



Participação nos Lucros e Resultados

Um importante instrumento de gestão empresarial, um direito previsto no art.7º da Constituição Brasileira, regulamentado pela Lei nº 10.101/00, e instituído na Convenção Coletiva de Trabalho negociada entre o Sindicato Profissional SINTRAMMSP e o Sindicato Patronal SAGESP.

Apresentamos alguns aspectos importantes que a empresa deve observar antes de implantar o PLR. Destacamos que a ferramenta mais interessante para o empresário que deseja implantar o Acordo de PLR é a informação. Recomendamos cercar-se o máximo possível dos principais conceitos e condições para o acordo ser estabelecido, antes de negociar com seus funcionários.

A **PLR** será tratada **por empresa, caso a caso**.



Conceituação da PLR

A **PLR** é um instrumento que pressupõe uma parceria direta da empresa com o trabalhador. A **empresa conhece sua atividade**, seu produto, seu mercado. O **trabalhador domina seu ofício** e não desconhece sua empresa. Nada melhor, então, que ambos estabeleçam padrões a serem atingidos. Pode-se afirmar que o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados só estará cumprindo seu papel se criar espaço para a motivação. Para tanto, deve atender expectativas de reconhecimento e prestígio aumentando a autoestima da equipe de trabalhos, sendo também uma remuneração estratégica focado em metas, e **visa promover a motivação e o comprometimento dos trabalhadores** e o comprometimento com os objetivos da empresa. Neste aspecto, "**ganha a empresa e ganha o trabalhador**"

Optar pelo pagamento a **Título de Participação nos Lucros e Resultados** está tornando um negócio muito rentável. Isto ocorre em função dos **benefícios fiscais** concedidos, pois sobre o pagamento não incidem encargos sociais e o montante pago pode ser deduzido do Imposto de Renda. A prática alivia também do fluxo de caixa das empresas, efetuarão pagamento no mínimo semestralmente. Portanto, a concessão do PLR, aos empregados, além de gerar benefícios fiscais para a empresa é também um ato de valorização e reconhecimento dos trabalhadores .

O PLR, implantado inadequadamente, poder trazer problemas. Isso ocorre por vários motivos: **falta de envolvimento dos funcionários**, desconfiança, dificuldades na relação com o sindicato da categoria, exigências descabidas por parte dos funcionários entre outros motivos.

A PLR deverá ser uma **relação de equilíbrio e parceria** que resulte em acréscimo de renda para o empregado, e como efeito acréscimo de lucratividade para a empresa. E visando promover a maior motivação e incentivo aos trabalhadores e comprometendo-se **com o objetivo da empresa**.



Elaborar e Validar o Acordo

Não há um modelo único de negociação do acordo de PLR. Todo o processo deve levar em conta a **especificidade de cada empresa e de cada setor de atividade**.

A lei assim como a cláusula da Convenção Coletiva de Trabalho que trata sobre o tema oferece amplas condições para a negociação. Não define percentual ou de que forma será remuneração por Lucro, Resultado ou Mista, essa é uma decisão unilateral, pelo menos até este momento, assim permite que cada empresa **apresente um modelo de acordo com sua realidade**.

Seria inoportuno imaginar a existência de um acordo único que servisse para todas as empresas. **Cada empresa possui suas características próprias**, com diferenciado número de funcionários e aspectos próprios. Assim possibilita inúmeras combinações para os acordos. Nesse contexto, o empresário deve aproveitar essa oportunidade e flexibilidade para utilizar a PLR como **instrumento de gestão para alcançar seus objetivos empresariais**, ou seja, cabe ao empresário identificar quais as metas que deverão ser atingidas e poderão assegurar a sobrevivência da empresa e alavancar a competitividade de seu negócio. O empregador é a pessoa ideal para propor essas metas, pois possui informações de toda a organização e pode avaliar, de forma segura, quais as condições necessárias ao bom andamento da empresa. A decisão de investir, modernizar e ampliar está nas mãos dos proprietários.

O acordo de PLR é o instrumento central da negociação, onde validará todo o processo, alguns cuidados especiais deverão ser tomados para evitar confusões e reclamações posteriores, e é por isso que a empresa, para que o Acordo seja bem sucedido, deverá buscar informações sobre:

- 🌀 Texto e estudos de análise sobre o tema;
- 🌀 Lei e outros instrumentos Legais;
- 🌀 Outras negociações e acordos, principalmente os de empresas semelhantes e observar quais os indicadores escolhidos, os valores negociados;
- 🌀 Dados sobre a empresa: desempenhos, possíveis indicadores, situação geral da empresa e estratégia empresarial;
- 🌀 Formas de pagamentos (igual para todos, abrangência da meta);
- 🌀 Definição sobre o caráter da participação: nos lucros ou no resultados;
- 🌀 Definição do valor base a ser distribuído;
- 🌀 Definição da forma de distribuição: valor fixo, valor proporcional ao salário, sistema misto;
- 🌀 Definição dos indicadores e do sistema de pontuação quando necessário;
- 🌀 Período para pagamentos;
- 🌀 Critérios de habilitação: quais trabalhadores terão o direito a PLR

- 🌀 Critérios utilizados para a negociação;
- 🌀 Regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos;
- 🌀 Mecanismos de aferição de informações;
- 🌀 Período de vigência do acordo;
- 🌀 Prazo para a revisão do acordo;
- 🌀 Metas escolhidas para o acordo;
- 🌀 Utilizar sempre indicadores consistentes, que não possam dar margens para discussões, interpretações diversas e que assegurem;
- 🌀 Transparência às informações durante a negociação e em todo o processo de execução, pois a credibilidade é fundamental. Os números devem ser confiáveis



Benefícios para a EMPRESA

Tudo que o trabalhador receber a título de PLR **não se configura como salário e nem integra ao salário**, sendo assim não há a incidência de encargos da Previdência Social e Fundo de Garantia por tempo de Serviço, FGTS . **Além de pagamentos proporcionais como férias e décimo terceiro.**

A opção de pagar PLR traz uma **economia** para a empresa de até **65,8%** sobre o valor pago, pelo fato de que sobre ela não incidem encargos trabalhistas, exatamente porque é desvinculada da remuneração e **não se torna habitual** e ainda poderá efetuar o pagamento em um intervalo mínimo de seis meses, entre dois pagamento, **se torna mais “barato” pagar a PLR do que salário.**

Engajamento dos trabalhadores em prol das metas da empresa. Afinal, os funcionários começam a perceber que a **perda da empresa não é um problema só dela** e passam a agir com mais conscientização.

Não são necessários **pagamentos mensais relativos à gratificação, prêmios e outros**, bem como os respectivos encargos. A empresa substitui **esses títulos que podem inclusive integrar o salário** mensal para o cálculo de horas extras, periculosidade e demais verbas salariais .

Haverá pagamento se os trabalhadores que atingirem as metas individuais e ou em equipe.

A PLR permite uma adaptação das empresas às **flutuações da economia**: Se o momento econômico bom, os resultados (ou lucros) das empresas são melhores e dão lugar ao pagamento da PLR ; se o momento não é bom e os resultados são ruins, a despesas com remuneração também diminui.





Beneficia as Pequenas, Médias e Grandes empresas em diversos segmentos especialmente às empresas que buscam:

Eficácia na gestão - Define metas que aprimore os processos, reduza custos e aumente a lucratividade da empresa;





Isenções fiscais - A PLR é totalmente livre da incidência de encargos sociais e previdenciários, sem a caracterização de salário;

É possível desenvolver um programa com vantagens específicas com metas próprias para a empresa.

É POSSÍVEL ATRAVÉS DA IMPLANTAÇÃO DA PLR

-  Reduzir custos operacionais;
-  Aumentar a lucratividade da empresa;
-  Aumentar a eficiência dos processos;
-  Motivar e comprometer os trabalhadores.

IMAGINE OBTER TODAS ESSAS VANTAGENS:

-  Obter Isenção de Encargos;
-  Pagar bonificações sem encargos;
-  Reduzir custos com verbas rescisórias;
-  Reduzir Imposto de Renda PJ.



Benefícios para o TRABALHADOR

Passa a vislumbrar um **ganho pelo seu maior esforço**, um ganho maior proporcionará a **melhoria de qualidade de vida** das pessoas e de seus familiares, que passam a ter mais poder aquisitivo e, com isso, satisfazer suas necessidades básicas e requintadas. Valorização do ser humano dentro das organizações é uma forma de melhorias das condições de trabalho.



Lucro, Resultado ou Misto

Participação nos Lucros

Estipula-se um percentual do lucro na empresa, a se distribuído entre os trabalhadores. A forma de apuração dessa participação é relativamente simples: define-se um indicador de lucratividade da empresa e negocia-se um percentual a título de participação nos Lucros.

Participação nos Resultados

São negociadas metas de produção, redução de custos, de absenteísmo etc. O pagamento da PLR fica vinculado ao cumprimento das metas.

Participação Mista

Pode-se negociar participação nos lucros e nos resultados, ao mesmo tempo. Portanto deverá constar regras claras e objetivas quanto à fixação de direitos e aos índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa.

Também devem constar no programa metas, prazos e periodicidade de pagamento.

Contudo a lei não estabelece valores ou percentuais nem define indicadores ou metas, deixando todas essas definições a cargo da negociação entre as partes.



Negociação

Após a elaboração do acordo, é preciso **negociar com a entidade sindical** dos trabalhadores.

A PLR deverá ser objeto de negociação entre **Empresa** e seus trabalhadores através da **Comissão de Negociação**, (farão parte os **representantes dos empregados**, por eles escolhidos) e a diretoria do **Sindicato** ou por seu representante. A comissão deverá ser paritária, uma vez que a negociação é direta e promove a discussão com envolvimento direto dos empregados.



Arquivamento

Após a elaboração e a negociação do acordo e devidamente assinado pelas partes envolvidas deverá **obter o registro junto ao Ministério do Trabalho** por meio do sistema mediador requerendo o registro formal do Acordo Coletivo de Trabalho PLR.

Documentos necessários para transmissão: **Acordo PLR** assinado pelos envolvidos, **ATA de aprovação** do Acordo (Assinado pelo representante da empresa, comissão de representante dos trabalhadores e representante do Sindicato), **lista de adesão** assinado por todos os trabalhadores atingidos pelo acordo dando ciência e conhecimento.

Em caso de não efetuarem os procedimentos acima **representa um grande risco** tanto para os trabalhadores , quanto para as empresas, caso ocorra alguma situação de conflito

O Acordo após devidamente assinado pelas partes deverá ser arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.



Imposto de Renda

O pagam-me da participação nos lucros e resultados será tributado na fonte, **separadamente dos demais rendimentos recebidos no mês** . A empresa têm responsabilidade de reter e recolher esse imposto, com base na tabela progressiva específica.



Taxa Negocial

Taxa Negocial a ser paga por empregador Nulidade de previsão em norma coletiva. **Todas as receitas sindicais são, em relação aos sindicatos profissionais, suportadas pelos trabalhadores, beneficiários** das atividades institucionais e negociais das entidades sindicais. E isso acontece justamente como forma de **garantia à ampla e livre atuação das entidades** sindicais, que dessa forma não estão submetidas ao poderio econômico das empresas (TRT 15ª região. Processo 01006-2005-126-15-00-6, RO, relator Juíza Regina Dirce Gago de Faria Monegatto, DJ em 23/02/2007"

A jurisprudência considera a referida "taxa" uma espécie de contribuição negocial, que **possui respaldo legal no artigo 513**, aliena "e" da CLT

Fonte de Pesquisa: MARTINS, Sergio Pinto *Participação dos Empregados nos Lucros das Empresas* 3 ed. Atlas 2009
ROSA, Fernanda Della, *Participação nos Lucros ou Resultados – A grande Vantagem Competitiva, como pessoas motivadas podem potencializar resultados e reduzir custos das empresas* 2 ed. Atlas 2004
JOÃO Paulo Sérgio, *Participação nos Lucros ou Resultados das empresas*