

ESTUDIOS

O investimento em trabalhabilidade como moderna realização do Programa de Participação nos Lucros ou Resultados em cenário brasileiro

Investment in workability as a modern implementation of the profit sharing program in a Brazilian scenario

Gilberto Stürmer 

Andressa Munaro Alves 

Diogo Antonio Pereira Miranda 

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Brasil

RESUMO Uníssono pelo fenômeno social da trabalhabilidade, o estudo traz hodierna visão ao Programa de Participação nos Lucros ou Resultados. Nesse novo viés, empenha-se em descobrir: pode-se dizer que investimento em trabalhabilidade serve como incremento para uma moderna realização do Programa de Participação nos Lucros ou Resultados? Para responder ao questionamento, vale-se do método de abordagem hipotético e dedutivo, culminado com os procedimentos interpretativos estatísticos, tipológicos e estruturalistas, dado que o estudo visa alinhar e verificar a possibilidade de entrelaçamento dos elementos legislativos existentes no Brasil, sob o arrimo do fenômeno social da trabalhabilidade. Conclui-se a pesquisa com resultado positivo, eis que o investimento na trabalhabilidade dos empregados pode servir como instrumento de fomento para o aumento da produtividade.

PALAVRAS-CHAVE Futuro do trabalho, Lei 10.101/2000, Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, trabalhismo brasileiro, trabalhabilidade.

ABSTRACT In unison with the social phenomenon of workability, the study brings a modern vision of the Profit Sharing Program. In this new bias, it strives to discover: Can it be said that investment in workability can serve as an increment for a modern realization of the Profit Sharing Program? To properly answer the question raised, it uses the hypothetical and deductive method of approach culminated with the statistical, typological, and structuralist interpretive procedures, given that the study aims to align and verify the possibility of intertwining the existing legislative elements in Brazil. The

research concludes with a positive result, behold, the investment in the workability of the employees can serve for the increase of productivity.

KEYWORDS Future of work, Law 10,101/2000, Profit Sharing Program, Brazilian labor, workability.

Introdução

Os tempos atuais exigem adaptações frente aos desafios econômicos e produtivos vivenciados. Nesse sentido, o investimento em trabalhabilidade pode ser um peça-chave para a manutenção do empregado dentro do contexto produtivo. Em complemento, a instituição de um Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, ao implementar uma distribuição de renda aos empregados, promove inegável estímulo ao trabalho, o que parece levar direto ao primeiro ponto aqui trazido, a trabalhabilidade. São conceitos que devem trilhar juntos para uma maior qualidade de vida do empregado.

A presente investigação está estruturado em dois momentos que seguem na linha de tratar de questões conceituais e características gerais do Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, mormente quanto à legislação atualmente aplicável e sua breve evolução legislativa. Unísono pelas características inerentes a este benefício, esclarecer-se-á nuances de sua aplicabilidade para que, posteriormente, torne-se possível analisá-lo à luz do fenômeno social escolhido. Logo após, em altura mais evoluída do estudo, consciente das diretrizes e adjacências particulares do programa, analisa-se o fenômeno da trabalhabilidade arrimado aos benefícios anteriormente percebidos e típicos do programa que visa fomentar lucros e resultados da labuta de empregados vinculados a ele. Disruptiva, a pesquisa visa responder a seguinte questão: pode-se dizer que investimento em trabalhabilidade serve como incremento para uma moderna realização do Programa de Participação nos Lucros ou Resultados?

Para bem responder o questionamento lançado, vale-se do método de abordagem hipotético-dedutivo, haja vista que se visa refletir se o programa em questão pode possuir novel aplicabilidade e/ou perspectiva holística frente à trabalhabilidade. Na intenção de propiciar correta linha procedimental, utiliza-se procedimentos interpretativos estatísticos, tipológicos e estruturalistas, dado que o estudo visa alinhar (e verificar a possibilidade de entrelaçamento dos) elementos legislativos existentes na Lei 10.101/2000, sob o amparo do fenômeno social aqui analisado, através de uma interpretação sociológica e no contexto da realidade contemporânea.

Trata-se de um tema de relevância para a seara do direito constitucional e do direito do trabalho no Brasil, pois abordam-se de ferramentas que podem servir de amparo a uma maior qualidade de vida ao trabalhador, tanto na manutenção de seu

posto de trabalho como no aumento de sua remuneração. Valendo-se de materiais bibliográficos existentes, o estudo é inédito e ambiciona lançar novas linhas ao cenário justralhista brasileiro.

Programa de Participação nos Lucros ou Resultados: Características do instrumento trabalhista de distribuição de renda

Como o nome já diz, a participação nos lucros ou resultados é um valor pago aos empregados em virtude dos lucros ou resultados atingidos por uma empresa.¹ Conforme definição de Nascimento e Nascimento:

Participação dos empregados nos lucros da empresa, instituto antigo nas relações de trabalho, é uma forma de permitir que o trabalhador se associe aos resultados positivos apresentados pela empresa, destes ficando com uma parcela, não porque tenha aportado capital para o empreendimento, mas porque o seu trabalho contribuiu para o desenvolvimento econômico do empreendimento para o qual presta a sua atividade (Nascimento e Nascimento, 2014).

Trata-se de valor pago em decorrência do trabalho, mas com salário não se confunde: o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados deve ser um instrumento de integração entre capital e trabalho e de incentivo à produtividade. É, portanto, um aliciente para uma produtividade extraordinária.²

Ainda que não seja o principal foco do presente estudo a identificação da natureza dessa parcela, não há como fugir de sua análise, já que a invalidade de um plano de Programa de Participação nos Lucros ou Resultados invariavelmente remete à incidência de contribuições previdenciárias sobre essa verba paga — e isso afeta diretamente o sucesso e a aplicação desse tipo de incentivo ao empregado. Nesse sentido, é de se ressaltar que há previsão constitucional da desvinculação desse valor da remuneração percebida pelo empregado (Süssekind e outros, 2003). Convém salientar que, para Stürmer (2014: 47), «o fato gerador do lucro e do resultado não é a prestação do trabalho», entendimento que, para além da desvinculação constitucional, reforça a natureza não salarial dessa parcela. Porém, tal situação pode ser revertida caso alguns requisitos previstos na legislação infraconstitucional não sejam observados, o que será analisado mais adiante.

1. «Enquanto a participação do lucro diz respeito basicamente à diferença positiva entre receitas e despesas, ou seja, é imperioso haver resultado positivo entre o faturamento da empresa e o seu custo, a participação nos resultados é ligada a metas e objetivos definidos pelo empregador, que não têm necessariamente a ver com a existência de lucro» (Stürmer, 2014: 47).

2. Veja-se, neste sentido, Tuma (1999: 224).

Esse benefício passou a ser adotado no Brasil em 1946, e vinha previsto no inciso IV do artigo 157 da Constituição brasileira.³ A constituição posterior, de 1967, igualmente trouxe esse instituto de forma bastante semelhante, em seu artigo 158, inciso V.⁴ No mesmo ano, o programa passou a constar na Consolidação das Leis do Trabalho, tendo sido incorporada pelo Decreto Lei 229/1967, que trouxe o artigo 621 à referida legislação.⁵

Veja-se que o dispositivo consolidado não trazia qualquer obrigatoriedade no pagamento dessa parcela: apenas que ela poderia ser incluída nas convenções e/ou acordos coletivos de trabalho. A Constituição, por sua vez, tanto no ano 1946 como em 1967, o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados deixava claro ser uma parcela dependente de legislação que a regulamentasse (com a diferença de que, em 1946, a Constituição tratava como verba obrigatória, mas ainda dependente de lei). Para fins de regulamentação, o dispositivo celetista não foi o bastante e, acredita-se, sequer foi esse o propósito dele.

Nesse período, portanto, sem qualquer regulamentação específica, a verba paga a título do programa em questão não trazia benefício ao empregador, já que, por força legal do artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho,⁶ e posteriormente, no ano 1986, pelo enunciado número 251 do Tribunal Superior do Trabalho (e que foi cancelado em 1994)⁷ esses valores acabavam fazendo parte da composição do salário do trabalhador, sendo o seu recebimento fato gerador para o recolhimento previdenciário.

3. «Artigo 157. A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos 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 a lei determinar». Em Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 18 de setembro de 1946, disponível em <https://tipg.link/MrfU>.

4. «Artigo 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». Em Constituição da República Federativa do Brasil de 1967, disponível em <https://tipg.link/MrgV>.

5. «Artigo 621. As convenções e os acordos poderão incluir entre suas cláusulas disposição sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação, nos lucros. Estas disposições mencionarão a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como o plano de participação, quando fôr o caso». Em Decreto Lei número 229, de 28 de fevereiro de 1967, disponível em <https://tipg.link/Mrgm>.

6. «Artigo 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber». Em Decreto Lei número 5.452, do primeiro de maio de 1943, disponível em <https://tipg.link/MrhB>.

7. Em «Súmula número 251 do Tribunal Superior do Trabalho», *Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho*, disponível em <https://tipg.link/MrhY>.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados ganhou novos contornos, já que foi previsto expressamente que essa parcela seria desvinculada da remuneração do empregado, conforme se verifica no inciso XI do artigo sétimo:

Artigo sétimo. 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.

Apesar dessa alteração, essa parcela permanecia sem lei que a regulamentasse. Trata-se de uma norma impositiva que remeteu expressamente ao legislador a tarefa de concretizar essa participação nos lucros, sem esquecer, entretanto, de que se trata de autêntico direito fundamental do trabalhador (Sarlet, 2018).

Em dezembro de 1994, finalmente houve a regulamentação do Programa de Participação nos Lucros ou Resultados pela medida provisória número 794, que, após sucessivas reedições, foi convertida na Lei 10.101/2000, aplicável até os dias atuais.⁸

Veja-se que, desde a Constituição da República Federativa do Brasil até a regulamentação do Programa de Participação nos Lucros ou Resultados pela medida provisória número 794, houve um hiato de aproximadamente seis anos em que infindáveis dúvidas pairavam tanto sobre o empresariado quanto sobre a receita. E assim permaneceu até o ano 2015, quando essa situação foi, de fato, julgada de forma definitiva pelo Supremo Tribunal Federal no recurso extraordinário 569.441, cujo acórdão possui a relatoria do ministro Dias Toffoli.⁹ Nesse momento, foi sacramentado que, nesse período, enquanto não havia regulamentação do programa, a parcela não seria desvinculada da remuneração por ter o dispositivo eficácia limitada, sendo fato gerador, portanto, de contribuições previdenciárias.

Essa decisão trouxe um voto paradigmático, ainda que vencido, para os defensores de posição contrária. O ministro Dias Toffoli apresentou um voto no sentido de que o trecho do dispositivo constitucional que desvinculou o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados da remuneração era autoaplicável, somente dependendo de regulamentação a forma como essa parcela seria paga. Nesse sentido:

Ao meu sentir, todavia, o posicionamento externado pela terceira corrente doutrinária é a que mais se coaduna com a finalidade da norma do artigo sétimo, inciso XI, da Constituição, a qual assegura o direito social de participação nos lucros «desvinculada da remuneração». A mim não parece crível que possamos recusar eficácia à norma constitucional no que desvincula da remuneração a participação nos lucros

8. Lei número 10.101, de 19 de dezembro de 2000, disponível em <https://tipg.link/NKIT>.

9. Supremo Tribunal Federal, Recurso extraordinário 569.441 Rio Grande do Sul, 30 de outubro de 2014, disponível em <https://tipg.link/Mri3>.

ou nos resultados. Penso não haver lugar aqui para argumentação arrimada no caráter programático da norma.¹⁰

O certo é que, após a regulamentação do Programa de Participação nos Lucros ou Resultados pela medida provisória número 794/1994 e, posteriormente, pela Lei 10.101/2000, não há divergências de que o programa possa ser parcela desvinculada do salário,¹¹ desde que preenchidos alguns pré-requisitos que serão analisados mais adiante. Nessa hipótese, o programa passa a ser uma parcela imune à tributação da contribuição previdenciária. Sobre o conceito de imunidade, assim entende Amaro, «A imunidade tributária é, assim, a qualidade da situação que não pode ser atingida pelo tributo, em razão de norma constitucional que, à vista de alguma especificidade pessoal ou material dessa situação, deixou-a fora do campo sobre que é autorizada a instituição do tributo» (Amaro, 2010: 174).

A legislação que regulamenta o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, Lei 10.101/2000, apresentava diversas lacunas, cuja subjetividade remetia à interpretação dos aplicadores da lei (nesse caso, os fiscais da Receita Federal) e ao Conselho Administrativo de Recursos Fiscais, órgão responsável por julgar eventuais recursos que combatam entendimento exarado pela Receita Federal. Para suprir esse vazio, foram incluídos diversos dispositivos que tratam do programa em uma lei criada para instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, Lei 14.020/2020, que alterou de forma substancial a legislação anterior.¹²

Mesmo após essa regulamentação, o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados permanece não obrigatório, ou seja, apesar de ser um direito fundamental do trabalhador expresso na Constituição Federal de 1988 (afinal, está prevista no artigo sétimo, dentro do título dois), como já dito anteriormente, a legislação infraconstitucional deixa essa parcela à cargo de negociação entre as partes envolvidas, nos exatos termos do *caput* do artigo segundo da Lei 10.101/2000.¹³ Entretanto, com a imunidade garantida (desde que respeitados certos requisitos), o programa passou a ser reconhecido como importante incentivo ao trabalho. Afinal, o esforço do empregado para o atingimento de uma meta reverterá em ganhos para si próprio. Parte-se aqui para

10. Supremo Tribunal Federal, Recurso extraordinário 569.441 Rio Grande do Sul, 30 de outubro de 2014, disponível em <https://tipg.link/Mri3>.

11. Conforme prevê o artigo terceiro da Lei 10.101/2000, «Artigo terceiro. A participação de que trata o artigo segundo não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se aplicando o princípio da habitualidade». Em Lei número 10.101, de 19 de dezembro de 2000, disponível em <https://tipg.link/MriD>.

12. Lei número 14.020, de 6 de julho de 2020, disponível em <https://tipg.link/MriP>.

13. «Artigo segundo. 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». Em Lei número 10.101, de 19 de dezembro de 2000, disponível em <https://tipg.link/Mric>.

uma noção, inclusive, de solidariedade, já que o empenho não pode apenas ser individual, mas de todo um setor ou equipe cuja empresa tenha negociado tal incentivo.

Quanto aos requisitos para a validade do programa que institui o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, inicia-se pela limitação ao valor a ser pago. Ainda que a legislação não traga nenhuma limitação no valor a ser pago a título do programa, ou sequer que deva existir uma proporcionalidade entre salário e o mesmo, essa situação é analisada pela Receita Federal e pelo Conselho Administrativo de Recursos Fiscais, com o intuito de evitar que a parcela seja paga em substituição ao salário. Um exemplo dessa análise pode ser verificado no acórdão de número 2201-003.591.

Sem uma limitação imposta por lei, abre-se brecha para a subjetividade, não havendo, assim, um regramento claro definido tanto pela receita como pelo Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. Uma das correntes, indicadas no acórdão acima, entende que o limite do valor pago a título do Programa de Participação nos Lucros ou Resultados deve ser inferior a 100% da remuneração anual do empregado. Valor superior a esse já seria um indício de substituição salarial. Veja-se:

Quando a lei afirma que o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados não pode substituir ou complementar o salário, não está a estipular a mera inexistência de uma cláusula contratual com esse conteúdo. Para dar plena eficácia à norma em questão, *é preciso investigar a situação concreta e verificar se há uma compatibilidade racional* entre o que é pago a título de salário e o *plus* que seria devido a título de Programa de Participação nos Lucros ou Resultados. Por isso, entendo bastante adequada a limitação estabelecida no acórdão transcrito, pelo qual *o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados equivalente a 100% da remuneração anual já implica sinal inequívoco de que o instituto é usado como substituto para a remuneração* (as itálicas são nossas).¹⁴

O segundo ponto a ser considerado, e aqui torna a ser citado apenas para reforço, é o fato de que o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados trata de parcela não obrigatória, ou seja, somente é devido caso seja assim acordado entre as partes envolvidas: empresa, empregado e sindicato.

O terceiro requisito a ser observado é que deve existir o comum acordo entre as partes na escolha do procedimento de negociação a ser adotado, sendo através de uma comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria ou através de norma coletiva (acordo ou convenção). Tal disposição está prevista nos incisos I e II do artigo segun-

14. Supremo Tribunal Federal, Recurso extraordinário 569.441 Rio Grande do Sul, 30 de outubro de 2014, disponível em <https://tipg.link/Mrin>.

do da Lei 10.101/2000.¹⁵ E aqui já é cabível se falar no quarto requisito, justamente a participação obrigatória do sindicato nessa negociação. É claro que, tratando-se de plano do Programa de Participação nos Lucros ou Resultados negociado em norma coletiva, a participação do sindicato já estará suprida. O problema reside no plano estabelecido por comissão paritária, hipótese em que o sindicato deve ser convidado a participar da negociação. A sua negativa permite que a comissão prossiga seus trabalhos, a teor do § décimo do artigo segundo da Lei 10.101/2000 (exemplo de lacuna suprida pela Lei 14.020/2020).

O quinto requisito é a necessidade de arquivamento do acordo que institui o programa em questão na sede do sindicato dos empregados. Trata-se de uma mera formalidade, mas que, no caso de descumprimento, poderá gerar a invalidação do plano.

O sexto requisito é a necessidade de que o plano do Programa de Participação nos Lucros ou Resultados possua regras claras. Aqui, a lei novamente abre brecha para a subjetividade. Afinal, a legislação indica a necessidade de constar no plano regras objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas. Não explica, entretanto, o que viriam a ser esses direitos e regras. Os critérios que a lei indica nos incisos do § primeiro do artigo segundo da Lei 10.101/2000 são meramente exemplificativos e se traduzem na apresentação de «índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa» e «programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente». Ademais, deve prevalecer a liberdade de negociação entre as partes, como prevê o § sexto do artigo segundo dessa lei (outra lacuna preenchida pela Lei 14.020/2020).

O sétimo ponto a ser observado para a validação de um plano de Programa de Participação nos Lucros ou Resultados é a pactuação (ainda que não necessariamente prévia) do acordo entre as partes envolvidas, caso se refira a plano de metas, resultados e prazos. Nesse ponto, a Lei 14.020/2020 também trouxe importante modificação, adicionando o § sétimo no artigo segundo da Lei 10.101/2000, que afasta a necessidade de o documento ser assinado antes do período de apuração, mas indicando que ele deve ser assinado antes do pagamento de eventual antecipação ou com antecedência mínima de noventa dias da data do pagamento da parcela única ou final caso tenha havido antecipação.

O oitavo requisito é a presença, no plano que institui a Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, de mecanismos de aferição, por parte do empregado, do cumprimento do que foi acordado. Esse ponto carrega muito do que já foi indicado anteriormente: a necessidade de o plano ter regras claras e objetivas e constar, neste

15. «I. Comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria; II. Convenção ou acordo coletivo». Em Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, disponível em <https://tipg.link/Mris>.

plano acordado, as metas, resultados e prazos. É necessário, pois, que o empregado tenha meios de verificar se está sendo cumprido o que foi acordado.

O nono e último ponto a ser observado em um plano de Programa de Participação nos Lucros ou Resultados para que esse seja considerado válido é a periodicidade. O programa deve ser pago no máximo duas vezes ao ano, com uma periodicidade mínima de três meses. Importante ressaltar que a Lei 14.020/2020 também trouxe uma modificação nesse ponto, adicionando o § oitavo no artigo segundo da lei que regulamenta o programa,¹⁶ no sentido de indicar que, no caso de descumprimento da periodicidade indicada acima, a invalidade recai somente no pagamento que foi feito em desacordo, modificando entendimento jurisprudencial adotado pelo Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (a exemplo, o acórdão 9202-009.785).

Como visto, portanto, a Lei 14.020/2020 trouxe importantes mudanças na lei regulamentadora do programa, 10.101/2000, que resultou em uma lei com uma carga de subjetividade menor, atraindo uma maior segurança na adoção do Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, que pode, como dito acima, se tratar de um importante instrumento de distribuição de renda e incentivo ao empregado. Conhecido o instituto em apreço e estabelecidas as suas premissas elementares, passa-se a contrastá-lo com o fenômeno social da trabalhabilidade.

Investimento em trabalhabilidade como ferramenta efetiva à participação nos lucros e resultados

Anuncia o constituinte, desde as primeiras linhas da Constituição cidadã, que a estrutura juslegislativa que se pretendia garantir e salvaguardar, ao longo de toda a carta constitucional, são aquelas que disciplinam relações fraternas e suficientemente capazes de incentivar a pessoa humana ao alcance de suas necessidades básicas dentro de novéis possibilidades cotidianas. Então, a partir disso, pretende-se construir uma sociedade justa e calcada no trabalho humano, conquistando outros tantos direitos sociais — também elencados ao longo dos dispositivos atinentes à carga social lá esculpida.

É por isso que Bonavides aduz que os direitos sociais formam a «espinha dorsal do Estado social brasileiro», e a constatação não deveria ser diferente, pois, para esse autor,

16. «§ Oitavo. A inobservância à periodicidade estabelecida no § segundo do artigo terceiro desta lei invalida exclusivamente os pagamentos feitos em desacordo com a norma, assim entendidos. I. Os pagamentos excedentes ao segundo, feitos a um mesmo empregado, no mesmo ano civil; e (encluído pela Lei 14.020, de 2020) II. Os pagamentos efetuados a um mesmo empregado, em periodicidade inferior a um trimestre civil do pagamento anterior». Em Lei 14.020, de 6 de julho de 2020, disponível em <https://tipg.link/Mriv>.

O novo direito que a sociedade industrial produziu não poderia ser outro senão o direito Constitucional do Estado social. A esse direito o Brasil se prende como nunca desde o advento da Constituição de 1998. É direito que exprime com toda a força a tensão entre a norma e a realidade, entre os elementos estáticos e os elementos dinâmicos da Constituição, entre a economia de mercado e a economia dirigida, entre liberdade e a planificação, [...] profissões ou interesses, as quais aparecem invariavelmente na crista da revolução participatória de nosso tempo (Bonavides, 2011: 373).

Ainda dentro dessa esfera constitucional, lança-se luzes ao *caput* do artigo sétimo do diploma brasileiro. Não apenas porque o referido aduz que afora os direitos ali reconhecidamente alcançados aos trabalhadores não despenderia o legislador de outros de possível inserção, mas pela natureza dos direitos expostos, estes que, indubitavelmente são tocados pelas alterações sociais e contemporâneas, exigindo revisitação constante aos dispositivos já existentes de forma a implementar e/ou (re)interpretar direitos comumente assegurados através das novéis formas laborativas.

Em verdade, o *caput* do artigo sétimo exterioriza todo o passado de lutas por melhores condições de trabalho, notoriamente por ser produto posterior a uma época vetusta e eivada de violações à preservação de condições mínimas ao trabalho, estas que, atualmente, possuem ao longo dos trinta e quatro incisos do referido artigo constitucional expressas garantias a sua salvaguarda e proteção estatal.¹⁷ Esse rol de direitos provindos do trabalho — não estanques, nem taxativos, como predito — possuem caráter cogente e de dupla aplicabilidade, posto que, além da postura ativa na conduta de visar a melhoria das condições, igualmente possui condão protetivo, de forma a escudar tais direitos frente à terceiros (Wandelli, 2018).

Não por outra razão, tal qual como disposto alhures, estabeleceu-se que o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados visaria proporcionar ainda mais incentivos financeiros aos trabalhadores, consoante o inciso XI do artigo em comento que, *a posteriori*, ainda adquiriria lei própria, disciplinadora de sua forma de implementação e desenvolvimento, vez que se traduz em verba arraigada de parâmetros condicionadores (alcance de lucro ou resultados e prévio programa traçado para idônea efetivação), assim como atenção para o seu não desvirtuamento, circunstância que lhe convalidaria como verba salarial e refletora de outros encargos.¹⁸ Ademais, há quem diga que o programa é instituto que visa reunir interesses que, em tese, cami-

17. Que não podem ser confundidos com o direito ao trabalho, eis que distintos. Isso porque, consoante a inteligência do artigo sexto da carta magna, aquele dispõe acerca dos direitos sociais (que são gêneros), disciplinado pelo artigo sétimo, que abrange a gama de direitos derivados das relações trabalhistas. É preciso referir que aqui se fala sob o enfoque da parte laborativa envolvida dos dispositivos mencionados (Stürmer, 2014).

18. Assim como descrito no tópico que este antecedeu.

nham não tão perto, característica que lhe garante traços ainda mais interessantes e que merece maior atenção:

O instituto tutelado pelo inciso em comento procura aproximar os interesses, nuclearmente afastados, de empregado e empregador, tornando o primeiro interessado nos resultados do empreendimento, para além da regularidade de seus pagamentos, com vistas a maximizar a dignidade do homem e a dar matiz social à propriedade privada (a empresa) (Mallet e Fava, 2018: 1130).

Tais novos caminhos proporcionam a compreensão de que «as relações de trabalho são produtos de uma série de (novas) circunstâncias desenhadas pelo contexto social» (Fincato e Alves, 2022a: 88), razão pela qual impossível se faz ler e interpretar os dispositivos normativos sem observar as modernas roupagens que se deve — ou pelo menos se deveria, pela esfera reflexiva — lhes destinar. Bem por isso, assente no que representa o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados no palco brasileiro, como também pelo seu incontestado crescimento no cenário juslegislativo nacional, haja vista a disposição de lei própria que o representa e disciplina, far-se-á uma (re)leitura do presente incentivo sob o fenômeno social da trabalhabilidade.

Proveniente da ciência da engenharia, lá na área que esculpiu seus primeiros significados, portar trabalhabilidade era sinônimo de vida útil aos materiais utilizáveis (ou já utilizados) em eventuais obras, ou seja: se não inutilizável — ou em processo de — caberia àquele que ora lhe manuseia valer-se uma vez mais de tal produto, dado que sua trabalhabilidade permitiria a sua reutilização. De outra banda, se já aproveitado, poder-se-á estar tratando de trabalhabilidade outra, desta vez, fazendo referência a determinado ciclo organizacional eivado de maleabilidade, melhor explicando: processo que esteja transcorrendo de maneira retilínea em crescente trabalhabilidade (Tattersall, 1991).

Ajustando-a para o cenário social contemporâneo, em meados dos anos 2000, a socióloga Rosa Krausz afirma que possuir trabalhabilidade seria essencial para a continuar dentro do complexo mundo corporativo, tendo em conta que, conforme as novas necessidades estruturais correntes, a renovação profissional torna-se um adjetivo diferencial em qualquer performance laborativa (Krausz, 1999). Indo mais além, a consultora de talentos ainda reforçava que todo clamor por modernas competências para a lida tendia a possuir ligação umbilical com os níveis de comprometimento destinados ao trabalho, defendendo que:

A maneira como cada um se sente em relação a si, aos outros e à própria empresa para a qual trabalha, está intimamente ligada à sua capacidade de manter níveis elevados de comprometimento, automotivação e autoestima que são exigidos pela natureza abstrata do trabalho, pela necessidade de aprendizagem e reciclagem constantes e pelo desafio de conviver com a imprevisibilidade (Krausz, 1999: 78).

Dentro deste contexto, oportuno compreender o que é trabalhabilidade, que, consoante o conceito de Andressa Munaro Alves, traduz-se por:

Readaptar-se constantemente ao cenário laboral através de seus próprios predicados; é um trabalhador que se vale de sua própria vocação para o exercício de sua lida; alguém capaz de ressignificar durante todos os dias de sua vida a prática de seu trabalho, proporcionando para si (e para a sociedade) novas e melhores formas de atingir metas e resultados em toda e qualquer atividade. Ou seja, possuir trabalhabilidade é transbordar o que há de melhor através do exercício laborativo, desprovido-se de rótulos previamente enlaçados, vez que, aos possuidores de tal virtude, a realização laboriosa fundar-se-á em um incessante descobrir novos (e melhores) caminhos a serem navegados (Alves, 2023: 139).

Conscientes dessas perspectivas, e aproximando-as do contexto social jurídico, entende-se que os trabalhadores munidos de trabalhabilidade possuem um «conjunto de ferramentas (técnicas ou morais) sem as quais o direito fundamental ao (novo) trabalho não se realizará na pós-modernidade»,¹⁹ naturalmente porque o trabalhador que tais requisitos possuir «fará algum trabalho auferindo renda, proporcionando para seus iguais elementos capacitadores de colaboração e se realizando profissionalmente — vez que produzirá atividade laboral atinente ao que acredita» (Fincato e Alves, 2022b: 61).

Pois bem, dentro das circunstâncias que aqui interessam e sistematizando os assuntos e as ideias de forma a analisar o Programa de Participação em Lucros ou Resultados,²⁰ culminado com um panorama incrementado pelo fenômeno social da trabalhabilidade, verificam-se razoáveis e avançadas perspectivas aos exegetas do direito juslaboral. Isso devido ao conteúdo sancionado e disposto por meio da Lei 10.101/2000, diploma que regulamentou o inciso XI, do artigo sétimo constitucional,²¹ o qual dispôs sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, mas também legislou parametrizações conexas ao instituto que, para a finalidade destinada a este trabalho, tornam-se de elementar reflexão.

19. Denise Pires Fincato, «Trabalhabilidade (workability): Um direito “VUCA”», *Estadão*, 27 de julho de 2020, disponível em <https://tipg.link/MqCe>.

20. Dentro da interpretação sistemática ensinada por Freitas, que «deve ser entendida como uma operação que consiste em atribuir, topicamente, a melhor significação, dentre várias possíveis, aos princípios, às normas estritas (ou regras) e aos valores jurídicos, hierarquizáveis num todo aberto, fixando-lhes o alcance e superando antinomias em sentido amplo, tendo em vista bem solucionar os casos sob apreciação» (Freitas, 2010: 82).

21. É necessário referir que não se pretende repetir os elementos técnicos pontuados no tópico que este antecedeu, mas serão adentrados sob outro viés os artigos e assuntos necessários para fins de contextualização adequada da presente reflexão.

Lançando luzes ao inciso I, § primeiro do artigo segundo da referida lei,²² em que as diretrizes do Programa de Participação nos Lucros ou Resultados deverão constar através de instrumentos coletivos que visem contemplar questões atinentes à implementação do instituto, é fato que através da leitura do inciso em comento, os primeiros traços de aproximação entre trabalhabilidade e o programa são verificados. O motivo é claro: além da lucratividade — evidentemente, por ser elemento fulcral para ter a própria participação —, a qualidade e a produtividade também são condições a serem consideradas. A essa altura, dentro de um contexto de execução de Programa de Participação nos Lucros ou Resultados simultâneo à trabalhabilidade, dois caminhos tornam-se de possível trilha: o primeiro é aquele em que se visa o investimento em trabalhabilidade para o aumento da produtividade e conseqüente lucro,²³ e o segundo é aquele que enaltece as habilidades intrínsecas a este trabalhador, posto que este já possuiria, em tese, produtividade satisfatória para recebimento do lucro, ratificando o instituto.

Em sendo considerado o primeiro caminho possível, os preliminares aspectos a serem perquiridos estariam consubstanciados naqueles que se detém em uma postura mais ativa por parte do empregador, partindo de uma linha em que este investe na trabalhabilidade de seus empregados para propiciar (o próprio) aumento produtivo. Desta feita, tornam-se necessários movimentos proativos por parte do dono do negócio em virtude deste, por suportar os riscos da atividade econômica²⁴, passar-lhe-á investir em atividades/ações que estimulem a capacitação de seus empregados, bem preparando-os ao mercado, acelerando e aumentando toda e qualquer produção. Inconteste, portanto, que tal conduta refletiria em aspectos positivos para empregado e empregador: ao primeiro, por ter fomentada a sua trabalhabilidade e, ao segundo, por perceber a ascensão de seus lucros.

22. «Artigo segundo. 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: [...] § Dez. 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». Em «Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000», *Presidência da República*, disponível em <https://tipg.link/Mris>.

23. Considerando que, por meio do estudo desenvolvido por Fincato e Alves (2022c), verificou-se que é possível atrelar a trabalhabilidade à produtividade laboral para fins de realização das atividades, oportunizando, com isso, a remodelação de habilidades e revitalização da labuta.

24. Assim como dispõe o diploma dos trabalhadores, conforme o artigo segundo: «Artigo segundo. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço». Em Decreto Lei número 5.452, do primeiro de maio de 1943, disponível em <https://tipg.link/MrhB>.

Se decidido trilhar a segunda rota, focalizando o olhar na pessoa do trabalhador, estar-se-ia diante de um laborador emancipado, pois, «consciente de seus potenciais, tendo mais autonomia e reconhecimento» (Fincato e Guimarães, 2021: 679), aquele que acelera (ainda mais) a sua produção participa e, naturalmente, auferir mais lucro para si e para o Programa de Participação de Lucros ou Resultados ao qual está inserido. Neste caso, a nova roupagem do programa possuiria vestes não apenas lucrativas, mas funcionaria como medida de instrumento social e empresarial na motivação para o trabalho humano. Ainda, vez que não se conteste a importância do aspecto financeiro envolvido, é bem verdade que a recapacitação para a lida atrelada ao recebimento de proventos derivados do próprio labor realizado engrandece uma das principais fontes que retroalimentam todo o ciclo trabalhista: a motivação, em toda a sua magnitude.

Avançando na reflexão aqui percorrido, destaca-se o papel que a solidariedade tende a possuir nessa jornada com a explanação interpretativa da lei atinente ao Programa de Participação nos Lucros ou Resultados e a trabalhabilidade, mas, nessa altura,²⁵ sombreando-a através da questão solidária e coletiva envolvida. O incentivo que visa a participação nos lucros deve ser estabelecido mediante acordo coletivo mediante um instrumento oriundo de formalizada negociação, como predito. Preliminarmente, digno de recordatório é mencionar sobre o que se está dialogando quando se dispõe sobre solidariedade, eis que mencioná-la é encontrar enfoques de reciprocidade na consumação de algo, convergir interesses dentro de determinada agremiação, ou mesmo convalidar determinados propósitos. À vista disso, conclui-se que ser solidário é compartilhar certo objetivo, mas também propiciar que *ou-trem* o alcance.

Dito isso, em sendo crível o entrelaçamento entre o incentivo legislativo oportunizado pelo Programa de Participação nos Lucros ou Resultados e o fenômeno social da trabalhabilidade, incontroversa é a visualização da renovada (e necessária) postura da categoria coletiva que negocia e estabelece parâmetros da aplicada deste instituto. Basta ver que agora, além de pormenorizar²⁶ e zelar pelo cumprimento das obrigações constantes na lei que regulamenta o programa, seja no que tocam as questões que envolvem os índices de produção, quanto no que abrange a forma como estes lucros serão distribuídos através dos instrumentos coletivos,²⁷ também será papel

25. Esclarece-se que não se pretende abordar as mesmas nuances aventadas no tópico que este antecedeu, posto que aqui se visa atrelar os aspectos que abrangem a parte coletiva e envolve o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, mas sob o prisma do fenômeno social da trabalhabilidade.

26. Conforme elucidado na seção que esta antecedeu e que aqui não se pretende reprisar, em razão do que se evita prolixidade.

27. Consoante o artigo segundo, § 1, incisos I e II da Lei 10.101/2000, como mencionado mais cedo neste estudo.

dos agentes sindicais o estabelecimento de medidas e/ou regramentos de investimento na trabalhabilidade destes trabalhadores, naturalmente para incentivar o alcance dos lucros ou resultados como forma de efetiva realização do plano desenhado.

A nova postura exigiria novas formas de interpretação e construção da aplicabilidade do direito ao caso concreto e, sob este platô, elementar recordar as lições de Plá Rodriguez, dado que, ao ensinar sobre as questões que atingem a arte da principiologia textual trabalhista, o renomado autor defende que, além dos princípios acompanhar e adaptarem-se²⁸ as novéis realidades de trabalho, os contratos laborais são dinâmicos por sua própria natureza, motivo pelo qual nem se poderia conjecturar as correntes justas adequações aos casos concretos ignorando a anunciada realidade social, especialmente por se ter consciência de que será através destes princípios que se interpretarão os dispositivos já existentes. Basta ver que, para Rodriguez,

O direito do trabalho regula atividade humana que, ainda que possa originar-se da obrigação emergente de um contrato, desprende-se logo de seu texto para adquirir vida independente. Nisto influi decisivamente o fato de que se trate de um contrato de trato sucessivo, o que determina seu caráter dinâmico, que leva a possíveis e freqüentes modificações, na prática. Se essas modificações se refletem ou não na documentação, o certo é que para aplicar as normas trabalhistas devemos partir do que está ocorrendo em cada momento (Rodriguez, 2000).

Dentro do contexto deste estudo, visualiza-se que a interpretação de Programa de Participação nos Lucros ou Resultados atrelada à trabalhabilidade não é de todo utopia e, como último ponto a ser cotejado, esbara-se nas questões financeiras envolvidas,²⁹ não sem reconhecer que a mesma morosidade temporal que concluiu pela sua natureza não salarial renasceria, mas sob a nova fronteira disruptiva aqui lançada. Todavia, em sendo considerado caminho de possível seguimento, cristalino que também se estaria em um sistema previdenciário pós-moderno, já que atendendo «aos riscos crescentes em uma sociedade pós-moderna, com a garantia de remuneração compatível e inclusão social afetiva. O sistema previdenciário, [...] não busca tão somente a manutenção de um mínimo de sobrevivência, mas algum valor que permita ao segurado uma vida digna» (Ibrahim, 2020: 133).

Nesta toada, por certo que não se escondem os aspectos *sui generis* aqui ventilados, mas, ao passo da concretização do que se expôs pela presente reflexão — e, por que não, pronuncio de vindoura realidade —, aproxima-se também de uma postura

28. À essa altura, é bom lembrar as lições de Alexy (2017) que, muito embora não se pretenda neste estudo enfrentá-las, também aponta alternativas coerentes a serem consideradas em um contexto de reinterpretção principiológica arrimada a casos concretos.

29. Justifica-se que, de igual forma, não se pretende reprisar pontos já vistos na sessão que esta antecedeu, mas intenta-se associar a mesma ordem de características lá sinalizadas.

harmônica a previdência complementar.³⁰ Considera-se que esta «possibilita ao trabalhador, facultativamente, acumular reservas para que, no futuro, possa desfrutar de uma complementação na sua aposentadoria [...] objetivando dar maior qualidade de vida na fase pós-laborativa».³¹ Portanto, o investimento na trabalhabilidade destes viria acompanhada do verossímil incremento de capacidade contributiva e consequente aumento de futuro recebimento do benefício previdenciário. A união entre o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados e trabalhabilidade é um encontro que deve começar a ser ponderado.

Considerações finais

Preliminar à conclusão deste estudo, elementar alusão de que se trata de reflexão justralhista singular, e que, justamente por isso, esta deve ser lida direcionando olhos ao futuro. Além de estar-se diante de verba que pode ser pactuada através de instrumento coletivo — característica que isoladamente já lhe garantiria a inovação, pelo menos, por força cronológica de sua obrigatoriedade de revisitação —, a proposta deve ser analisada de forma interdisciplinar concomitante ao fenômeno social da trabalhabilidade, fato esse que endossa ainda mais a inovação aqui proposta.

Sem ter a pretensão de extrair ideias conclusivas da presente investigação, eis que incipiente algumas ponderações devem ser feitas, uma vez que o programa de Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, caso bem utilizado, pode servir como um estímulo aos trabalhadores. Manter empregados motivados é extremamente importante, e o programa em questão possibilita isso por ser uma relação «ganha-ganha»: ganha o empregado, que se esforçará e, por isso, será recompensado, e ganha a empresa, que atingirá um nível de lucro ou resultado acima do esperado.

Conclui-se a pesquisa com resultado positivo sob duas frentes. Através do primeiro impacto porque o investimento na trabalhabilidade dos empregados pode servir como instrumento de fomento para o exercício da lida e consequencial aumento produtivo, em virtude de sucessão lógica de atos — empregador investe nas habilidades de seus empregados e, estes, subsequentemente, melhor desenvolvem suas habilidades propiciando um maior (e melhor) lucro. Também possível foi visualizar segunda via próspera, esta, igualmente positiva, dado que o fomento da trabalhabilidade dos obreiros pode ser a própria vertente que o lucro origina, mas focalizando o destaque na figura do obreiro como agente produtor e realizador da lida.

30. Considerando que o impasse acerca de sua incidência previdenciária fora resolvida e exposta na seção que esta antecedeu.

31. Ministério do Trabalho e Previdência Social «Previdência complementar», 24 de abril de 2024, disponível em <https://tipg.link/MrjC>.

Não há como se afastar as dificuldades na elaboração de um plano sólido. Entretanto, há que se ter em mente que o plano necessita de metas que sejam atingíveis, além de ser claro o suficiente para que os empregados o entendam. Afinal, tudo deve rumar em direção ao sucesso desse plano, que, repete-se, beneficiará a todos.

Referências

- ALEXY, Robert (2017). *Teoria dos direitos fundamentais*. 2.^a ed. São Paulo: Malheiros.
- ALVES, Andressa Munaro (2023). *A trabalhabilidade como direito social fundamental: O critério da ponderação como alternativa à sua realização*. Porto Alegre: Livraria do Advogado.
- AMARO, Luciano (2010). *Direito tributário brasileiro*. 16.^a ed. São Paulo: Saraiva.
- BONAVIDES, Paulo (2011). *Curso de direito constitucional*. 26.^a ed. São Paulo: Malheiros.
- FINCATO, Denise Pires e Andressa Munaro Alves (2022a). «A responsabilidade civil do empregador e o dano existencial nas relações laborais: O investimento em trabalhabilidade como excludente de danos». *Revista Magister de Direito do Trabalho*, 111: 83-98. Disponível em <https://tipg.link/NK1b>.
- . (2022b). «Trabalhabilidade como bússola orientadora ao topo da pirâmide de Maslow». *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, 8 (5): 54-65. DOI: [10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/ciencias-sociais/piramide-de-maslow](https://doi.org/10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/ciencias-sociais/piramide-de-maslow).
- . (2022c). «Produtividade no trabalho em plataformas digitais e a trabalhabilidade como fenômeno social». Em Fábio da Silva Veiga e Mariusz Załucki (coordenadores), *Legal Tech, Artificial Intelligence and the Future of Legal Practice* (pp. 75-83). Porto e Cracóvia: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos e AFM Kraków University.
- FINCATO, Denise Pires e Cintia Guimarães (2021). «Agenda para erradicação e proteção do trabalho infantil: Programa de políticas públicas para educação visando a inserção do indivíduo no mercado laboral via trabalhabilidade e controle judicial». Em Adriana Henrichset Sheremetieff, Cristiano Anunciação, Diego Machado Monnerat e Elaine Teixeira Rabello (organizadores), *Visões contemporâneas sobre políticas públicas* (pp. 678-695). Rio de Janeiro: Pembroke Collins.
- FREITAS, Juez (2010). *A interpretação sistemática do direito*. São Paulo: Malheiros.
- IBRAHIM, Fábio Zambitte (2020). «A previdência social brasileira na Constituição de 1988». Em Armando Castelar Pinheiro, Antônio Maristrello Porto e Patrícia Regina Pinheiro Sampaio (coordenadores), *Direito e economia do trabalho* (pp. 113-150). Rio de Janeiro: FGV.
- KRAUSZ, Rosa (1999). *Trabalhabilidade*. São Paulo: Scortecci.
- MALLET, Estêvão e Marcos Fava (2018). «Artigo sétimo XI, participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei». Em José Joaquim Gomes Cano-

- tilho, Gilmar Ferreira Mendes, Ingo Wolfgang Sarlet e Lenio Luiz Streck (coordenadores), *Comentários à Constituição do Brasil* (pp. 1129-1132). 2.^a ed. São Paulo: Saraiva e Almedina.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro e Sônia Mascaro Nascimento (2014). *Curso de direito do trabalho*. 29.^a ed. São Paulo: Saraiva. Versão eletrônica.
- RODRIGUEZ, Américo Plá (2000). *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr. Versão eletrônica.
- SARLET, Ingo Wolfgang (2018). *A eficácia dos direitos fundamentais: Uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 13.^a ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado.
- STÜRMER, Gilberto (2014). *Direito constitucional do trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas.
- SÜSSEKIND, Arnaldo, Délio Maranhão, Segadas Vianna e João de Lima Teixeira Filho (2003). *Instituições de direito do trabalho. Volume I*. 21.^a ed. São Paulo: LTr.
- TATTERSALL, G. H (1991). *Workability and Quality Control of Concrete*. Londres: E & FN Spon.
- TUMA, Fábria (1999). *Participação nos lucros ou resultados da empresa: Incentivo à eficiência ou substituição dos salários?* São Paulo: LTr.
- WANDELLI, Leonardo Vieira (2018). «Artigo sétimo. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social». Em José Joaquim Gomes Canotilho, Gilmar Ferreira Mendes, Ingo Wolfgang Sarlet e Lenio Luiz Streck (coordenadores), *Comentários à Constituição do Brasil* (pp. 1065-1080). 2.^a ed. São Paulo: Saraiva e Almedina.

Sobre os autores

GILBERTO STÜRMER é advogado e parecerista. Conselheiro seccional da Ordem dos Advogados do Brasil do Rio Grande do Sul entre 2013 e 2015. Membro do Instituto dos Advogados do Rio Grande do Sul e membro da Associação dos Advogados Trabalhistas de Empresas no Rio Grande do Sul. Titular da Cadeira número cem e número quatro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho e fundador da Academia Sul Rio Grandense de Direito do Trabalho. Mestre em direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (2000), doutor em direito do trabalho pela Universidade Federal de Santa Catarina (2005) e pós-doutor em direito pela Universidade de Sevilla, Espanha (2014). Coordenador do Núcleo de Direito Público e Social da escola de direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul e professor titular de direito do trabalho nos cursos de graduação e pós-graduação na mesma escola. Seu correio eletrônico é gsturmer@sturmer.com.br.  <https://orcid.org/0000-0002-9745-4556>.

ANDRESSA MUNARO ALVES é advogada. Doutoranda e mestre em direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul e bolsista da Coordenação

de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Especialista em direito do trabalho e previdenciário pela escola superior Verbo Jurídico Educacional. É professora no programa de graduação em direito nas Faculdades Integradas São Judas Tadeu e pesquisadora e líder de eixo do Grupo de Pesquisas Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho. Seu correio eletrônico é andressa.castroalvesadv@gmail.com.

 <https://orcid.org/0000-0002-3688-1976>.

DIOGO ANTONIO PEREIRA MIRANDA é advogado. Mestre em direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (2023) e especialista em direito do trabalho e direito processual do trabalho pela mesma universidade. Doutorando em direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul e bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Seu correio eletrônico é diogo@sturmer.com.br.  <https://orcid.org/0000-0002-7273-5095>.

REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* es una publicación semestral del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, y que tiene por objetivo el análisis dogmático y científico de las instituciones jurídico-laborales y de seguridad social tanto nacionales como del derecho comparado y sus principales efectos en las sociedades en las que rigen.

DIRECTOR

Claudio Palavecino Cáceres

EDITORA

Verónica Fernández Omar

SECRETARIO DE REDACCIÓN

Eduardo Yañez Monje

SITIO WEB

revistatrabajo.uchile.cl

CORREO ELECTRÓNICO

pyanez@derecho.uchile.cl

LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Creative Commons Atribución Compartir Igual 4.0 Internacional



La edición de textos, el diseño editorial
y la conversión a formatos electrónicos de este artículo
estuvieron a cargo de Tipografía
(www.tipografica.io)