



# INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

30 de abril de  
2026

Ano 07 / Nº 639

## Informe Estratégico – Prêmio e PLR – Perspectivas trabalhista, previdenciária e fiscal

### Resumo

O informe compara os institutos do Prêmio e da Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) sob os aspectos trabalhista, previdenciário e fiscal, destacando fundamentos legais, requisitos e riscos. O Prêmio, previsto na CLT, é uma liberalidade do empregador para reconhecer desempenho excepcional e não integra o salário se concedido de forma eventual e sem habitualidade, exigindo cuidados para evitar descaracterização. A PLR, regida pela Lei nº 10.101/2000, depende de pactuação prévia e regras objetivas, podendo estar vinculada ao lucro ou a metas, oferecendo maior segurança jurídica, embora com maior rigor formal. Ambos não sofrem incidência de INSS e FGTS, mas a PLR possui tributação de IR diferenciada. A escolha entre eles deve considerar o objetivo do incentivo, a frequência de pagamentos, o ambiente sindical e o perfil de risco da empresa.

**1** – O presente informe tem por objetivo esclarecer e comparar os institutos do **Prêmio** e da **Participação nos Lucros ou Resultados (PLR)** sob as óticas **trabalhista, previdenciária e fiscal**, destacando seus fundamentos legais, requisitos de validade, vantagens, limitações e principais riscos associados a cada modelo.

O **Prêmio**, previsto nos §§ 2º e 4º do [art. 457](#) da CLT, caracteriza-se como uma liberalidade do empregador concedida em razão de **desempenho superior ao ordinariamente esperado**, seja individual ou coletivo. Trata-se de parcela desvinculada do salário, desde que observados rigorosamente os critérios legais e jurisprudenciais, notadamente a excepcionalidade da concessão.

A **PLR**, por sua vez, é regida pela [Lei nº 10.101/2000](#) e pode estar vinculada tanto ao **lucro da empresa** quanto ao **atingimento de resultados** previamente pactuados, não se limitando, necessariamente, ao desempenho econômico-financeiro. A **PLR** exige regras claras, objetivas e previamente pactuadas, por meio de **negociação coletiva** ou de **comissão paritária**, com participação obrigatória de representante indicado pelo sindicato da categoria. A **participação nos lucros** está vinculada ao:



a) **ao lucro contábil da empresa**, apurado ao final de determinado período (normalmente anual), como, por exemplo, a distribuição de determinado percentual do lucro líquido anual aos empregados quando a empresa encerra o exercício com resultado positivo; b) **atingimento de metas, indicadores ou objetivos previamente definidos**, independentemente da apuração de lucro contábil, como, por exemplo, o pagamento condicionado ao atingimento de metas de produção e redução de desperdícios, ainda que o balanço anual não aponte lucro líquido.

**2** – Sob o aspecto remuneratório, **nenhum dos dois institutos integra o salário**, desde que corretamente estruturados, não havendo incidência de **INSS** ou **FGTS**. Ambos estão sujeitos à incidência do **Imposto de Renda**, ressaltando-se que a PLR possui **tributação exclusiva e diferenciada**, conforme tabela própria, normalmente mais vantajosa ao empregado quando comparada à tributação aplicável aos prêmios.

**3** – No comparativo operacional, destaca-se que o **Prêmio não exige negociação sindical**, podendo ser concedido de forma **eventual, individual ou coletiva**, segundo critérios livres definidos pela empresa. Já a **PLR depende de pactuação prévia**, possui **limite legal de até dois pagamentos por ano** e exige maior rigor documental e procedimental.

**4** – O **Prêmio revela-se mais adequado** para o reconhecimento de **desempenhos individuais**, projetos específicos, resultados pontuais ou atitudes excepcionais, especialmente quando se busca **flexibilidade, agilidade na implementação e menor burocracia**. Contudo, sua utilização exige cuidados relevantes, como a **evitação de habitualidade**, de valores fixos ou previamente garantidos, bem como a ausência de vínculo automático com metas ordinárias, sob pena de descaracterização e reconhecimento de **natureza salarial**.

A **PLR**, por sua vez, é instrumento mais indicado quando o foco está no **resultado global da empresa**, em ambientes com maior grau de governança corporativa e em contextos de **fiscalização recorrente** pelos órgãos trabalhistas, previdenciários e fiscais. Embora envolva maior complexidade formal e necessidade de negociação, a PLR oferece **maior segurança jurídica** e ampla aceitação nas fiscalizações.

**5** – Em uma análise estratégica, quando o objetivo é reconhecer **esforço individual excepcional**, resultados pontuais, projetos específicos, em ambientes sindicais sensíveis, startups ou empresas em fase de crescimento, nas quais a **rapidez e a flexibilidade** são determinantes, o **Prêmio tende a ser a escolha mais adequada**.

Por outro lado, quando a finalidade é **incentivar resultados empresariais**, estruturar uma **política anual de remuneração variável**, atender empresas maduras, com estrutura organizacional consolidada e sujeitas a **fiscalizações frequentes**, a **PLR apresenta-se como a alternativa mais recomendável**.

**6** – A escolha entre Prêmio e PLR deve ser feita a partir da análise do **objetivo**



pretendido, da frequência dos pagamentos, do nível de maturidade da gestão, do ambiente sindical e do perfil de risco da empresa.

Enquanto a **PLR** se destaca como o **instrumento mais seguro** para **incentivos coletivos e recorrentes**, o **Prêmio** é **mais apropriado para reconhecimentos individuais e excepcionais**, desde que observados, de forma rigorosa, os requisitos legais e jurisprudenciais.

A correta estruturação de ambos contribui para a valorização dos trabalhadores, a segurança jurídica das empresas e a mitigação de riscos trabalhistas, previdenciários e fiscais.

Embora ambos possam ser **instrumentos eficientes de remuneração variável**, o **Prêmio** demanda maior disciplina prática para evitar sua descaracterização, enquanto a **PLR** exige rigor formal e negocial, mas oferece maior previsibilidade e segurança jurídica, especialmente em ambientes de fiscalização intensificada.

7 – A seguir, será apresentado um quadro comparativo entre **Prêmio** e **PLR**:

Aspecto	Prêmio	PLR
Base legal	§§ 2º e 4º do art. 457 da CLT	Lei nº 10.101/2000
Necessidade de negociação	<b>Não exige negociação sindical.</b> Concessão por liberalidade do empregador, com critérios definidos exclusivamente pela empresa.	<b>Exige negociação prévia</b> , por meio de convenção/acordo coletivo ou comissão paritária com participação obrigatória de representante indicado pelo sindicato.
Tributação	<b>INSS e FGTS:</b> não incidem, se observados os requisitos legais. <b>IRPF:</b> tributado pela <b>tabela progressiva mensal</b> , como rendimento do trabalho.	<b>INSS e FGTS:</b> não incidem, desde que atendidos os requisitos da Lei nº 10.101/2000. <b>IRPF:</b> <b>tributação exclusiva e definitiva</b> , com <b>tabela própria</b> , geralmente mais vantajosa ao empregado.
Riscos principais	<b>Habitualidade</b> (pagamentos frequentes ou previsíveis). <b>Valores fixos ou previamente garantidos.</b> Metas ordinárias ou inerentes ao cargo.	<b>Inexistência ou falha na negociação prévia.</b> Metas genéricas ou mal definidas. Pagamentos superiores a <b>duas parcelas anuais.</b> Descumprimento das regras pactuadas.



Aspecto	Prêmio	PLR
	Falta de critérios claros ou documentação mínima. Risco de <b>reconhecimento de natureza salarial</b> , com reflexos trabalhistas e previdenciários.	Risco de <b>desconsideração do plano</b> e requalificação como verba salarial.

**8** – As orientações acima apresentadas podem ser complementadas e aprofundadas por meio da análise dos informes estratégicos a seguir indicados, os quais oferecem fundamentação normativa, administrativa e jurisprudencial atualizada, contribuindo para o incremento da segurança jurídica na adoção de políticas de remuneração variável:

- **Como estruturar prêmios sem gerar encargos previdenciários.** O informe analisa a Solução de Consulta COSIT nº 10/2026, que examina a incidência de contribuições previdenciárias sobre valores pagos a título de prêmio por desempenho superior ao ordinariamente esperado. O documento consolida os quatro requisitos cumulativos indispensáveis para que tais prêmios não integrem o salário de contribuição, à luz da legislação previdenciária e do entendimento atual da Receita Federal do Brasil, proporcionando maior previsibilidade e segurança jurídica aos empregadores. O informe encontra-se [disponível para acesso neste link](#).
- **Considerações sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa – PLR.** O informe aborda de forma sistematizada a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, nos termos da Lei nº 10.101/2000, destacando os pressupostos legais, as características essenciais do programa de PLR, o entendimento consolidado do Tribunal Superior do Trabalho e os impactos no campo da tributação. O material oferece subsídios relevantes para a correta estruturação do instituto, evitando sua descaracterização e a consequente incidência de encargos trabalhistas e previdenciários. O informe está [disponível para acesso neste link](#).
- **PLR e a Solução de Consulta COSIT nº 55/2025 da RFB.** O informe apresenta análise técnica da Solução de Consulta COSIT nº 55/2025, emitida pela Receita Federal do Brasil, com ênfase nos riscos decorrentes de interpretações restritivas ou equivocadas do Fisco em situações nas quais cláusulas coletivas não atendam integralmente aos requisitos legais para a instituição da PLR. O estudo alerta para pontos críticos que demandam especial atenção na negociação coletiva e na formalização dos instrumentos. O informe encontra-se [disponível para acesso neste link](#).
- **Implantação de Programa de Participação nos Resultados (PPR).** O informe




examina os principais aspectos jurídicos relacionados à implantação do Programa de Participação nos Resultados (PPR), previsto na Lei nº 10.101/2000, destacando os cuidados formais e materiais que devem ser observados pelas empresas, especialmente quanto à negociação, à fixação de metas e critérios objetivos, e à documentação do programa, com vistas à mitigação de riscos em eventuais fiscalizações ou questionamentos judiciais e administrativos. O informe está [disponível para acesso neste link](#).

▪ **PLR aprovada por comissão paritária prevalece mesmo com oposição sindical.** O informe analisa relevante julgado do Tribunal Superior do Trabalho que reconheceu a validade da PLR negociada por comissão paritária, mesmo sem a assinatura do sindicato profissional, desde que tenha sido assegurada sua participação efetiva no processo negocial. O entendimento reforça a flexibilização interpretativa sobre a forma de pactuação da PLR, sem afastar a observância dos requisitos legais. O informe encontra-se [disponível para acesso neste link](#).

▪ **TST define que aviso prévio indenizado deve compor o cálculo da PLR.** O informe aborda a tese jurídica fixada pelo Tribunal Superior do Trabalho, segundo a qual o aviso prévio indenizado deve integrar a base de cálculo da PLR, trazendo impactos diretos para a gestão dos programas de participação nos lucros e resultados. Trata-se de entendimento que exige atenção redobrada de empresas e sindicatos, especialmente no contexto das negociações coletivas e da definição dos critérios de elegibilidade e cálculo. O informe está [disponível para acesso neste link](#).

#### Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

#### **Marco Antonio Redinz**

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

#### **Agostinho Miranda Rocha**

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT