



## **Informe Estratégico – Considerações sobre participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa - PLR**

A participação dos trabalhadores nos lucros ou nos resultados da empresa (PLR) está prevista no inciso XI do art. 7º da Constituição Federal de 1988, tendo sido regulada pela [Lei nº 10.101, de 19/12/2000](#).

A participação nos lucros ou resultados é considerada uma forma de bonificação oferecida pela empresa, que tem como objetivo servir de motivação para os trabalhadores, gerar maior lucratividade, melhores resultados, incentivar a produtividade, além de possibilitar a retenção de talentos.

Para o cálculo, podem ser considerados, entre outros, os índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa e programas de metas, resultados e prazos pactuados previamente.

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

Como regra, a participação nos lucros ou resultados da empresa não possui natureza salarial, e nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, e sua distribuição está condicionada ao alcance dos resultados com o atingimento das metas estabelecidas para o programa.

Porém, a inexistência de natureza salarial tem como condição o cumprimento integral das exigências contidas na Lei nº 10.101/2000, e em não sendo observadas há grande risco de a Justiça do Trabalho reconhecer como salarial a quantia destinada pela empresa aos trabalhadores.

Com o reconhecimento dos valores como salarial, as quantias pagas pela empresa irão integrar a remuneração dos trabalhadores para os fins trabalhistas e previdenciários, repercutindo no cálculo do valor do décimo-terceiro salário, das férias anuais, dos depósitos para o FGTS e dos recolhimentos à Previdência Social.

A participação nos lucros ou resultados deverá ser objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos descritos a seguir, escolhidos pelas partes de comum acordo:

- Negociação com os empregados por meio de uma comissão paritária escolhida pelas partes, ou seja, pelo empregador e pelos empregados, e integrada também por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria profissional; ou
- Negociação com o sindicato representativo da categoria profissional, com vistas a ajustar um acordo coletivo de trabalho prevendo a implantação de um programa de participação nos lucros ou resultados. A participação nos lucros ou resultados também pode ocorrer mediante negociação coletiva entre os sindicatos que representam os trabalhadores e empregadores, objetivando ajustar uma convenção coletiva de trabalho.

Portanto, a empresa que desejar implantar um programa de participação nos lucros ou resultados deverá ajustar com os empregados, de comum acordo, uma das formas acima, na qual é exigida a negociação com os trabalhadores por meio de uma comissão paritária ou a negociação com o sindicato que representa os trabalhadores.

Porém, antes da decisão final por um dos procedimentos acima, a empresa deverá verificar se inexistente no instrumento coletivo da categoria, ou seja, na convenção coletiva de trabalho, uma cláusula já prevendo adoção da participação nos lucros ou resultados.

#### Importante

O resultado final da negociação, com vistas a adotar um programa de participação nos lucros ou resultados, irá depender do que for ajustado entre as partes acima citadas, que não necessariamente poderá refletir os planos, a vontade e a intenção da empresa.

Em todas as reuniões de negociação, no caso de ser formada comissão paritária, o que for decidido deverá ser consignado em ata, que deverá ser assinada pelos representantes do empregador e dos empregados, e pelo representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria profissional.

Ao final da negociação, o instrumento de acordo celebrado com os empregados deverá ser encaminhado à entidade sindical dos trabalhadores para arquivo.

Porém, jamais deve ser adotado um programa de participação nos lucros ou resultados fora das exigências contidas na Lei nº 10.101/2000, sob o risco de gerar questionamentos judiciais e novos passivos trabalhistas.

E caso a negociação com a comissão paritária ou com o sindicato da categoria resulte em impasse, ou seja, se não houver consenso, as partes poderão se utilizar dos seguintes mecanismos de solução do litígio: a mediação, onde uma terceira pessoa, o mediador, escolhido pelas partes envolvidas no impasse, irá atuar como facilitador da interação e do diálogo; ou a arbitragem de ofertas finais, na qual o árbitro irá se restringir a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes. Em todos os casos poderão ser utilizados, no que couber, os termos da [Lei nº 9.307/1996](#).

## 1 – Particularidades e características do programa de participação nos lucros ou resultados da empresa.

O programa de participação nos lucros ou resultados tem como objetivo premiar os empregados pelo aumento da produtividade ou lucratividade, ou mesmo pelo atingimento de metas e resultados pré-estabelecidos. Portanto, o programa deverá estar atrelado a critérios e condições definidos previamente de forma clara e objetiva.

No programa deverá constar a forma de divisão dos resultados entre os empregados, que poderá ser: um valor fixo igual para cada um dos empregados; ou um valor proporcional ao salário de cada empregado; ou um valor em número de salários; ou um valor ou percentual sobre o salário pago a todos os empregados da empresa; ou um valor ou percentual sobre o salário pago a cada empregado pelo atingimento das metas ou resultados; ou mesmo um valor proporcional ao tempo de casa.

Legalmente, a empresa não pode restringir a participação nos lucros ou resultados a somente alguns empregados, sob o risco de a Fazenda Nacional entender que sobre os valores pagos deverão ser procedidas as Contribuições Sociais a cargo da empresa, destinadas ao Regime Geral de Previdência Social.

Como exemplo pode ser citado o [Processo nº 10980.721824/2013-15](#), com o assunto “Contribuições Sociais Previdenciárias”, na qual a Fazenda Nacional manifestou o seguinte entendimento no ano de 2018:

“O direcionamento de parcelas pagas a título de participação de lucros ou resultados à determinadas categorias profissionais, adotando em instrumento de negociação critério que intencionalmente venha a restringir o pagamento somente a alguns empregados, configura intenção de remunerar indiretamente, em descumprimento aos preceitos da lei 10.101/2000”.

No caso, a fiscalização da Receita Federal concluiu pela invalidade dos planos de pagamento de participação nos lucros ou resultados por não serem extensíveis a todos os empregados, e por não apresentarem regras claras e objetivas.

No programa de participação nos lucros ou resultados deverá constar a periodicidade da distribuição. Segundo a Lei nº 10.101/2000 o pagamento poderá ocorrer, no máximo, duas vezes por ano, e em periodicidade inferior a um trimestre civil, ou seja, somente é possível o pagamento da participação nos lucros ou resultados da empresa em, 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 parcela paga ao empregado poderá ser considerada de natureza salarial, com todos os reflexos trabalhistas e previdenciários.

Caso seja ajustado um acordo coletivo de trabalho, o período de vigência do instrumento coletivo, para adoção do programa de participação nos lucros ou resultados, poderá ser definido em relação a um número de meses ou anos, sendo de, no máximo, dois anos.

Em sendo instituída a comissão paritária, formada por representantes da empresa e dos empregados, e por representante do sindicato laboral, ou ajustado acordo coletivo de trabalho entre o empregador com o sindicato que representa a categoria dos trabalhadores, a negociação do programa de participação nos lucros ou resultados da empresa deverá abranger os seguintes aspectos:

- Deverá ser definido o período de vigência do programa de participação nos lucros ou resultados da empresa, bem como o prazo de revisão do que for ajustado. Caso seja pactuado um acordo coletivo com o sindicato laboral, o instrumento coletivo não poderá ter vigência superior a dois anos.
- Deverão ser definidos os períodos de apuração dos resultados. Como o pagamento da distribuição dos lucros ou resultados poderá ocorrer, no máximo, 02 (duas) vezes por ano, com a diferença de, no mínimo, 03 (três) meses entre um pagamento e outro, poderão ser definidos os períodos de apuração da seguinte forma, por exemplo: 1º período de apuração: de 01/01/2022 a 01/06/2022; e 2º período de apuração: de 01/07/2022 a 01/12/2022.
- Deverá ser definido o valor-base ou percentual a ser distribuído, caso o lucro ou resultado seja alcançado, podendo também ser um valor fixo ou um valor proporcional ao salário, ou mesmo a adoção de critério misto, envolvendo valor fixo e variável.
- Deverão ser definidos os trabalhadores elegíveis ao programa de participação nos lucros ou resultados da empresa, lembrando que não deverá haver restrição à participação de todos os empregados da empresa.
- É importante ser definido se os empregados admitidos, dispensados com ou sem justa causa, que pedirem demissão, ou com contrato de trabalho suspenso terão direito ao valor integral ou proporcional a título de participação nos lucros ou resultados.
- Também deverá ser definido se os empregados afastados em razão de acidente de trabalho e empregadas em licença-maternidade irão participar do programa, ou se serão excluídos.
- Deverá ser definida a participação dos menores aprendizes, estagiários, trabalhadores temporários, e trabalhadores terceirizados.
- Deverá ser definido o painel de metas ou resultados a serem alcançados, informando que a bonificação somente será paga se os lucros ou resultados forem atingidos pela empresa.
- Deverá ser definida a forma de medição e apuração das metas e dos resultados, como, por exemplo, a medição dos resultados ser feita através de relatórios oficiais apurados pela empresa e divulgados a todos empregados.
- Deverá ficar consignada a natureza jurídica da participação nos lucros ou resultados, indicando que não se vinculará à remuneração dos empregados, e nem servirá de base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

- Deverá ser definido o prazo de pagamento e quitação dos valores da participação nos lucros ou resultados, como, por exemplo, serão pagos em até 10 (dez) dias úteis após a aprovação do lucro ou resultado pela administração da empresa, e para os empregados que se desligaram ou que foram desligados com ou sem justa causa, em até 30 (trinta) dias úteis após a aprovação do lucro ou resultado.
- Deverá ser informado que os pagamentos efetuados em decorrência do programa de participação nos lucros ou resultados poderão ser compensados com as obrigações decorrentes de convenções coletivas de trabalho atinentes à participação nos lucros ou resultados.

Importante ressaltar também que a Lei nº 10.101/2000 proíbe que metas referentes à saúde e segurança no trabalho adotadas pela empresa sejam consideradas no momento de definir o direito dos trabalhadores à participação dos lucros ou resultados.

#### Importante

A Lei nº 10.101/2000 não detalha sobre os critérios e as características dos acordos a serem celebrados.

O sindicato laboral envolvido ou a comissão paritária tem liberdade para fixar os critérios e condições para a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa.

A intenção do legislador foi impedir que critérios ou condições subjetivas obstassem a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados.

As regras devem ser claras e objetivas para que os critérios e condições possam ser aferidos, e com isso sejam alcançadas as duas finalidades da lei: a empresa ganha com o aumento da lucratividade e da produtividade, e os trabalhadores são recompensados com sua participação nos resultados alcançados.

## 2 - Entendimento do Tribunal Superior do Trabalho – TST.

**2.1** - Para o Tribunal Superior do Trabalho é vedado condicionar a percepção da participação nos lucros resultados ao fato de o empregado estar com o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros ou resultados.

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.

Segundo a Súmula nº 451 do TST:

Súmula nº 451 do TST. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR À DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS

MESES TRABALHADOS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. (Conversão da Orientação Jurisprudencial nº 390 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014. Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa.

**2.2** - Para o Tribunal Superior do Trabalho os valores pagos a título de participação nos lucros ou resultados deverão estar atrelados ao resultado e ao lucro da empresa, e jamais ao desempenho individual ou ao atingimento de metas individuais dos empregados, sob pena de integrar a remuneração do trabalhador para fins de repercussão em outras parcelas que têm como base o salário.

Portanto, segundo o TST, os valores pagos a título de participação nos lucros ou resultados vinculados à produção individual de cada empregado, e não ao desempenho coletivo, configura contraprestação pelos serviços prestados e possui natureza salarial.

### **3 – Tributação da participação nos resultados.**

Segundo a Lei nº 10.101/2000, a participação nos lucros ou resultados 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](#) contido na citada lei, 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 tributada com base na tabela progressiva constante do citado Anexo.

Em tal aspecto, é fundamental que a empresa dialogue com sua área contábil, com vistas a verificar alguns dos pontos abordados acima, em especial a questão da tributação dos pagamentos feitos em decorrência do programa de participação nos lucros ou resultados da empresa.

**Marco Antonio Redinz**

Especialista de Relações do Trabalho da Defesa de Interesses da Indústria

**Fernando Otávio Campos da Silva**

Presidente do Conselho