

## DO DIREITO DE PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NA EMPRESA

Júlio Bernardo do Carmo\*

### 1. LEGISLAÇÃO PERTINENTE

Art. 7º, item XI, da Constituição Federal de 1988.

“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.”

Medida Provisória n. 1136, de 26 de setembro de 1995 (DOU 27.09.95), que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências, com o seguinte teor:

“O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

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

Art. 2º. Toda empresa deverá convencionar com seus empregados, por meio de comissão por eles escolhida, a forma de participação daqueles em seus lucros ou resultados.

§ 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:

- a) índice de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;
- b) programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

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

Art. 3º. A participação de que trata o artigo 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, 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 Medida Provisória, 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.

---

\*Juiz Presidente da 26ª J CJ de Belo Horizonte

§ 3º. A periodicidade semestral mínima referida no parágrafo anterior poderá ser alterada pelo Poder Executivo, até 31 de dezembro de 1995, em função de eventuais impactos nas receitas tributárias ou previdenciárias.

§ 4º. 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 de litígio:

- I. mediação;
- II. arbitragem de ofertas finais;

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

§ 2º. O mediador ou 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.

§ 5º. A participação de que trata o artigo 1º, desta Medida Provisória, 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. Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória n. 1.104, de 25 de agosto de 1995.

Art. 7º. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 26 de setembro de 1995; 174º da Independência e 107º da República.

(a) Fernando Henrique Cardoso e Paulo Paiva<sup>1</sup>."

## **2. A PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS DA EMPRESA NAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS**

A primeira Constituição brasileira a dispor sobre o direito de participação do

---

<sup>1</sup> A previsão quanto à participação dos empregados nos lucros da empresa sempre foi vista como de eficácia limitada, ou seja, na prática pouco ou nada valia, enquanto não houvesse lei infraconstitucional dispondo de forma específica sobre a matéria. Lei ainda não existe, mas, com o desiderato de ocupar-lhe o espaço, foi editada a Medida Provisória n. 794, de 29.12.1995, que, não tendo sido convertida em lei, foi seguida por outras medidas provisórias que, ressalvadas pequenas alterações, vêm a cada mês renovando seus efeitos, para tornar impositiva a regra no sentido de que "... toda empresa deverá convencionar com seus empregados, mediante negociação coletiva, a forma de participação destes em seus lucros e resultados".

empregado foi a de 1946 (art. 157, item IV), com o princípio da “... participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar”, jamais regulamentado pela lei ordinária, com o que não houve a eficácia do princípio.

A Constituição de 1967 (art. 158, item V) ampliou o mandamento para “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”, sendo que o único resultado prático que proveio desse princípio foi a criação pela legislação ordinária de um fundo social, denominado Programa de Integração Social - PIS, que mais tarde foi conectado a um outro fundo, denominado por sua vez Programa de Assistência ao Servidor Público - PASEP. O primeiro deles era destinado ao setor privado e era garantido pelos recolhimentos efetuados pelas empresas com base no seu faturamento e na renda indicada nas declarações para fins tributários. O segundo, como se depreende de seu próprio nome, era destinado ao setor público.

Amauri Mascaro Nascimento entende que os programas em apreço (PIS - PASEP) não se caracterizaram rigorosamente como uma participação direta nos lucros da respectiva empresa, mas como uma forma participativa num fundo geral das empresas e que contemplou o trabalhador de baixa renda, especialmente, com um pagamento anual, que se convencionou chamar de décimo quarto salário, além de retiradas, de valor inexpressivo, nas aposentadorias. Tirante isso, no entender do renomado jurista, a promessa contida na Constituição de 1946 não se realizou porque, primeiro, não foi possível encontrar uma fórmula de participação direta nos lucros capaz de atender aos diversos tipos de empresas, grandes, médias e pequenas, por maiores que fossem as tentativas nesse sentido, através de projetos de lei que, sobre os quais nunca havendo consenso, não lograram passar pelo Congresso Nacional, de molde a transformar-se em lei<sup>2</sup>.

É consenso geral entre os doutos que outro fator inibidor da introdução em nosso país dos sistema de participação nos lucros da empresa, em que pese a iniciativa isolada de uma ou outra empresa neste sentido, era a definição judicial da natureza salarial dos valores pagos aos empregados a tal título, sobrecarregando-se, assim, os ônus patronais, com a obrigatoriedade de fazer incidir sobre esses valores todos os demais encargos sociais, salariais e previdenciários, como, e.g., recolhimento das contribuições para o fundo de garantia por tempo de serviço e para a previdência social. Isto serviu, na prática, de forte desestímulo para a implantação de planos de participação nos lucros negociados entre o empregador e os seus empregados ou sindicatos.

A proposta da Constituição de 1967 tem sido tachada, por sua vez, de mais imaginária, afastada de forma extrema do mundo prático, pois ousou aludir à co-gestão da empresa, forma sabidamente ultra-evoluída e máxima de integração do trabalhador na vida da empresa, e por isso também fadada ao esquecimento geral, pois jamais foi

---

<sup>2</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do Trabalho na Constituição de 1988*, Ed. Saraiva, 1989, p. 145.

regulamentada pela legislação ordinária, eis que nem mesmo tentativas foram feitas no sentido de se institucionalizar a co-gestão em nosso país, devido à total falta de clima propício à sua efetivação<sup>3</sup>.

Fácil entrever-se que, até a superveniência da Constituição Federal de 1988, a participação nos lucros da empresa teve-se quando muito a algumas experiências isoladas e espontâneas de determinados empregadores, com acentuada ênfase para as chamadas empresas estatais, sem que se lograsse chegar a uma legislação específica, no plano ordinário, que pudesse dar efetivo cumprimento ao mandamento constitucional.

A Constituição Federal de 1988, como já ressaltado alhures, agasalhou no inciso XI, de seu artigo 7º, a participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei.

Quando se coloca o texto em confronto com o inciso X, do art. 7º, do Projeto saído da Comissão de Sistematização, verifica-se, de pronto, como evoluiu o pensamento dos nossos Constituintes sobre o tema em apreço.

O art. 7º, do texto submetido pela Comissão de Sistematização ao plenário da Assembléia Nacional Constituinte, rezava que a participação nos lucros, desvinculada da remuneração, e na gestão da empresa, seria definida em lei ou em negociação coletiva.

Os textos coincidiam, todavia, em dois pontos: o primeiro deles relacionava-se com o campo de aplicação da norma, abrangendo tanto os trabalhadores urbanos como os rurais; o segundo deles diz respeito à ênfase dada à circunstância de que a distribuição dos lucros não teria caráter salarial.

O ponto discrepante cingiu-se à regulamentação do instituto da participação nos lucros. Para a comissão, isto se faria por meio de lei ou de convenção coletiva. O plenário da Assembléia Nacional Constituinte decidiu eliminar a possibilidade de a matéria ser tratada em convenção ou acordo coletivo de trabalho e deu ao inciso XI o texto em epígrafe.

Como se lê na Medida Provisória editada pelo Governo Federal, a participação nos lucros da empresa deverá ser fruto de um acordo direto, não necessariamente coletivo, firmado entre uma comissão escolhida pelos empregados e o chefe da empresa, sendo facultado às partes negociadoras, em caso de impasse, o recurso à mediação ou à arbitragem de ofertas finais.

A participação do trabalhador na gestão da empresa, que já era prevista na Constituição de 1967, igualmente não se insere em norma constitucional auto-aplicável, dependendo de regulamentação por lei ordinária, sequer ainda cogitada.

O princípio constitucional tem como propósito imediato a intervenção jurídica na ordem econômica em defesa do trabalhador, com o objetivo de reformular a estrutura social, numa tentativa de corrigir as distorções decorrentes da denominada questão social. Significa para o empregado tomar parte no governo da empresa. Não se confunde com a participação nos lucros, que quer dizer participar dos resultados, mas não necessariamente da gestão. Nem se confunde com a participação no capital, que

---

<sup>3</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit. p.145.

significa a propriedade da empresa. Uma empresa pode ter um sistema de participação na gestão sem ter os demais e vice-versa.

A co-gestão, como ressaltado, é a forma mais evoluída e completa de representação dos trabalhadores na empresa.

Na atualidade, o mais aperfeiçoado sistema de co-gestão de empresa em países capitalistas é o da Alemanha, iniciado em 1848, que constitui uma combinação de diversas formas, que vão desde os conselhos ou comissões de representação de trabalhadores, nas empresas, até a composição dos órgãos diretivos da empresa, com a presença de representantes tanto de acionistas como dos trabalhadores na direção, com cargos de diretores de trabalho, no conselho fiscal, com a distribuição das vagas entre representantes dos acionistas e dos trabalhadores, tudo segundo o processo de eleição, de garantia dos representantes dos trabalhadores contra dispensas arbitrárias e com especificações sobre os poderes conferidos às representações dos trabalhadores, para opinar ou deliberar sobre os diversos assuntos, de ordem econômica ou social.

Tem sido afirmado que a co-gestão trouxe como conseqüência a ocorrência, na Alemanha, de greves em quantidade consideravelmente menor, fato a demonstrar que o instituto jurídico em apreço, quando bem regulamentado no plano ordinário, contribui para diminuir consideravelmente os conflitos coletivos que podem exsurgir da luta entre o capital e o trabalho.

### **3. A PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NA EMPRESA E O DIREITO COMPARADO**

Consoante Mario de La Cueva, a idéia de outorgar aos trabalhadores uma participação nos lucros das empresas teve sua origem na França, sendo que a primeira iniciativa neste sentido deve-se a um industrial de nome Leclair, proprietário de uma fábrica de pinturas e de artigos de cristais, datada do ano de 1842, ocasião em que enfrentou a oposição ferrenha de outros empresários, mas acabou sendo imitada por diversos outros países<sup>4</sup>.

Para Eduardo Gabriel Saad, todavia, a idéia em apreço é bem mais antiga, pois desde 1794, quando Albert Gallatin, secretário do Tesouro de Jefferson, decidiu distribuir entre os empregados parte dos seus lucros nas indústrias de vidro, muitas experiências semelhantes foram feitas e a maioria delas não apresentou os resultados esperados<sup>5</sup>.

Vejamos como a matéria é disciplinada no direito positivo de alguns países.

1. A Constituição espanhola, de 27 de dezembro de 1978, não faz referência expressa à participação do empregado nos lucros da empresa. Aliás, a democracia espanhola - depois de Franco - não incluiu, no texto da sua Lei Fundamental, muitas disposições sobre os direitos dos trabalhadores, tendo transferido a matéria para a lei ordinária.

---

<sup>4</sup> CUEVA, Mario de La. *Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa S.A. Mexico, 1959, p. 678.

<sup>5</sup> SAAD, Eduardo Gabriel. *Constituição e Direito do Trabalho*, LTr, 1989, p. 117.

O Estatuto dos Trabalhadores espanhóis, de 14 de março de 1980, não se ocupa do tema em apreço. Contudo, os pactos coletivos não estão impedidos de fixar o disciplinamento da participação do empregado nos lucros da empresa.

2. A Constituição italiana, de 1º de janeiro de 1948, nos arts. 35 usque 38, relaciona os direitos dos trabalhadores e, entre eles, não figura a participação nos lucros.

Sarasate explica porque entre os italianos o instituto da participação nos lucros não fez grandes progressos na área laboral. Na opinião do referido autor o art. 2102, do Código Civil, estabelece, como base normal para sua fixação, os lucros líquidos da empresa. E o art. 2099 admite a participação como salário exclusivo ou complementar. No primeiro caso (salário exclusivo), se um convênio coletivo não assegura um salário mínimo ao trabalhador, na hipótese de não haver lucro ou quando este seja inferior a certa importância, a conclusão é que não existe contrato de trabalho, mas um contrato de sociedade especial<sup>6</sup>.

3. A Lei Fundamental da Alemanha, de 23 de maio de 1949, não dedica qualquer disposição à participação nos lucros. Aliás, inexistente na Alemanha a obrigatoriedade da distribuição de lucros entre os empregados. A matéria é regulada pelos próprios interessados num pacto coletivo. O caso mais conhecido é o da ótica Zeiss, embora o lucro distribuído não exceda a 8% do total das folhas de pagamento.

De modo geral, os empresários alemães dão preferência à participação nos resultados de melhor produtividade de mão-de-obra.

A lei de 1976 organiza o Conselho responsável pela co-gestão, com a participação de representantes do empresário, dos empregados graduados e os daqueles de menor hierarquia.

4. O Peru, México, Chile, Bolívia, Venezuela e Equador consagram em suas constituições a imperatividade da norma.

5. A França, pela lei n. 65.566, de 12.07.1965, estabeleceu medidas concretas sobre a participação nos lucros (Emenda Vallon), mais de um século e meio depois de Napoleão haver autorizado a participação dos empregados nos lucros da Comédie Française. A Lei de 22.06.1967 deu permissão ao Governo para efetivar a participação dos empregados nos lucros das empresas, o que se fez por meio de várias ordenanças.

São atingidas por essas providências apenas as empresas com mais de 100 (cem) empregados.

Sob o comando de De Gaulle, a França afastou-se da lei que criara as ações de trabalho. No pós-guerra, até 1960, a França tendeu a conceder favores fiscais aos empresários que dividissem seus lucros com os empregados.

As linhas básicas da Ordenança n. 67.693, de 1967, eram as seguintes: a) a distribuição nos lucros é obrigatória nas empresas com mais de 100 empregados; b) durante cinco anos os trabalhadores não podem transferir ou movimentar as ações adquiridas da empresa com a sua quota nos lucros desta; c) mediante negociações diretas, empregador e empregados discutirão as formas de gestão de capital formado pela distribuição dos lucros; d) a norma legal procura, deliberadamente, incentivar o diálogo entre a administração da empresa e os empregados.

---

<sup>6</sup> SARASATE, Paulo. *Participação nos lucros*, Freitas Bastos, 1968, p. 94.

Com arrimo na Constituição de 1958, foi editada a Lei n. 73-4, de 2 de janeiro de 1973, determinando a elaboração do Código do Trabalho. Neste, os artigos L-442 a L-443-10 e R-442 e seguintes são dedicados ao tema em apreço sob a denominação de “participação dos assalariados nos frutos da expansão das empresas”. As empresas devem formar uma “reserva especial de participação dos trabalhadores”, mas, em contrapartida, são contempladas com favores fiscais.

Um decreto do Conselho de Estado informa o critério de cálculo da redução do imposto e fixa, outrossim, como as supracitadas normas se aplicam à matriz e às filiais de uma empresa.

6. Na Inglaterra, desde 1865, realizam-se experiências sobre a matéria, sendo que os êxitos se alternam com os fracassos. Ainda hoje, os ingleses conservam a participação nos lucros na órbita das negociações entre empresários e empregados.

7. A Constituição portuguesa, de 2 de abril de 1976, nos seus artigos 31 a 63, refere-se a todos os direitos dos trabalhadores. Sua riqueza de pormenores faz lembrar, de certo modo, a nova Constituição brasileira. É certo, porém, que os portugueses não ergueram o instituto da participação nos lucros ao plano constitucional.

8. Na Noruega, uma lei de 1972 criou os chamados Conselhos de Representantes em todas as empresas com mais de 200 empregados. Esses órgãos constituídos de 2/3 de representantes de acionistas e 1/3 de trabalhadores, têm a incumbência de eleger o Conselho de Administração com autoridade para decidir sobre todas as questões, inclusive aquelas respeitantes a investimentos e reorganização de trabalhadores. De observar-se que nos referidos conselhos os acionistas terão sempre representantes em número superior ao dos representantes dos empregados.

9. Na Suécia, os comitês de empresas têm função de informação e consulta, sendo que seu poder é praticamente nulo. Em 1972, uma lei exigiu que dois trabalhadores integrassem o conselho de diretores das empresas com mais de 500 empregados.

10. Na Dinamarca, uma lei de 1947 instituiu nas empresas Conselhos de Cooperação. São incluídas na esfera da co-gestão as questões relacionadas com a organização do trabalho, segurança e bem-estar.

11. Nos Estados Unidos da América não existe qualquer disposição legal sobre co-gestão.

Em contrapartida, os contratos coletivos abrigam, com freqüência, disposições tendentes a abrir vias de comunicação entre os trabalhadores e os empresários. É exatamente por esse meio que, naquele país, procura-se dar corpo à democracia industrial.

#### **4. CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO DE PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS DA EMPRESA**

Para Paulo Sarasate, em sua obra já mencionada, há uma ausência de unidade ou de aproximação conceitual acerca de um mesmo fenômeno jurídico, por serem diversas suas modalidades, as quais variam de país para país, ou, mesmo, de empresa a empresa que adotam o sistema, em consequência de somente em casos excepcionais estar a matéria regulada com a devida precisão em trechos legislativos.

O referido autor cita uma pletora de conceitos:

De Georges Bry, que o tem como a modalidade do contrato de trabalho segundo a qual o trabalhador recebe do patrão, além do seu salário, uma parte nos benefícios da empresa, não como associado desta, senão como trabalhador que coopera na produção.

De Charles Robert, para quem a participação nos lucros é uma convenção livre, expressa ou tácita, conforme o caso, pela qual um patrão dá ao seu empregado, além do salário normal, uma parte dos seus benefícios, sem participação nas perdas.

De Nélio Reis, que o visualiza como a convenção, no contrato de trabalho, pela qual o trabalhador tem direito a receber o salário consistente em uma parte fixa e outra variável, previamente determinada e calculada sobre os lucros da empresa.

De Arnaldo Süsskind, que o concebe como método de remuneração com o qual se assegura ao beneficiário uma parcela percentualmente fixada, dos lucros obtidos pelo empreendimento econômico.

G. Bayon e Perez Botija enfatizam ser direito dos trabalhadores receberem uma compensação proporcional aos lucros obtidos pela empresa, sem contribuir, se for o caso, para compensar as perdas.

Octávio Bueno Magano, na esteira do ensinamento de Lyon Caen, entende que a participação em lucros constitui remuneração própria do contrato de sociedade. Nada obstante, a sua compatibilidade com o contrato de trabalho deve ser reconhecida, desde que se apresente com caráter supletivo. A ressalva explica-se pela impossibilidade de ser a remuneração totalmente aleatória. Nesses termos, não há titubear em admitir a natureza salarial da participação em lucros, derivando daí a sua inclusão no cálculo de outros benefícios como férias, décimo terceiro salário, aviso prévio e indenização<sup>7</sup>.

Assim, de acordo com os referidos conceitos e ainda sob a ótica de outros entendimentos doutrinários, a natureza jurídica da participação nos lucros da empresa tem assumido faceta multiforme, podendo ser ressaltadas, dentre outras, as seguintes teses:

a) A participação considerada como salário. Neste sentido preleciona Hernainz Márquez em seu Tratado, p. 343, sendo que tal critério tem lastro no direito positivo de vários países, citando-se, dentre outros, a Espanha, cujo artigo 44, da Ley de contrato de trabajo, de 31.3.1944, determina que a remuneração consiste total ou parcialmente na participação nos lucros da empresa. No mesmo diapasão o art. 2099, do Código Civil Italiano, onde se lê que *“il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con la partecipazione agli utili o ai prodotti, com provvigione o con prestazione in natura”*.

b) A participação como ato de liberalidade da empresa. De fato, quando M. Leclair, o empresário francês que iniciou o regime de participação, distribuiu 12.266 francos entre seus empregados, não resta dúvida que o fez generosamente, sem dar cumprimento a uma obrigação precedente, de caráter vinculativo.

c) A participação como reconhecimento da tese marxista da plus-valia. A tese da plus-valia, no entender de alguns doutrinadores, não constitui o resultado de um descobrimento de Karl Marx. Podem ser encontrados antecedentes nos fisiocratas, que falam de um produto “neto”, referindo-se à diferença de valor entre o que é pago

<sup>7</sup> MAGANO, Octávio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho*, LTr, 2ª edição, 1976.



ao trabalhador e o que é produzido por este. Em Owen, que o visualiza como um excedente do preço de produção. Em Proudhom que o qualificava de um erro de conta e ainda em Adam Smith, quem entendia que se tratava de deduções feitas no rendimento do trabalho aplicado no cultivo da terra. Para os asseclas dessa tese, a plus-valia constitui a melhor justificação da repartição dos benefícios. É que a mesma permite apoiar em dados objetivos e comprováveis, através de um exame econômico contábil das empresas, a repartição de uma determinada cota de benefícios. Assim entendida, a participação constitui um passo, um avanço, em uma relação sinalagmática imperfeita e não um sacrifício de uma classe em benefício de outra<sup>8</sup>.

d) A participação como resultado de uma associação entre o capital e o trabalho. Essa tese aparece de forma expressa na encíclica *Mater et Magistra*, de João XXIII. Consoante seu ensinamento “é completamente falso atribuir só ao capital ou só ao trabalho o que resultou da eficaz cooperação de ambos; é totalmente injusto que um ou outro, desconhecendo a eficácia da outra parte, apodere-se de todo o fruto. A indicada exigência de justiça pode ser cumprida de diversas maneiras, como sugere a experiência. Uma delas, e das mais desejáveis, consiste em fazer com que os empregados, nas formas e graus os mais oportunos, possam vir a participar da propriedade das mesmas empresas”.

Para muitos a tese da associação resulta inadmissível. Como afirma com propriedade Daniel Antokoletz, por sua natureza, a participação nos benefícios não é um contrato de sociedade, porque o pessoal não suporta perdas<sup>9</sup>.

No Brasil, antes da vigência da Constituição de 1988, a participação nos lucros da empresa, desde que habitualmente concedida, ainda que fosse fruto de mera liberalidade, ostentava sempre a natureza jurídica de salário, para todos os fins legais.

De fato, a jurisprudência e a doutrina enfatizavam claramente que a participação nos lucros ou resultados constituía forma de salário. Uma vez instituída pelo empregador, em forma de salário sujeito a uma condição (o lucro ou resultado positivo), devida se torna a paga assegurada; com a reiteração, passa a integrar o patrimônio do empregado, não mais podendo ser recusada, nem sendo lícito o proceder do empregador que desvirtuar a aplicação do benefício, tudo isso à luz do disposto no artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> ARANGO, Aureliano Sanchez. *Legislación obrera, Primer curso*, t. I., la Habana, 1942, p. 145.

<sup>9</sup> ANTOKOLETZ, Daniel. *Derecho del Trabajo y Previsión Social*, 2ª edição, Buenos Aires, 1953, t.I, p.472.

<sup>10</sup> Citem-se, dentre outros, os seguintes arestos: 1. “Participação nos lucros. Emprestando o próprio empregador à parcela regularmente paga ao empregado a denominação de participação nos lucros, não pode pretender alterar-lhe a denominação, no processo, para impedir sua inclusão à remuneração.” (Ac. TRT-9ª Região, 2ª Turma, RO n. 2991/87, Rel. designado, Juiz Euclides Alcides Rocha, DJ/PR, de 20.04.88, p. 80) 2. Gratificação paga ao empregado, mensalmente e em quantia certa, durante anos consecutivos, integra em definitivo o salário e não mais pode ser retirada, ainda que deferida a título de participação nos lucros da empresa. (Ac. TRT da 6ª Região, 1ª Turma, RO n. 1735/86, Rel. Juiz Alfredo Duarte Neto, DO de 06.01.88) Participação nos lucros: mesmo sendo mera liberalidade da empresa, tem caráter salarial, se paga permanentemente. (Ac. TRT da 5ª Região, Proc. RO n.1606/82, Rel. Juiz Negreiros Falcão, proferido em 20.09.82)

Agora, com o texto constitucional expressamente excluindo a natureza salarial de participação nos lucros ou resultados, torna-se possível, em tese, suprimir benefício dessa natureza criado, a qualquer momento, mesmo após vários anos em que vier a ser concedido. Isso porque não mais se trata de salário, como expressamente declara a Constituição.

Resguarda-se, todavia, o direito adquirido. Ou seja, em relação a benefícios já criados, ainda que guardem a natureza de participação nos lucros e que pela habitualidade tenham passado a integrar os contratos de trabalho, deve prevalecer o entendimento de não ser possível a aplicação simplista do princípio constitucional da supressão. Ou seja, não estão sujeitos a perder tal vantagem os empregados que já a recebiam, pois se trataria de alteração ilícita do pacto laborativo, na medida em que tal relação já se consolidara no tempo.

A ausência absoluta de natureza salarial da verba participação nos lucros só valerá para os empregadores e empregados que a venham estipular após a vigência da Constituição Federal de 1988, quando ficará o dador de trabalho isento da obrigação de integrá-la à remuneração ou considerá-la para outros fins indenizatórios.

A ausência de fisionomia salarial da verba participação nos lucros está em linha de coerência com o desiderato governamental de desindexar a economia e livrá-la da espiral inflacionária. De fato, como salientam com propriedade Gérard Lyon-Caen, Jean Pelissier e Alain Supiot, quando os poderes públicos proibem cláusulas de indexação, fazem-no como fito iniludível de eliminar um fator de inflação. Da mesma forma, quando encorajam os empresários a instituírem uma forma de remuneração atrelada ao crescimento da produtividade, ou mesmo aos lucros, sem revesti-las de natureza salarial, fazem-no ainda para evitar que as majorações salariais tenham conseqüências inflacionárias<sup>11</sup>.

## **5. ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE AS MEDIDAS PROVISÓRIAS INSTITUIDORAS DO SISTEMA LEGAL DE PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS DA EMPRESA**

Urge assinalar que o art. 7º, item XI, da Constituição Federal, refere-se a participação nos lucros, ou resultados. Neste contexto, a Carta Maior em vigor foi pioneira quando incluiu os resultados, ao lado dos lucros, em tema de participação.

Na esteira dos ensinamentos doutrinários inexistente sinonímia entre os dois vocábulos. Arion Sayão Romita, por exemplo, faz nítida distinção entre os termos em apreço, prelecionando que o lucro é a palavra vulgar que os léxicos definem como "...ganho, vantagem ou benefício que se obtém de alguma coisa, ou com uma atividade qualquer". No texto constitucional seu entendimento não suscita dúvida, sendo acolhido em sua acepção comum. O mesmo, porém, não ocorre com relação ao vocábulo resultados.

---

<sup>11</sup> Droit du Travail, Dalloz, 17e. édition, 1994, p.21.

As medidas provisórias não estabelecem tratamento diferenciado para as hipóteses de participação nos lucros e de participação nos resultados. Apenas aludem, no art. 2º, § 1º, alínea “b”, (MP n. 955), a programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente, entre os critérios e condições que podem ser considerados, nos instrumentos decorrentes da negociação, para a fixação dos direitos substantivos da participação. O texto legal induz a ilação, portanto, de que a participação nos resultados depende da prévia pactuação de metas que poderão ser atingidas e, em face dos resultados positivos que foram produzidos, os trabalhadores poderão auferir benefícios pecuniários, também previamente ajustados<sup>12</sup>.

Consoante o citado autor outras formas de resultado podem ser identificadas no contexto constitucional<sup>13</sup>.

Nos Estados Unidos, por exemplo, muitas empresas se recusam a aceitar a participação e muitas delas abandonaram planos anteriormente adotados por entenderem que a participação nos lucros é muito menos eficaz como incentivo do que os sistemas de pagamento sobre os resultados, com remuneração diretamente relacionada com a produção do trabalhador, mesmo porque este recebe imediatamente a recompensa por seu esforço, enquanto a participação nos lucros é remota, exigindo a apuração geral do exercício anual.

Na Alemanha, a terceira lei sobre incentivo à formação do patrimônio do trabalhador (Drittes Gesetz zur Forderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer), de 1975, com as alterações de 16 de agosto de 1977, prevê nos arts. 7º a 11, uma forma de participação nos resultados (Ergebnisbeteiligung) que pressupõe a economia de material, redução do desperdício e melhor aproveitamento do tempo, além da melhoria dos métodos de trabalho<sup>14</sup>.

Nosso direito positivo alberga um conceito financeiro de resultado, previsto tanto no Regulamento do Imposto de Renda, como também de forma minuciosa na lei de sociedade por ações (Lei n. 6404, de 15.12.1976), cujo art. 176 determina que, ao fim de cada exercício social, a Diretoria deve elaborar, entre outras demonstrações financeiras, a demonstração do resultado do exercício (item III). Os resultados de exercícios futuros constituem uma conta classificada no passivo do balanço da sociedade (art. 178, § 2º, alínea “c”) e, segundo o disposto no art. 181, abrangem as receitas de exercícios futuros, diminuídas dos custos e despesas a elas correspondentes. A demonstração de resultado do exercício discriminará, de acordo com os sete incisos e dois parágrafos do artigo 187, a receita bruta das vendas, as despesas financeiras; o lucro ou prejuízo operacional, as receitas e despesas não operacionais, além de inúmeros outros dados.

---

<sup>12</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Participação nos lucros ou nos resultados. Instrumentos previstos para a negociação, Mecanismos de composição dos litígios*, Ed. Dialética, 1995, p. 20.

<sup>13</sup> Um excelente estudo é feito por Ricardo Mariz de Oliveira no que pertine aos diferentes conceitos de lucros e modalidades de participação nos resultados, publicado pela editora Dialética, sob o título *Participação dos Empregados nos Lucros e nos Resultados das Empresas-Diferentes Conceitos de Lucros e Modalidades de Participação nos Resultados*.

<sup>14</sup> Op. cit. p.21.

Se se adotar o conceito legal de resultado, como descrito na lei de sociedades por ações, a participação dos trabalhadores nos resultados só se dará quando eles forem positivos, isto porque o empregado não assume perdas, já que não se associa ao empregador. Como é a empresa que assume os riscos da atividade econômica (art. 2º, CLT), não se poderá jamais cogitar de participação em resultados negativos.

Outra polêmica que tem surgido na doutrina é aquela que procura estabelecer a exata delimitação jurídica da participação nos lucros ou resultados da empresa, no âmbito dos interesses, prelecionando uns que a matéria se insere no âmbito dos interesses concretos e individuais; logo, estranhos à apreciação do Poder Judiciário Trabalhista no exercício de seu poder normativo; outros entendem que malograda a negociação direta e exauridas as tentativas de conciliação e arbitragem, previstas no art. 4º, da MP, n. 955/95, poderá a Justiça do Trabalho, a partir daí, no âmbito do dissídio coletivo, estabelecer condições a serem obedecidas pelas partes<sup>15</sup>.

No que pertine aos mecanismos de aferição das informações constantes dos planos de participação nos lucros ou resultados, as medidas provisórias sucessivamente editadas têm propositadamente deixado ampla autonomia às partes contratantes, consoante dispositivo nelas consagrado.

De fato, o § 1º, do art. 2º, das medidas provisórias em apreço, simplesmente menciona que "... 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".

Assim, ausente uma regulamentação específica a tolher a iniciativa das partes, pode-se afirmar sem medo de errar que todas as modalidades de aferição das informações que o plano de participação estabelecer em um determinado caso concreto serão lícitas, principalmente quando observadas diretrizes esclarecedoras como, e.g., a matéria sobre a qual deve ser dada a informação; o momento em que ela deve ser prestada; a quem deve ser prestada e o segredo sobre os dados.

Marly A. Cardone cita alguns exemplos brasileiros de mecanismos de participação nos lucros e resultados da empresa, anteriores à vigência das medidas provisórias que trataram do assunto em nosso país.

Assim, consoante a ilustre jurisperita, no acordo entre a Federação dos empregados em empresas de crédito do Estado do Rio de Janeiro, Sindicato dos Bancários do Rio de Janeiro e igual Sindicato de São Paulo, de setembro de 1994, e o Banco do Brasil, consta especificamente: 1. A participação nos lucros corresponderá à distribuição de 20% do montante destinado ao rateio de dividendo aos acionistas; 2. O montante será dividido pelo número de empregados do banco; 3. É assegurado o acompanhamento das informações para a apuração do desempenho financeiro do

---

<sup>15</sup> Uma análise profunda sobre as teses divergentes podem ser lidas em Arion Sayão Romita, op. cit. p. 22/30 e em Octávio Bueno Magano. Participação em Lucros ou Resultados - Dissídio Coletivo e Limites do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, Ed. Dialética, p. 39/48, que deixam de ser analisadas tendo em vista o objetivo simplista deste trabalho.

banco; 4. O acompanhamento será feito por um empregado indicado pela CONTEC, que será liberado nos dias necessários, além de ter garantia de emprego (art. 543, da CLT) e receberá as vantagens de cargo comissionado nos dias em que estiver na função; 5. É assegurado o acesso a todos os documentos e dados pertinentes, mas o empregado se sujeita à guarda do sigilo de todas as informações e documentos de que tomar conhecimento. (Boletim DIEESE, S, N. 166, jan/95, p.45<sup>16</sup>)

Outra indagação relevante, em face do direito de participação dos empregados nos lucros e, excepcionalmente, nos lucros da empresa, é direcionada precisamente em torno do conceito de empresa visado tanto no texto constitucional, quanto nas sucessivas medidas provisórias editadas pelo Governo Federal.

A legislação infra-constitucional, ainda no âmbito de medidas provisórias, à míngua de sua conversibilidade em lei ordinária, não esclarece quais as empresas que deverão concertar com seus empregados, através de uma comissão específica, a forma de participação em seus lucros.

O conceito há de ser buscado levando-se em consideração os elementos delineados nas medidas provisórias, priorizando-se assim a chamada interpretação gramatical, não dissociada contudo do fundamento histórico de idealização do instituto jurídico em apreço, prometido aos trabalhadores brasileiros desde os idos da Magna Carta de 1946.

Os componentes que integram tanto o texto constitucional como a legislação ordinária são precisamente os seguintes: a) trabalhadores; b) empresa; c) participação daqueles nos lucros ou resultados desta.

Esses dados concretos e objetivos levam à conclusão de que o instituto jurídico epígrafado há de pressupor, por sua vez, a existência de uma atividade econômica organizada apta a colher lucros e resultados, impulsionada pela colaboração de seus trabalhadores.

A atividade econômica, conforme a noção que se capta do texto legal, consistiria em desenvolver a produção ou circulação de bens ou de serviços, tendo à sua frente um empresário, que a persegue de forma profissional e organizada. A empresa é, em suma, a organização que tem como titular uma pessoa física ou jurídica, que, sob sua iniciativa e risco, imbuída do propósito de lucro, exerce uma atividade econômica, com o fito de produzir ou fazer circular bens ou serviços.

Lógico que a atividade econômica organizada pressupõe a existência de colaboradores, os quais, se enquadram no perfil legal de trabalhadores e estarão plenamente aptos a colher os frutos da participação nos lucros e resultados, desde que jungidos à empresa por um vínculo específico de emprego, conforme expressamente determina o comando constitucional ao inserir o instituto jurídico em apreço no âmbito de incidência dos direitos sociais.

---

<sup>16</sup> CARDONE, Marly A. *Mecanismos de aferição das informações constantes dos planos de participação nos lucros e resultados*. Ed. Dialética, p. 37. O outro exemplo citado é o do Banco do Estado do Rio de Janeiro e a CONTEC, de setembro de 1993, que prevê em suas cláusulas a constituição de uma comissão paritária de acompanhamento de resultados do Banco, além de traçar com minúcias o sistema de aferição das informações.

Não se ajustam à noção de empresa, para os fins constitucionais, as que não persigam escopo lucrativo, por não exercer atividade econômica, como, e.g., as associações de utilidade pública, as entidades sindicais, o condomínio residencial, o espólio, o empregador doméstico, dentre outros<sup>17</sup>.

Paulo Salvador Frontini esclarece ainda que outras questões intrigantes ficam em aberto, que resultam do fato do texto constitucional ter se referido não apenas a lucros, como também a resultados. Para o citado jurista a expressão “resultados” justifica-se, por si só, pelo só fato do regime jurídico próprio das entidades cooperativas.

As cooperativas se ajustam a essa terminologia, pois claramente exercem atividade econômica organizada, perseguindo resultado que não se enquadra no conceito de lucro.

Outras situações equivalentes podem ser vislumbradas, como ocorre, e.g., com a massa falida, na hipótese de continuação do negócio falido, cujo resultado, quando positivo, não deixa de ser um proveito econômico equiparável ao lucro.

Peculiar atenção merecem as empresas estatais que, por desenvolverem função altamente social, operam subsidiadas pelo Tesouro, como sói acontecer no ramo dos transportes coletivos. Neste contexto, a referência constitucional a resultados ganha especial relevo, a ser considerado quando da elaboração de normas próprias para as empresas que operam sob o controle do Estado.

No que concerne às sociedades controladoras, controladas e coligadas, cada qual ostentando personalidade jurídica própria, e sem vinculação por convenção de grupo societário, poderão surgir questionamentos sobre se formam elas um conjunto que, visto englobadamente, constitui unitariamente uma única empresa.

Para o citado autor essas são situações que, com o tempo, serão todas esclarecidas pelo labor da doutrina e dos tribunais, sempre a partir da consideração dos requisitos gizados na Constituição, ou seja, a ocorrência de atividade econômica organizada, exercida com a colaboração de empregados, e geradora de lucro ou resultado<sup>18</sup>.

## **6. A REMUNERAÇÃO E A PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. NOVAS ESTRATÉGIAS BUSCADAS PELAS EMPRESAS NO BRASIL. EXEMPLOS PRÁTICOS**

A remuneração ganha no Brasil novas estratégias. A palavra de ordem é melhorar

---

<sup>17</sup> Sérgio Pinto Martins entende que não se beneficiam do instituto jurídico da participação nos lucros ou resultados da empresa, os domésticos, o trabalhador temporário, que tem seus direitos expressamente consignados na Lei n. 6019/74, os servidores públicos atrelados a regime jurídico único estatutário e os militares. Fazem jus aos benefícios em questão os trabalhadores lotados nos quadros da administração pública indireta, como sociedades de economia mista, empresas públicas e entidades outras que explorem atividade econômica econômica, *ex vi* do disposto no art. 173, § 3º, da *Lex Legum*. *Simile modo* fazem jus aos benefícios marginados os empregados de profissionais liberais ou autônomos, embora quanto a eles se possa dizer mais acertadamente que a participação seria no resultado que o empregado venha a obter para seu empregador. *In Beneficiários da participação nos lucros*, Editora Dialética, p. 83/90.

<sup>18</sup> Frontini, Paulo Salvador. *O conceito de empresa e a participação dos empregados nos seus lucros ou resultados*, Ed. Dialética, p. 51 usque 63.

a produtividade, combinando participação nos lucros ou resultados com outras variáveis. No Brasil, a idéia vem sendo impulsionada pela estabilidade econômica, que impõe maior competitividade, e pela MP (medida provisória) sobre participação nos lucros ou resultados.

A chamada remuneração estratégica significa muito mais do que a MP do governo federal. Trata-se da melhor combinação entre as várias formas de remuneração variável, conforme assevera Thomaz Wood Junior, 35 anos, e gerente de consultoria da Coopers & Lybrand.

As empresas têm usado a participação nos lucros como uma porta de entrada para a remuneração variável, já que a funcional (compreendida por fixo e benefícios) se mostra cada vez mais anacrônica.

Em 1995, um terço das empresas brasileiras já adotavam sistemas de remuneração variável, 39% não adotavam e 28% ainda estudavam a possibilidade.

A Altus, fabricante de equipamentos para automação industrial e controle de processos, seguindo a tendência internacional, acabou por criar um sistema misto, de avaliação de resultados e de lucro. O argumento da empresa foi no sentido de que, se o retorno fica só com clientes e acionistas, os funcionários ficam frustrados. O critério misto revelou-se mais vantajoso porque às vezes a empresa tem resultado, mas não tem lucro. A política adotada fez com que o lucro da empresa fosse alto. As vendas de 1995 foram de US\$ 14 milhões, um aumento de 40% em relação a 1994. O critério adotado para aferição dos lucros é de extrema transparência. Um programa de computador (*software*) facilita o cálculo e uma rede de computadores informa *on line* sobre a situação da empresa.

Há notícia ainda de que no ano passado, uma negociação entre funcionários e diretores da Atlas Copco, empresa que fabrica compressores de ar, decidiu pela participação anual nos lucros.

Uma tabela estabelece que o mínimo a ser pago, a partir de 8% de lucro, é R\$350,00. Se o lucro for de 9%, quem ganha R\$1.000,00, recebe R\$600,00 por ano. A idéia é promover motivação e ganho para a empresa.

Outras empresas, como a DuPont, unidade Paulínia, SP, optam pela remuneração por habilidade, mais adequada a indústrias, que avalia a contribuição dos profissionais em conhecimentos técnicos, atitudes e iniciativas.

A cada três pontos o candidato atinge uma nova faixa, o que demora em média um ano e meio, sendo que do extremo mais baixo ao mais alto há 12 (doze) pontos, ostentando o empregado a chance de até triplicar seu salário. O lema da empresa é o resultado, pois esforço e horas despendidas sem resultado, de nada adianta.

Outra modalidade é a concessão de benefícios ou salários indiretos (*fringe benefits*), que podem ser os mais variados possíveis. Um exemplo é o recém-criado *Vip Check*, adotado pela empresa Alcântara Machado, que serve para fazer compras, e tem como meta estimular os participantes de programas de qualidade e produtividade<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> Os dados relativos às novas formas de remuneração, ditas estratégicas, acima enunciados, foram extraídos do caderno Empregos (Recursos Humanos + Mercado de Trabalho) da Folha de São Paulo, de 4 fevereiro de 1996, p. 2.

As pesquisas têm revelado que os empregados estão trabalhando mais satisfeitos e motivados após a adoção pelas empresas do instituto jurídico da participação nos lucros e nos resultados, situação que indica que o governo federal está no caminho certo, ao criar uma forma de remuneração atrelada ao crescimento da produtividade, ou mesmo aos lucros, sem revesti-las de natureza salarial, especialmente porque esta forma associativa evita que as majorações salariais tenham conseqüências inflacionárias, desiderato último de uma economia que cada vez mais se quer totalmente desindexada.

## 7. BIBLIOGRAFIA (OBRAS CITADAS E/OU CONSULTADAS)

1. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do Trabalho na Constituição de 1988*, Editora Saraiva, 1989.
2. SAAD, Eduardo Gabriel. *Constituição e Direito do Trabalho*, Editora LTr, 1989.
3. CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. *Trabalho na Constituição*, Editora LTr, 1989.
4. ROMITA, Arion Sayão. *Participação dos empregados nos lucros, ou nos resultados. Instrumentos previstos para a negociação. Mecanismos de composição de litígios*. Editora Dialética, São Paulo. 1995.
5. CUEVA, Mario de La. *Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa S.A., Mexico, 1959.
6. SARASATE, Paulo. *Participação nos lucros*, Freitas Bastos, 1968.
7. MAGANO, Octávio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho*, Editora LTr, 2ª Edição, 1976.
8. MAGANO, Octávio Bueno. *Participação em lucros ou resultados. Dissídio coletivo e limites do poder normativo da Justiça do Trabalho. In Participação dos empregados nos lucros*. Editora Dialética, 1995.
9. ARANGO, Aureliano Sanchez. *Legislación Obrera, primer curso*, T.I, La Habana, 1942.
10. ANTOKOLETZ, Daniel. *Derecho del Trabajo Y Previsión Social*, 2ª Edição, Buenos Aires, 1953, T.I.
11. BONFIM & SANTOS. *Dicionário de decisões trabalhistas*, Edições Trabalhistas, 21ª e 22ª Edições.
12. GÉRARD LYON-CAEN, Jean Pelissier, Alain Supiot. *Droit du Travail*, Dalloz, 17ed. Édition, Paris, 1994.
13. OLIVEIRA, Ricardo Mariz de. *Participação dos empregados nos lucros e nos resultados das empresas. Diferentes conceitos de lucros e modalidades de participação nos resultados*, Dialética, 1995.
14. CARDONE, Marly A. *Mecanismos de aferição das informações constantes dos planos de participação nos lucros e resultados*, Ed. Dialética, 1995.
15. MARTINS, Sérgio Pinto. *Beneficiários da participação nos lucros*, Editora Dialética, 1995.
16. FRONTINI, Paulo Salvador. *O conceito de empresa e a participação dos empregados nos seus lucros ou resultados*, Editora Dialética, 1995.
17. FOLHA DE SÃO PAULO, 04.02.1996, Caderno de Empregos.
18. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Manual do salário*, Editora LTr, 2ª Edição, 1985.



19. SANCTIS, Frei Antonio de. *Encíclicas e documentos sociais*, Editora LTr, vol. I, 1991.
20. MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do Trabalho na Constituição*, Ed. Atlas, 1989.
21. VIANNA, Segadas. *Participação nos lucros - Um tema polêmico*, Editora LTr, *Curso de Direito do Trabalho*, Edição em Homenagem a Evaristo de Moraes Filho, 1983.
22. MAGANO, Octávio Bueno. *Política do trabalho*, LTr, 1992.
23. SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*, Editora Revista dos Tribunais, 1991.
24. BUEN L., Nestor de. *Derecho del Trabajo*, Tomo II, Editoria Porrúa S.A., Mexico, 1976.
25. GALANTINO, Luisa. *Diritto del Lavoro*, G. Giappichelli Editore-Torino, 1995.
26. TEYSSIE, Bernard. *Droit du Travail*, Tome I, *Relations individuelles de travail*, Litec, 2E. Edição, Paris, 1992.
27. NICOLINI, Giovanni. *Diritto del Lavoro*, Giuffré Editore, 1992.
28. GATUMEL, Denis. *Le Droit du Travail en France*, Éditions Francis Lefebvre, 1994.
29. RAY, Jean-Emmanuel. *Droit du Travail, droit vivant*, Éditions Liaisons, 4E. Édition, 1995.