



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