

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

JULIANA COELHO CONRADO

**PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/ OU RESULTADOS: UM ESTUDO MULTI-
CASO NO SETOR BANCÁRIO**

FLORIANÓPOLIS

2008

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS: UM ESTUDO MULTI-CASO
NO SETOR BANCÁRIO**

Monografia apresentada ao curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof^ª. Dr^ª. Valdirene Gasparetto

FLORIANÓPOLIS

2008

JULIANA COELHO CONRADO

**PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS: UM ESTUDO MULTI-CASO
NO SETOR BANCÁRIO**

Esta monografia foi apresentada como trabalho de conclusão do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina, obtendo a nota (média geral) de _____ atribuída pela banca constituída pela orientadora e membros abaixo mencionados.

Prof^a. Dr^a. Valdirene Gasparetto

Coordenadora de Monografia do Departamento de Ciências Contábeis

Professores que compuseram a banca:

Prof^a. Dr^a. Valdirene Gasparetto (Orientadora)

Prof^a. Msc. Fabrícia Silva da Rosa

Prof^a. Dr^a. Marina Keiko Nakayama

Florianópolis, 25 de junho de 2008.

Dedico este trabalho à minha família.

*Ao meu esposo Edgar, aos meus
pais Agostinho e Salete e ao
meu irmão Leandro.*

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a DEUS, pela minha vida.

Aos meus pais Agostinho e Salete, por todos os ensinamentos e valores que sempre me transmitiram e pela preocupação que sempre tiveram com meus estudos.

Ao meu irmão Leandro, pela amizade e pelos momentos de descontração.

Ao meu esposo Edgar, companheiro de todas as horas, que está sempre do meu lado incentivando meus projetos. Obrigada pela sua paciência, por seu carinho e por todas as palavras de incentivo, que me ajudaram a manter a tranquilidade para concluir esta pesquisa.

À professora Valdirene Gasparetto, que foi fundamental na realização deste trabalho. Obrigada professora, pela dedicação e competência de sua orientação.

Às professoras Fabrícia Silva da Rosa e Marina Keiko Nakayama, por aceitar o convite e pela disponibilidade em participar da banca examinadora deste trabalho.

Ao Sindicato dos empregados em estabelecimentos bancários de Florianópolis e região, que auxiliou no desenvolvimento deste trabalho, através das informações e dúvidas esclarecidas.

Agradeço a todos os amigos que conquistei durante esta caminhada na UFSC. Em especial a Analice, Tatiani e Renata, pela convivência e pela amizade que partilhamos durante nosso caminhar.

A todos os professores que, durante este percurso, contribuíram para minha formação acadêmica.

Por fim, e não menos importante, a todos aqueles que direta ou indiretamente contribuíram para a realização deste trabalho.

“ O que importa na vida não é o ponto de partida, mas a caminhada.
Caminhando e semeando, no fim terás o que colher!”

(Cora Coralina).

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	TEMA E PROBLEMA	11
1.2	OBJETIVOS.....	13
1.2.1	Objetivo geral	13
1.2.2	Objetivos específicos.....	13
1.3	JUSTIFICATIVA	14
1.4	METODOLOGIA	14
1.4.1	Coleta dos dados	15
1.4.2	Análise dos dados.....	16
1.5	LIMITAÇÕES DO TRABALHO	17
1.6	ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	17
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	18
2.1	MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS E AS FORMAS DE REMUNERAÇÃO.....	18
2.2	REMUNERAÇÃO FUNCIONAL	19
2.3	REMUNERAÇÃO ESTRATÉGICA.....	22
2.3.1	Salário indireto	22
2.3.2	Remuneração por habilidades.....	23
2.3.3	Remuneração por competências	24
2.3.4	Previdência complementar	25
2.3.5	Participação acionária	26
2.3.6	Alternativas criativas	27
2.3.7	Remuneração variável	29
2.3.7.1	Origem e evolução dos programas de PLR	30
2.3.7.2	Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000.....	32
2.3.7.3	Participação nos lucros	34
2.3.7.4	Participação nos resultados	35
2.3.7.5	Tributação da PLR.....	37
3	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	38
3.1	O SETOR BANCÁRIO.....	38
3.2	O ESTUDO MULTI-CASO NO SETOR BANCÁRIO	40
3.3	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS ACORDOS DE PLR.....	41
3.3.1	Classificação dos programas	42
3.3.2	Forma de distribuição	42
3.3.3	Periodicidade de distribuição	47
3.3.4	Beneficiados pelos programas	48
3.4	ANÁLISE COMPARATIVA DOS ACORDOS DE PLR.....	50
4	CONCLUSÕES E SUGESTÕES PARA FUTUROS TRABALHOS.....	52
4.1	CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
4.2	SUGESTÕES PARA FUTUROS TRABALHOS	53
	REFERÊNCIAS	55
	ANEXO A - LEI Nº. 10.101, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.	60

ANEXO B – ACORDO FENABAN	62
ANEXO C – ACORDO BANCO DO BRASIL.....	69
ANEXO D – ACORDO CAIXA ECONÔMICA FEDERAL	74

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Tendências declinantes e ascendentes nas organizações.....	19
Quadro 2: Fundamentos e tendências da remuneração funcional.	20
Quadro 3: Vantagens dos planos de previdência complementar.....	26
Quadro 4: Reforçadores de comportamento utilizados pelas empresas.	28
Quadro 5: Vantagens e fatores condicionantes da remuneração variável.	29
Quadro 6: Diferenças entre sistemas de participação nos lucros e nos resultados.....	33
Quadro 7: Indicadores de lucro na participação nos lucros.....	34
Quadro 8: Análise comparativa do critério de lucro.....	35
Quadro 9: Indicadores de resultado na participação nos resultados.....	36
Quadro 10: Vantagens e desvantagens do critério de resultados.....	36
Quadro 11: Lucro líquido anual dos seis maiores bancos do Brasil - 2006/2007.	40
Quadro 12: Classificação dos programas de PLR.	42
Quadro 13: Forma de distribuição da PLR, no acordo da FENABAN.	43
Quadro 14: Forma de distribuição da PLR, no acordo do BB.....	44
Quadro 15: Pontuação x percentual de pagamento da PLR.....	45
Quadro 16: Forma de distribuição da PLR, no acordo da CEF.....	46
Quadro 17: Periodicidade da distribuição/pagamento da PLR.....	47
Quadro 18: Beneficiados pelo programa de PLR da FENABAN.	48
Quadro 19: Beneficiados pelo programa de PLR do BB.....	49
Quadro 20: Beneficiados pelo programa de PLR da CEF.....	49

LISTA DE SIGLAS

AABB: Associação atlética banco do Brasil
ATB: Acordo de trabalho do banco
BACEN: Banco central do Brasil
BNDES: Banco nacional de desenvolvimento econômico e social
BB: Banco do Brasil
BPB: Banco popular do Brasil
CEF: Caixa econômica federal
CLT: Consolidação das leis do trabalho
CVM: Comissão de valores mobiliários
DIEESE: Departamento intersindical de estatística e estudos sócio econômicos
FENABAN: Federação nacional dos bancos
FENABB: Federação das AABB
FBB: Fundação banco do Brasil
IRRF: Imposto de renda retido na fonte
MP: Medida provisória
PCS: Plano de cargos e salários
PLR: Participação nos lucros e/ou resultados
RH: Recursos humanos

RESUMO

CONRADO, Juliana Coelho. **Participação nos lucros e resultados**: Um estudo multi-caso no setor bancário. 2008. 77 fl. Monografia (Ciências Contábeis) – Departamento de Ciências Contábeis, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

As organizações encontram-se em um cenário em constantes transformações. Para acompanhar as mudanças e manterem-se competitivas, as empresas precisam investir em modelos eficazes de gestão e de remuneração, que tornem os funcionários parceiros da empresa e os motivem a conquistar os objetivos organizacionais. A remuneração exerce um importante papel na motivação dos colaboradores. Além do sistema tradicional ou fixo, há várias outras formas de remuneração, que auxiliam a empresa no alcance dos resultados almejados. O foco deste trabalho é uma forma de remuneração variável, ou seja, a participação nos lucros e/ou resultados (PLR), que atualmente é praticada em vários setores econômicos. No Brasil, a participação nos lucros e/ou resultados vem sendo prevista desde a Constituição Federal de 1946, constando também na versão de 1967 e encontra-se hoje no art. 7, inciso XI, da Constituição Federal de 1988. Esta pesquisa tem como objetivo analisar como o setor bancário atuante em Florianópolis/SC distribui a participação nos lucros e/ou resultados. Classifica-se quanto aos objetivos, como descritiva, quanto à abordagem do problema como qualitativa e quanto aos procedimentos técnicos utilizados, em pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e estudo multi-caso. Para a realização da pesquisa, foram analisados os acordos de PLR arquivados no sindicato da categoria (Acordo da FENABAN, Acordo do BB e Acordo da CEF), onde com base em quatro critérios em comum nos acordos (classificação dos programas, forma de distribuição, periodicidade de distribuição e os beneficiados pelos programas de PLR) realizou-se a discussão e análise. Conclui-se que o setor bancário atuante em Florianópolis/SC, distribui participação nos lucros e também participação nos lucros e nos resultados. Quanto à periodicidade de distribuição, o setor utiliza periodicidade anual (acordo da FENABAN e acordo da CEF) e periodicidade semestral (acordo do BB). Quanto aos beneficiados e à forma pela qual é distribuída a PLR, estes são evidenciados nos acordos de PLR, cada qual com suas particularidades.

Palavras – chave: Remuneração variável. PLR. Bancos.

1 INTRODUÇÃO

A sociedade e as organizações caracterizam-se, atualmente, por ambientes em constante transformação. Isso decorre do surgimento de inúmeras tecnologias, novas informações, ameaças e oportunidades, o que leva as empresas a demandar maior flexibilidade e adequação a essa realidade.

Diante das pressões competitivas crescentes e com intuito de conquistarem mercado, essas organizações buscam melhorar seu desempenho e, conseqüentemente, a lucratividade. Para que isso se concretize, é necessário que as empresas adotem um modelo de gestão que seja adequado à obtenção dos resultados almejados.

É essencial, nesse cenário, tomar decisões como reduzir custos, aumentar produção, buscar soluções rápidas e criativas ou mesmo adotar um novo modo de administrar as pessoas na empresa, ou seja, investir em um método mais eficaz de gestão que motive e recompense os colaboradores com base nos aspectos que são importantes para a empresa.

No cenário em que as empresas encontram-se atualmente, cada vez mais elas aderem, além dos sistemas de remuneração tradicional (remuneração fixa baseada em cargos), a sistemas de remuneração estratégica, que é a “combinação equilibrada de diferentes formas de remuneração” (WOOD JR; PICARELLI FILHO, 2007, p.38).

A remuneração estratégica interessa a empresas e funcionários, sendo visualizada por óticas diferentes. Para o funcionário, representa a possibilidade de ganhos extras, considerado um incentivo ao aumento da motivação e, conseqüentemente, na produtividade, parte esta que passa a interessar também às empresas.

1.1 TEMA E PROBLEMA

Visando obter sucesso no mercado competitivo atual, as organizações analisam e reformulam suas estratégias gerenciais, buscam formas de melhorar a sua gestão, e para isso é muito importante que haja comprometimento dos funcionários. De acordo com Wood Jr. e Picarelli Filho (2007, p.38), “a multiplicidade de formas de remuneração tem crescido devido à necessidade de encontrar maneiras criativas para aumentar o vínculo entre as empresas e seus funcionários”.

Dentre essas formas de remunerar os funcionários, há a remuneração fixa, dita tradicional, e diversas outras formas como o salário indireto, a remuneração por habilidades, a remuneração por competências, a previdência complementar, a participação acionária, as alternativas criativas e a remuneração variável, que junto com a primeira formam os sistemas de remuneração estratégica.

Uma dessas formas de remuneração, a participação nos lucros e/ou resultados, além de ser uma forma de motivar os funcionários, de incentivar o aumento da produtividade e de trazê-los para junto da empresa em busca de resultados organizacionais, é uma maneira legal de distribuir renda ou remunerar, sem que a empresa incorra em encargos trabalhistas.

A remuneração estratégica, neste caso a participação nos lucros e/ou resultados (PLR), segundo Wood Jr. e Picarelli Filho (2007), foi regulamentado no final do mandato do presidente Itamar Franco, quando foi sancionada a Medida Provisória nº. 794, sendo que após sucessivas reedições, a PLR foi promulgada pela Lei 10.101 de 19/12/2000 (ANEXO A).

A participação nos lucros e/ou resultados “não substitui ou complementa a remuneração devida aos empregados, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade” (BRASIL, 2000). Além disso, o plano de participação nos lucros e/ou resultados visa que os benefícios decorrentes do crescimento da organização sejam compartilhados com os funcionários.

A participação nos lucros e/ou resultados tem o intuito de recompensar, tanto as contribuições individuais e das equipes, quanto à consequência disto em relação aos resultados globais da empresa, pois é preciso, sobretudo, motivar e recompensar os funcionários para que estes se tornem parceiros da organização. “A motivação no trabalho é fundamental para que as pessoas passem a exercer suas potencialidades a favor da empresa [...]” (CORRÊA, 1999, p. 33).

Para que um plano de participação nos lucros e/ou resultados obtenha o sucesso esperado pela organização, é essencial que haja investimento e seriedade. Segundo Corrêa (1999, p. 20),

a consolidação de um programa de participação nos lucros ou resultados depende da seriedade atribuída e da qualidade de sua execução. Nesse sentido, é necessário investir no desenvolvimento e treinamento do programa na fase de implantação, de forma que estes consigam fazer seu potencial florescer, estimulando uma contribuição com seriedade e qualidade.

Em vários setores econômicos, observam-se práticas de remuneração estratégica. Para fins deste trabalho, definiu-se que o estudo seria restrito a um setor, o bancário.

O setor bancário tem se destacado, no país, como um setor que tem apresentado alta lucratividade, sendo que segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2007), no primeiro semestre de 2007 o lucro conjunto dos seis maiores bancos do país (Banco do Brasil, Bradesco, Itaú, Caixa Econômica Federal, ABN Amro e Unibanco), foi de 60% do lucro total do sistema financeiro nacional, totalizando R\$ 14,9 bilhões.

Deste modo, o presente trabalho aborda o tema participação nos lucros e/ou resultados, com o intuito de responder a seguinte questão-problema: a partir dos acordos de participação nos lucros e/ou resultados arquivados no sindicato da categoria, como o setor bancário atuante em Florianópolis/SC distribui participação nos lucros e/ou resultados?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Analisar, através dos acordos de participação nos lucros e/ou resultados arquivados no sindicato da categoria, como o setor bancário atuante em Florianópolis/SC distribui participação nos lucros e/ou resultados.

1.2.2 Objetivos específicos

De forma específica o trabalho busca:

- Apresentar os principais modelos de remuneração que podem ser utilizados pelas empresas;
- Identificar os tipos de programas e a forma de distribuição de PLR utilizados nos bancos atuantes em Florianópolis/SC;
- Demonstrar a periodicidade e os beneficiados pela distribuição da PLR identificados na amostra da pesquisa;

- Analisar comparativamente os programas de PLR do setor bancário atuante em Florianópolis/SC, a partir da classificação dos programas, da forma de distribuição, da periodicidade de distribuição e dos beneficiados.

1.3 JUSTIFICATIVA

Na definição da sua política de remuneração, as organizações têm a opção de remunerar seus trabalhadores através de remuneração fixa, apenas, ou de adotar, além desta, outras formas de remuneração, que formariam então um sistema de remuneração estratégica.

Um programa de remuneração estratégica, envolvendo a remuneração fixa e, no caso deste trabalho, a participação nos lucros e/ou resultados, é uma forma de remunerar os funcionários, incentivá-los com relação ao desempenho e comprometimento com a empresa no alcance dos objetivos e metas. Esse programa deve conter regras claras, objetivas e, possíveis de serem alcançadas. Com intuito de impulsionar os resultados, várias empresas passaram a aderir a estes programas, pois as auxiliam na busca do comprometimento dos funcionários pelo alcance dos resultados organizacionais almejados.

Neste trabalho, aborda-se especificamente o setor de serviços. Neste setor, é essencial que os colaboradores sejam motivados a exercer suas tarefas, pois a partir do momento em que a empresa mantém seu quadro de colaboradores motivados e em harmonia, é mais fácil de alcançar resultados positivos. O caminho para o sucesso, no setor de serviços, é prestar serviços e atender os clientes com qualidade, para que haja fidelidade dos mesmos diante o ambiente competitivo no qual as empresas estão inseridas.

Portanto, o presente trabalho justifica-se pela discussão que faz sobre como o setor bancário atuante em Florianópolis/SC está aplicando o programa de participação nos lucros e/ou resultados.

1.4 METODOLOGIA

Pesquisa é um procedimento sistemático que visa responder problemas que são propostos. É realizada quando as informações para responder tal problema não são suficientes

ou mesmo quando as informações estão disponíveis, mas desordenadas de tal modo que não se possa relacioná-las adequadamente ao problema (GIL, 2002). Neste sentido, a pesquisa tem a forma de uma investigação, que visa responder questões ou problemas diversificados, através da utilização de procedimentos científicos.

De modo mais específico, esta pesquisa é apresentada sob a forma de uma monografia, que “[...] é um trabalho acadêmico que objetiva a reflexão sobre um tema ou problema específico e que resulta de um procedimento de investigação sistemática” (LONGARAY; BEUREN, 2003, p.40).

Para a execução desta monografia, foi realizada uma pesquisa que quanto aos objetivos, classifica-se como descritiva, pois “[...] tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relação entre variáveis” (GIL, 2002, p.42).

Com relação à abordagem do problema, a pesquisa é classificada como qualitativa, e quanto aos procedimentos técnicos utilizados, foi realizado um levantamento bibliográfico, com a utilização de livros, artigos, teses, dissertações e materiais disponibilizados via internet, sem a utilização de métodos estatísticos para alcançar o objetivo proposto no início do trabalho e com intuito de produzir conhecimento a respeito do tema escolhido. Para Hammes (2000), conhecimento é a informação ou noção que é adquirida pelo estudo ou mesmo pela experiência.

Além do levantamento bibliográfico, utiliza-se no trabalho, como procedimento técnico a pesquisa documental, pois foi necessário efetuar a coleta dos dados em documentos, com intuito analisá-los e interpretá-los, para alcançar os objetivos propostos da pesquisa. Na seqüência (seções 1.4.1 e 1.4.2), discute-se, mais especificamente, a coleta e a análise dos dados.

Ainda com relação aos procedimentos técnicos, utiliza-se nesta pesquisa um estudo multi-caso, pois “os estudos de caso podem ser constituídos tanto de um único quanto de múltiplos casos” (GIL, 2002. p.139).

1.4.1 Coleta dos dados

O critério de coleta de dados utilizado neste trabalho foi a pesquisa documental. De acordo com Gil (2002), a pesquisa documental assemelha-se à pesquisa bibliográfica, sendo

que a diferença está na natureza das fontes, ou seja, enquanto a pesquisa bibliográfica utiliza materiais constituídos basicamente de livros e revistas impressos ou em meio eletrônico, a pesquisa documental utiliza materiais que podem aparecer sob diversos formatos. Podem aparecer sob forma de fichas, mapas, cartas, fotografias, dentre outros.

Neste caso, a coleta dos dados foi realizada através dos acordos de participação nos lucros e/ou resultados, que são documentos arquivados no Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Florianópolis e Região, instituição que também os disponibiliza para consulta, através de sua *homepage* ou mesmo impresso.

Os acordos de PLR do setor bancário atuante em Florianópolis/SC foram obtidos junto ao sindicato da categoria através de visita, que se deu no mês de Setembro de 2007, quando foram obtidos três acordos do exercício de 2006, pois não haviam acordos arquivados referente ao exercício de 2007. Posteriormente, em janeiro/2008, obteve-se a informação do sindicato, via e-mail, de que acordos de PLR referentes ao exercício de 2007 já estavam publicados na *homepage* do sindicato. Sendo assim, foram coletados os mesmos três acordos identificados na visita, mas referente ao exercício de 2007:

- Acordo 01 (ANEXO B): celebrado entre os Sindicatos dos empregados em estabelecimentos bancários e a Federação Nacional dos Bancos;
- Acordo 02 (ANEXO C): entre o Banco do Brasil S.A. e a Confederação Nacional dos trabalhadores do ramo financeiro, as Federações e os Sindicatos dos empregados em estabelecimentos bancários;
- Acordo 03 (ANEXO D): entre a Caixa Econômica Federal e a Confederação Nacional dos trabalhadores no ramo financeiro e os sindicatos dos empregados em estabelecimentos bancários.

1.4.2 Análise dos dados

Os dados coletados nos acordos de PLR foram separados e organizados, para a futura análise. Depois de separado todo o material, fez-se a leitura, onde foram identificados os dados comuns nos três acordos, os quais foram classificados no trabalho como critérios, sendo eles: classificação dos programas, forma de distribuição, periodicidade de distribuição e os beneficiados pelos programas de PLR.

Esses critérios comuns previamente estabelecidos, identificados nos acordos, foram apresentados no estudo multi-caso sob forma de quadros. Através desses dados realizou-se uma discussão e posteriormente uma análise comparativa a respeito dos critérios.

1.5 LIMITAÇÕES DO TRABALHO

A pesquisa limita-se às informações coletadas em três acordos de participação nos lucros e/ou resultados, disponibilizados pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Florianópolis e Região, referentes apenas ao exercício de 2007.

A análise foi realizada a partir de quatro critérios apenas (classificação dos programas, forma de distribuição, periodicidade de distribuição e beneficiados pelos programas de PLR). Outros critérios de análise poderiam ter sido considerados.

1.6 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

O trabalho está estruturado em quatro capítulos. No primeiro capítulo, faz-se a introdução, contendo as considerações iniciais sobre o assunto, o tema a ser estudado e o problema. Em seguida são identificados os objetivos, tanto geral quanto os específicos, a justificativa do trabalho, a metodologia adotada, as limitações do trabalho e a organização.

O segundo capítulo contém o referencial teórico, abordando mudanças organizacionais e as formas de remuneração, remuneração funcional, sistemas de remuneração estratégica, origem e evolução dos programas de PLR, a Lei 10.101 de 19/12/2000, a participação nos lucros, a participação nos resultados e, por fim, a tributação da PLR.

No terceiro capítulo é realizada a apresentação e análise dos dados. Inicia-se o capítulo com a caracterização do setor bancário que é o foco da pesquisa, após, aborda-se o estudo multi-caso no setor bancário, a apresentação e discussão dos acordos de PLR e, por fim, a análise comparativa dos acordos de PLR.

No último capítulo são apresentadas as conclusões e as sugestões para futuros trabalhos.

Na seqüência do trabalho, são apresentadas as referências e os anexos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo apresenta-se o referencial teórico que sustenta a pesquisa. Inicia-se o capítulo discutindo as mudanças organizacionais e as formas de remuneração. Após, aborda-se a remuneração funcional e a remuneração estratégica e em seguida o tema central da pesquisa que é a participação nos lucros e/ou resultados. Na seqüência, apresenta-se a origem e evolução dos programas de PLR, a Lei 10.101/2000, a participação nos lucros, a participação nos resultados e encerra-se o capítulo discutindo a tributação da PLR.

2.1 MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS E AS FORMAS DE REMUNERAÇÃO

Percebe-se, segundo Stoner e Freeman (1999), que o ambiente externo passa por mudanças contínuas e rápidas, com efeitos sobre as organizações e também sobre suas estratégias administrativas. A mudança é inevitável nas organizações, pois os mercados se alteram, os concorrentes oferecem novos produtos ou mesmo serviços e surgem também novas tecnologias (STONER; FREEMAN, 1999).

Robins e Decenso (2004) afirmam ainda que a mudança é uma realidade das organizações, e corresponde a todas as alterações que ocorrem nesses ambientes, seja na estrutura, na tecnologia ou mesmo nas pessoas.

Stoner e Freeman (1999) afirmam que:

hoje, mais do que nunca, os administradores sofrem uma pressão cada vez maior para prever e responder a essa quantidade de forças externas, e para pensar globalmente. Assim, muitos estão usando o “pensamento estratégico” para responder ao ambiente em rápida mudança [...].

Essas mudanças também têm levado ao surgimento, conforme Vergara (2000), de novas estruturas organizacionais, onde ganha destaque a redução dos níveis hierárquicos e verifica-se ênfase crescente nas equipes multifuncionais, com alto grau de autonomia.

Para Wood Jr. e Picarelli Filho (2007, p.34), “ basta olhar ao redor para ver que as pesadas estruturas hierárquicas estão desaparecendo”. No entanto, em seu lugar estão surgindo estruturas mais flexíveis, com autonomia nos grupos e nos indivíduos.

Através do Quadro 1, de Wood Jr. (1994 *apud* WOOD JR.; PICARELLI FILHO, 2007. p 28), verifica-se que a tendência é que o modelo de organização burocrática, de hierarquia rígida, divisão de tarefas e centralização nas decisões está em declínio em função da necessidade das empresas conviverem com as mudanças que estão ocorrendo nesse novo

ambiente dos negócios. No novo modelo de organização, a hierarquia já não é tão rígida, ou seja, tarefas e decisões são descentralizadas e o foco está nos recursos humanos e não mais no capital.

	Tendência Declinante	Tendência Ascendente
Características do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Reprodutibilidade; • Rigidez; • Divisão de tarefas; • Formação prévia; • Liderança autoritária. 	<ul style="list-style-type: none"> • Criatividade; • Flexibilidade; • Interfaces nebulosas, redundâncias e multiespecialização; • Aprendizado contínuo; • Liderança interacional.
Estruturas Organizacionais	<ul style="list-style-type: none"> • Hierarquia vertical, rede Matricial; • Centralização; • Perenidade; • Aglutinação de funções. 	<ul style="list-style-type: none"> • Redução de níveis; Hierárquicos; • Descentralização e autonomia; • Instabilidade como fator de evolução; • Terceirização.
Características da Gestão empresarial	<ul style="list-style-type: none"> • Foco no capital; • Teorias quantitativas; • Distância entre capital e trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> • Foco nos recursos humanos; • Foco na gestão da informação; • Visão comum, identidade e valores compartilhados; • Colaboração e participação.

Quadro 1: Tendências declinantes e ascendentes nas organizações.

Fonte: Wood Jr. (1994 *apud* WOOD JR.; PICARELLI FILHO, 2007. p 28).

Segundo Coopers e Lybrand (1996, p. 32), “é natural que, no final das contas, todas essas mudanças no mundo das organizações tenham reflexos no trabalho”.

Sendo assim, cabe a cada organização a tarefa de preparar os trabalhadores, dos quais as empresas dependerão para atingir o novo padrão imposto pela concorrência, sendo que ao preparar sua mão-de-obra, a empresa deve formar seus trabalhadores cada vez de modo mais amplo e possuir um quadro de recursos humanos qualificado e motivado (PONTES, 2002).

Neste sentido, a remuneração pode cumprir importante papel como fator motivacional dos trabalhadores, pois as empresas têm a opção de remunerar seus funcionários utilizando os modelos de remuneração tradicional ou modelos de remuneração estratégica.

2.2 REMUNERAÇÃO FUNCIONAL

Conhecida como remuneração por cargos, a remuneração funcional – fixa - é a forma tradicional utilizada pelas empresas, representando a forma de remuneração mais utilizada (WOOD JR.; PICARELLI FILHO, 2007).

“Em uma era de competitividade, a remuneração fixa tornou-se insuficiente para motivar e incentivar as pessoas, para obter um comportamento proativo, empreendedor e eficaz na busca de metas e de resultados excelentes” (CHIAVENATO, 2002, p.248).

Wood Jr. e Picarelli Filho (2007, p.34) afirmam que

a utilização de instrumentos como descrições de cargos, organogramas e planos de cargos e salários permite a muitas empresas atingir um patamar mínimo de estruturação na gestão de seus recursos humanos. Entretanto quando aplicados nesta condição de exclusão de outras formas, esses sistemas podem tornar-se anacrônicos em relação às novas formas de organização do trabalho e ao próprio direcionamento estratégico da empresa.

Para Wood Jr. e Picarelli Filho (2007), a remuneração funcional é um sistema que foi desenvolvido para as chamadas organizações burocráticas, organizadas de acordo com princípios como: a divisão rígida de funções, linhas de autoridades e responsabilidades bem definidas e com foco no controle, sendo que nas empresas modernas essas características estão desaparecendo e dando lugar a modelos flexíveis, focados nos trabalhos em grupo e na partilha de responsabilidades.

Neste sentido, através do Quadro 2, pode-se perceber fundamentos e tendências do modelo de remuneração funcional.

Item	Fundamento	Tendência
Estrutura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Hierarquia rígida; • Elevado número de níveis hierárquicos; • Ascensão salarial por meio de promoções. 	<ul style="list-style-type: none"> • Modelos flexíveis; • Poucos níveis hierárquicos; • Ascensão salarial por meio do desenvolvimento profissional.
Amplitude de ação	<ul style="list-style-type: none"> • Restrita e bem definida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ampla e mal definida; • Varia em função do perfil do profissional.
Definições de Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Clara. 	<ul style="list-style-type: none"> • Difusa; • Orientação para a visão e objetivos compartilhados.
Processo decisório	<ul style="list-style-type: none"> • Papéis e forma de tomada de decisão bem definidos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contingencial.

Quadro 2: Fundamentos e tendências da remuneração funcional.

Fonte: Wood Jr. e Picarelli Filho (2007, p. 53).

Segundo Coopers e Lybrand (1996), as empresas continuam utilizando o modelo de remuneração tradicional ou funcional, por ser implantado junto com um plano de cargos e salários (PSC). Isso ajuda a dar coerência interna na organização e também permitir equidade externa, ou seja, a empresa pode efetuar pesquisas salariais para comparar seus salários com os do mercado. Além da equidade externa, esse modelo permite a equidade interna, onde os

salários são estabelecidos por regras aplicáveis a todos da empresa, produzindo sentimento de justiça entre os funcionários.

Um sistema de remuneração funcional, conforme Coopers e Lybrand (1996), é composto de cinco principais componentes, demonstrados a seguir:

- *Descrição dos cargos:* é a base do sistema. Normalmente é realizada por profissionais da área de Recursos humanos (RH) ou por superiores hierárquicos, por intermédio de entrevistas e observações.
- *Avaliação dos cargos:* é a transformação de dados qualitativos em dados quantitativos, visando estabelecer uma base única de comparação. Quem realiza essa atividade é um comitê formado por um superior hierárquico e seus pares. A avaliação focaliza quatro áreas: conhecimentos e habilidades, complexidade das atividades, escopo e níveis de responsabilidades e condições gerais para o trabalho.
- *Faixas salariais:* são construídas com base em pesquisas salariais e nas diretrizes internas da empresa. A amplitude das faixas salariais demonstra o limite mínimo e máximo que a empresa pretende pagar para cada cargo.
- *Política salarial:* essa política deve ser compatível com o perfil do profissional que a empresa quer atrair. A empresa deve também definir os procedimentos relativos a administração de salários, como as formas de reajustes e a frequência de avaliação dos cargos.
- *Pesquisa salarial:* serve de apoio à administração de salários. Geralmente é realizada por empresas especializadas, que coletam e analisam dados de um grande número de cargos do mercado, demonstrando um relatório com estatísticas e tendências.

Segundo Coopers e Lybrand (1996), os sistemas tradicionais de remuneração não levam em consideração a orientação estratégica da organização e nem a visão de futuro, e segundo Wood Jr. e Picarelli Filho (2007, p. 37), “ocorre que uma das metas mais importantes para as organizações modernas é justamente convergir esforços, alinhando seus recursos para realizar sua visão de futuro”. Por isso, essas transformações exigem que a empresa adote novos modelos de remuneração, sendo que surgem cada vez mais diversificadas formas de remunerar com intuito de fazer crescer o vínculo entre a empresa e o empregado e contribuir para a eficácia organizacional.

2.3 REMUNERAÇÃO ESTRATÉGICA

Remuneração estratégica é aquela que representa um modelo de compensação que permite premiar os empregados da empresa que, por uma razão ou outra, se destacam dos demais em determinado período (MARRAS, 2002).

Esse modelo de remuneração normalmente representa um adicional à remuneração funcional que o trabalhador recebe. Neste sentido, Marras (2002) afirma que as organizações tendem a praticar remuneração estratégica visando alavancar seus resultados. Por meio desses sistemas de remuneração conseguem oferecer um *plus* necessário para obtenção tanto de produtividade quanto da competitividade exigidos atualmente pelo contexto globalizado no mundo dos negócios.

A seguir, são demonstrados os principais modelos de remuneração estratégica que podem ser empregados pelas empresas na composição do seu sistema de remuneração estratégica, em conjunto com o modelo de remuneração tradicional.

2.3.1 Salário indireto

Como salário indireto, estão compreendidos os benefícios oferecidos pelas empresas aos seus funcionários, que para Coopers e Lybrand (1996), costumam ser fatores de decisão na aceitação de ofertas de emprego.

O salário indireto, segundo Wood Jr. e Picarelli Filho (2007), é importante também com relação à imagem da empresa na sociedade, onde algumas se destacam por oferecer vantagens excepcionais. Essas ofertas são essenciais na atração da mão-de-obra, pois para os funcionários as vantagens ou benefícios oferecidos pela empresa são fatores de decisão para permanência na mesma empresa ou aceitação de uma nova oportunidade de trabalho.

Nesse contexto, Coopers e Lybrand (1996) afirmam que os benefícios são oferecidos como pacotes, em que os itens variam de acordo com o nível hierárquico do profissional, sendo que os esforços são premiados pela ascensão da carreira, onde cargo mais alto significa tanto salário mais alto, quanto pacote de benefícios maior.

Segundo a pesquisa realizada durante o quarto trimestre de 2007 pela Vidalink com o apoio da Deloitte, em 140 empresas do ramo de saúde, no Brasil o benefício que predomina é

o plano de saúde, oferecido por 99% das empresas participantes. O segundo benefício mais encontrado é o benefício alimentação, presente em 95% das empresas pesquisadas. No caso de benefício odontológico, 84% das empresas participantes oferecem esse tipo de plano. Já o benefício em medicamentos é oferecido por 83% das empresas pesquisadas (VIDALINK; DELOITTE, 2008).

2.3.2 Remuneração por habilidades

Esta forma de remuneração constitui um sistema que recompensa fundamentalmente os avanços dos trabalhadores, onde para progredir salarialmente o empregado deve demonstrar um desenvolvimento com relação às suas aptidões e da maneira como as aplica na organização (MARRAS, 2002).

Esse modelo de remuneração é utilizado pelas empresas para remunerar os trabalhadores de nível operacional. Para Marras (2002), o foco dessa forma de remuneração é a capacitação dos empregados, onde quanto maior o nível de habilidade que estes conseguem assimilar na organização, em contrapartida, maior o nível de remuneração recebida.

Para Wood Jr. e Picarelli Filho (2007, p. 62), “[...] uma habilidade pode ser definida como a capacidade de realizar uma tarefa ou um conjunto de tarefas, em conformidade com determinados padrões exigidos pela organização”.

Segundo Hipólito (2001 *apud* VILLAR, 2003, p.53),

a principal vantagem do sistema de remuneração por habilidades é a maior flexibilidade no uso da força de trabalho, com a ruptura do conceito de cargos e à maior capacitação dos profissionais, embora existam limitações e dificuldades de expansão de sua aplicação.

Neste sentido, Gil (2001) também afirma que, na medida em que os empregados adquirem mais habilidades tornam-se mais flexíveis, isso não somente por eles se tornarem capazes de realizar vários papéis, mas também por compreender de forma mais ampla o processo de trabalho e também sua contribuição para a organização.

O surgimento da remuneração por habilidades, para Coopers e Lybrand (1996), é decorrente do aumento da complexidade do ambiente dos negócios, onde a tendência é de que as estruturas organizacionais tenham um número menor de níveis hierárquicos e maior autonomia para os indivíduos e grupos; que o trabalho em grupo seja valorizado; que haja

aumento da exigência de multiespecialização e visão sistêmica; que seja focado o aperfeiçoamento contínuo e que haja pressões para reduzir custos de pessoal.

Conforme Wood Jr. e Picarelli Filho (2007), um sistema de remuneração por habilidades tem por objetivos:

- Remunerar segundo habilidades desenvolvidas e aplicadas ao trabalho;
- Alinhar as capacidades dos trabalhadores com as estratégias e necessidades da organização;
- Favorecer o aprendizado contínuo na organização;
- Adequar um sistema de remuneração ao contexto organizacional;
- Superar a gestão tradicional que foca hierarquia rígida por uma gestão mais flexível, com foco no indivíduo.

2.3.3 Remuneração por competências

Esse modelo, segundo Marras (2002), representa uma evolução comparativamente ao modelo de remuneração por habilidades. A remuneração por competências aplica-se ao nível de funcionários com papéis de planejamento, controle, de liderança e também com responsabilidade de resultados, ou seja, em sentido amplo, aos administradores.

No sistema tradicional a base é o cargo ou função que o profissional ocupa na empresa e no sistema de remuneração por competências a base são as competências, segundo as quais os profissionais são avaliados (WOOD JR.; PICARELLI FILHO, 2007).

Gil (2001, p.190) também afirma que “a base desse tipo de remuneração é constituída pelas competências que o indivíduo possui; o cargo que ocupa e o tempo de serviço têm um papel secundário”.

Para implantar um programa de remuneração por competências, primeiramente devem ser identificadas as competências a serem recompensadas. Através da aquisição das competências identificadas inicialmente, os empregados fazem jus a um acréscimo na remuneração, ou seja, os salários são vinculados a um processo de certificação, onde o funcionário precisa demonstrar sua competência. (GIL, 2001).

Wood Jr e Picarelli Filho (2007) afirmam que a avaliação de competências dos profissionais é uma tarefa que merece uma atenção especial, pois dessa avaliação surge uma pontuação, a partir da qual é realizado o cálculo da remuneração.

A partir dos valores de mercado são elaboradas as faixas salariais que se relacionam de forma direta com a quantidade de pontos obtida pelo funcionário na avaliação. Sendo assim, a remuneração de cada profissional é resultado da avaliação onde, dependendo da pontuação, cada profissional recebe uma remuneração de acordo com a faixa salarial (WOOD JR. e PICARELLI FILHO, 2007).

2.3.4 Previdência complementar

Também conhecida como previdência privada, a previdência complementar é um investimento de longo prazo onde, segundo Wood Jr. e Picarelli Filho (2007), existe um contrato com uma empresa seguradora em que cada participante entrega mensalmente uma quantia a tal empresa, que aplica a quantia em ativos financeiros e imóveis, com objetivo de que, no final do contrato, os recursos depositados formem uma poupança, que serve como complemento à aposentadoria paga pela previdência pública.

Na visão de Wood Jr. e Picarelli Filho (2007), ao selecionar um plano de previdência complementar, as empresas têm duas opções:

- *Plano de benefício definido:* o empregador paga um benefício geralmente relacionado à função ou salário do funcionário. Nesse modelo os riscos e os resultados são assumidos pelo empregador e o funcionário sabe o valor de sua pensão no momento em que assina o contrato. Pelo fato do valor ser definido antes de saber a rentabilidade do dinheiro, mesmo que o investimento fracasse a administradora terá que pagar a aposentadoria que foi contratada.
- *Plano de contribuição definida:* nesse modelo a contribuição do empregador é conhecida previamente e, dependendo do plano, pode ser fixa ou não. Sendo assim, o valor do benefício só será conhecido no final do período de contribuição, dependendo de fatores como idade de ingresso e de aposentadoria e a própria rentabilidade obtida pela administradora nas aplicações. Os funcionários assumem os riscos e dependem dos resultados da aplicação para preservar o valor do benefício.

No Brasil, até o ano de 1985 existiam praticamente só planos de benefício definido, sendo que por volta da década de 1990, o plano de contribuição definida começou a ganhar força e passaram a ocorrer substituições dos planos de benefício definido (WOOD JR.; PICARELLI FILHO, 2007).

No ponto de vista de Wood Jr. e Picarelli Filho (2007), os planos de previdência complementar contribuem para o alinhamento entre esforços individuais e o direcionamento estratégico de cada empresa. Esses planos apresentam vantagens, tanto para a empresa quanto para o funcionário, como se verifica no Quadro 3.

Para a empresa	Para os funcionários
<ul style="list-style-type: none"> • Atração de talentos; • Melhoria das relações na empresa; • Estímulo à produtividade; • Renovação do quadro de pessoal; • Redução de custos com encargos e salários; • Redução de carga tributária. 	<ul style="list-style-type: none"> • Melhor qualidade de vida após a aposentadoria; • Redução da carga tributária; • Acesso facilitado a financiamentos e empréstimos; • Acesso a seguro de vida em grupo; • Acesso a convênios; • Defesa contra adversidades em qualquer momento.

Quadro 3: Vantagens dos planos de previdência complementar.

Fonte: Wood Jr. e Picarelli Filho (2007. p 96).

2.3.5 Participação acionária

Esse modelo consiste em remunerar resultados alcançados por meio de concessão de ações da empresa, tornando os funcionários sócios da organização, mais comprometidos e com possibilidade de obter lucros (MARRAS, 2002).

Um programa de participação acionária, conforme Coopers e Lybrand (1996), se diferencia de um programa de participação nos lucros pelo fato do primeiro oferecer ao funcionário a co-propriedade da empresa, focando compromisso de longo prazo, enquanto um plano de participação nos lucros recompensa o funcionário de acordo com o desempenho da empresa em curto prazo.

Ao estimular ou facilitar que o trabalhador se torne acionista, a empresa estará tendo co-responsáveis pelo sucesso ou mesmo pelo fracasso, fazendo com que o trabalhador colha frutos do sucesso ou do fracasso que contribuiu para alcançar (PONTES, 2002).

Wood Jr. e Picarelli Filho (2007) afirmam que, no Brasil, esta metodologia é mais freqüente entre as multinacionais. Não há, na legislação nacional, uma definição a respeito de critérios que devem ser observados, cabendo à empresa definir suas próprias regras a fim de

regulamentar seu plano. As principais formas de participação acionária, para Wood Jr. e Picarelli Filho (2007) são:

- *Distribuição de ações*: é a forma mais tradicional de participação. Esse modelo era restrito aos níveis hierárquicos mais altos e era diretamente proporcional aos resultados da empresa. Atualmente, as empresas estenderam esse modelo aos demais níveis hierárquicos.
- *Venda de ações*: trata-se de uma disponibilidade para os funcionários de um número limitado de ações, em condições especiais para pagamento. Geralmente, após a compra o participante tem pleno direito sobre as ações, mas podem ser estabelecidos períodos de carência com variação de dois a cinco anos.
- *Opções de compra*: é um direito que a empresa concede a seus funcionários, garantindo-lhes possibilidade de compra das ações a preço prefixado em uma data futura, sendo que, se o preço de mercado das ações, na data do exercício da opção, superar o preço fixado, há ganho para o funcionário.
- *Ações restritas*: é a concessão de ações com restrição no uso, onde as restrições geralmente são na forma de prazo de carência para pleno poder das ações, podendo estar relacionadas ao tempo de serviço na empresa ou mesmo a metas individuais ou corporativas. Caso as restrições não sejam respeitadas pelo funcionário, as ações podem ser confiscadas.
- *Ações virtuais*: esse modelo é utilizado em empresas de capital fechado no qual unidades idênticas a ações são criadas, onde o ajuste do valor é de acordo com o valor de mercado da empresa ou mesmo de seu desempenho. Esse modelo é mais utilizado quando há perspectiva de expansão da empresa, por meio de criação de novos negócios ou expansão dos negócios já existentes.
- *Direitos sobre valorização de ações*: nesse modelo de participação o funcionário recebe um montante que equivale à valorização de um número de ações da empresa, após certo período.

2.3.6 Alternativas criativas

As alternativas criativas podem ser utilizadas para reforçar comportamentos desejados pela empresa, incentivar a busca por inovações ou, até mesmo para amadurecer a relação entre a empresa e seus funcionários (COOPERS; LYBRAND, 1996).

“A remuneração estratégica, especialmente através do comportamento, exerce papel de destaque na dinâmica motivacional dos funcionários e serve de reforço a traços culturais e comportamentos (CLARO, 2004, p.33).”

Sendo assim, “reforço é qualquer estímulo que aumenta a probabilidade de uma resposta“ (FADIMAN, 1986 *apud* VILLAR, 2003, p.37).

Na implementação de um programa de incentivo, por exemplo, a empresa deve considerar qual ou quais dos tipos básicos de reforçadores de comportamento melhor se ajustam a seus objetivos e se a forma escolhida atende a critérios de eficácia (COOPERS; LYBRAND, 1996, p.101).

Neste contexto, os reforçadores de comportamentos utilizados pelas empresas podem apresentar-se sob diversas formas. Podem ser sociais, simbólicos, relacionados ao trabalho e também financeiros, conforme Wood Jr. e Picarelli Filho (2007) demonstram através do Quadro 4.

Social	Simbólico
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Definição:</i> algo que é transmitido ao funcionário, significando um reconhecimento por uma realização. • <i>Exemplos:</i> um agradecimento público, cartas de reconhecimento, jantares de comemoração. 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Definição:</i> algo que é dado ao funcionário, significando um reconhecimento por uma meta atingida ou uma realização importante. • <i>Exemplos:</i> passagens de avião para uma viagem com a família, entradas para um show.
Relacionado ao Trabalho	Financeiro
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Definição:</i> uma forma de ter reconhecimento diretamente relacionado ao trabalho do funcionário. • <i>Exemplos:</i> promoções, participações em projetos especiais, maiores responsabilidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Definição:</i> uma recompensa monetária por uma realização importante. • <i>Exemplos:</i> bônus, ações da empresa, prêmios especiais.

Quadro 4: Reforçadores de comportamento utilizados pelas empresas.
Fonte: Wilson (1995 *apud* WOOD JR; PICARELLI FILHO, 2007. p 123).

Para que os reforçadores de comportamento se tornem eficazes, Wood Jr. e Picarelli Filho (2007) afirmam que existem alguns critérios a serem considerados:

- *Critério da especificidade e prontidão:* o reconhecimento deve estar relacionado com o seu fato gerador e deve ser realizado imediatamente. O funcionário deve saber qual seu ato que motivou o prêmio.
- *Critério da contingência e personalização:* o reconhecimento deve ser realizado por algo que seja considerado importante pelo funcionário, ou seja, algo que ele valorize.
- *Critério da sinceridade:* o reconhecimento deve ser de forma sincera, pois cerimônias excessivamente formais podem trazer efeito contrário ao desejado pela empresa.

Neste sentido, Coopers e Lybrand (1996, p. 102) afirmam que “reconhecer o esforço do funcionário, dar-lhe *feedback* e orientação é parte do trabalho de todo líder”.

2.37 Remuneração variável

Segundo Coopers e Lybrand (1996, p.82), “como praticadas hoje, as diversas formas de remuneração variável podem ser classificadas em dois grandes grupos: a participação nos lucros e a remuneração por resultados”, a primeira baseada em resultados globais da empresa e a segunda em metas e objetivos negociados entre empresa e empregado. Coopers e Lybrand (1996, p. 83) afirmam ainda que:

a política de remuneração de uma organização é um conjunto de diferentes formas de recompensa que se complementam e buscam alinhar atitudes e comportamentos com os objetivos organizacionais. Dentro das várias formas que podem compor este *mix*, as alternativas de remuneração variável são justamente aquelas que mais adequadamente vinculam a busca de resultados com a recompensa.

A popularidade da remuneração variável é uma conseqüência dos processos de mudanças organizacionais que as empresas vêm passando. A partir dessas mudanças, surge nas empresas uma nova filosofia, que defende o trabalho em grupo, a orientação para os resultados e a melhoria contínua, o que faz com que as formas de remuneração variável ganhem força, visando integrar os diversos níveis da organização e alinhar esforços a fim de alcançar os objetivos organizacionais (WOOD JR.; PICARELLI FILHO, 2007).

De acordo com Wood Jr. e Picarelli Filho (2007), o Quadro 5 mostra as vantagens e os fatores condicionantes da remuneração variável.

Vantagens	Fatores Condicionantes
<ul style="list-style-type: none"> • Reforça cultura participativa e trabalho em grupo; • Melhora coordenação do trabalho; • Leva a uma visão mais abrangente do negócio e dos sistemas; • Incentiva a busca de inovações de produtos, processos e gestão; • Reduz resistência a mudanças; • Aumenta a pressão dos funcionários por sistemas de gestão mais eficazes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estruturas organizacionais pequenas (células, mini-fábricas etc.) para que o vínculo entre ação e resultado seja claro; • Sistemas de medição simples, transparentes e eficazes; • Atitude gerencial favorável à participação e ao trabalho em grupo; • Grupos maduros e capacitados; • Objetivos factíveis; • Cultura e sistemas que permitem aos funcionários participar da gestão.

Quadro 5: Vantagens e fatores condicionantes da remuneração variável.

Fonte: Wood Jr. e Picarelli Filho (2007, p.103).

O sucesso do sistema de remuneração variável depende tanto da sua simplicidade quanto da flexibilidade, sendo que o mesmo deve acompanhar todas as estratégias da empresa e suas mudanças, ou seja, de modo algum pode ser uma barreira às mudanças (COOPERS; LYBRAND, 1996).

As empresas têm operacionalizado a remuneração variável a partir de programas de participação nos lucros e de programas de participação nos resultados, comumente denominados de participação nos lucros e/ou resultados (PLR), conforme já mencionado anteriormente. Na seqüência deste trabalho, esses programas serão discutidos com maior detalhamento.

2.3.7.1 Origem e evolução dos programas de PLR

Com relação à origem dos programas de participação nos lucros e/ou resultados, coube a Napoleão Bonaparte a iniciativa do primeiro procedimento de ordem legal com relação à PLR, onde em decreto do Quartel General de Moscou, de 15 Outubro de 1812, foi regulamentada a participação dos atores da “*comédie Française*” nos lucros das atividades do teatro Francês. Com isso, além da remuneração fixa cada ator recebia no fim de cada ano uma parte do lucro (SARASATE, 1968), ou seja, inicialmente adotou-se a participação com base nos lucros e não nos resultados.

Sarasate (1968) também demonstra que esse assunto foi evidenciado no ano de 1843, quando o francês Edmé-Jean Leclair, que era proprietário de um ateliê de pintura, percebendo os reflexos negativos da situação econômica criada pelo liberalismo que dominava a Europa, resolveu distribuir parte do lucro auferido durante o ano para os seus quarenta funcionários. Concluído o balanço de sua empresa, fez uma reunião com os funcionários, distribuindo a eles cerca de 12 mil francos, afirmando que era parte do lucro do exercício anterior. Com essa atitude, os operários começaram a se interessar mais pelo êxito do negócio, cumprindo o objetivo que Leclair tinha em vista.

Após a iniciativa de Leclair, várias outras empresas, tanto na França quanto em outros países, começaram também a fazer a distribuição de seus lucros aos funcionários.

Um ano depois de Leclair, em 1844, Edmond-La-Rouche, proprietário de uma papelaria na cidade de Angoulême, na França, aderiu à participação (SARASATE, 1968).

Em 1847, o sistema de participação começou a ser adotado por algumas empresas da Prússia; em 1850 vicejou na Inglaterra e em 1869, nos Estados Unidos da América, passou a ser utilizado como meio de fomentar a produção e evitar dissidências entre empregados e empregadores. Somente em 1917, contudo, foi o princípio elevado à hierarquia de norma constitucional, com a Constituição mexicana, que estabelece sua observância compulsória pelas empresas agrícolas, industriais, comerciais e de mineração (SARASATE, 1968, p.66).

Quatro anos depois de Leclair, em 1848, segundo Sarasate (1968), foi publicado um estudo sobre esse novo sistema de remuneração do trabalho, onde o professor de economia política do “colégio da França”, Michel Chevalier, apontava o sistema como elemento de harmonia entre o capital e o trabalho. Daí por diante, em vários países, surgiram estudos a respeito do assunto.

Sarasate (1968) afirma que, no Brasil, a primeira tentativa de implantar o sistema de participação nos lucros na legislação foi quando, em 1919, o deputado Deodato Maia apresentou um projeto de lei à Câmara, mas não obteve sucesso.

Em 1946, a Constituição Federal inclui em sua carta magna a norma, que foi inserida no artigo 157, inciso IV, que após aprovada ficou assim redigida:

Art. 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão os seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:

IV - Participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que lei determinar (BRASIL, 1946).

A Constituição de 1967 dispõe não somente a participação nos lucros, como também a integração dos trabalhadores na vida e no desenvolvimento das empresas (SARASATE, 1968), da seguinte forma:

Art. 158 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social:

V - Integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições que forem estabelecidos (BRASIL, 1967).

Conforme Corrêa (1999), “a questão da participação nos lucros ou resultados encontra-se, no atual texto da Constituição Federal de 1988, no art. 7º, inciso XI” redigida da seguinte forma:

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

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

Em 1994 foi sancionada pelo presidente da república a Medida Provisória (MP) nº. 794, que dispõe especificamente sobre a participação nos lucros e/ou resultados, a qual teve inúmeras reedições (CORRÊA, 1999). Após várias reedições, foi aprovada a Lei nº. 10.101, de 19 de Dezembro de 2000, que regula essa forma de remuneração variável, ou seja, a PLR (WOOD JR.; PICARELLI FILHO, 2007).

2.3.7.2 Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000

A Lei 10.101/2000 foi aprovada no governo de Fernando Henrique Cardoso. Visa regular a participação dos trabalhadores nos lucros e/ou resultados da empresa, sendo considerada como um instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade (BRASIL, 2000).

A participação nos lucros e/ou resultados é objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, que pode ser mediante uma comissão escolhida pelas partes e composta também por um representante do sindicato da categoria ou mediante convenção ou acordo coletivo (BRASIL, 2000).

Nos instrumentos decorrentes da negociação devem constar regras claras e objetivas e também devem ser evidenciados itens como a periodicidade da distribuição, o período de vigência e os prazos para revisão do acordo. Além disso, “o instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores” (BRASIL, 2000).

Outro aspecto importante com relação à participação nos lucros e/ou resultados é que “a participação de que trata o art. 2º. não substitui a remuneração devida a qualquer empregado [...]” (BRASIL, 2000).

Com relação à periodicidade, a empresa não pode efetuar o pagamento de antecipação ou mesmo distribuição de valores de participação nos lucros e/ou resultados em período inferior a um semestre ou mais de duas vezes no ano civil (BRASIL, 2000). Isso significa que a empresa não poderá distribuir valores de PLR antes de completar seis meses mínimos de formação do montante a distribuir (CORRÊA, 1999).

Corrêa (1999) afirma também que algumas empresas estão utilizando periodicidade de 12 meses, que muitas vezes coincide com o exercício fiscal, permitindo assim maior tempo para o desenvolvimento e para o atingimento das metas que foram estipuladas com os colaboradores.

No caso de a negociação entre a empresa e empregados resultar em impasse, as partes poderão utilizar a mediação, onde o mediador ou árbitro será escolhido em comum acordo, ou podem utilizar a arbitragem de ofertas finais, que é aquela em que o árbitro deve se restringir a optar pela proposta apresentada por uma das partes (BRASIL, 2000).

Nota-se que a legislação não especifica um modelo exato de acordo de PLR que deve ser seguido. Ela demonstra apenas as regras para a distribuição da PLR, ou seja, cada empresa

tem liberdade de criar um modelo próprio visando motivar os colaboradores a alcançar os seus objetivos, desde que seja de acordo com as regras contidas na legislação. De acordo com Corrêa (1999, p. 26),

o caminho está aberto, portanto, para juntar o desejável ao obrigatório, tendo em vista que a lei é ampla o suficiente para permitir a criação de um modelo próprio, de alto impacto motivacional, que atenda especificamente às necessidades de cada empresa, transformando o maior patrimônio da empresa, que são seus empregados, em verdadeiros parceiros do negócio.

Ao construir um programa de participação dos trabalhadores nos lucros e/ou resultados, as empresas têm que decidir se a participação será com base nos lucros, nos resultados ou ambos (REIS, 2001).

O Quadro 6 mostra de forma sintetizada as principais diferenças existentes entre a participação com base nos lucros e a participação com base nos resultados.

Aspectos	Participação nos Lucros	Participação nos Resultados
Objetivos	Maximizar o lucro da empresa.	Motivar as pessoas; melhorar a qualidade dos produtos e/ou serviços; minimizar o uso dos recursos; e estimular o trabalho em equipe.
O que remunerar?	Lucro.	Produtividade.
Beneficiários	Toda empresa ou unidade de fábrica.	Individual ou equipe.
Intervalo de tempo	Por ano ou semestre.	Por mês, por trimestre ou semestre.
Retribuição	Imediata ou mediata.	Imediata (o trabalhador recebe em dinheiro)
Aspecto positivo	Os custos acompanham a ocorrência dos lucros; se ocorre lucro há um custo, quando não ocorre lucro os custos se reduzem.	Os empregados percebem sua influência no alcance dos lucros ou resultados organizacionais.
Aspecto negativo	O empregado não tem influência sobre decisões estratégicas ou fatores da economia que interferem na organização.	Há dificuldade de identificar indicadores adequados para medir a eficácia e alterar ao plano de remuneração.

Quadro 6: Diferenças entre sistemas de participação nos lucros e nos resultados.

Fonte: Marinakis (1997 *apud* CLARO, 2004, p.41).

É importante destacar que “alguns acordos trazem a fixação de metas a serem atingidas, mas o pagamento só é realizado se a organização atingir o percentual de lucro desejado” (CLARO, 2004, p. 42). Neste caso de participação com base tanto nos lucros como nos resultados, há um risco do empregado se empenhar para conseguir cumprir suas metas e acontecer da empresa não lucrar e conseqüentemente não haver distribuição.

Para evitar que isso ocorra às vezes as empresas definem condições que determina que a partir de determinado nível de desempenho dos empregados, a empresa distribuirá participação, mesmo que globalmente não tenha obtido lucro.

2.3.7.3 Participação nos lucros

Os programas de participação nos lucros se baseiam nos ganhos da empresa, onde o objetivo é relacionar a remuneração com o sucesso da organização. Desse modo, o valor distribuído é resultado da aplicação de um percentual pré-definido sobre o lucro. Em períodos de lucro os trabalhadores recebem uma proporção dos mesmos e em períodos de prejuízo não há participação dos trabalhadores (MARINAKIS, 1997).

Entende-se que lucro é o saldo contábil verificado, em certo período de tempo ou exercício, depois de deduzidos das receitas operacionais, tanto todos os custos quanto todas as despesas decorrentes e que foram necessárias para a obtenção de tais receitas. Esse saldo, que pode ser positivo ou negativo, é chamado de lucro ou prejuízo respectivamente (CORRÊA, 1999, p.52).

“É um indicador de lucratividade o lucro líquido demonstrado no balanço patrimonial, sendo que o percentual a ser distribuído é negociado entre as partes e concedido a título de participação nos lucros” (CLARO, 2004, p. 42).

Através do Quadro 7 pode-se observar alguns exemplos de indicadores de lucro que as empresas podem adotar como base, no caso de optarem pela distribuição da participação nos lucros.

<u>DEMONSTRATIVO DO LUCRO CONTÁBIL OPERACIONAL</u>
Receitas operacionais (vendas de produtos)
(-) Impostos diretos sobre as receitas
= Receitas operacionais líquidas
(-) Custos diretos das receitas operacionais
= Lucro bruto
(-) Despesas operacionais (vendas, adm. Técnicas, etc.)
= Lucro parcial (I)
(-) Despesas financeiras operacionais
= Lucro parcial (II)
(+) Receitas financeiras operacionais
= Lucro parcial (III)
(-) Participação dos empregados
= Lucro operacional líquido
(-) Despesas não operacionais
(+) Receitas não operacionais
= Lucro tributável
(-) Provisão para Imposto de Renda
= Lucro final

Quadro 7: Indicadores de lucro na participação nos lucros.
Fonte: Corrêa (1999, p. 53).

Supondo que a empresa opte por lucro parcial (I) como base, significa que as contas até esse nível comporão o indicador principal e as contas abaixo desse nível estarão fora da composição. No entanto, a empresa deve divulgar a todos os participantes do programa, a evolução e o saldo de cada conta somente até o lucro parcial (I). Se ela optar pelo Lucro parcial (II), as despesas financeiras devem também ser divulgadas, sendo que acontece assim por diante até a última linha (CORRÊA, 1999).

Através do Quadro 8 é possível analisar algumas das vantagens e também desvantagens para a empresa no caso da mesma optar pela utilização do critério de lucro como base para distribuição da PLR.

Vantagens	Desvantagens
<ul style="list-style-type: none"> • Clara visão da atuação individual e da contribuição de cada um; • Isenta de partilha se apurar prejuízo no período; • Pode evitar distribuição de capital em vez de lucro; • Gera menor pressão sobre um determinado setor; • Facilita o comprometimento dos participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maior abertura de informações; • Menor credibilidade dos números apurados; • Maior dificuldade na negociação das regras do programa.

Quadro 8: Análise comparativa do critério de lucro.

Fonte: Corrêa (1999, p. 55).

Analisando o Quadro 8, observam-se algumas vantagens que o critério de lucro apresenta, dentre elas o fato de, no caso da empresa apurar prejuízo ao invés de lucro, ela se isenta da partilha a seus funcionários.

Com relação às desvantagens, destaca-se o fato de haver abertura interna de informações e menor credibilidade dos números apurados, ou seja, por algumas pessoas entenderem que possa haver manipulação dos números, favorecendo a empresa.

2.3.7.4 Participação nos resultados

Na participação com base nos resultados são estabelecidas metas, ligadas a uma escala de prêmios que variam de acordo com sua execução (MARINAKIS, 1997).

Deve-se também, conforme Marinakis (1997), “[...] fixar metas que sejam percebidas como justas pelos trabalhadores e que, ao mesmo tempo, constituam uma melhora real em seu rendimento”.

Através do Quadro 9 pode-se verificar alguns indicadores de resultado geralmente adotados pelas empresas. No entanto, cada empresa pode criar indicadores conforme seus objetivos organizacionais ou enfoque que pretende adotar.

<u>INDICADORES DE RESULTADO</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Volume de produção (quantidades) • Volume de vendas (quantidades) • Valor global de vendas ou faturamento (R\$) • Margem de participação no mercado • Índices de produtividade • Índices de qualidade • Margens de lucratividade • Redução de custos variáveis e não variáveis • Redução de custos e despesas fixas e semifixas • Redução de refugos, sucatas e desperdícios • Lançamentos de novos produtos, serviços, etc. • Outros resultados estratégicos ou operacionais

Quadro 9: Indicadores de resultado na participação nos resultados.

Fonte: Corrêa (199, p. 56)

A exemplo do critério de lucros, o critério de resultados também possui vantagens e desvantagens, conforme o Quadro 10.

Vantagens	Desvantagens
<ul style="list-style-type: none"> • Menor abertura de informações. • Maior facilidade na apuração dos dados. • Maior credibilidade dos dados apurados. • Menor dificuldade na negociação das regras do programa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Visão obscura da atuação e da contribuição de cada um. • Não isenta de partilha se apurar prejuízo. • Distribuição de capital. • Gera maior pressão sobre determinado setor. • Dificulta o comprometimento dos participantes.

Quadro 10: Vantagens e desvantagens do critério de resultados.

Fonte: Corrêa (1999, p. 57)

O Quadro 10 apresenta algumas razões que podem levar a empresa a optar pelo critério dos resultados. Por haver familiaridade com os indicadores, o programa ou suas regras são aceitas com maior facilidade, havendo menos dificuldade na negociação. Outro ponto de destaque é que, diferente do critério do lucro, este modelo proporciona menor abertura de informações aos envolvidos no programa.

2.3.7.5 Tributação da PLR

A participação nos lucros e/ou resultados não constitui base para incidência de encargos trabalhistas (BRASIL, 2000), porém desde que seja paga até duas vezes ao ano e no mínimo semestralmente.

Com relação ao Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF), a Lei 10.101/2000 determina que:

as participações de que trata este artigo serão tributadas na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês, como antecipação do imposto de renda devido na declaração de rendimentos da pessoa física, competindo à pessoa jurídica a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto (BRASIL, 2000).

Deste modo, fica claro que a empresa não terá incidência de encargos trabalhistas sobre valores distribuídos a título de PLR, mas no caso do IRRF a empresa terá que reter o valor devido por cada funcionário e recolhê-lo.

Corrêa (1999) destaca também que algumas empresas estão acrescentando um valor fixo na remuneração de seus colaboradores, pagando como distribuição de lucros, visando beneficiar-se da não incidência de encargos trabalhistas.

Essa prática deve ser repudiada, porque descaracteriza a finalidade maior que é aliar a melhoria da qualidade e da produtividade ao *plus* que irá beneficiar o trabalhador, como resultado dessa melhoria. O mero repasse de valores, sem qualquer objetivo, desvirtua frontalmente a finalidade de melhoria das relações de trabalho, nas quais se inclui ter o trabalhador conhecimento das forças econômicas e operacionais da empresa, como autênticos parceiros (CORRÊA, 1999, p. 24).

Com relação ao pagamento da participação nos lucros e/ou resultados, se a empresa for optante pelo lucro real, ela poderá deduzir dentro do próprio exercício de sua constituição, como despesa operacional, as participações nos lucros e/ou resultados (BRASIL, 2000).

3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo apresenta-se o estudo multi-caso realizado no setor bancário atuante em Florianópolis/SC, referente à distribuição de participação nos lucros e/ou resultados. Inicia-se o capítulo caracterizando o setor bancário, que é o foco da pesquisa. Após, apresenta-se o estudo multi-caso no setor bancário, a apresentação e discussão dos acordos de PLR e encerra-se o capítulo com a análise comparativa dos acordos de PLR.

3.1 O SETOR BANCÁRIO

Os bancos, de acordo com a Comissão de Valores Mobiliários (CVM, 2008), principalmente os comerciais, representam a base do sistema monetário brasileiro, sendo que estão sob a supervisão, regulamentação e fiscalização do Banco Central do Brasil (BACEN).

Os bancos, segundo a CVM (2008), são classificados de acordo com a atividade que exercem, podendo ser:

- *Comerciais:* eles têm como atividade típica o recebimento de depósitos à vista em contas de movimento. Também efetuam empréstimos ao comércio, à indústria, às empresas prestadoras de serviços e às pessoas físicas. Prestam serviços de cobrança bancária mediante o pagamento de comissões e taxas e transferências de fundos de uma para outra praça. São constituídas sob a forma de sociedade anônima e em sua denominação social consta o termo "banco".
- *Desenvolvimento:* têm como atividade básica o apoio financeiro às iniciativas econômicas regionais, por meio empréstimos e financiamentos, a médio ou a longo prazo. Podem conceder garantias, subscrever ações e debêntures, praticar operações de arrendamento mercantil, captar recursos com a colocação de depósitos a prazo e cédulas hipotecárias. São instituições regionais, estaduais ou mesmo federais. São constituídos sob a forma de sociedade anônima e possuem em sua denominação a expressão "banco de desenvolvimento".
- *Investimento:* visam oferecer apoio financeiro às empresas através de financiamento para o suprimento de capital (fixo e de giro) utilizando a administração de recursos de terceiros. Podem operar como agentes financeiros do Banco Nacional de

Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) e, além disso, podem também oferecer leasing financeiro, administrar fundos de investimentos de renda fixa e de ações e clubes de investimento.

- *Múltiplos*: estes operam carteiras de banco comercial, de investimento, de crédito imobiliário, de crédito, financiamento e investimento, de arrendamento mercantil e de desenvolvimento, simultaneamente. São denominados "múltiplos" quando são sociedades anônimas que tenham pelo menos duas das carteiras mencionadas, sendo obrigatória oferecer uma delas: comercial ou de investimento.
- *Cooperativo*: podem ser constituídos tanto como banco comercial ou como múltiplo com carteira comercial. São sociedades anônimas de capital fechado, sendo que estes são controlados por cooperativas centrais de crédito.
- *Caixas econômicas*: são bancos comerciais de origem federal ou estadual. Além de receber depósitos à vista do público e em cadernetas de poupança, estes atuam basicamente no financiamento habitacional.

A CVM (2008) afirma ainda que o Banco do Brasil é o mais antigo banco comercial do Brasil. Ele foi criado em 12 de outubro de 1808 pelo príncipe regente D. João. É uma sociedade de economia mista, de capitais públicos e também privados, com ações na Bolsa de Valores de São Paulo. Tem como missão oferecer serviços de intermediação financeira; de atender às expectativas de seus clientes e também dos acionistas; de fortalecer o compromisso entre empresa e colaborador. Ele opera como agente financeiro do Governo Federal e é o principal executor das políticas de crédito rural e industrial e de banco comercial do governo.

Com relação à lucratividade do setor bancário no ano de 2007, de acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio Econômicos (DIEESE, 2007), “no primeiro semestre de 2007, o setor bancário superou mais uma vez o lucros de períodos anteriores”. A DIEESE (2007) afirma ainda que dentre os seis maiores bancos do país (Banco do Brasil, Bradesco, Itaú, Caixa Econômica Federal, ABN Amro e Unibanco), o Itaú e o Bradesco foram os que mais tiveram ganhos no primeiro semestre de 2007, aproximadamente R\$ 4,0 bilhões cada, seguido pelo Banco do Brasil, com aproximadamente R\$ 2,5 bilhões. Deve-se destacar que além dos bancos citados pela DIEESE como os seis maiores do Brasil, existem outros que não foram mencionados neste trabalho.

O Quadro 11 demonstra o lucro líquido anual dos seis maiores bancos do país, nos anos de 2006 e 2007 (em R\$ bilhões).

Banco	Ano de 2007	Ano de 2006
Banco do Brasil	5,0	6,0
Caixa Econômica	2,5	2,3
Itaú	7,8	6,8
Bradesco	8,0	5,0
ABN Amro	2,9	2,0
Unibanco	3,4	1,7

Quadro 11: Lucro líquido anual dos seis maiores bancos do Brasil - 2006/2007.

Fonte: Elaborado pela autora, com base na BOVESPA, CEF, ABN AMRO e UNIBANCO (2008).

Comparando a lucratividade auferida pelos bancos nos exercícios de 2006 e 2007, o banco que apresentou maior crescimento foi o Unibanco com 100% de aumento, seguido pelo Bradesco com 60%, o ABN Amro com 45%, o Itaú com 14,7%, a Caixa Econômica Federal com 8,7% e por fim o Banco do Brasil, que apresentou queda de 16,67% no seu lucro líquido.

Percebe-se, através do Quadro 11, que em 2007 o banco que apresentou maior lucro líquido foi o Bradesco de aproximadamente R\$ 3,0 bilhões de aumento com relação a 2006, ou seja, R\$ 8,0 bilhões em 2007, seguido do banco Itaú com aumento de R\$ 1,0 bilhão, tendo em 2007 lucro líquido de R\$ 7,8 bilhões.

3.2 O ESTUDO MULTI-CASO NO SETOR BANCÁRIO

O desenvolvimento do estudo multi-caso teve como foco analisar a forma de distribuição de PLR no setor bancário atuante em Florianópolis/SC. O estudo foi realizado considerando-se o ano de 2007 e tem como base dados constantes nos acordos de PLR de 2007, disponibilizados pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Florianópolis e Região, conforme já apresentado na seção 1.4.1 deste trabalho.

Em visita ao sindicato, obteve-se a informação de que havia arquivada, uma cópia original de três acordos de PLR distintos, classificados no estudo em:

- Acordo da Federação Nacional dos Bancos - FENABAN;
- Acordo do Banco do Brasil - BB;
- Acordo da Caixa Econômica Federal - CEF.

O acordo da FENABAN engloba todo setor bancário do Brasil, ou seja, é um acordo firmado entre os sindicatos dos empregados e os sindicatos patronais (dos bancos), que visa convencionar a PLR da categoria.

Os colaboradores das instituições financeiras privadas que recolhem imposto sindical para o sindicato dos bancários têm os seus direitos garantidos pelo acordo da FENABAN, caso a instituição financeira em questão não tenha seu acordo próprio de PLR.

Portanto, segundo o sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Florianópolis e Região, os bancos privados que não possuem acordo próprio e recolhem contribuição sindical ao sindicato dos bancários, são obrigados a seguir o acordo da FENABAN.

O sindicato dos empregados afirma que, no caso dos bancos públicos, eles não têm a mesma obrigação dos bancos privados, de seguir o acordo da FENABAN, mas se quiserem podem optar por seguir este acordo.

Quanto aos bancos públicos, o acordo do Banco do Brasil (BB) também é um acordo de nível nacional, mas que diz respeito somente ao Banco do Brasil S.A. Ele tem como referência o acordo da FENABAN, mas adaptado à realidade do Banco do Brasil. A distribuição da PLR é realizada em duas partes: uma denominada de módulo FENABAN e outra denominada de módulo BB.

O terceiro acordo arquivado no sindicato é o acordo Caixa Econômica Federal (CEF), outro banco público, e também de âmbito nacional, mas diz respeito somente à Caixa Econômica Federal, ou seja, ele foi elaborado de acordo com as particularidades deste banco.

3.3 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS ACORDOS DE PLR

A apresentação e discussão dos acordos de PLR de 2007 do setor bancário atuante em Florianópolis/SC são realizadas a partir de alguns critérios, sendo eles:

- Classificação dos programas;
- Forma de distribuição;
- Periodicidade de distribuição e
- Beneficiados pelo programa de PLR.

Sendo assim, este tópico será subdividido de acordo com tais critérios, que são apresentados a seguir.

3.3.1 Classificação dos programas

Com relação à classificação ou tipo de programa de PLR, como já citado no Capítulo 2, ao elaborar um acordo de participação dos trabalhadores nos lucros e/ou resultados, as empresas devem definir se a participação será baseada nos lucros, nos resultados ou em ambos, destacando que segundo o artigo 2º, § 1º. da Lei 10.101/2000, “dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas [...]”.

Através do Quadro 12, é possível perceber qual a classificação dos programas de PLR identificados nos três acordos analisados.

Acordo da FENABAN	Acordo do BB	Acordo da CEF
Participação nos lucros	Participação nos lucros e nos resultados	Participação nos lucros

Quadro 12: Classificação dos programas de PLR.

Fonte: Elaborado pela autora.

Nota-se, pois, que dentre os três acordos de PLR analisados, apenas o do Banco do Brasil prevê a remuneração a partir dos resultados, ou seja, apenas o Banco do Brasil distribui PLR com base no resultado obtido por cada colaborador, mediante o cumprimento ou não do Acordo de Trabalho do Banco.

No caso dos demais acordos analisados (FENABAN e CEF), a distribuição da PLR não leva em consideração os resultados, mas sim o lucro auferido pelo banco durante o período de apuração da PLR, logo, ocorre participação nos lucros apenas.

3.2.2 Forma de distribuição

Com relação à forma como é realizada a distribuição da participação nos lucros e/ou resultados, a Lei 10.101/2000 não especifica um modelo que deve ser seguido. Desde que esteja de acordo com as regras dispostas na Lei, é possível que cada empresa possua seu acordo de PLR, levando em consideração suas particularidades.

Através do Quadro 13 é possível identificar a forma de distribuição da PLR do acordo da FENABAN.

Acordo da FENABAN		
1ª. Parte	PLR	<ul style="list-style-type: none"> • 80% sobre o salário-base acrescido de verbas fixas de natureza salarial + valor fixo de R\$ 878,00.
2ª. Parte	Adicional de PLR	<ul style="list-style-type: none"> • 8% sobre a variação do lucro líquido de 2006 para 2007, caso positiva, dividido pelo número de funcionários.

Quadro 13: Forma de distribuição da PLR, no acordo da FENABAN.

Fonte: elaborado pela autora.

O acordo da FENABAN determina algumas condições a serem atendidas para a distribuição/recebimento da PLR.

- Condições referentes à primeira parte (PLR):

O percentual sobre o salário acrescido do valor fixo, especificados no Quadro 13, não podem superar o teto de R\$ 5.826,00.

Se o valor distribuído pelo banco a título de PLR não atingir o montante equivalente a 5% do lucro líquido do exercício de 2007, o banco deve aumentar o valor da PLR até alcançar dois salários do funcionário. Neste caso, deve-se ter como teto R\$ 11.652,00, ou deve-se aumentar o valor da PLR até que o total distribuído atinja os 5% do Lucro Líquido de 2007. O fato que acontecer primeiro deve ser considerado para fins de pagamento da PLR.

- Condições referentes à segunda parte (Adicional de PLR):

O valor a ser distribuído a título de adicional de PLR, demonstrado no Quadro 13, é limitado a R\$ 1.800,00 por funcionário.

Se o lucro líquido de 2007 for pelo menos 15% superior ao lucro líquido de 2006, os bancos devem pagar adicional de PLR de valor mínimo de R\$ 1.200,00 para cada um de seus funcionários.

No acordo do BB, o valor individual da participação nos lucros e/ou resultados é calculado em quantidades de salários paradigma, definidas e divulgadas pelo banco. O Banco do Brasil denomina de salário paradigma o conjunto das verbas diversificadas para cada cargo do banco. A quantidade de salários paradigma referente a cada cargo, apresentada pelo banco, poderá sofrer alterações em face ao montante de recursos a ser distribuído, em decorrência do lucro líquido obtido em cada semestre.

A distribuição da PLR pelo Banco do Brasil, conforme conta no acordo BB, é realizada através de dois módulos: o primeiro denominado de módulo FENABAN e o segundo de módulo Banco do Brasil.

Através do Quadro 14, é possível identificar a forma de distribuição da PLR pelo Banco do Brasil

Acordo do BB	
Módulo FENABAN	<ul style="list-style-type: none"> • 40% do salário paradigma, acrescido do valor fixo de R\$ 439,00 por semestre.
Módulo BB	<ul style="list-style-type: none"> • Parte fixa: 4% do lucro líquido do semestre, dividido linearmente pela quantidade de participantes. • Parte variável: Vinculada ao cumprimento do Acordo de trabalho do Banco (ATB).

Quadro 14: Forma de distribuição da PLR, no acordo do BB.

Fonte: Elaborado pela autora.

No primeiro módulo, o Banco do Brasil distribui a PLR com base no acordo FENABAN.

No segundo módulo, denominado módulo BB, o Banco do Brasil distribui a PLR através de uma parte fixa e outra variável.

Complementando o Quadro 14, a base para o cálculo da parcela variável do módulo BB é a diferença entre o valor correspondente ao número de salários paradigma do referido cargo e a soma do valor do módulo FENABAN e do valor da parcela fixa do módulo BB.

Valor correspondente ao nº. de Salários paradigma

(-)

(Valor do módulo FENABAN + valor da parcela fixa do Módulo BB)

(=)

Valor base para cálculo da parcela variável

Através do exemplo apresentado a seguir, elaborado pela autora, é melhor evidenciada a forma de cálculo da PLR, conforme o acordo do BB.

Exemplo:

- Valor do salário paradigma do funcionário: R\$ 3.000,00
- Nº. de salários paradigma do cargo, para fins de PLR: 1,5

Cálculo do módulo FENABAN:

R\$ 3.000,00 x 40% + valor fixo de R\$ 439,00 = **R\$ 1.639,00**

Cálculo módulo BB:

Parte Fixa:

4% do lucro líquido dividido entre os participantes da PLR = Valor suposto de **R\$ 1.300,00**

Parte Variável:

Valor correspondente ao nº. de salários paradigma (R\$ 3.000,00 x 1,5) **4.500,00**

	(-)
(Módulo FENABAN + parcela fixa do Módulo BB) (R\$ 1.639,00 + R\$ 1.300,00)	2.939,00
	(=)
Valor base para cálculo da parcela variável	1.561,00

Somente o valor de R\$ 1.561,00 é vinculado ao desempenho do funcionário, ou seja, apenas esse valor é a base para o cálculo da parcela variável do módulo BB.

O pagamento da parcela variável do módulo BB é efetuado de acordo com a tabela de pontuação existente no acordo de PLR do banco, apresentada no Quadro 15, que está vinculada ao cumprimento individual do Acordo de Trabalho pelos participantes do programa de PLR.

Quantia de pontos	Percentual de pagamento
400 ou mais	100%
394,83 a 399,99	89,33%
382,29 a 394,82	78,66%
369,75 a 382,28	67,99%
357,21 a 369,74	57,32%
344,67 a 357,20	46,64%

Quadro 15: Pontuação x percentual de pagamento da PLR.

Fonte: Elaborado pela autora.

De acordo com o cumprimento do Acordo de Trabalho, cada colaborador recebe uma pontuação. O total da pontuação recebida pelo funcionário equivale a um percentual da parcela variável a qual ele fará jus.

Se o funcionário do exemplo discutido anteriormente tiver obtido 360 pontos no período, ele terá direito a 57,32% da parcela variável do módulo BB. Logo: R\$ 1.561,00 x 57,32% = R\$ 894,77, que será a parcela a receber pelo funcionário referente a esta parte da PLR. Sendo assim, o funcionário receberia a título de PLR, R\$ 1.639,00 (módulo FENABAN) + R\$ 1.300,00 (parte fixa do módulo BB) + R\$ 894,77 (parte variável do módulo BB), totalizando R\$ 3.833,77.

O recebimento da parcela variável pelos funcionários da Fundação Banco do Brasil (FBB) e do Banco Popular do Brasil (BPB), os quais fazem parte do acordo de PLR do BB, segue a mesma tabela de pontuação do acordo de PLR do BB, mas condicionado ao cumprimento dos Acordos de Trabalho das próprias entidades.

Já aos funcionários cedidos às entidades sindicais, Associação Atlética do Banco do Brasil (AABB), Federação das AABB (FENABB) e ao setor público, que também fazem

parte do acordo de PLR do BB, são pagos somente os valores referentes ao módulo FENABAN e a parcela fixa do módulo BB.

No acordo da CEF, a forma de distribuição da PLR é dividida em duas partes, conforme apresentado no Quadro 16.

Acordo da CEF		
1ª. Parte	PLR	<ul style="list-style-type: none"> • R\$ 4.100,00 aos empregados não ocupantes de cargos em comissão; • R\$ 4.362,84 aos empregados ocupantes de cargos em comissão efetivos em 01/09/2007 ou não-efetivo, no mínimo há 180 dias, sem interrupção.
2ª. Parte	Adicional de PLR	<ul style="list-style-type: none"> • R\$ 600,00, caso o lucro líquido de 2007 seja 15% superior ao de 2006.

Quadro 16: Forma de distribuição da PLR, no acordo da CEF.

Fonte: Elaborado pela autora.

Se o empregado tiver falta não justificada, falta não homologada ou mesmo afastamento previsto no item “b” da cláusula 3ª. do acordo de PLR de 2007 nos 180 dias anteriores a 01/09/2007, ele perde o direito para fins de contagem dos 180 dias.

Já no caso de o funcionário se afastar por licença-prêmio, ausência permitida para tratar de interesse particular, Interesse particular judicial, licença maternidade, adoção, aleitamento, férias, ausências permitidas e licença paternidade, serão desconsideradas para fins de contagem dos 180 dias, sendo que a contagem retroage pelo período de afastamento desconsiderado.

Percebe-se que a Lei 10.101/2000 não define um modelo que sirva como padrão para a distribuição da PLR, mas ficam especificadas as regras que devem ser seguidas como base. Nos três acordos analisados (FENABAN, BB e CEF), o modo de distribuição da PLR pode ser identificado por completo, ou seja, nos três acordos analisados esse critério fica bem evidenciado.

Cada um dos acordos analisados dispõe sobre o assunto de seu modo, levando em conta suas particularidades, expondo os valores ou mesmo os percentuais de pagamento. Enfim, mesmo que não haja, na Lei 10.101/2000, um modelo padrão de acordo de PLR a ser seguido pelas empresas, o modo de distribuição da PLR nos acordos analisados foi apresentados de maneira clara.

3.3.3 Periodicidade de distribuição

A empresa não pode distribuir participação nos lucros e/ou resultados em período inferior a um semestre ou mais de duas vezes no ano civil (BRASIL, 2000). Através do Quadro 17, é possível identificar a periodicidade de distribuição da PLR/2007, dos três acordos analisados.

Acordo da FENABAN	Acordo do BB	Acordo da CEF
Anual.	Semestral.	Anual.

Quadro 17: Periodicidade da distribuição/pagamento da PLR.

Fonte: Elaborada pela autora.

Percebe-se, através do Quadro 17, que em 2007 o acordo da FENABAN convencionou que a distribuição da PLR se dá com periodicidade anual, sendo que:

- Em até 10 dias após a assinatura do acordo de PLR, em outubro de 2007, os bancos devem pagar a título de antecipação de PLR, 40% sobre o salário-base mais verbas fixas de natureza salarial, acrescido de R\$ 439,00. Destaca-se que o valor máximo a ser pago a título de antecipação pelo banco, a cada funcionário, é de R\$ 2.913,00;
- Em até 10 dias após a assinatura do acordo de PLR, outubro de 2007, os bancos devem antecipar ao funcionário também a parcela de adicional de PLR. Esta parcela é correspondente a 8% da variação do lucro líquido do 1º. semestre de 2007, com relação ao 1º. semestre do exercício de 2006.
- Todos os valores complementares devidos a título de PLR ou adicional de PLR, deverão ser pagos, pelos bancos, até março de 2008.

O Banco do Brasil realiza a distribuição da PLR semestralmente, conforme apresentado a seguir:

- No 1º. semestre, o banco compromete-se a efetuar o pagamento em 10 dias úteis após a assinatura do acordo de PLR, ou seja, em outubro de 2007;
- No 2º. semestre, o banco efetua o pagamento em até 10 dias úteis após a data de distribuição de dividendos aos acionistas, em março de 2008.

Já a CEF distribui a PLR anualmente, como demonstrado a seguir:

- É antecipado, pelo banco, em até 10 dias após a assinatura do acordo, outubro de 2007, 60% do valor devido a título de PLR.

- O valor complementar da PLR devida em 2007 será pago até março de 2008, após serem divulgados os resultados financeiros do banco.

No acordo da FENABAN e da CEF fica evidenciada a distribuição da PLR de forma anual e no acordo BB, a distribuição é semestral. Deste modo, pode-se perceber que os três acordos apresentados seguem o previsto pela Lei 10.101/2000, ou seja, ambos realizam distribuição da PLR em período não inferior a um semestre e nem superior a duas vezes no mesmo ano civil. Sendo assim, nos três acordos apresentados, não fica caracterizada a habitualidade da distribuição da PLR e conseqüentemente os bancos ficam isentos dos encargos trabalhistas, conforme (BRASIL 2000).

3.3.4 Beneficiados pelos programas

Com relação aos beneficiados pelos programas de PLR, a Lei 10.101/2000 não determina quem faz jus ou não ao recebimento da PLR, de forma proporcional ou integral. A abrangência do programa deve ser estabelecida no acordo de cada empresa, ou seja, mesmo a lei não estabelecendo um modelo de acordo de PLR, nem mesmo quem faz jus ao recebimento, a empresa deve deixar claro em seu acordo, quem tem direito ao recebimento da PLR.

Segundo o acordo da FENABAN, colaboradores dos bancos em nível nacional fazem jus ao recebimento da PLR, nas condições especificadas no Quadro 18.

Acordo da FENABAN	
Recebe PLR integral	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionário admitido até 31/12/2006 em efetivo exercício em 31/12/2007, ou que se afastou a partir de 01/01/2007, por doença, acidente de trabalho ou licença maternidade;
Recebe PLR proporcional	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionário admitido a partir de 01/01/2007 em exercício em 31/12/2007, ou na assinatura do acordo, (para as antecipações), mesmo os afastados por doença, acidente de trabalho ou licença-maternidade; • Funcionário demitido, sem justa causa entre 02/08/2007 e 31/12/2007 (para de PLR e adicional de PLR) e entre 02/08/2007 e a data da assinatura do acordo (para antecipação de PLR e antecipação de adicional de PLR).

Quadro 18: Beneficiados pelo programa de PLR da FENABAN.

Fonte: Elaborado pela autora.

No Banco do Brasil pode-se verificar por meio do Quadro 19, quais os funcionários beneficiados pela PLR.

Acordo do BB	
Recebe PLR integral	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionário admitido até 31/12/2006; • Funcionário afastado, por licença-saúde, licença-maternidade e licença-adoção (se a sua admissão foi antes de iniciar o semestre e o seu afastamento durante o semestre ou então se o funcionário se afastou antes do início do semestre e retornou durante o semestre); • Funcionário licenciado por acidente de trabalho recebe PLR com base na função/comissão exercida ao tempo do acidente, independente de ter ou não trabalhado no semestre de obtenção do lucro líquido. Se a posse foi no referido semestre, a PLR passa a ser proporcional.
Recebe PLR proporcional	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionário admitido desde o 1º dia útil de 2007 e em efetivo exercício em 30/06/2007 e funcionário admitido desde o 1º dia útil do 2º semestre de 2007 em efetivo exercício em 31/12/2007, (proporcional ao período entre a posse e o último dia do semestre de obtenção do lucro líquido); • Funcionário desligado do BB a partir de 01/01/2007, por aposentadoria, por interesse próprio (demissão a pedido) ou sem justa causa.

Quadro 19: Beneficiados pelo programa de PLR do BB.

Fonte: Elaborado pela autora.

Segundo o acordo de PLR do BB, fazem jus ao recebimento da PLR os atuais funcionários do Banco do Brasil e os cedidos à Fundação do Banco do Brasil (FBB), Banco Popular do Brasil (BPB), entidades sindicais, Associação Atlética Banco do Brasil (AABB), Federação Nacional das AABB (FENABB) e ao setor público.

Na Caixa Econômica Federal, são elegíveis para recebimento de PLR os funcionários da Caixa, os dirigentes, os requisitados, inclusive os contratados a termo. Através do Quadro 20 é possível identificar os beneficiados pela PLR.

Acordo da CEF	
Recebe PLR integral	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionário em efetivo exercício entre 01/01/2007 e 31/12/2007; • Funcionário afastado, com amparo no art. 473 da Consolidação das leis do trabalho (CLT) e por licença acidente de trabalho, maternidade, paternidade, aleitamento, adoção, licença para tratamento de saúde, ausência permitida para tratar de interesse particular, licença-prêmio, licença para desempenho de mandato eletivo, licença para campanha eleitoral, licença para estudo especializado e liberado para exercício de mandato em entidade sindical, (de acordo com a situação funcional em 01/09/2007);
Recebe PLR proporcional	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionário admitido em 2007; • Funcionário afastado por licença para tratar de interesses particulares, licença para acompanhar cônjuge, licença para tratamento de pessoa da família, licença especial FUNCEF-LEF, suspensão disciplinar/outros motivos, suspensão do contrato de trabalho/art.494 CLT, prisão preventiva, mandato eletivo sem ônus, afastamento para exercício de cargo de direção, falta não justificada, falta não homologada e suspensão de contrato de trabalho por aposentadoria por invalidez, (descontando-se os dias em que tiver afastado); • Funcionário desligado da caixa em 2007, por rescisão de contrato de trabalho sem justa causa ou a pedido.

Quadro 20: Beneficiados pelo programa de PLR da CEF.

Fonte: Elaborado pela autora.

Analisando os três acordos apresentados, percebe-se que a PLR é distribuída de forma integral e também de forma proporcional. Os acordos determinam que se o funcionário for admitido durante o período de apuração, ele tem direito a receber a PLR de forma proporcional ao tempo trabalhado no período.

O mesmo acontece no caso de haver rescisão sem justa causa. Dentre os critérios de cada acordo apresentado, se o funcionário for demitido sem justa causa, tem direito de receber a PLR de forma também proporcional ao tempo trabalhado. No caso dos afastamentos, os acordos apresentados também apontam que se o funcionário estiver afastado, faz jus ao recebimento da PLR. Dependendo do motivo do afastamento, o colaborador tem direito ao recebimento da PLR de forma proporcional ou mesmo integral.

3.4 ANÁLISE COMPARATIVA DOS ACORDOS DE PLR

Com relação ao primeiro critério apresentado, a classificação dos programas, constatou-se que as empresas que optarem pela utilização desta forma de remuneração variável, devem definir em seu acordo de PLR se a participação será com base nos lucros, com base nos resultados, ou mesmo com base em ambos. No caso do setor bancário atuante em Florianópolis, constatou-se a utilização da participação nos lucros, no acordo da FENABAN e no acordo da CEF, e também se utilizou participação nos lucros e nos resultados, no acordo do BB.

No que diz respeito ao segundo critério, forma de distribuição de PLR, constatou-se que nos três acordos estudados, a distribuição da PLR é dividida em duas partes. No acordo da FENABAN e no acordo da CEF, é dividida em PLR e adicional da PLR, cada qual calculada de seu modo. No acordo do BB, a PLR é dividida em dois módulos, o módulo FENABAN e o módulo BB. Apesar de nos três acordos estar evidenciado que a forma de distribuição da PLR divide-se em duas partes, em cada um deles existem particularidades e condições próprias de pagamento. Deve-se destacar que os acordos analisados atrelam parte do valor de PLR ao lucro auferido pelo banco, e apenas o acordo do BB distribui a PLR tendo como base o desempenho ou resultado de cada colaborador, para o cálculo de parte do valor devido.

Quanto ao terceiro critério, a periodicidade de distribuição da PLR, nota-se que o setor bancário atuante em Florianópolis/SC, distribui PLR tanto de forma anual, no caso do

acordo da FENABAN e da CEF, quanto de forma semestral, conforme evidenciado no acordo BB. No setor analisado, pelos acordos de PLR distribuírem a PLR no mínimo semestralmente e no máximo uma vez no ano civil, ambos ficam isentos com relação aos encargos trabalhistas, conforme (BRASIL, 2000).

Com relação ao quarto critério previamente estipulado, beneficiados pelos programas de PLR, percebe-se que, apesar de não existir na legislação um modelo de acordo de PLR que defina quem faz jus ao recebimento, o setor analisado distribui PLR basicamente de forma integral ou proporcional, dependendo de cada caso.

Os funcionários admitidos antes de iniciar o período de apuração da PLR, que estejam em exercício, recebem PLR integral. No caso dos admitidos após o início do período de apuração, recebem proporcional ao tempo de serviço. Quanto aos funcionários demitidos no período de apuração, estes também fazem jus ao recebimento proporcional da PLR, mas desde que estejam dentro dos critérios estabelecidos em cada acordo.

Funcionários que estiverem afastados, também têm direito ao recebimento da PLR, mas depende de cada caso, ou seja, o funcionário tem direito desde que seu caso de afastamento esteja dentro do que foi estipulado no acordo de PLR do referido banco.

Por fim, nota-se que apesar de cada acordo possuir suas especificações, suas particularidades, cada banco possui a liberdade de elaborar seu acordo próprio, desde que seja negociado com os empregados. Mas caso isso não aconteça, existe o acordo da FENABAN, elaborado para toda a categoria privada e pública. Esse acordo faz com que os colaboradores do setor bancário atuante em Florianópolis/SC tenham seus direitos garantidos e recebam o valor devido a título de PLR, seja com base no acordo do próprio banco ou com base no acordo da FENABAN. Lembrando que o acordo da FENABAN é obrigatório para a categoria privada e opcional para os bancos públicos.

4 CONCLUSÕES E SUGESTÕES PARA FUTUROS TRABALHOS

Neste Capítulo apresentam-se as conclusões obtidas em decorrência do trabalho realizado, assim como se apresentam algumas sugestões para auxiliar no desenvolvimento de futuras pesquisas.

4.1 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com relação às considerações feitas nesta pesquisa, percebe-se que a questão-problema do trabalho proposta inicialmente foi respondida. Contatou-se através do estudo multi-caso, que o setor bancário atuante em Florianópolis/SC distribui PLR com base nos lucros e também com base nos lucros e resultados. Quanto à periodicidade de distribuição, os bancos atuantes em Florianópolis/SC distribuem PLR em periodicidade anual (FENABAN e CEF) e em periodicidade semestral (Banco do Brasil). Deve-se destacar que tanto os beneficiados quanto à forma pela qual é distribuída a PLR, são evidenciadas nos três acordos de PLR analisados, onde cada um possui suas particularidades e condições próprias para realizar a distribuição.

Os objetivos específicos propostos inicialmente foram atingidos, pois na fundamentação teórica do trabalho foram apresentados os principais modelos de remuneração que podem ser utilizados pelas empresas. No estudo multi-caso foram identificados os tipos de programas e a forma de distribuição da PLR utilizados nos bancos atuantes em Florianópolis/SC. Foi também demonstrada a periodicidade e os beneficiados pela distribuição da PLR, bem como foi realizada a análise comparativa dos programas de PLR do setor bancário atuante em Florianópolis/SC. Sendo assim, atingiu-se também o objetivo geral do trabalho, que era analisar como o setor bancário atuante em Florianópolis/SC distribui participação nos lucros e/ou resultados.

Percebeu-se, através desta pesquisa que existem variadas formas de remunerar os colaboradores, além da forma fixa e tradicional geralmente adotada, que podem ajudar a empresa a alavancar seus resultados.

A remuneração estratégica, praticada em vários setores econômicos, representa um acréscimo ao valor pago a título de remuneração tradicional, podendo aparecer sob a forma de

salário indireto, da remuneração paga com base nas habilidades do colaborador, com base nas competências do colaborador, sob a forma de previdência complementar, de participação acionária, sob a forma de alternativas criativas e, por fim, sob forma de remuneração variável, no caso deste trabalho, especificamente a participação nos lucros e/ou resultados.

A pesquisa também evidenciou que o programa de PLR deve possuir regras claras e possíveis de serem alcançadas. Desde que esteja de acordo com a Lei 10.101/2000, que regulamenta a PLR, cada empresa pode formular seu próprio acordo, tendo a liberdade de, junto com seus colaboradores, elaborar um programa de PLR seguindo suas particularidades.

Cada empresa precisa deixar claro os seus critérios para a distribuição da PLR, se a distribuição será com base nos lucros, nos resultados ou em ambos. No caso do setor analisado neste trabalho, o bancário atuante em Florianópolis/SC, percebe-se distribuição tanto com base nos lucros como com base nos lucros e resultados.

Além da classificação dos programas de PLR citado anteriormente, é preciso que seja definida também a forma de distribuição da PLR, bem como os beneficiados pelo acordo de PLR. No setor bancário atuante em Florianópolis/SC, constatou-se que tanto a forma de distribuição quanto os beneficiados são expostos de forma clara nos acordos de PLR, cada qual com suas especificidades, já que não existe uma regra a ser seguida neste sentido.

Através do estudo, constatou-se também que a PLR, além de incentivar os colaboradores no alcance dos resultados almejados pela empresa, é isenta de encargos trabalhistas, se for distribuída de acordo com a Lei 10101/2000, ou seja, no mínimo semestralmente e no máximo anualmente. Conclui-se, então, através da análise, que o setor bancário atuante em Florianópolis/SC distribui PLR das duas formas que constam na Lei 10.101/2000, já que dois acordos (FENABAN e CEF) determinam pagamento anual e um acordo (BB) de forma semestral.

4.2 SUGESTÕES PARA FUTUROS TRABALHOS

A partir da realização deste estudo verifica-se que é possível também realizar pesquisas a respeito da participação nos lucros e/ou resultados em uma só empresa, desde que esta se disponha a fornecer dados suficientes à realização do estudo. Podem-se realizar pesquisas como:

- Análise do o grau de satisfação dos colaboradores, com relação a metas e indicadores de desempenho acordadas no programa de PLR, avaliando se os funcionários estão satisfeitos com o sistema adotado pela empresa.
- Pode-se também identificar, em uma empresa, as mudanças que ocorreram com relação à produtividade dos colaboradores, analisando e comparando os resultados obtidos em período anterior e posterior à implantação da PLR na empresa.
- Sugere-se também realizar uma triangulação de dados, tendo como base para realizar a análise, dados referentes à posição do sindicato, dos bancos e dos colaboradores.

Neste trabalho analisou-se apenas o setor bancário atuante em Florianópolis/SC. Outros setores econômicos poderiam ter sido analisados, empregando-se uma abordagem semelhante à adotada neste trabalho.

REFERÊNCIAS

ABN AMRO. **Resultado anual de 2007**. 2008. Disponível em: <http://portal3.aceiteabn.com.br/download/demonstracao_financeira/press_release/conglomerado_comp_fev2008.pdf>. Acesso em: 17 março 2008.

BB. **Programa de participação nos lucros ou resultados – Programa PLR**. 2007. Disponível em:< http://www.contrafcut.org.br/download/convencao_acordo/071031182412.doc>. Acesso em: 30 janeiro 2008.

BOVESPA. **Demonstração do Resultado do Banco Bradesco S.A.** 2008. Disponível em: <http://www.bovespa.com.br/dxw/FrDXW.asp?site=B&mercado=16&razao=BCO BRADESCO S.A.&pregao=BRADESCO&ccvm=906&data=31/12/2007&tipo=2>>. Acesso em: 17 março 2008.

_____. **Demonstração do Resultado do Banco Do Brasil S.A.** 2008. Disponível em: <<http://www.bovespa.com.br/dxw/FrDXW.asp?site=B&mercado=18&razao=BCO BRASIL S.A.&pregao=BRASIL&ccvm=1023&data=31/12/2007&tipo=2>>. Acesso em: 17 março 2008.

_____. **Demonstração do Resultado do Banco Itaú Holding Financeira S.A.** 2008. Disponível em: <<http://www.bovespa.com.br/dxw/FrDXW.asp?site=B&mercado=16&razao=BCO ITAU HOLDING FINANCEIRAS.A.&pregao=ITAUBANCO&ccvm=19348&data=31/12/2007&tipo=2>>. Acesso em: 17 março 2008.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1946. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em: 14 janeiro 2008.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1967. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em: 14 janeiro 2008.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 14 janeiro 2008.

BRASIL. **Lei nº. 10.101, de 19 de Dezembro de 2000**. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros da empresa. Disponível em: <www.planalto.gov.br/CCIVIL/LEIS/L10101.html>. Acesso em: 16 agosto 2007.

CEF. **Acordo coletivo de trabalho sobre participação nos lucros e resultados da caixa – PLR**. 2007. Disponível em: <http://www.seebfloripa.com.br/publichtml/03acordos/documentos/2007/acordos/cef/act_plr_2007_2008_cef.pdf>. Acesso em: 30 janeiro 2008.

_____. **Demonstrações financeiras**. 2008. Disponível em: <http://downloads.caixa.gov.br/_arquivos/caixa/caixa_demfinanc/CAIXA_2007_PORTUGUES.PDF>. Acesso em: 17 março 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas: como transformar os gerentes em gestores de pessoas**. 4ª. edição. São Paulo: Prentice Hall, 2002.271p.

CLARO, Maria Alice Pereira de Moura e. **Indicadores para criar um programa de participação nos lucros ou resultados (PLR): um estudo multicaso**. 2004. 140p. Tese (Pós-graduação em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

CVM. **Instituições financeiras**. 2008. Disponível em: <<http://www.portaldoinvestidor.gov.br/Acad%20Amico/EntendendoMercadoValoresMobiliarios/OsistemaFinanceiroNacional/tabid/91/Default.aspx?controleConteudo=viewRespConteudo&ItemID=163>>. Acesso em: 18 abril 2008.

CORRÊA, Waldir Evangelista. **Participação nos lucros ou resultados: uma metodologia inteligente aplicável a todas as empresas**. São Paulo: Atlas, 1999. 174p.

DIEESE. **O lucro recorde dos seis maiores bancos do país no primeiro semestre de 2007**. 2007. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec53LucroBancos.pdf>>. Acesso em: 17 março 2008.

EQUIPE COOPERS & LYBRAND. **Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva**. São Paulo: Atlas, 1996. 208p.

FENABAN. **Convenção coletiva de trabalho sobre participação dos empregados nos lucros ou resultados dos bancos em 2007**. 2007. Disponível em: <http://www.seebfloripa.com.br/publichtml/03acordos/documentos/2007/acordos/contraf/cct_2007_2008_plr.doc>. Acesso em: 30 janeiro 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.p.307.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª edição. São Paulo: Atlas, 2002. 175p.

HAMMES, Christini Garcia. **Participação nos lucros como estratégia de gestão para as empresas**. 2000. 70f. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2000.

LONGARAY, André Andrade; BEUREN, Ilse Maria. **Caracterização da pesquisa em contabilidade**. In. BEUREN, Ilse Maria (Org). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2003. 189p.

MARINAKIS, Andrés E. **A Participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas no Brasil: um instrumento para acelerar a reestruturação necessária**. *RAE*, São Paulo, v.37, Out./Dez. 1997. p. 56-64. Disponível em: <<http://www.rae.com.br>>. Acesso em: 22 janeiro 2008.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração da remuneração**. São Paulo: Pioneira Thonson Learning, 2002, 312 p.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de cargos e salários**. 9ª edição. São Paulo: LTr, 2002. 362p.

REIS, Roberts Vinicius de Melo. **Utilização do *balanced scorecard* para auxiliar na determinação da participação dos funcionários nos lucros ou resultados das empresas**. 2001. 203 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Disponível em: <<http://teses.eps.ufsc.br/defesa/pdf/6004.pdf>>. Acesso em: 24 de janeiro de 2008.

ROBBINS, Stephen P.; DECENZO, David A. **Fundamentos de administração: conceitos essenciais e aplicações**. 4. edição. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004. 396p.

SARASATE, Paulo. **Participação nos lucros e na vida das empresas**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1968. 322p.

STONER, James Arthur Finch; FREEMAN, R. Edward. **Administração**. 5. edição. Rio de Janeiro: LTC, 1999. 533p.

UNIBANCO. **Demonstrações financeiras**. 2008. Disponível em: <http://www.ri.unibanco.com.br/arq/publicacao/179528/DEM%20FIN%20UBB_FINAL.xls>. Acesso em: 17 março 2008.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 2.edição. São Paulo: Atlas, 2000. 171p.

VIDALINK; DELOITTE. **Investimentos Corporativos em Saúde**. 2007. Disponível em: <http://www.vidalink.com.br/RELATORIO_PESQUISA2008_SUMARIO.pdf>. Acesso em: 27 abril 2008.

VILLAR, Cláudia de Oliveira. **Os sistemas de recompensa nas organizações de conhecimento intensivo e seu uso em empresas de software**. 2003. 126 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

WOOD JUNIOR, Thomaz; PICARELLI FILHO, Vicente. **Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva**. 3ª. edição. São Paulo: Atlas, 2007. 225p.

ANEXOS

ANEXO A - LEI Nº. 10.101, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.

Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências.

Faço saber que o PRESIDENTE DA REPÚBLICA adotou a Medida Provisória nº 1.982-77, de 2000, que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Antonio Carlos Magalhães, Presidente, para os efeitos do disposto no parágrafo único do art. 62 da Constituição Federal, promulgo a seguinte Lei:

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.

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 sindicato da respectiva categoria;

II - convenção ou acordo coletivo.

§ 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

II - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

§ 2º. O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.

§ 3º. Não se equipara a empresa, para os fins desta Lei:

I - a pessoa física;

II - a entidade sem fins lucrativos que, cumulativamente:

a) não distribua resultados, a qualquer título, ainda que indiretamente, a dirigentes, administradores ou empresas vinculadas;

b) aplique integralmente os seus recursos em sua atividade institucional e no País;

c) destine o seu patrimônio a entidade congênere ou ao poder público, em caso de encerramento de suas atividades;

d) mantenha escrituração contábil capaz de comprovar a observância dos demais requisitos deste inciso, e das normas fiscais, comerciais e de direito econômico que lhe sejam aplicáveis.

Art. 3º A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

§ 1º Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, nos termos da presente Lei, dentro do próprio exercício de sua constituição.

§ 2º É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil.

§ 3º Todos os pagamentos efetuados em decorrência de planos de participação nos lucros ou resultados, mantidos espontaneamente pela empresa, poderão ser compensados com as

obrigações decorrentes de acordos ou convenções coletivas de trabalho atinentes à participação nos lucros ou resultados.

§ 4º A periodicidade semestral mínima referida no § 2º poderá ser alterada pelo Poder Executivo, até 31 de dezembro de 2000, em função de eventuais impactos nas receitas tributárias.

§ 5º As participações de que trata este artigo serão tributadas na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês, como antecipação do imposto de renda devido na declaração de rendimentos da pessoa física, competindo à pessoa jurídica a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto.

Art. 4º Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio:

I - mediação;

II - arbitragem de ofertas finais.

§ 1º Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.

§ 2º O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes.

§ 3º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes.

§ 4º O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial.

Art. 5º A participação de que trata o art. 1º desta Lei, relativamente aos trabalhadores em empresas estatais, observará diretrizes específicas fixadas pelo Poder Executivo.

Parágrafo único. Consideram-se empresas estatais as empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.

Art. 6º Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição. (Redação dada pela Lei nº 11.603, de 2007)

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva. (Redação dada pela Lei nº 11.603, de 2007)

Art. 6º-A. É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição. (Incluído pela Lei nº 11.603, de 2007)

Art. 6º-B. As infrações ao disposto nos arts. 6º e 6º-A desta Lei serão punidas com a multa prevista no art. 75 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Incluído pela Lei nº 11.603, de 2007)

Parágrafo único. O processo de fiscalização, de autuação e de imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 11.603, de 2007)

Art. 7º Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória nº 1.982-76, de 26 de outubro de 2000.

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Congresso Nacional, em 19 de dezembro de 2000.

Senador ANTONIO CARLOS MAGALHÃES
Presidente

ANEXO B – ACORDO FENABAN**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SOBRE PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU RESULTADOS DOS BANCOS EM 2007**

OS SINDICATOS DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS infra-assinados, por delegação recebida dos empregados dos bancos, em assembléias convocadas especialmente para este fim, constituído, cada qual, representante de todos os empregados da categoria em sua base territorial, para convencionar a participação nos lucros ou resultados de que trata a Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, neste ato representados pela FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO DO PARANÁ E FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO DE SÃO PAULO, a FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS NOS ESTADOS MATO GROSSO, RONDÔNIA E ACRE - (CENTRO/NORTE), a FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS ESTADOS DA BAHIA E SERGIPE, a FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS ESTADOS DO RIO DE JANEIRO E ESPÍRITO SANTO e a FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL; os Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Acre, Sindicato dos Bancários e Financeiros de Alagoas, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Alegrete e Região (RS); Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Alto Uruguai Catarinense - Concórdia (SC), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Angra dos Reis (RJ); Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Apucarana (PR), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Arapotí e Região (PR), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Araraquara (SP), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Assis (SP), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Angra dos Reis (RJ), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Assis Chateaubriand (PR), Sindicato dos Bancários de Bagé e Região (RS), Sindicato dos Bancários da Bahia (BA); Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Baixada Fluminense (RJ), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Barretos (SP), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Bauru e Região (SP), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região (MG), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Blumenau (SC), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Bragança Paulista (SP), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília (DF), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campina Grande e Região (PB), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Camaquã e Região (RS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campo Mourão e Região (PR), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campos de Goytacazes (RJ), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Carazinho e Região (RS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Caxias do Sul e Região (RS);,; Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cataguases (MG), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Catanduva e Região (SP), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Cariri (CE), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado do Ceará (CE), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Chapecó, Xanxerê e Região (SC), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cornélio Procópio (PR), Sindicato dos Empregados em

estabelecimentos Bancários de Criciúma e Região (SC), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cruz Alta (RS); Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Curitiba (PR); Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Divinópolis e Região (MG); Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Dourados (MS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Erechim e Região (RS); Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado do Espírito Santo (ES), Sindicato dos Bancários da do Extremo Sul da Bahia - Itamaraju (BA), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Feira de Santana (BA); Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Frederico Westphalen (RS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Florianópolis e Região (SC), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Governador Valadares e Região (MG), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Guaporé e Região (RS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Guarapuava (PR), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Guarulhos (SP), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Horizontina e Região (RS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ijuí (RS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ilhéus (BA), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ipatinga e Região (MG), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Irecê e Região (BA), Sindicato dos Bancários de Itabuna (BA), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Itaperuna (RJ), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Jacobina e Região (BA), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Jequié e Região (BA), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Jundiá e Região (SP), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Limeira (SP), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Similares ou Conexos de Londrina e Região (PR), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Macaé e Região (RJ), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Maranhão (MA), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Mato Grosso (MT), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Mogi das Cruzes (SP), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Niterói (RJ), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Nova Friburgo (RJ), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Novo Hamburgo e Região (RS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Oeste Catarinense - Joaçaba (SC), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Osório e Litoral Norte (RS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados do Pará e do Amapá (PA/AP), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado da Paraíba (PB), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Paranaíba e Região (PR), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Passo Fundo (RS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Patos de Minas (MG), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Pelotas e Região (RS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Pernambuco (PE), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e no Ramo Financeiro dos Municípios de Petrópolis e São José dos Vale do Rio Preto (RJ), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado do Piauí (PI), Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região (RS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Presidente Prudente (SP), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rio Grande e Região, (São José do Norte e Santa Vitória do Palmar) (RS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e do Município do Rio de Janeiro RJ), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de no Estado do Rio Grande do Norte (RN), Sindicato dos

Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado de Rondônia (RO), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rondonópolis (MT), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado de Roraima (RR), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rosário do Sul (RS), Sindicato dos Bancários de Santa Cruz do Sul e Região (RS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santa Maria e Região (RS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santa Rosa e Região (RS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santana do Livramento (RS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santiago (RS), Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro do Grande ABC (SP), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santo Ângelo (RS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Borja e Itaqui (RS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Gabriel (RS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Leopoldo (RS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Luiz Gonzaga (RS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e de Crédito de São Miguel D' Oeste (SC), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo (SP), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Sergipe (SE), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Sul Fluminense (RJ), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Taubaté (SP), Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Teófilo Otoni e Região (MG), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Teresópolis (RJ), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Toledo e Região (PR), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Três Rio (RJ), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Uberaba e Região (MG), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Umarama (PR), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Vacaria (RS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Araranguá (SC), Sindicato Bancários e Financieiros do Vale do Café (RS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Vale do Paranhana (RS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Vale do Ribeira (SP), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financieiros de Videira (SC), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Vitória da Conquista (BA) e Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Zona da Mata Sul de Minas (JUIZ DE FORA-MG), de um lado, e de outro, a FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS, o SINDICATO DOS BANCOS NOS ESTADOS DE SÃO PAULO, PARANÁ, MATO GROSSO e MATO GROSSO DO SUL, o SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DA BAHIA, o SINDICATO DOS BANCOS DE MINAS GERAIS, GOIÁS, TOCANTINS E BRASÍLIA, o SINDICATO DOS BANCOS DA PARAÍBA, o SINDICATO DOS BANCOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, o SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (com base territorial, também, no Estado do Espírito Santo), o SINDICATO DOS BANCOS DOS ESTADOS DE PERNAMBUCO E ALAGOAS, o SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO ESTADO DO CEARÁ, com sede nos estados indicados em sua denominação, por seus representantes legais, também devidamente autorizados por suas respectivas assembleias gerais, que aceitam esta representação apenas para o efeito do disposto no art. 2º da referida Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, firmam a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO para estabelecer a PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (P.L.R) no exercício de 2007, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA PRIMEIRA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS
(P.L.R)**

Ao empregado admitido até 31.12.2006 em efetivo exercício em 31.12.2007, convencionou-se o pagamento, pelo banco, até 3.3.2008, de 80% (oitenta por cento) sobre o salário-base mais verbas fixas de natureza salarial, reajustadas em setembro/2007, acrescido do valor fixo de R\$ 878,00 (oitocentos e setenta e oito reais), limitado ao valor de R\$ 5.826,00 (cinco mil, oitocentos e vinte e seis reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O percentual, o valor fixo e o limite máximo convencionados no “caput” desta Cláusula, a título de Participação nos Lucros ou Resultados, observarão, em face do exercício de 2007, como teto, o percentual de 15% (quinze por cento) e, como mínimo, o percentual de 5% (cinco por cento) do lucro líquido do banco. Quando o total de Participação nos Lucros ou Resultados calculado pela regra básica do “caput” desta Cláusula for inferior a 5% (cinco por cento) do lucro líquido do banco, no exercício de 2007, o valor individual deverá ser majorado até alcançar 2 (dois) salários do empregado e limitado ao valor de R\$ 11.652,00 (onze mil, seiscentos e cinquenta e dois reais), ou até que o total da Participação nos Lucros ou Resultados atinja 5% (cinco por cento) do lucro líquido, o que ocorrer primeiro.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados o banco poderá compensar os valores já pagos ou que vierem a ser pagos, a esse título, referentes ao exercício de 2007.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado admitido até 31.12.2006 e que se afastou a partir de 1º.01.2007, por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, faz jus ao pagamento integral da Participação nos Lucros ou Resultados, ora estabelecido.

PARÁGRAFO QUARTO: Ao empregado admitido a partir de 1º.01.2007, em efetivo exercício em 31.12.2007, mesmo que afastado por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, será efetuado o pagamento de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. Ao afastado por doença, acidente do trabalho ou auxílio-maternidade fica vedada a dedução do período de afastamento para cômputo da proporcionalidade.

PARÁGRAFO QUINTO: Ao empregado que tenha sido ou venha a ser dispensado sem justa causa, entre 2.8.2007 e 31.12.2007, será devido o pagamento, até 3.3.2008, de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido no “caput”, por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

PARÁGRAFO SEXTO: O banco que apresentar prejuízo no exercício de 2007 (balanço de 31.12.2007) estará isento do pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados.

PARÁGRAFO SÉTIMO: A participação nos lucros ou resultados prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho refere-se ao exercício de 2007, atende ao disposto na Lei nº 10.101, de 19.12.2000, não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculada da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, porém tributável para efeito de imposto de renda, conforme legislação em vigor.

CLÁUSULA SEGUNDA ANTECIPAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – P.L.R.

Excepcionalmente, e respeitados os termos do “caput” e dos parágrafos da Cláusula Primeira, o banco efetuará até 10 (dez) dias após à data da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, o pagamento de antecipação da Participação nos Lucros ou Resultados de valor correspondente a 40% (quarenta por cento) sobre o salário-base mais verbas fixas de natureza salarial, acrescido do valor fixo de R\$ 439,00 (quatrocentos e trinta e nove reais), observando-se as seguintes condições:

- a) percentual máximo de 15% (quinze por cento) do lucro líquido correspondente ao resultado do 1º semestre de 2007;
- b) o valor individual máximo a ser pago a título de antecipação será de R\$ 2.913,00 (dois mil e novecentos e treze reais);
- c) no pagamento desta antecipação, o banco poderá compensar os valores já pagos a título de Participação nos Lucros ou Resultados, referentes ao exercício de 2007;
- d) o empregado admitido até 31.12.2006 e que se afastou a partir de 1º.01.2007, por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, faz jus ao pagamento integral da antecipação se pertencente ao quadro funcional na data da assinatura desta Convenção;
- e) ao empregado admitido a partir de 1º.01.2007, em efetivo exercício na data da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, mesmo que afastado por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, será efetuado o pagamento de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido no caput desta cláusula, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. Para efeito de cálculo da proporcionalidade deve ser considerado como trabalhado o período até 31.12.2007. Aos afastados por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade fica vedada a dedução do período de afastamento para cômputo da proporcionalidade;
- f) ao empregado que tenha sido dispensado sem justa causa, entre 2.8.2007 e a data da assinatura desta convenção coletiva de trabalho, será efetuado o pagamento desta antecipação na proporção de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido no “caput”, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, no prazo de 10 (dez) dias úteis da data de recebimento, pelo banco, de sua solicitação, por escrito;
- g) o banco que apresentou prejuízo no 1º semestre de 2007 (balanço de 30.6.2007), está isento do pagamento da antecipação.

CLÁUSULA TERCEIRA PARCELA ADICIONAL DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Os bancos pagarão, independentemente dos valores estabelecidos na Cláusula Primeira desta Convenção Coletiva de Trabalho, a parcela Adicional de Participação nos Lucros ou Resultados que corresponde a 8% (oito por cento) da variação em valor absoluto do crescimento do lucro líquido do exercício de 2007, em relação ao lucro líquido do exercício de 2006, dividido entre os seus empregados em partes iguais, com limite individual de R\$ 1.800,00 (um mil e oitocentos reais), observando-se as seguintes condições:

- a) se o lucro líquido de 2007 for, pelo menos, 15% maior do que o lucro líquido de 2006, a parcela adicional não será inferior a R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais) para cada empregado;
- b) esta parcela adicional não será compensável com valores devidos em razão de planos próprios;
- c) a parcela adicional paga não será computada para cálculo do mínimo de 5% (cinco por cento) e do teto de 15% (quinze por cento) de distribuição da PLR. A parcela adicional não está sujeita, também, aos tetos estabelecidos, em valor, no “caput” e no parágrafo primeiro da cláusula primeira;
- d) O banco pagará, até o dia 3.3.2008, a parcela adicional de que trata a presente cláusula.
- e) O empregado admitido até 31.12.2006 e que se afastou a partir de 1º.01.2007, por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, faz jus ao pagamento integral do valor decorrente de aplicação da presente cláusula;
- f) Ao empregado admitido a partir de 1º.01.2007, em efetivo exercício em 31.12.2007, mesmo que afastado por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, será efetuado o pagamento de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. Ao afastado por doença, acidente do trabalho ou auxílio-

maternidade fica vedada a dedução do período de afastamento para cômputo da proporcionalidade;

g) Ao empregado que tenha sido ou venha a ser dispensado sem justa causa, entre 02.08.2007 e 31.12.2007, será devido o pagamento, até 3.3.2008, de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido no “caput”, por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias;

h) O banco que apresentar prejuízo no exercício de 2007 (balanço de 31.12.2007) estará isento do pagamento do Adicional de Participação nos Lucros ou Resultados;

PARÁGRAFO ÚNICO: O Adicional de Participação nos Lucros ou Resultados previsto nesta Cláusula refere-se ao exercício de 2007, atende ao disposto na Lei nº 10.101, de 19.12.2000, não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculada da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, porém tributável para efeito de imposto de renda, conforme legislação em vigor.

CLÁUSULA QUARTA ANTECIPAÇÃO DA PARCELA ADICIONAL DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Excepcionalmente, e respeitados os termos do “caput” e parágrafos da cláusula terceira, o Banco efetuará até 10 (dez) dias após à data da assinatura desta Convenção, o pagamento de antecipação da parcela Adicional de Participação nos Lucros ou Resultados de valor correspondente a 8% (oito por cento) da variação do lucro líquido do primeiro semestre de 2007, em relação ao primeiro semestre de 2006, em partes iguais, dividido pelo número de empregados, com limite individual de R\$ 900,00 (novecentos reais), observando-se as seguintes condições:

a) se o lucro líquido do 1º semestre de 2007 for, pelo menos, 15% (quinze por cento) maior que o lucro líquido do 1º semestre de 2006, o valor da antecipação da parcela adicional não será inferior a R\$ 600,00 (seiscentos reais) para cada empregado;

b) antecipação da parcela adicional não será compensável com valores devidos em razão de planos próprios;

c) a antecipação da parcela adicional não será computada para cálculo do mínimo de 5% (cinco por cento) e do teto de 15% (quinze por cento) de distribuição da PLR. A antecipação da parcela adicional não está sujeita, também, aos tetos estabelecidos, em valor, no “caput” e no parágrafo primeiro da cláusula primeira;

d) o empregado admitido até 31.12.2006 e que se afastou a partir de 1º.01.2007, por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, faz jus ao pagamento integral da antecipação de que trata a presente cláusula, se pertencente ao quadro funcional na data da assinatura desta Convenção;

e) ao empregado admitido a partir de 1º.01.2007, em efetivo exercício na data da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, mesmo que afastado por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, será efetuado o pagamento de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido no caput desta cláusula, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. Para efeito de cálculo da proporcionalidade deve ser considerado como trabalhado o período até 31.12.2007. Aos afastados por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade fica vedada a dedução do período de afastamento para cômputo da proporcionalidade;

f) ao empregado que tenha sido dispensado sem justa causa, entre 2.8.2007 e a data da assinatura desta convenção coletiva de trabalho, será efetuado o pagamento desta antecipação na proporção de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido no “caput”, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, no prazo de 10 (dez) dias úteis da data de recebimento, pelo banco, de sua solicitação, por escrito;

g) o banco que apresentar prejuízo no primeiro semestre de 2007 (balanço de 30.6.2007) estará isento do pagamento da antecipação da parcela Adicional de Participação nos Lucros ou Resultados.

CLÁUSULA QUINTA ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

A presente Convenção Coletiva de Trabalho – Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados dos Bancos aplica-se às partes convenientes no âmbito territorial de suas representações.

CLÁUSULA SEXTA ASSISTÊNCIA NO PROCESSO NEGOCIAL

Firma a presente Convenção Coletiva de Trabalho a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – CONTRAF/CUT, na condição de assistente das entidades sindicais profissionais signatárias.

CLÁUSULA SÉTIMA VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá a duração de 1 (um) ano, de 1º de setembro de 2007 a 31 de agosto de 2008.

São Paulo (SP), 18 de outubro de 2007

ANEXO C – ACORDO BANCO DO BRASIL

Acordo Coletivo de Trabalho, de âmbito nacional, celebrado entre o BANCO DO BRASIL S.A. e a CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO – CONTRAFI, as FEDERAÇÕES e os SINDICATOS DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCARIOS, representantes dos funcionários, sobre Participação nos Lucros ou Resultados - PLR, nos termos da legislação vigente, denominado PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PROGRAMA PLR, aplicável ao exercício de 2007.

PREÂMBULO

Os signatários qualificados pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, de âmbito nacional, sobre Participação nos Lucros ou Resultados - PLR, denominado PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PROGRAMA PLR, aplicável ao exercício de 2007, acordam, nos termos da legislação vigente, as seguintes cláusulas:

DAS DISPOSIÇÕES LEGAIS

CLÁUSULA PRIMEIRA: O Programa PLR definido no presente Acordo tem como fundamento legal as disposições contidas no Artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, e na Lei nº 10.101, de 19.12.2000. A Participação nos Lucros ou Resultados não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculada da remuneração nos termos da legislação vigente.

DAS DISPOSIÇÕES CONTRATUAIS COLETIVAS

CLÁUSULA SEGUNDA: O presente acordo, além das disposições legais acima, tem como referência a **Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria Bancária**, firmada entre a Federação Nacional dos Bancos — FENABAN, a CONTRAF e as entidades afiliadas, para estabelecimento da Participação nos Lucros ou Resultados referentes ao exercício de 2007, adaptados à realidade do Banco do Brasil, nos termos deste instrumento.

CLÁUSULA TERCEIRA: O modelo de Participação nos Lucros ou Resultados do objeto do presente acordo, compõe-se de um módulo básico denominado **MODULO FENABAN** e de um módulo especial denominado **MÓDULO BB**.

DOS OBJETIVOS

CLÁUSULA QUARTA : O Programa PLR visa a:

- a) fortalecer a parceria entre o funcionário e o Banco;
- b) reconhecer o esforço individual e da equipe na construção do resultado;
- c) estimular o interesse dos funcionários na gestão e nos destinos do Banco;
- d) distribuir lucros ou resultados aos funcionários do Banco;
- e) alavancar os negócios e o lucro do Banco.

DOS RECURSOS

CLÁUSULA QUINTA: Os recursos para o Programa PLR advêm dos Lucros Líquidos semestrais constantes das demonstrações contábeis de publicação antes da referida Participação nos Lucros e após os efeitos tributários do Imposto de Renda e da Contribuição Social, ajustados pelos saldos líquidos dos lançamentos efetuados nos semestres em Lucros ou Prejuízos Acumulados, respeitado o disposto na Lei nº 6.404, de 15.12.1976, e suas alterações.

DO PAGAMENTO

CLÁUSULA SEXTA: A PLR será distribuída semestralmente, apurada com base em percentual definido pelo acionista controlador, incidente sobre o lucro líquido obtido em cada semestre civil, conforme disposto na Lei nº 10.101/2000 e demais normas que tratam do tema, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

DOS PARTICIPANTES

CLÁUSULA SÉTIMA: Participam do Programa PLR os atuais funcionários do Banco e os cedidos à Fundação Banco do Brasil - FBB, Banco Popular do Brasil - BPB, Entidades Sindicais, FENABB, AABB e ao Setor Público.

Parágrafo Primeiro: O funcionário admitido até 31.12.2006 e que se afastou a partir de 1º.01.2007, ou que se afastou antes de 1º.01.2007 e retornou durante o primeiro semestre, por licença-saúde, licença-maternidade e licença-adoção, faz jus ao pagamento integral da Participação nos Lucros ou Resultados ora estabelecido, observados os parâmetros específicos constantes das cláusulas que tratam dos Critérios e Modo de Distribuição.

Parágrafo Segundo: O funcionário admitido até 30.06.2007 e que se afastou a partir de 1º.07.2007, ou que se afastou antes de 1º.07.2007 e retornou durante o segundo semestre, por licença-saúde, licença-maternidade e licença-adoção, faz jus ao pagamento integral da Participação nos Lucros ou Resultados ora estabelecido, observados os parâmetros específicos constantes das cláusulas que tratam dos Critérios e Modo de Distribuição.

Parágrafo Terceiro: O funcionário licenciado por acidente do trabalho faz jus ao pagamento integral da PLR com base na função/comissão exercida ao tempo do acidente, independentemente de ter trabalhado ou não no referido semestre de obtenção do lucro líquido. O pagamento será proporcional caso a posse tenha ocorrido no transcurso do referido semestre.

Parágrafo Quarto: Ao funcionário admitido desde o primeiro dia útil do ano de 2007 e em efetivo exercício em 30.06.2007, ou admitido desde o primeiro dia útil do segundo semestre de 2007 e em efetivo exercício em 31.12.2007, mesmo que afastado por licença-saúde, licença-maternidade e licença-adoção, será efetuado o pagamento proporcional ao período entre a posse e o último dia do semestre de obtenção do lucro líquido, ficando vedada a dedução do período de afastamento para cômputo da proporcionalidade.

Parágrafo Quinto: Serão descontados os dias de afastamento por Licença Interessé, Licença para Concorrer ou Exercer Mandato Eletivo, Licença para Acompanhar Pessoa Enferma da Família - LAPEF e faltas não abonadas ou não autorizadas, para efeito de cálculo da participação.

Parágrafo Sexto: Participam do Programa PLR os funcionários que se desligaram dos quadros do Banco a partir de 01.01.2007 por aposentadoria inclusive nos casos de Aposentadoria Antecipada da PREVI, bem como os desligados por interesse próprio (a pedido) e sem justa causa. A participação será calculada proporcionalmente aos dias trabalhados no respectivo semestre de obtenção do lucro líquido.

Parágrafo Sétimo: Sem prejuízo dos parâmetros definidos nos parágrafos anteriores, o recebimento da PLR pelos funcionários ali mencionados respeitará as cláusulas que tratam dos Critérios e Modo de Distribuição.

DOS CRITÉRIOS E MODO DE DISTRIBUIÇÃO

CLÁUSULA OITAVA: O valor individual da PLR é calculado em quantidade de salários paradigmas, definida pelo BANCO, constante da planilha anexa ao presente instrumento, respeitadas as demais disposições específicas relativas aos Critérios e Modo de Distribuição.

Parágrafo Primeiro: A quantidade de salários paradigmas constante da planilha referida no caput desta cláusula poderá sofrer alterações, face ao montante de recursos a ser distribuído, em decorrência do lucro líquido obtido no segundo semestre de 2007.

Parágrafo Segundo: No caso de variação positiva, a distribuição proporcional dos recursos que ultrapassam o montante necessário ao pagamento da quantidade de salários paradigmas expressa na planilha anexa está limitada a 3 salários paradigmas no referido semestre de obtenção do lucro líquido.

CLÁUSULA NONA: O salário paradigma corresponde a:

- a) Para comissionados: Valor de Referência (VR) + Diferencial de Mercado (DM);
- b) Para Caixas-Executivos: Vencimento Padrão (VP) do E-6 + Gratificação Semestral + Gratificação de Caixa;
- c) Para Escriturários: Vencimento Padrão (VP) do E-6 + Gratificação Semestral + R\$ 33,00;
- d) Para Contínuos: Valor do AC 04 + Gratificação Semestral ÷ R\$ 33,00.
- e) Para cedidos às Entidades Sindicais, FENABB, AABB, Fundação Banco do Brasil — FBB e Banco Popular do Brasil — BPB: valor das vantagens de cessão;
- f) Para os cedidos ao Setor Público: valor da Gratificação Especial de Cessão - GEC ou Salário paradigma do Escriturário, definido na alínea “c” desta cláusula, o que for maior.

Parágrafo Primeiro: Os valores dos salários paradigmas referidos nesta cláusula, para efeito de pagamento da PLR referente ao primeiro semestre de 2007, serão apurados nos termos deste acordo e verificados em 30.06.2007.

Parágrafo Segundo: Os valores dos salários paradigmas referidos nesta cláusula, para efeito de pagamento da PLR referente ao segundo semestre de 2007, devidamente reajustados nos termos do ACT 200712008, serão apurados nos termos deste acordo e verificados em 31.12.2007.

Parágrafo Terceiro: Excepcionalmente, o valor de R\$ 33,00 será considerado para a composição dos salários paradigmas referidos nas alíneas “e” e “d” do caput desta cláusula, relativas ao primeiro semestre de 2007, no qual foi pago como verba específica, uma vez que, para o segundo semestre de 2007, referido valor estará incorporado aos respectivos salários paradigmas.

CLÁUSULA DÉCIMA: O valor da PLR devida a cada participante é composto dos módulos **FENABAN e BB**, a serem pagos semestralmente, nos termos deste Acordo, respeitado o critério de proporcionalidade em relação aos dias trabalhados, ao exercício de cargos e/ou comissões, em caráter efetivo ou de substituição, nos termos da Cláusula Décima Terceira, no semestre de obtenção do lucro líquido.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: O MÓDULO FENABAN compõe-se de 40% do salário paradigma, acrescido do valor fixo de R\$ 439,00 (quatrocentos e trinta e nove reais), para cada semestre.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: O MÓDULO BB constitui-se das seguintes parcelas:

- a) Parcela Fixa de 4% do lucro líquido verificado em cada semestre civil do exercício de 2007, dividido linearmente pela quantidade de participantes do Programa PLR.
- b) Parcela Variável, vinculada ao cumprimento do Acordo de Trabalho — ATB do semestre de obtenção do lucro líquido, equivalente à diferença entre o valor correspondente ao número de salários paradigmas definido pelo BANCO e a soma do MÓDULO FENABAN e da Parcela Fixa definida na alínea “a” desta cláusula.

Parágrafo Primeiro: Para funcionários que, durante o semestre de obtenção do lucro líquido, ocuparam diversos cargos, funções ou comissões, em caráter efetivo, o cálculo da quantidade de salários paradigmas observará o critério da proporcionalidade em relação ao tempo de exercício nos diferentes cargos, funções ou comissões.

Parágrafo Segundo: O pagamento da **Parcela Variável** referida na alínea “b” desta cláusula será efetuado de acordo com a tabela abaixo:

Placar da dependência (pontos)	Percentual de pagamento
400 ou mais	100%
394,83 a 399,99	89,33%

382,29 a 394,82	78,66%
369,75 a 382,28	67,99%
35721 a 369,74	57,32%
344,67 a 357,20	46,65%

Parágrafo Terceiro: Para os funcionários cedidos à Fundação Banco do Brasil - FBB e ao Banco Popular do Brasil - BPB, o recebimento da **Parcela variável** esta condicionado ao cumprimento do Acordo de Trabalho daquelas Entidades, observada a tabela constante do Parágrafo Segundo desta cláusula.

Parágrafo Quarto : Para os funcionários cedidos às Entidades Sindicais, FENABB, AABB e ao Setor Público serão pagos os valores do **MODULO FENABAN** e da Parcela Fixa do **MÓDULO BB**.

Parágrafo Quinto: Os funcionários cedidos às Entidades Sindicais, FENABB, AABB e ao Setor Público, cuja cessão teve início ou término durante o respectivo semestre de obtenção do lucro líquido fazem jus ao recebimento da PLR, calculada proporcionalmente ao período em que se mantiveram no Banco ou na cessionária, conforme o caso.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA: A substituição de cargo comissionado ou de caixa executivo será considerada, para efeito da apuração do valor da participação devida referente ao primeiro semestre de 2007, desde que ocorrida de forma ininterrupta no período compreendido entre 01.01.2007 a 17.06.2007, observado ainda que:

I) se o funcionário exercia cargo comissionado ou de caixa executivo em caráter de substituição e foi nomeado no período compreendido entre 01.01.2007 a 17.06.2007 fará jus ao valor proporcional da PLR no período da substituição e da efetivação, desde que a substituição tenha sido ininterrupta até a data da nomeação;

II) se o funcionário exercia cargo comissionado ou de caixa executivo em caráter efetivo e no período compreendido entre 01.01.2007 a 17.06.2007 perdeu a comissão ou a função de caixa executivo, mas continuou exercendo-a em caráter de substituição até 17.06.2007, fará jus ao valor proporcional da PLR no período em que era eletivo e o da substituição, desde que esta tenha ocorrido de modo ininterrupto após a perda da comissão ou da função de caixa.

III) para fins de aplicação da regra estabelecida no caput desta cláusula, não serão consideradas interrupções as ausências decorrentes de falecimento (de pais, filhos(as), tutelados, cônjuge, companheiro(a), inclusive do mesmo sexo, avós, irmãos, netos, bisavós, bisnetos), casamento, nascimento de filhos, doação de sangue, internação hospitalar (de cônjuge, companheiro, inclusive do mesmo sexo, filho (a), pai ou mãe), acompanhamento de filho ou dependente menor de 14 anos ao médico.

CLAUSULA DÉCIMA QUARTA: O funcionário detentor de comissão de Gerente de Contas Pessoa Física Exclusivo 1, Gerente de Contas Pessoa Jurídica 1, Gerente de Expediente 1 e Gerente de Expediente II, em 17.06.2007, terá considerado para fins de cálculo da PLR o salário paradigma correspondente à comissão exercida naquela data, desde que observados os seguintes requisitos:

a) ter sido comissionado como Gerente de Módulo em Unidade de Negócios, com Fator competência Básico, a partir de 18.06.2007, inclusive;

b) ter garantida a remuneração correspondente à comissão exercida no dia 17.06.2007, a partir da data do comissionamento referido na alínea “a” desta Cláusula, em decorrência de revisão da política de remuneração da Gerência Média da Rede de Agências I implantada em 18.06.2007.

Parágrafo Único: O Salário paradigma da comissão de que trata o caput desta cláusula será considerado apenas durante o período de manutenção da remuneração citada na alínea “b”, limitado ao período de vigência deste Acordo.

DO CRÉDITO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: O BANCO compromete-se a efetuar o crédito da parcela de PLR referente ao primeiro semestre de 2007 aos funcionários abrangidos pelo presente Acordo em até 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data da sua assinatura. Para a parcela de PLR referente ao segundo semestre de 2007 o BANCO compromete-se a efetuar o crédito em até 10 (dez) dias úteis após a data de distribuição de dividendos para os acionistas. Para os funcionários mencionados nas Cláusulas Sétima, Parágrafo Terceiro, Décima Terceira e Décima Quarta o crédito será efetuado em até 30 (trinta) dias contados a partir das datas referidas.

Por assim estarem justos e acordados, firmam os signatários o presente Acordo Coletivo de Trabalho em quatro vias de igual teor e forma.

ANEXO D – ACORDO CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SOBRE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DA CAIXA - PLR, CELEBRADO ENTRE A CAIXA ECONÔMICA FEDERAL (CAIXA) E A CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO RAMO FINANCEIRO – CONTRAF/CUT E OS SINDICATOS DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS SIGNATÁRIOS DO PRESENTE INSTRUMENTO.

Acordo Coletivo de Trabalho sobre Participação nos Lucros e Resultados da CAIXA - PLR, de âmbito nacional, com vigência de 01.01.2007 a 31.12.2007, que celebram, de um lado, como empregadora, a **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL – CAIXA** e, de outro, a **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO CONTRAF/CUT**, SEEB BRASÍLIA, FEEB RJ/ES, SEEB ANGRA DOS REIS, SEEB BAIXADA FLUMINENSE, SEEB ESPIRITO SANTO, SEEB ITAPERUNA, SEEB MACAÉ, SEEB NITERÓI, SEEB NOVA FRIBURGO, SEEB TERESÓPOLIS, SEEB TRES RIOS, FEEB BA/SE, SEEB BAHIA, SEEB FEIRA SANTANA, SEEB ILHEUS, SEEB IRECE, SEEB ITABUNA, SEEB JACOBINA, SEEB JEQUIÉ, SEEB SERGIPE, SEEB VITÓRIA CONQUISTA, FEEB SP/MS, SEEB CAMPO GRANDE, SEEB CORUMBÁ, SEEB GUARATINGUETA, SEEB JAU, SEEB MARÍLIA, SEEB NAVIRAÍ, SEEB PIRACICABA, SEEB PONTA PORÃ, SEEB PRES. VENCESLAU, SEEB RIO CLARO, SEEB S J DO RIO PRETO, SEEB SANTOS, SEEB SÃO CARLOS, SEEB TRÊS LAGOAS, FETEC CN, SEEB PERNAMBUCO, FETEC SP, SEEB SÃO PAULO, SEEB BRAGANÇA PAULISTA, SEEB BAURU, SEEB MARANHÃO, SEEB RIO GRANDE DO NORTE, SEEB CAMPINAS, CONTRAF-CUT, SEEB EXTREMO SUL/BA, SEEB CAMPOS GOYTACAZES, SEEB E NO RAMO FINANCEIRO DOS MUNICÍPIOS DE PETROPOLISE SÃO JOSÉ DO VALE DO RIO PRETO, SEEB RIO DE JANEIRO, SEEB SUL FLUMINENSE, SEEB ACRE, SEEB DOURADOS E REGIÃO, SEEB MATO GROSSO, SEEB PARA/AP, SEEB RONDONIA, SEEB RONDONÓPOLIS, SEEB RORAIMA, FETEC NE, SEEB ALAGOAS, SEEB CAMPINA GRANDE, SEEB CARIRI, SEEB CEARÁ, SEEB PARAIBA, SEEB PIAUÍ, FETEC PR, SEEB APUCARANA E REGIÃO, SEEB ARAPOTI, SEEB CAMPO MOURÃO E REGIÃO, SEEB CORN. PROCOPIO, SEEB CURITIBA, SEEB GUARAPUAVA, SEEB LONDRINA, SEEB PARANAVAI E REGIÃO, SEEB TOLEDO, SEEB UMUARAMA, ASSIS CHATEAUBRIAND E REGIÃO, FETEC SC, SEEB CONCÓRDIA E REGIÃO, SEEB BLUMENAU, SEEB CHAPECÓ, XANXERÊ E REGIÃO, SEEB CRICIUMA REGIÃO, SEEB FLORIANÓPOLIS, SEEB OESTE CATARINENSE-JOÃO PÉREZ E REGIÃO, SEEB E COOPERATIVAS DE CRÉDITO DE SÃO MIGUEL DO OESTE E REGIÃO, SEEB ARARANGUA E REGIÃO, SEEB VIDEIRA, SEEB ABC, SEEB ARARAQUARA, SEEB ASSIS, SEEB BARRETOS, SEEB CATANDUVA, SEEB GUARULHOS, SEEB JUNDIAÍ, SEEB LIMEIRA, SEEB MOGI DAS CRUZES, SEEB PRES PRUDENTE, SEEB TAUBATÉ, SEEB VALE RIBEIRA, FETRAF MG, SEEB BELO HORIZONTE, SEEB CATAGUASES E REGIÃO, SEEB DIVINÓPOLIS, SIND TRABS DO RAMO FINANCEIRO DE GOVERNADOR VALADARES E REGIÃO, SEEB IPATINGA. SEEB PATOS DE MINAS, SINDICATO DOS TRABS DO RAMO FINANCEIRO DE TEOFILO OTONI E REGIÃO, SEEB UBERABA, STRF ZONA DA MATA E SUL MINAS, FEEB RS, SEEB ALEGRETE, SEEB BAGÉ, SEEB CACHOEIRA DO SUL, SEEB CAMAQUÁ, SEEB CARAZINHO, SEEB CAXIAS DO SUL, SEEB CRUZ ALTA E REGIÃO, SEEB EREXIM, SEEB FREDERICO WESTPHALEN, SEEB GUAPORÉ, SEEB HORIZONTINA

, SEEB NOVO HAMBURGO, SEEB LITORAL NORTE, SEEB PASSO FUNDO, SEEB PELOTAS, SEEB PORTO ALEGRE, SEEB RIO GRANDE, SEEB ROSÁRIO DO SUL, SEEB SANTA CRUZ DO SUL, SEEB SANTA MARIA, SEEB SANTA ROSA E REGIÃO, SEEB SANTANA DO LIVRAMENTO, SEEB SANTIAGO, SEEB SANTO ANGELO, SEEB SAO BORJA/ITAQUI, SEEB SÃO GABRIEL, SEEB SÃO LEOPOLDO, SEEB SÃO LUIZ DO GONZAGA, SEEB VACARIA, SINDICATO DOS BANCS E FINANCS DO VALE DO CAI, SEEB VALE DO PARANHANA, por seus representantes legais, mediante as seguintes cláusulas:

CLÁUSULA 1ª : OBJETIVO DA PLR: Assegurar aos empregados da CAIXA o pagamento de Participação nos Lucros ou Resultados – PLR, como incentivo à qualidade e produtividade, na forma deste instrumento, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, da Lei nº 10.101, de 19.12.2000 e Resolução nº 010, de 30.05.1995, do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais – CCE, sucedido pelo Departamento de Coordenação e Controle das Empresas Estatais - DEST.

Parágrafo Único - A PLR não substitui ou complementa a remuneração do empregado.

CLÁUSULA 2ª : ELEGIBILIDADE: São elegíveis para recebimento da PLR/2007 os empregados da CAIXA, os dirigentes e os requisitados, inclusive os contratados a termo.

Parágrafo primeiro: Perde a elegibilidade à PLR/2007 o empregado demitido por justa causa no período de apuração: 01.01.2007 a 31.12.2007.

Parágrafo Segundo: O pagamento da PLR/2007 para os dirigentes depende de autorização do Ministério da Fazenda e o seu valor é definido de acordo com o estabelecido pelo Ministério.

CLÁUSULA 3ª : APURAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO: O empregado fará jus ao recebimento integral do valor da PLR, no caso de efetivo exercício durante todo o período de apuração compreendido entre 01.01.2007 e 31.12.2007.

Parágrafo Único: O empregado afastado do trabalho na CAIXA, nas situações descritas abaixo, durante o período de apuração da PLR – 01.01.2007 a 31.12.2007 - tem sua participação regulada da seguinte forma:

a) O empregado afastado, com amparo no art. 473 da Consolidação de Leis do Trabalho – CLT, na forma estabelecida pelo Regulamento de Pessoal da CAIXA e por Licença Acidente de Trabalho, Maternidade, Paternidade, Aleitamento, Adoção, Licença para Tratamento de Saúde (primeiros quinze dias), Ausência Permitida para Tratar de Interesse Particular – APIP, Licença-Prêmio – LP, cedido com e sem ônus, Licença para Desempenho de Mandato Eletivo, Licença para Campanha Eleitoral, Licença para Tratamento de Saúde (a partir do 16º dia), Licença para Estudos Especializados, e liberado para exercício de mandato em entidade sindical, tem participação integral nos lucros e resultados de acordo com a situação funcional do empregado em 01.09.2007;

b) O empregado em Licença para Tratar de Interesse Particular - LIP, Licença para acompanhar Cônjuge - LAC, Licença para Tratamento de Pessoa da Família – LPF, Licença Especial FUNCEF – LEF, suspensão disciplinar/outros motivos, suspensão do contrato de trabalho/Art. 494 CLT, Prisão Preventiva, Mandato Eletivo sem ônus, Afastamento para Exercício de Cargo de Direção, Falta Não Justificada – FNJ, e Falta Não Homologada, Suspensão de Contrato de Trabalho por aposentadoria por invalidez tem participação nos lucros e resultados, proporcional, descontando-se os dias em que esteve afastado em decorrência destas situações no ano de 2007.

c) O empregado admitido na CAIXA em 2007 faz jus ao pagamento da participação nos lucros e resultados, proporcionalmente aos dias trabalhados;

d) O empregado desligado da CAIXA em 2007, por rescisão do contrato de trabalho sem justa causa ou a pedido, faz jus ao pagamento da participação nos lucros e resultados, proporcionalmente aos dias trabalhados no ano.

CLÁUSULA 4ª :VALOR DO PAGAMENTO: O montante a ser distribuído a título de Participação nos Lucros ou Resultados, exercício 2007, com periodicidade anual, foi apurado considerando as regras definidas na Convenção Coletiva de Trabalho - CCT, relativa a Participação nos Lucros e Resultados – PLR 2007, o número de empregados existentes na CAIXA em 31.08.2007, de 74.064 empregados e a Remuneração- Base de cada empregado, resultando no valor de R\$ 315.558.471,00.

Parágrafo Primeiro – A distribuição da Participação nos Lucros e Resultados - PLR 2007 ocorrerá da seguinte forma:

a) R\$ 4.100,00 (quatro mil e cem reais) para os empregados não ocupantes de cargos em comissão.

b) R\$ 4.362,84 (quatro mil, trezentos e sessenta e dois reais e oitenta e quatro centavos), para os empregados ocupantes de cargo em comissão efetivo em 01.09.2007 ou que nesta data esteja ocupando cargo em comissão não-efetivo há, no mínimo, 180 dias sem interrupção.

Parágrafo Primeiro: Perde o direito para fins de contagem dos 180 dias o empregado que nos 180 dias anteriores a 01.09.2007 tiverem ocorrências de falta não justificada, de falta não homologada e os afastamentos previstos no item b da cláusula 3ª.

Parágrafo Segundo: São desconsideradas para fins de contagem dos 180 dias os afastamentos decorrentes de gozo de licença-prêmio, APIP/IP Judicial, licença maternidade, adoção, aleitamento, férias, ausências permitidas e Licença Paternidade, sendo que, neste caso, a contagem dos 180 dias retroage pelo período do afastamento desconsiderado.

Parágrafo Terceiro: Será concedido PLR Adicional em parcela única a todos os empregados, no valor individual de R\$ 600,00 (seiscentos reais), caso o crescimento do lucro líquido do exercício de 2007 em relação ao exercício de 2006, seja superior a 15%..

Parágrafo Quarto: A título de antecipação, a CAIXA promoverá o pagamento, em até dez dias após a assinatura do presente acordo, o correspondente a 60% sobre os valores devidos.

Parágrafo Quinto: O valor complementar da PLR de 2007 devida será pago até março de 2008, após a divulgação do resultado financeiro da CAIXA em 2007.

Parágrafo Sexto: O empregado desligado até a data do crédito da antecipação ou admitido a partir de 01.09.2007, receberá o valor da PLR de 2007 devida em parcela única até 31.03.2008.

Parágrafo Sétimo: No pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados a CAIXA poderá compensar os valores já pagos ou que vierem a ser pagos, a esse título, referentes ao exercício de 2007.

CLÁUSULA 5ª :CUSTEIO: O pagamento da PLR/2007 ocorrerá com recursos financeiros oriundos dos resultados obtidos pela CAIXA em 2007.

CLÁUSULA 6ª: VIGÊNCIA: O Acordo ora firmado tem validade de 12 meses, sendo seu período de apuração e abrangência de 1º janeiro a 31 de dezembro de 2007.

Brasília (DF), 23 de Outubro de yyyy.