre a natureza e a amplitude dessa participação, pois isso depende da situação de cada empresa em particular. Ora, essa situação varia, extremamente, de uma a outra empresa, sendo que, até no interior da mesma organização, está sujeita a súbitas e profundas alterações. Estimamos, apesar disso, que deve ser garantida aos trabalhadores uma participação ativa no funcionamento da empresa onde são empregados, seja eia particular ou estatal. É da maior importância que a empresa se transforme numa verdadeira comunidade humana, cujo espírito marque, profundamente, as relações, as funções e os deveres de cada um dos membros” (20).

Paulo VI, em sua notável *Populorum Progressio*, sem que se refira diretamente à participação dos empregados nos lucros das empresas, invocando João XXIII, advertiu, após sustentar a necessidade de o trabalhador participar da obra comum, que a empresa deverá transformar-se numa comunidade de pessoas, nas relações, funções e situações de todo o pessoal.

Paulo VI acentuava ser o caminho para a paz social e o desenvolvimento integral do homem acompanhado do desenvolvimento solidário da humanidade.

Em apreciação da doutrina social da Igreja, a propósito do direito de participação nos lucros, MARIO DE LA CUEVA doutrina (21):

“Al asociar el patrono al trabajador en las utilidades de su empresa deja de ser, puramente, patrono, para convertirse en colaborador del trabajador; ciertamente subsiste la relación de subordinación, pero ello es porque en toda obra común se

(20) *Encíclicas e Documentos Sociais* — Frei de Sanctis, pág. 248.

(21) *Ob. cit.*, tomo I, pág. 690.

requieren dirección y orden. El poder de mando y el deber de obediencia son, dentro de este sistema, no tanto un derecho del patrono y una obligación del trabajador, sino, más bien, una necesidad de la obra en común y por ello, sua existencia se justifica en beneficio de todos.”

Em todas essas Encíclicas, verifica-se a evolução acentuada da doutrina social da Igreja no sentido da eliminação gradual das desigualdades, não só entre os indivíduos, mas também entre os povos.

V — *De como se pode instituir a participação trabalhista nos lucros empresariais*

A participação nos lucros das empresas pode ser fixada: a) por disposição de lei; b) por convenção coletiva; c) por contrato individual de trabalho; d) e por ato de pura liberalidade patronal.

A instituição imperativa da participação nos lucros não tem tido grande expansão.

A nossa Constituição de 1946 a consignava com caráter obrigatório e direto, daí, dada a organização monárquica de nossas empresas, não haver sido regulamentada. Saiu-se para uma forma mais geral, sem a vinculação do empregado à empresa onde serve.

LODOVICO BARASSI (22), referindo-se à Constituição de 1946, considerou “cosa assurda e impraticabile”.

WILSON DE CAMPOS BATALHA (23), reportando-se ao nosso primeiro preceito constitucional, que dispôs sobre a participação nos lucros com caráter obrigatório e direto, acentuou que, “por enquanto peio menos, deveria ficar a critério dos empregadores, como solução de ordem facultativa, consoante exemplo já existente na prática. A imposição da medida como solução obrigatória, num país sem largas experiências de participação nos lucros, acarretará uma série de problemas intermináveis e representará diminutas vantagens aos trabalhadores, pouco afeitos à economia. Seria mais oportuno adotar a medida com caráter de facultatividade, a título experimental, incentivando-se a sua adoção mercê de favores fiscais ou preferenciais, em igualdade de condições nas concorrências públicas”.

“Se a participação nos lucros, adverte ainda este autor, provindo de dentro da empresa, com caráter facultativo, pode melhorar a sorte do trabalhador, essa medida, vindo de fora e imposta com feição geral, pode acarretar desinteligências e discórdias.”

Assim é que poucos são os países que a instituíram com obrigatoriedade legal. Citam-se dentre esses o Equador, o Peru, a Venezuela, a Bolívia, o Chile, a Colômbia, o Brasil e o México.

(22) *Il Diritto del Lavoro*, ed. 49, vol. III, pág. 22.

(23) *Ob. cit.*, pág. 71.

A aplicação da participação nos lucros por convenção coletiva, acordo entre as partes e por liberalidade do empregador, é de uso mais corrente na Inglaterra, nos Estados Unidos, Noruega, Holanda etc.

VI — Formas de participação

Os tratadistas da matéria em foco oferecem diversas formas de classificação da participação nos lucros das empresas. Dentre as classificações mais trazidas a lume entre os estrangeiros, destaca-se a seguinte, de CARLOS GARCIA OVIEDO (24):

1º — “Participação com percepção imediata.”

Segundo esta, os empregados recebem anualmente a parte que lhes cabe nos lucros. É a forma mais corrente. Oferece a vantagem de excitar a produtividade do trabalhador, estimulando-o pela perspectiva de receber anualmente, isto é, em prazo fixo e não longo, uma quantia que pode ser para ele de certa consideração. Oferece, continua o aludido escritor, pelo contrário, o inconveniente de que incita o empregado a gastá-la apenas recebida, contrariando todo o espírito de economia.

2º — “Participação com percepção diferida.”

Segundo esta forma, os empregados não recebem periodicamente o que lhes corresponde nos lucros da empresa. A importância que lhes assiste nos lucros é capitalizada, como reserva, a fim de que a recebam ao atingir certa idade, ou, no caso de sua morte, seja entregue aos seus herdeiros.

Esse sistema é uma espécie de seguro. Oferece o inconveniente de não se receber a quota-parte nos lucros imediatamente. Causa-lhes, portanto, certa decepção porque os seus esforços pela prosperidade da empresa não são compensados em curto, senão em longo prazo.

3º — “Participação com percepção mista.”

É uma combinação dos sistemas anteriores. Os operários recebem uma parte dos lucros anualmente. A outra parte servirá para ajudá-lo contra a adversidade dos anos ou da enfermidade.

4º — “Participação em ações.”

Este sistema confere ao trabalhador certa participação no capital com a instituição do acionariado obreiro. Esclarece o dito escritor: as

(24) *Tratado Elemental de Derecho Social*, ed. 48, págs. 230/1. Outras classificações de formas de participação podem ser indicadas, tais como a de Nélio Reis, em seu *Problemas Sociológicos do Trabalho*, ed. 64, pág. 181, e *Participação Salarial nos Lucros da Empresa*, ed. 46, pág. 68, de Paulo Sarasate; a de G. Bayon Chacon — E. Perez Botija, em seu *Manual de Derecho del Trabajo*, ed. 65, vol. I, pág. 486, a de Daniel Antokoletz, in *Tratado de Legislación del Trabajo y Previsión Social*, ed. 41, tomo II, pág. 180, Guillermo Cabanellas, in *Tratado de Derecho Laboral*, ed. 49, tomo II, pág. 589, Martins Catarina, in *Curso Universitario do Trabalho*, vol. II, pág. 479.

ações de trabalho são, como as ações de capital, títulos representativos de dinheiro, somente não procedem de lucros atribuídos ao capital senão do esforço dos trabalhadores. Estes se adquirem com o que lhes corresponde a título de participação nos lucros.

VII — *Acionariado obreiro*

A concessão de ações do trabalho aos trabalhadores nas empresas, correspondentes à sua cota-parte nos lucros respectivos, é um dos processos pelos quais se torna possível a participação trabalhista na sua gestão. Naturalmente, que isso só se pode dar nas empresas organizadas sob a forma de sociedade anônima ou nas comanditas por ações. Não é viável nas individuais ou nas em que inexistente capital representado por ações.

PAUL DURAND e R. JAUSSAUD ⁽²⁵⁾ ensinam:

“La loi offre aux seules sociétés anonymes la faculté d'adopter le régime de la participation ouvrière. Les actions de la société se composent alors de deux types d'actions: des *actions de capital*, et des *actions de travail*, dont le nombre est fixé par les statuts, et qui donnent à la société son caractère distinctif. Ces actions de travail sont remises gratuitement et, à la différence des actions de capital, elles ne peuvent faire l'objet d'une acquisition individuelle, l'inégalité des aptitudes, des qualités professionnelles et des fonctions ayant paru rendre arbitraire cette répartition. Les actions sont la propriété collective du personnel, réuni en un groupement dénommé *société commerciale coopérative de main-d'oeuvre*, et qui comprend tous les salariés attachés à l'entreprise depuis au moins un an, et âgés de plus de vingt et un ans.”

Mais adiante ⁽²⁶⁾, elucidam aqueles autores:

“L'actionariat ouvrier ne représente qu'une forme imparfaite de participation à la gestion. Si l'on estime possible d'associer les salariés à la direction des entreprises privées, il est inutile de recourir au détour de l'actionariat, et l'on peut organiser directement cette participation. Mais l'appropriation privée du capital, l'obligation pour les associés de supporter le risque de la gestion ont empêché jusqu'ici d'y parvenir. Cette participation ne s'est réalisée que dans les exploitations publiques ou mixtes.”

Segundo a legislação francesa, as ações de trabalho não podem ser assimiladas a uma verdadeira ação, pois que não são cedíveis, assim como não representam uma fração do capital social. Não correspondem

(25) *Traité de Droit du Travail*, ed. 1947, tomo I, págs. 518/9.

(26) *Ibidem*.

senão a uma prestação de serviços futuros, insuscetível de realização mediata em proveito dos credores sociais.

PAULO SARASATE (27) adverte que o “acionariado do trabalho envolve uma concessão do simples e tradicional contrato de salário ao contrato de sociedade, mas não pode ser entendido como uma fórmula de participação do trabalhador na propriedade da empresa. Será, quando muito, uma caminhada nesse sentido que, ultimada, valeria como a própria extinção do capitalismo — porém está longe, bem longe, de confundir-se com essa ambiciosa pretensão”.

Não aceitamos tal opinião. Emitidas as ações de trabalho em favor dos empregados como sua participação nos lucros da empresa, não haverá a menor dúvida de que os respectivos acionistas passarão a condição de proprietários de cota-parte do seu capital. Estamos com BARATA e SILVA (28), para quem, “segundo o sistema (acionariado), o trabalhador deve chegar a ser co-proprietário da empresa para a qual trabalha, convertendo sua participação nos lucros em ações”. “Em verdade”, acrescenta aquele autor, “o acionariado não é um sistema de retribuição do trabalho, mas sim de organização da economia empresarial, de forma que o trabalhador se transforma em co-partícipe da empresa”.

Entendemos que o acionariado é uma forma de integração do trabalhador na vida da empresa, mas que não passa de uma modalidade de participação nos lucros. As ações de trabalho são, como as ações de capital, títulos representativos de dinheiro, ou seja, de lucro, só que não procedem de utilidades atribuídas ao capital, mas ao esforço do trabalhador. Este as adquire com o que lhe corresponde a título de participação nos benefícios (29). Facilita, como acentuou o Deputado Juarez Távora, na justificação do seu Projeto nº 531/63, a democratização das empresas, pela participação de seus empregados na co-propriedade e na co-gestão das mesmas, através da aquisição de ações comuns ou ordinárias denominadas ações de trabalho.

Segundo os autores, podemos arrolar vários sistemas de acionariado obreiro, a saber:

a) as ações do trabalho são atribuídas diretamente a cada empregado. É o acionariado individual;

b) as ações do trabalho são atribuídas a todos os empregados da empresa em conjunto ou a associações do ramo em causa para os fins de obras sociais. É o acionariado coletivo;

c) as ações de empresas são adquiridas por sindicatos com seus próprios recursos, com o fim de exercer maior influência junto ao operariado. É o acionariado sindical.

(27) Ob. cit., pág. 135.

(28) *Compêndio de Direito do Trabalho*, ed. 1976, págs. 329/30.

(29) GARCIA OVIEDO, ob. cit., pág. 231.

VIII — A participação entre nós

Várias foram as tentativas de ordem legislativa para implantar a idéia da participação dos trabalhadores nos lucros das empresas. Informam os anais da Câmara dos Deputados que o primeiro projeto de lei com semelhante objetivo é de autoria do Deputado Deodato Maia, apresentado em 1919. Neste mesmo ano, a Comissão de Legislação Social da Câmara elaborou outro projeto, de que foi relator o Deputado João PERNETA, o qual dipôs no art. 7º:

“O salário, representando sempre condição de existência ou meio de ação, será dividido em duas partes desiguais: uma fixa, para cada operário, qualquer que seja o tipo da obra e que corresponderá a ordenado; e a outra proporcional ao produto da atividade, concedida a título de gratificação ou *pro labore*.”

O Deputado Augusto de Lima ⁽³⁰⁾ ofereceu à Câmara também projeto dispondo sobre o trabalho comercial, no qual concedia aos empregados de sociedades anônimas e companhias limitadas a percepção anual de uma percentagem sobre o lucro das empresas, proporcional aos vencimentos de cada empregado.

O memorial da União dos Empregados no Comércio encaminhado à Câmara dos Deputados, solicitando a votação de lei sobre participação, foi comentado pelo Deputado Augusto de Lima ⁽³¹⁾ com as seguintes considerações, que, por sua atualidade, merecem transcritas:

“Se o problema consiste em reconciliar o capital com o trabalho, porque um e outro são funções do mesmo organismo, a solução é criar entre estas duas funções laços de interdependência e solidariedade. O capital alimenta o trabalho; o trabalho multiplica o capital. Este é o enunciado econômico, traduzindo uma lei por todos reconhecida. A solução econômica será, como é bem claro, fazer que o trabalho participe do capital, segundo o valor da atividade com que tiver concorrido cada órgão do trabalho. O rendimento é uma função do capital, porque o trabalho provoca e mantém. O salário, taxa fixa, nunca prenderia o trabalho ao capital. A solução jurídica, coincidindo com a econômica, auxiliará esta, definindo a proporção de acordo com os princípios da justiça e o respeito à propriedade, representada pelo capital, que por sua vez é expoente de esforços acumulados pelo trabalho; se o operário fabril, o empregado do comércio, tiver a certeza de que, zelando e desenvolvendo o capital, vai participar do seu rendimento, será o seu guarda mais fiel e o seu servidor mais ativo. Trata-se do seu interesse.”

(30) Apud P. SARASATE, ob.cit., pág. 116.

(31) *Ibidem*.

Mais tarde, por volta de 1936, o Deputado Osvaldo Lima apresentou novo projeto a respeito da participação nos lucros da empresa.

Releva salientar-se que, antes dele, o projeto de Constituição enviado pelo Governo Provisório à Assembléia Nacional Constituinte em 16-2-33, dispunha no art. 124, § 5º, que toda empresa comercial ou industrial deveria constituir, paralelamente com o fundo de reserva do capital, e desde que este lograsse uma remuneração justa, um fundo de reserva do trabalho, capaz de assegurar aos empregados ou operários o ordenado ou salário de um ano, se por qualquer motivo a empresa desaparecesse.

Apesar dos percalços à aprovação dos projetos atinentes à participação nos lucros, a idéia persistiu, sendo incluída em textos de projeto de Constituição, tais como os de Borges de Medeiros, do Instituto da Ordem dos Advogados Brasileiros, do Instituto de Direito Social de São Paulo, da Carta Econômica de Teresópolis, do Congresso Sindical dos Trabalhadores, vindo afinal converter-se no inciso IV do art. 157 da Constituição de 46, *verbis*:

Participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar.

Por ocasião da discussão e votação da emenda de que resultou o inciso IV do art. 157 da Carta Política de 1946, alguns parlamentares se insurgiram contra ela porque estava desacompanhada da possibilidade de o trabalhador fiscalizar a apuração dos lucros das empresas. Destacou-se dentre eles o Deputado Caires de Brito⁽³²⁾, pela maneira incisiva com que o fez, nos seguintes argumentos:

“Para que se participe nos lucros, é preciso ser sócio; essa a verdade inexorável. Ninguém pode ter lucro sem ser sócio, porque, caso contrário, ir-se-ia pagar o salário justo como uma dívida, correndo esta por conta da boa ou má vontade do empregador. Digo dívida, porque não interessa a participação nos lucros, quando estes não são fiscalizados e geridos por quem de direito. Ora, não sei de outro meio para o operário fiscalizar sua participação nos lucros, senão sua inclusão na direção da empresa. Dar participação de lucro e tirar a possibilidade de fiscalização ou administração, naquilo em que apresenta lucros, efetivamente, é demagogia e nela não deve cair esta Comissão. Entregar ao operariado as possibilidades de, no fim do ano, obter tantos por cento na produção da empresa exige, como consequência lógica, dar a esse mesmo operariado a possibilidade de, durante o ano e no fim do ano, fiscalizar a escrita e o movimento dessa empresa. Estaríamos, de outra forma, entregando a vida de centenas de milhares de homens à boa ou má sorte de um determinado número em muito menor proporção. Se o operário tem direito à participação nos lucros, também tem o direito de velar pelos seus interesses, a fim de que este

(32) Apud CESARINO JUNIOR, *Direito Social*, ed. 53, vol. II, pág. 27.

ou aquele proprietário mais ou menos aventureiro não jogue com os interesses de milhares de famílias nas aventuras que por acaso venha fazer.”

Não se achando o direito instituído no permissivo constitucional armado por si mesmo, pela sua própria natureza, dos meios de execução e preservação, como diria o imortal RUI, vários projetos de lei foram apresentados à Câmara dos Deputados, visando regulamentá-lo, dentre os quais, podemos citar os de Bento Condé, Segadas Viana, Daniel Faraco, João Amazonas, Paulo Sarasate etc.

Dentre tais projetos merece destaque especial o de Bento Condé, de nº 96, de 4-11-46, porque dava aos trabalhadores cotas-partes no capital da empresa mediante o acionariado obreiro. Anualmente haveria aumento de capital, em virtude de novas ações conferidas ao pessoal assalariado da empresa, o qual elegeria um *Conselho de Colaboração Administrativa* com poderes de opinar e votar, por meio de um representante especial, sobre todos os assuntos de competência das assembléias gerais, valendo seu voto pelo número que coubesse ao de cotas-partes do capital. Segundo o projeto os trabalhadores teriam todos os direitos que a lei das sociedades por ações confere aos acionistas, salvo o de alienação por ato *inter vivos*. Aplicava-se também às empresas agrícolas, de caça e pesca.

O Projeto nº 534/47, de João Amazonas, cria no art. 9º um *Conselho de Cooperação*, eleito pelos trabalhadores, com a finalidade de representar junto à empresa ou empregador interesses dos trabalhadores ou empregados, com vista a melhorar a produção e as condições de trabalho e à observância ao cumprimento das normas legais pertinentes à participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros. Ao trabalhador ou empregado eleito para o referido Conselho, qualquer que fosse o seu tempo de serviço, durante o exercício da representação, eram asseguradas as garantias de empregado estável.

O projeto de autoria do Deputado Artur Aldrar, de nº 144/51, consignava no art. 5º o direito de os sindicatos indicarem um representante para acompanhar o balanço das empresas, o qual deveria ser obrigatoriamente formado em contabilidade e em pleno exercício do ofício.

Justificando essa medida, disse o autor do projeto:

“A participação de um representante das entidades das classes trabalhadoras na feitura dos balanços das empresas criará por certo um ambiente de confiança mútua, que muito influirá na boa harmonia das relações entre o capital e o trabalho.”

No substitutivo ao Projeto nº 1.039-B/48, de autoria do Deputado José Duarte (*A Constituição Brasileira de 46*, vol. III, págs. 202/3), o seu Relator Nelson Peçanha, na Comissão de Legislação Social, estabeleceu no art. 13 a criação do Conselho de Empresa composto de 3

membros, sendo um representante do sindicato preponderante na empresa, escolhido entre os empregados desta, e os demais eleitos em assembléia geral, dentre os empregados maiores de 18 anos, que não exerçam cargo de direção ou fiscalização. Ao Conselho de Empresa competia as atribuições do art. 14:

- a) visar as folhas de pagamento da empresa;
- b) fiscalizar as contas apresentadas em balanço, para os demonstrativos dos lucros e perdas, impugnando-as quando julgá-las erradas;
- c) procurar resolver todos os assuntos referentes à participação dos empregados nos lucros da empresa em conciliação com a direção da mesma;
- d) requerer, impugnar, perante a Justiça do Trabalho, as medidas que venham burlar ou fraudar os dispositivos desta lei.

Dos projetos apresentados à consideração da Câmara dos Deputados, o único que logrou ser aprovado foi o do Deputado Paulo Sarasate. A seu respeito, em parecer na Comissão de Legislação Social, acentuou o Deputado Amando Fontes ser "uma obra de linhas puras, quase perfeita, pois, concedendo ao trabalho o que lhe é devido, resguardou com justiça a situação do empregador; estabelece normas que certamente virão incentivar e aperfeiçoar a produção; soube preparar um clima propício à harmonia entre as classes".

Vale a pena ligeira referência aos projetos oferecidos pelo Instituto de Direito Social de São Paulo, cujo art. 9º, alínea *a*, criava um *Conselho de Representantes do Pessoal*, como órgão permanente para estudar e opinar sobre as condições de trabalho e fiscalização dos planos de participação nos lucros; o Deputado Queiroz Filho, no Projeto de nº 1.929/56, renova no art. 2º, alínea *a*, a criação de um *Conselho de Representantes dos Empregados*, como órgão meramente destinado ao estudo e fiscalização do plano de participação e das condições de trabalho; o do Deputado Juarez Távora, de nº 531, dá, no art. 22, ao capital e ao trabalho representação paritária no *Conselho Fiscal da Empresa*.

Como se vê, as ponderações do Deputado Caires de Brito foram constantes na redação dos diversos projetos atrás aludidos. Todos se preocuparam em garantir ao trabalhador o direito de fiscalizar a feitura do orçamento das empresas, criando órgãos especiais para isso, a fim de que a promessa de participação nos seus lucros não fosse mera ilusão. Todavia, a perspectiva da necessidade de serem os balanços, de certo modo, fiscalizados pelos empregados, provocou incontestemente desconfiança por parte dos empresários. Daí naturalmente a sua reação vigilante à aprovação de qualquer lei ordinária regulamentando o dispositivo constitucional em referência.

Embora os esforços expendidos por ilustres representantes do povo, o inciso IV, do art. 157, da Carta de 46, ficou sem regulamentação até que adveio a Constituição de 24-1-67, alterada pela Emenda nº 1/69,

art. 165, inc. V, dando nova roupagem ao contexto do dito art. 165, inc. IV:

“... integração na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão segundo for estabelecido em lei.”

IX — *Natureza jurídica da participação*

Acolhendo a lição do Prof. CESARINO JUNIOR⁽³³⁾, o instituto em causa se baseia no fato de constituir o salário uma retribuição insuficiente da colaboração prestada pelo empregado à obra da produção. Assim sendo, a participação não passa, no entender desse jurista, de uma suplementação salarial. Do mesmo sentir é DANIEL ANTOKOLETZ⁽³⁴⁾, quando afirma que a participação dos benefícios da empresa somente constitui um suplemento do soldo ou salário.

De outra parte GUILLERMO CABANELLAS⁽³⁵⁾ acentua:

“Por participación en los beneficios debe entenderse tanto la convención libremente consentida como la imposición legislativa por la cual se abona al trabajador, además de su salario, una suma deducida y proporcional de las ganancias de la empresa, y cuya cuantía depende del total provecho obtenido en la producción por cada entidad.”

No entender de ORLANDO GOMES⁽³⁶⁾, a participação é um acréscimo da remuneração do empregado, não devendo ser incorporada ao seu salário para os efeitos legais. Alinha as razões dessa exclusão.

O contrato de trabalho não se desnatura pela inclusão da cláusula de participação nos lucros, tal como ocorre no caso de empregado interessado na empresa. A participação nos benefícios não permite aos assalariados exercer um controle sobre a gestão do empregador, porque ela não modifica o seu estado de subordinação. O assalariado não pode imiscuir-se na gestão, nem criticá-la, acusando o empregador de faltas, mesmo graves, que comprometam os resultados da exploração, e anular as esperanças de participação do assalariado, observa PAUL DURAND e ANDRÉ VITU⁽³⁷⁾. Não se confunde o contrato de trabalho com a participação nos lucros, porque os empregados beneficiados não participam das perdas. Apenas, conforme houve ou não lucro na empresa, receberão ou não o acréscimo salarial decorrente das quotas-partes dos lucros que lhes couberem uma vez realizado o balanço anual da empresa.

O Congresso Internacional de Participação nos Lucros, realizado em Paris em 1889, deu a seguinte definição:

“É a convenção, livremente estabelecida, pela qual os empregados recebem uma parte previamente fixada dos lucros”⁽³⁸⁾.

(33) *Direito Social*, ed. 53, vol. II, pág. 261.

(34) *Ob. cit.*, pág. 180.

(35) *Tratado de Derecho Laboral*, tomo II, pág. 586.

(36) Art. 63 da CLT.

(37) *Traité de Droit du Travail*, tomo II, pág. 691.

(38) *Participação nos Lucros*, pág. 69.

De outra parte, em conceito de 1923, disse o Conselho Superior do Trabalho francês:

“A participação nos lucros é um contrato em virtude do qual o empregador se compromete a distribuir, como acréscimo ao pagamento do salário normal, entre os assalariados de sua empresa, uma parte dos lucros líquidos, sem participação nos prejuízos” (39).

O II Congresso Brasileiro de Direito Social, reunido em São Paulo, em 1956, deu essa definição:

“Entende-se por participação nos resultados da empresa a convenção tácita ou expressa, no contrato de trabalho, segundo a qual o trabalhador, além do salário pessoal convenicionado, fixo ou não, costumeiro ou profissional, tem direito a receber uma parte variável, conforme os resultados da empresa” (40).

Como estamos a ver, os autores, Congresso e Conselho de Trabalho citados consideram a participação nos lucros da empresa como cláusula de natureza puramente salarial, sem imprimir ao contrato de trabalho feição especial. Entendemos que a razão está com os que sustentam como Daniel Faraco ser o contrato de trabalho com a cláusula de participação nos lucros um contrato *sui generis*. Por isso, temos de situá-lo equidistante tanto do contrato de sociedade, porque o empregado não participa da direção do negócio nem das perdas, quanto do contrato comum de trabalho, porque, embora não participe dos prejuízos do empreendimento, tem parte nos lucros.

“Lucro”, adverte OSWALDO OPITZ, “é, pois, a diferença entre a soma total dos gastos feitos e o total dos preços conseguidos pela venda dos bens produzidos. Essa diferença, que é apurada de acordo com o regulamento do imposto de renda, constitui o lucro da empresa, em que recai o ônus fiscal”. “O lucro é a retribuição recebida pelo proprietário da empresa, portanto peculiar à sociedade capitalista. Não deve desaparecer, mas deve ser orientada para servir melhor à sociedade” (41). Portanto, o destino dado a uma parte desse lucro não lhe poderá transformar a natureza, para considerá-la pura complementação salarial, o que vale dizer uma parte da contraprestação do serviço. Não. O empregado, na participação nos lucros da empresa, recebe uma quota-parte de lucros, razão por que seu contrato de trabalho passa a ser um contrato misto, de sociedade e trabalho, exigindo pois regulamentação especial. GARCIA OVIEDO (42) ensina:

“La participación en los beneficios no es un salario, en ninguna de las modalidades en que se le considere. Precisamente algunos ven en ella un régimen de transición entre el

(39) *Ibidem*.

(40) *Idem*, pág. 70.

(41) *Integração Social*, ed. 71, pág. 51.

(42) *Tratado Elemental de Derecho Social*, 3ª ed., pág. 223.

régimen capitalista del salariado y un futuro régimen socialista de cooperación.”

MOZART VICTOR RUSSOMANO (43), invocando a lição supra de CARLOS GARCIA OVIEDO, com a proficiência de sempre, doutrina:

“E por representar um momento de transição, certamente, é que o sistema tem sido muito combatido, de modo especial por aqueles que defendem o interesse do “regime de salariado” e que não vêem, senão com desespero, concretizar-se ao pouco um “regime de cooperação” que não dê margem aos lucros fabulosos e ilícitos e que identifique, num entendimento verdadeiro, os eternos litigantes operário e patrão.”

Com a participação dos empregados nos lucros da empresa, atribui-se função social ao lucro à semelhança do que já ocorre com a propriedade privada, que não deve ser utilizada apenas no interesse exclusivo do respectivo proprietário.

X — *Crítica ao regime de participação nos lucros empresariais*

NÉLIO REIS (44), fazendo a síntese do enunciado por outros autores, oferece-nos os seguintes prós e contras do sistema da participação nos lucros.

Alega-se criar em favor do trabalhador uma ordem preferencial injusta, porque, auferindo as vantagens do lucro, não participa das desvantagens das perdas.

Contraditando esta crítica, informa que, sendo a participação uma forma de remuneração do trabalho, em que o salário se divide em duas partes: uma fixa e outra decorrente da verificação de lucros da empresa, inexistindo lucros, há perdas, sendo, pois, prejudicado o trabalhador pela falta de percepção da parte variável do seu salário.

Em geral, a adoção do regime da participação implica no mínimo de salário fixo. Assim, a remuneração mais vantajosa do trabalhador fica condicionada a uma quota aleatória proveniente dos lucros verificados na empresa. Se não houver lucro compensador, está claro que os empregados não receberão salários justos pelos serviços prestados. Nesse caso, ficaria desnaturado o contrato de trabalho.

Por outro lado, a concessão de uma quota de participação nos lucros com a finalidade de despertar-lhes o propósito de aumentar a produção com economia de matéria-prima, embora assim possa ocorrer nos primeiros anos, não lhes despertará, com o correr do tempo, esse mesmo propósito. Terá efeito meramente inicial, desaparecendo com a prática da participação nos lucros, tanto mais se esta não for sempre em escala ascendente. Se em escala descendente, o seu desinteresse pela sorte da empresa será evidente. Casos concretos, a esse respeito, já foram registrados.

(43) *Aspectos de Direito do Trabalho*, pág. 21.

(44) *Problemas Sociológicos do Trabalho*, ed. 64, págs. 201/211.

De outra parte, a participação de todos os empregados nos lucros da empresa, observa-se ainda, beneficia tanto o empregado bom como o ruim. Esta crítica sofre, contudo, refutação com a alegação de que isto também ocorre na remuneração por unidade de tempo, onde se remunera o trabalho por hora, dia, semana, quinzena ou mês, sem levar em consideração o trabalho produzido.

Ao que parece, a objeção mais importante e séria, que se faz ao sistema em apreço, resulta de, para realmente produzir salutares efeitos, exigir-se, como indispensável a participação dos empregados na gestão da empresa. Sem isto é pequena a possibilidade de fiscalização de sua contabilidade. Sem o controle das contas relativas aos lucros e perdas, a remuneração do empregado será pulverizada, tanto mais se não se tratar de sociedades anônimas. No comum das empresas, sem esse controle, os empregados ficarão sem a parte variável do seu salário ou pelo menos ficará reduzida a expressão irrisória.

No terreno das doutrinas sociais, encontramos correntes contrárias à adoção do sistema de participação nos lucros. Os capitalistas levantam-se contra o sistema, porque não desejam que os trabalhadores venham a participar da direção ou mesmo da fiscalização da empresa. Os comunistas, de sua vez, são contra o regime da participação porque ele contribuirá para extinguir ou pelo menos para amortecer a luta de classes. "Para os socialistas", adverte CARLOS GIDE ⁽⁴⁵⁾, "a aversão à participação nos lucros é bem lógica; se o lucro é roubo cometido pelos patrões, em detrimento dos trabalhadores, a reforma que legitima esse roubo, dando aos roubados participação nele, é por demais impertinente".

Segundo o enunciado por CARLOS GARCIA OVIEDO ⁽⁴⁶⁾, "os sindicatos operários têm sentido por este regime uma profunda aversão, acusando-o de entibiar o ardor revolucionário das massas, criar uma *elite* operária e enervar o sentimento sindical. O sindicalismo prefere ver o proletariado entregue à luta aberta contra o capital, que, solidarizado com os seus interesses, máxime em um regime como o de benefícios, no seu sentir, mais que vantagens positivas para o trabalhador, acarreta-lhe um engenhoso meio de exploração".

"Em virtude de tanta hostilidade, acrescenta OVIEDO, o regime de participação nos benefícios industriais se desenvolve atualmente em todo o mundo dentro dos limites da maior modéstia. Salvo no comércio bancário e no ramo de seguros, difícil é encontrá-lo. Em todo caso, onde se pratica é mais com caráter de assistência tutelar que de instituição contratual, engendradora de direitos e deveres recíprocos."

LEROY-BEAULIEU, definindo a participação nos lucros, teve essa expressão irônica "... ela está em relação ao salário a tempo, como a pimenta ou o alho em relação ao alimento, isto é, estimula o apetite, mas não nutre o organismo".

(45) Apud P. SARASATE, ob. cit., pág. 78.

(46) Ob. cit., pág. 228.

LUIGI DE LITALA (47) diz:

“El instituto de la participación en las utilidades tiene como finalidad atenuar la lucha de clases: crear el afecto del dependiente hacia el establecimiento, y hacer de modo que el trabajador aumente sus esfuerzos en favor de aquél, para que el aumento de la producción y el incremento del negocio respondan a un interés suyo personal seguro y, por decir así, tangible. El instituto tiene sus precedentes en la tentativa de las acciones de operario y en la tendencia, que en la práctica ha tenido poco resultado, de la concesión al trabajador de un derecho de co-gestión.”

Não somos contrários à participação nos lucros, como forma complementar do salário, porque importa ela numa distribuição da riqueza. É uma concessão que o regime capitalista faz aos trabalhadores pelo reconhecimento crescente de que a riqueza pública ou privada não é fruto exclusivo do capital senão principalmente de esforço humano.

DANIEL ANTOKOLETZ (48) observa:

“La participación en los beneficios persigue diversas finalidades: es un estímulo para el mayor rendimiento del trabajo ante la perspectiva de obtener una remuneración suplementaria si el establecimiento prospera; es un medio de asegurar la solidaridad entre el capital y el trabajo, que contribuye a la pacificación social; es una forma de dar satisfacción, aunque sea en parte, a las reivindicaciones obreras de participar en las utilidades del capital.

Por su *naturaleza*, la participación en los beneficios no es un contrato de sociedad, porque el personal no soporta las pérdidas. Sólo constituye un suplemento del sueldo o salario.”

WILSON DE SOUZA CAMPOS BATALHA (49), por sua vez, alinha argumentos que têm sido apresentados contra a participação nos lucros. Assinala que provocará a retração do afluxo de capitais estrangeiros, porque diminuirá o lucro dos sócios ou proprietários das empresas. Agravará a tendência inflacionista pela maior busca de bens de consumo e pela preocupação natural das empresas em proporcionar majoração dos lucros sujeitos à participação dos empregados. Não se estendendo a Lei de Participação aos trabalhadores do campo, maior será o êxodo rural. Os acréscimos salariais, além da escala razoável, provocarão o absentéismo ao trabalho. Constitui injustiça para os bons trabalhadores de empresas de lucros diminutos, sendo estas prejudicadas pelo aumento forçado de salário para evitar a evasão de seu pessoal para empresas congêneres. Poder-se-ia estimular os trabalhadores através da concessão de prêmios de produção, salários progressivos ou sobretaxas salariais pagas aos empregados que exerçam conjuntamente determinadas tarefas. Principalmente salários em função do volume dos negócios. Por fim a participação nos lucros não evita as greves.

(47) *El Contrato de Trabajo*, ed. 46, pág. 141.

(48) Ob. cit., vol. II, pág. 180.

(49) Ob. cit., pág. 67.

Os consumidores, de sua parte, desconfiam que ela determine o aumento no custo das utilidades.

MARIO DE LA CUEVA (50) adverte:

“Los directores del movimiento obrero revolucionario, en términos generales, han sido opuestos a la vigencia de la institución: Las ventajas que se atribuyen a la participación obrera en las utilidades son más ilusorias que reales. Cada trabajador, argumentan los críticos, recibirá una parte muy pequeña de la utilidad que corresponda a la comunidad obrera; esa participación no aumentará considerablemente su salario y, en cambio, engañado por la creencia de que tiene el mismo interés que el empresario, perderá su espíritu de lucha y hará más fácil su explotación. La participación obrera en las utilidades no hace desaparecer el sistema del salariado; ella constituye, unicamente, una prestación complementaria del salario; los trabajadores no logran una ventaja eficiente, en tanto las empresas consiguen una mejor subordinación de sus trabajadores. Por otra parte, la participación en las utilidades constituye frecuentemente un medio de reducción del salario o, al menos, tiende a impedir su elevación, lo que siempre redundará en perjuicio de los trabajadores y como la cantidad que percibe cada obrero por concepto de utilidades es insignificante, el sistema resulta una forma más hábil y económica de explotación.”

Os socialistas ou comunistas consideram-na simples medida demagógica, visando, tão-só, tornar a luta de classes menos aguda. Não interessa a esses elementos conciliação entre o capital e o trabalho. Assinalam que ela constituiria ilusório benefício pelo afastamento do controle das atividades da empresa. Receberiam importâncias insignificantes por ano. Acarretaria desmedido esforço para aumentar a produção, provocando o *surmenage* do trabalhador. O aumento excessivo da produção poderia provocar desemprego em massa. Por outro lado, assumiria muitas vezes o aspecto de “participação anti-sindical” com a destruição do prestígio das organizações trabalhistas.

Ainda adiantam que, vivendo os trabalhadores de salários inferiores às necessidades mais indispensáveis à vida, não poderiam se dar ao luxo de acumular recursos, de que necessitariam a todo instante, para manter-se em bom estado de saúde, do qual depende sua capacidade de produção. Outros pensadores entendem não seria apta a solucionar a questão social.

Contudo, entendemos ser a instituição em apreço um passo bem significativo para melhor distribuição social da riqueza. É um pressuposto da boa aplicação da justiça social. É justo que os trabalhadores, contribuindo para a produção dos lucros, também deles participem, já que não recebem os salários correspondentes à parte que lhes deve caber na produção dos bens. Constitui uma forma de incentivo à permanência dos empregados nos seus empregos.

(50) *Derecho Mexicano del Trabajo*, ed. 67, tomo I, pág. 690.

Por outro lado, como ensina WILSON DE SOUZA CAMPOS BATALHA ⁽⁵¹⁾, não oferece ela os inconvenientes dos salários por peça ou tarefa, mercê dos quais os empregados se preocupam em aumentar a quantidade da produção em prejuízo da qualidade. Ligados à sorte da empresa, pela percepção dos lucros, preocupam-se com a qualidade e o renome dos produtos. Melhorando sua situação financeira pelas quotas dos lucros, que recebem, podem formar pequenos capitais. Ademais, contribuirá para apagar-lhes a convicção de que formam uma classe explorada. Age, enfim, como um instrumento de atenuação dos conflitos trabalhistas, enquanto não se der a integração dos trabalhadores nas empresas a que servem.

XI — *Participação na gestão da empresa*

A Constituição do Brasil, de 24-1-67, art. 158, V, e sua Emenda nº 1, de 17-10-69, art. 165, V, asseguram aos trabalhadores:

- “integração na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, segundo for estabelecido em lei.”

Assenta o princípio constitucional em apreço, como regra, a integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa através de sua participação nos lucros. Somente em casos excepcionais será concedida a participação dos trabalhadores na gestão da empresa.

Não entraremos na indagação se a expressão participação na gestão da empresa tem a mesma compreensão e extensão que a co-gestão ou co-direção. Se há alguma diferença, não passa de sutileza, que não impede de, no linguajar comum, se entender que o sentido de uma e outra se equivalem.

Assim, a participação na gestão tanto pode ser entendida como a intervenção do trabalhador nos problemas administrativos ou sociais como nos problemas financeiros ou econômicos da empresa.

Quando se discutia a inclusão da emenda sobre a participação obrigatória e direta nos lucros da empresa na Constituição de 1946, o então Deputado Caires de Brito entendia que não se podia participar nos lucros senão sendo sócio. Ademais, aduzia não interessar a participação nos lucros sem a inclusão do trabalhador na direção da empresa para fiscalizar e gerir os seus lucros. Acrescentava afinal que a participação nos lucros sem a possibilidade de sua fiscalização ou administração era demagogia. Ele, como posteriormente WALDEMAR FERREIRA e MOZART VICTOR RUSSOMANO ⁽⁵²⁾, acha que a participação na administração da empresa é uma decorrência lógica da participação nos lucros.

WILSON DE SOUZA CAMPOS BATALHA ⁽⁵³⁾ adverte que a participação dos empregados na gestão da empresa importaria total subversão nos princípios básicos de nossa estrutura social, nem seria possível que

(51) Ob. cit., pág. 64.

(52) *O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro*, vol. II, pág. 124.

(53) *Direito do Trabalho e Participação nos Lucros*, pág. 95.

pudessem interferir na marcha dos negócios aqueles que não assumem os riscos da atividade econômica.

É certo que, segundo a estrutura atual de nossa empresa, quem assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviço é o empregador individual ou coletivo, nos termos do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Segundo o entendimento de G. BAYON CHACON E. PEREZ BOTIJA ⁽⁵⁴⁾, quatro são os títulos jurídicos principais que sustentam as faculdades incondicionadas do empresário e, portanto, que dificultam os fundamentos jurídicos da intervenção do trabalhador na gestão das empresas:

a) A posição do trabalhador na empresa deriva de uma relação laboral por conta alheia e o empresário não se associa com ele, senão que se limita a contratá-lo para seu serviço, pelo que resulta difícil explicar como o empresário tenha que dar conta de sua gestão, nem admitir compartilhá-la com ele.

b) Se a relação laboral é uma relação de subordinação, tampouco será fácil conciliá-la com uma relação dessa dependência.

c) Se conduz consigo o exercício de um poder de mando, com seu correlativo dever de obediência, tampouco parece factível decompô-lo em uma espécie de diarquia.

d) Se a relação de trabalho implica ao mesmo tempo a existência de um patrimônio que se responsabiliza pelos efeitos econômicos daquela relação (salários, tributos, etc.) e que se incorpora o resultado da prestação de trabalho, juridicamente não parece viável que aqueles que não ostentam domínio nem direito real de nenhuma classe sobre o dito patrimônio possam tomar decisão acerca do mesmo.

Por outro lado, CARLOS GARCIA OVIEDO ⁽⁵⁵⁾ observa que dificuldades gravíssimas se antepõem à co-gestão. Ela exige, como premissa indispensável, colaboração leal, coincidência de interesses entre uns e outros, circunstância não corrente entre patrões e empregados. Ademais, a economia liberal capitalista exclui, naturalmente, a co-gestão. Nesta economia, a produção se baseia no interesse pessoal, na idéia de lucro, na supremacia do capital. O obreiro não é um sócio da empresa: é um locador de serviços. Pergunta, então, o autor: de que título deriva o direito de o empregado dirigir uma empresa que não é sua?

De outra parte, aduz que a co-gestão rompe a unidade que deve presidir a direção da empresa, introduzindo nela um germe de discrepância, quando não de hostilidade, que pode constituir um perigo para a boa marcha e prosperidade do negócio.

PICKARD ⁽⁵⁶⁾ elucida:

“Diz-se que dá (a participação) solução a um plano moral: fazer desaparecer o estado de dependência em que o obreiro se

(54) *Manual de Derecho del Trabajo*, ed. 65-61, vol. II, pág. 760.

(55) *Ob. cit.*, ed. 1948, pág. 166.

(56) *Apud GARCIA OVIEDO*, *ob. cit.*, págs. 166/6.

encontra em face do patrão e que o faz considerar somente como um simples instrumento de trabalho, tomado ou retirado segundo as circunstâncias; elevá-lo a ordem de colaborador livre, permanente, responsável; exaltá-lo ao título de produtor. O assalariado é o último vestígio de uma sociedade desaparecida e constitui, no mundo moderno, um anacronismo. É o princípio da democracia industrial que se impõe, isto é, a *associação na direção das empresas privadas de todos os seus elementos*. Assim como o Estado não é de uma classe e para uma classe, senão de todos e para todos, assim também deve ser a empresa.”

Mais adiante indicamos o sistema que nos parece adequado à fase atual da empresa nacional.

XII — *Sistema proposto*

1. *Delegação do Pessoal*

Como medida providencial ao bom desempenho da participação dos empregados nos lucros das empresas, é indispensável a instituição da representação do seu pessoal por um delegado de livre escolha junto à sua direção. A criação dessa representação deverá ser feita por lei, para todas as empresas, em cujos estabelecimentos trabalharem no mínimo oito empregados. A escolha do delegado deverá ser feita mediante eleição *secreta, convocada com a antecedência de dois dias pelo empregado mais velho e com um ano de atividade na empresa*. Se a empresa foi recentemente instalada, a eleição far-se-á dentro de sessenta dias após sua instalação. Realizada a eleição, será comunicado à direção da empresa e ao sindicato da categoria profissional correspondente o nome do empregado eleito, cujo mandato será de dois anos, não podendo ser reeleito para o período imediato. O sindicato da categoria correspondente não terá o direito de intervir na eleição, mas lhe caberá estimular o pessoal da empresa para que a realize, dando-lhe as necessárias instruções por meio do seu serviço jurídico. Essa representação deverá estar escolhida com a antecedência de vinte dias do término do mandato. A primeira eleição para a constituição da representação trabalhista, no seio do pessoal das empresas, será feita no prazo que a lei determinar. Não sendo este fixado, realizar-se-á dentro de 30 dias da entrada da lei em vigor.

A função do delegado do pessoal consistirá em:

a) tratar junto à direção do estabelecimento de todos os problemas relacionados com o trabalho, que direta ou indiretamente interessarem aos seus empregados;

b) fiscalizar as declarações de rendimento da empresa para o efeito de pagamento de imposto de renda no concernente aos lucros apurados durante o ano anterior;

c) fazer reclamação direta à direção empresarial, se verificar não corresponder à verdade a declaração anual apresentada e, não logrando êxito, comunicar o fato ao Inspetor do Trabalho e solicitar à Receita Federal que mande verificar a exatidão da declaração de lucros apresentada.

O delegado não poderá por isso sofrer qualquer penalidade imposta pela empresa, sob pena desta responder por todos os prejuízos que lhe forem causados.

2. *Processo de apuração e divisão dos lucros*

Ao cabo de cada ano, por ocasião da apresentação da declaração de rendimentos das empresas à Receita Federal, para os efeitos de pagamento dos impostos, o Ministério do Trabalho fixará a percentagem que, a título de participação nos lucros, terão direito os empregados na empresa há mais de um ano, tendo em vista as condições gerais da economia do país, de modo a não prejudicar a remuneração do trabalho nem o desenvolvimento da empresa.

A empresa, dentro de cinco dias, após a apresentação da declaração de rendas, entregará, mediante recibo, ao delegado do pessoal uma cópia do referido balanço, que, em hipótese alguma, poderá ser divulgado. Se o delegado do pessoal discordar dos lucros apontados, deverá reclamar dentro de 48 horas à direção da empresa, que terá o prazo improrrogável de cinco dias para responder. Não sendo aceita sua resposta, o delegado comunicará sua discordância, dentro de cinco dias, à Receita Federal para verificar a procedência da impugnação dentro de 15 dias, não cabendo qualquer recurso de sua decisão no âmbito administrativo, e ao Inspetor do Trabalho para multar a empresa, se for o caso.

Afastada a hipótese de reclamação, ou sendo esta resolvida, proceder-se-á ao cálculo dos lucros, multiplicando-se a percentagem de participação nos lucros pelo montante do lucro tributável, dividindo-se o produto pelos empregados em partes iguais.

Nenhum empregado com menos de um ano de emprego na mesma empresa terá direito à participação nos lucros. Os diretores e gerentes, com salários acima de dez salários mínimos locais, não participarão do rateio dos lucros. O pagamento das quotas será feito em duodécimos por ocasião do pagamento mensal dos salários. No caso de morte do empregado, as quotas serão pagas de uma só vez a seus dependentes ou sucessores, sem necessidade de inventário e partilha. Se o empregado for casado sob o regime de comunhão de bens, 50% das quotas irão para a viúva. As parcelas dos lucros não integrarão os salários para nenhum efeito. Gozarão da mesma proteção concedida aos salários. Todos os litígios por causa da participação dos empregados nos lucros das empresas serão dirimidos pela Justiça do Trabalho. O direito de reclamar o pagamento das quotas com juros e correção monetária prescreverá em dois anos, a partir do último dia do ano em que for devido.