

# ≡ Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa

## **Informe Estratégico – Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa**

A participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, também chamada de PLR, está prevista no inciso XI do art. 7º da Constituição Federal, de 1988, tendo sido regulada pela Lei nº 10.101, de 2000.

A sua adoção não é obrigatória, mas caso a empresa deseje pagar o benefício aos seus empregados, deverá observar as exigências previstas na Lei nº 10.101, de 2000.

A PLR é considerada uma forma de bonificação oferecida pela empresa, que tem como principal objetivo incentivar a produtividade, visto que está vinculada aos lucros ou resultados da empresa, além de reter talentos e servir de motivação para os empregados.

Embora todos os empregados possam ser elegíveis, tendo direito de participar do programa, os valores pagos poderão variar de acordo com o cargo, o nível hierárquico, a área de atuação, o estabelecimento e atingimento de metas.

No plano ou programa de participação nos lucros ou resultados deverá constar, também, a periodicidade da distribuição e o período de vigência.

Na prática, tudo vai depender do que for estabelecido pelo empregador, que deverá ser definido de forma clara e objetiva, podendo serem considerados os seguintes critérios e condições, entre outros:

- Índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;
- Programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

A participação nos lucros ou resultados, que não possui natureza salarial, e nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, deverá ser objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos previstos na Lei nº 10.101, de 2000, que poderá ser escolhido

pelas partes de comum acordo. Em ocorrendo impasse quanto à escolha, as partes poderão se utilizar de mecanismos de solução do litígio, como a mediação ou arbitragem.

Segundo a Lei nº 10.101, de 2000, poderá ser escolhido pelas partes um dos seguintes procedimentos:

- **Por meio de uma comissão paritária escolhida pelas partes**, empresa e empregados, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria profissional; ou
- **Por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho**, que é a forma mais usual.

Portanto, a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados não pode ser paga pela empresa sem que tenha sido objeto de negociação mediante comissão paritária, escolhida pelas partes, ou por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

A CLT, no inciso XV do art. 611-A, prevê a possibilidade de utilização da negociação coletiva com o objetivo de ajustar cláusulas coletivas dispondo sobre participação nos lucros ou resultados da empresa.

Em sendo por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, a jurisprudência tem aceito o pagamento da PLR de forma única para toda a empresa, ou de forma proporcional a determinados setores, podendo ocorrer diferenciação no pagamento, conforme o setor em que trabalham os empregados.

Quanto à periodicidade, de acordo com a Lei nº 10.101, de 2000, o pagamento da PLR poderá ocorrer, no máximo, duas vezes por ano, e em periodicidade inferior a um trimestre civil, ou seja, somente é possível o pagamento da PLR no máximo duas vezes ao ano, e com a diferença de, no mínimo, três meses entre um pagamento e outro. Se isso não for observado, a PLR poderá ser considerada parcela de natureza salarial, com todos os reflexos trabalhistas e previdenciários.

Importante destacar que para o Tribunal Superior do Trabalho:

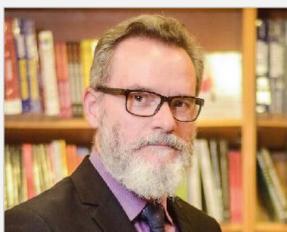
- É vedado condicionar a percepção da PLR ao fato de o empregado estar com o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos resultados ou lucros;
- Em ocorrendo a rescisão contratual antecipada, deverá ser paga a parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado também terá concorrido para os resultados positivos da empresa (Súmula nº 451 do TST).

Portanto, para o TST, é inválida a norma que condicionar o direito à PLR à vigência do contrato de trabalho ao tempo da distribuição dos lucros, e em ocorrendo a ruptura do contrato de trabalho, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados.

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 Lei nº 10.101, de 2000, dentro do próprio exercício de sua constituição.

A participação será tributada pelo imposto sobre a renda exclusivamente na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos, no ano do recebimento ou crédito, com base na tabela progressiva anual constante do Anexo previsto na Lei nº 10.101, de 2000, e não integrará a base de cálculo do imposto devido pelo beneficiário na Declaração de Ajuste Anual.

E para efeito da apuração do imposto sobre a renda, a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa será integralmente



Marco Antonio Redinz

Advogado, professor universitário, escritor e executivo do Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgão de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes).

