

ANA PAULA FERRAREZE NEVES MAXIMIANO

A PARTICIPAÇÃO DO FUNCIONÁRIO NOS LUCROS E RESULTADOS  
DA EMPRESA

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Instituto Municipal de  
Ensino Superior de Assis, como  
requisito do  
Curso de Graduação, analisado pela  
seguinte comissão examinadora:

Orientador (a): Gisele Spera Máximo

Analisador:

Assis

2013

## FICHA CATALOGRÁFICA

MAXIMIANO, Ana Paula Ferrareze Neves.

A Participação do Funcionário nos Lucros e Resultados da Empresa/  
Ana Paula Ferrareze Neves Maximiano. Fundação Educacional do Município de Assis-  
Assis, 2013.

25 p.

Orientadora: Gisele Spera Máximo

Trabalho de Conclusão de Curso-Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis.

Palavra-chave: Empregado; Empregador; Participação; Lucros; Resultados.

CDD: 340

Biblioteca da FEMA

## FOLHA DE JULGAMENTO

### A PARTICIPAÇÃO DO FUNCIONÁRIO NOS LUCROS E RESULTADOS EMPRESA

ANA PAULA FERRAREZE NEVES MAXIMIANO

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Instituto Municipal de  
Ensino Superior de Assis, como  
requisito do  
Curso de Graduação, analisado pela  
seguinte comissão examinadora:

Orientador (a): Gisele Spera Máximo

Analisador: \_\_\_\_\_

Assis

2013

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por permitir à realização de um sonho que parecia impossível.

A minha mãe Marilene e meu pai Valdeir, que mesmo longe, contribuíram muito com suas orações e sempre acreditaram na minha capacidade.

Ao meu marido Fernando por toda paciência, carinho e compreensão, pois jamais mediu esforços.

Aos meus queridos Paulo (sogra) e Anna Maria (sogra) que nunca duvidaram.

As minhas queridas amigas Marina Rulfini Barbosa e Thais Eloz de Melo, pelo apoio e vibrações positivas, sentidas por mim, durante a elaboração deste presente trabalho.

A minha queridíssima orientadora Gisele por toda a sua dedicação e empenho para o desenvolvimento deste trabalho.

E até mesmo aqueles que não acreditaram, pois serviram de incentivo...

Sem eles eu jamais chegaria até aqui!

## EPÍGRAFE

**“Começar é para  
muitos, continuar é para poucos, alcançar é  
para os vitoriosos”.**

**(Autor desconhecido)**

## RESUMO

O presente trabalho descreve o instituto da Participação do Funcionário nos Lucros e Resultados da Empresa como remuneração de natureza não salarial.

Tem por objetivo, fixar os pontos positivos e negativos deste instituto, tanto para o empregado como para o empregador, os principais beneficiários e benefícios para as partes envolvidas.

Palavras-chave: Empregado; Empregador; Participação; Lucros; Resultados.

## ABSTRACT

This paper describes the institute of Employee Participation in Profits and Enterprise Results as non-wage compensation. It aims to fix the positives and negatives of this institute, for both the employee and the employer, the main beneficiaries and benefits to the parties involved.

Keywords: Employee, Employer, Participation, Earnings, Results.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>1</b>
<b>2. DO EMPREGADO E FORMAS DE REMUNERAÇÃO.....</b>	<b>2</b>
2.1. CONCEITOS DE EMPREGADOR E EMPREGADO.....	2
2.2. FORMAS DE REMUNERAÇÃO.....	3
2.3. PLR-PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS.....	4
2.3.1. Conceito.....	4
2.3.2. Natureza jurídica.....	4
2.4. DISTINÇÕES ENTRE GRATIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO.....	6
<b>3. DA PLR COMO INSTITUTO PROCESSUAL TRABALHISTA.....</b>	<b>7</b>
3.1 REGRAS E A APLICABILIDADE DA PLR.....	7
3.2 FORMA.....	8
3.3 BENEFICIÁRIOS.....	9
<b>4. DOS BENEFÍCIOS JURÍDICOS E SOCIAIS DA PARTICIPAÇÃO DO FUNCIONÁRIO NOS LUCROS E RESULTADOS DA EMPRESA.....</b>	<b>10</b>
4.1. DA PLR SOB A ÓTICA DO EMPREGADO.....	10
4.2. INCETIVO À PRODUÇÃO COM VISTAS AO PERCENTUAL AGREGADO AO SALÁRIO.....	11
4.3. DA PLR SOB A PERSPECTIVA DO PATRÃO.....	12
4.4. INCENTIVOS À PRODUÇÃO – MAIOR RENTABILIDADE.....	13
4.5. ADOÇÃO DA PLR E SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA A EMPRESA.....	13
<b>5. CASOS PRÁTICOS.....</b>	<b>15</b>
5.1. PETROBRÁS.....	15
5.2. INDÚSTRIA AUTOMOBOLÍSTICA.....	15
5.3. SERVIDORES PÚBLICOS.....	16
5.4. PLR E O IMPOSTO DE RENDA.....	16



<b>6. MODELO DE ACORDO DA PLR.....</b>	<b>17</b>
<b>7. CONCLUSÃO.....</b>	<b>24</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>25</b>

## 1- **INTRODUÇÃO**

O presente trabalho pretende destacar os benefícios e as consequências tanto para o trabalhador quanto para o patrão da utilização do sistema de PRL, ou Participação nos Lucros e Resultados obtidos pela empresa.

De natureza não salarial, a PLR é um instituto com objetivo de incentivar o trabalhador por ser uma renda que, somada com o seu salário lhe proporciona um conforto maior se comparada com a situação econômica de outros trabalhadores que não possuem este benefício.

Mas para que tal conforto seja alcançado é necessário cumprir algumas metas, fixadas anteriormente por intermédio de um acordo pactuado entre os trabalhadores, por meio de um representante por eles escolhido ou pelo sindicato da categoria.

Já para o empregador, este instituto pode deixá-lo em situação desagradável, uma vez que expõe os seus segredos, seja de produção ou técnicas de venda, entre outros, mas que, apesar disto, faz com que o sua empresa tenha um aumento significativo, melhorando assim a sua situação econômico-financeira.

Neste estudo também percebemos que não são todas as empresas que conseguem se configurar neste instituto, pois o mesmo necessita de um corpo de RH com conhecimentos específicos para que alcance sua finalidade.

Autorizada pelo artigo 7, inciso XI da Constituição Federal e regulamentada pela Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, a PLR aqui no Brasil ainda é pouco utilizada mas que se bem aplicada pode trazer grandes benefícios para ambas as partes.

## II – DO EMPREGADO E FORMAS DE REMUNERAÇÃO

### - 2.1-CONCEITOS DE EMPREGADOR E EMPREGADO

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º. Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º. Sempre que, uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma de suas subordinadas.

Esta é a definição de empregador segundo o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (2013, p.903).

Empregador, portanto, é todo aquele que, emprega trabalhadores sob o regime da CLT, não importando se possui personalidade jurídica ou não, com ou sem fins lucrativos e que exerça sobre o empregado subordinação.

Cabe ao empregador assumir todos os riscos referentes à sua atividade econômica, não podendo ser repassada ao empregado caso ocorra prejuízos.

Segue abaixo o conceito de empregado definido pelo artigo 3º, caput da Consolidação das Leis do Trabalho (2013, p.903), “considera-se empregado toda

pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário”.

Portanto, para se caracterizar como empregado, o sujeito deverá prestar seus serviços a uma pessoa física ou jurídica, e esta relação deverá se dar por meio de subordinação.

Além disso, deverá configurar a pessoalidade, a duração, a remuneração e a não eventualidade, princípios estes, essenciais para que ocorra tal caracterização.

Na relação entre empregado e empregador, deve ocorrer o *animus contrahendi*, ou seja, a intenção de trabalhar para outrem como empregado, e que, por prestar tal serviço tem direito a uma retribuição: o salário.

## -2.2- FORMAS DE REMUNERAÇÃO

De acordo com o dicionário, remunerar significa recompensar, pagar, o que nos leva a pensar em reciprocidade, ou seja, um serviço prestado por este em “troca” de um pagamento que deverá ser efetuado por aquele como forma de recompensa.

De acordo com o caput do artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (2013, p.940), “compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestações do serviço, as gorjetas que receber.”

Portanto a remuneração envolve o total de bens fornecidos ao empregado pelo trabalho prestado. É a somatória do salário com comissões, porcentagens, hora extra, gratificações, gorjetas e abonos pagos pelo empregador.

Salário é a remuneração do trabalho, é uma retribuição pelo trabalho prestado e que deverá ser pago diretamente ao empregado, decorrente de contrato de trabalho e que não admite terceiros nesta relação.

Podemos dizer que a remuneração é gênero, enquanto que, salário seria uma espécie deste gênero assim também como o descanso semanal remunerado, férias, 13º salário, etc.

## -2.3 PLR- Participação nos lucros e resultados

### - 2.3.1- Conceito

Segundo Sérgio Pinto Martins 2001,p.240).

A participação nos lucros é o pagamento feito pelo empregador ao empregado, em decorrência do contrato de trabalho, referente à distribuição do resultado positivo obtido pela empresa, o qual o obreiro ajudou a conseguir.

Para ele, a participação nos lucros deve fazer referência ao resultado positivo obtido pela empresa e que é paga diretamente ao empregado e não a um sócio ou acionista da empresa.

Decorre, portanto do contrato de trabalho para que não se confunda pagamentos realizados a terceiros.

### -2.3.2 Natureza jurídica

Várias correntes doutrinárias se formaram sobre a natureza jurídica da PLR.

A primeira delas, a Sociedade, caracteriza-se por um contrato de sociedade e não por um contrato de trabalho, que se dá pela força da distribuição dos lucros entre os

sujeitos dessa relação jurídica, transformando o empregado em sócio da empresa e não em empregado uma vez que não ocorre a presença da subordinação.

Para o Contrato de Trabalho, segunda corrente doutrinária, a participação nos lucros é considerada simplesmente como uma modalidade de pagamento do trabalhador na relação de emprego, o que não descaracteriza a instituição jurídica, pois a de ser entendida como uma gratificação pela colaboração do empregado e que, portanto, deve ser mantida a relação de subordinação entre estes sujeitos para que não ocorra confusão com a primeira corrente.

Já a terceira corrente tem em seu entendimento um misto entre as duas primeiras.

Para o *Contrato "Sui Generis"*, há a descaracterização do contrato de trabalho, não chegando a caracterizar-se como um contrato de sociedade.

Amauri Mascaro Nascimento preceitua (2011, p.703):

A tese da participação nos lucros como contrato *sui generis* parte do pressuposto de que sua instituição indica a sonhada fase de transição entre o regime do salário e o regime da sociedade, situando-se o sistema de participação exatamente como a ponte através da qual serão percorridos os caminhos que permitirão ao trabalhador afastar-se da sua condição desfavorável, como segmento social, para situar-se em uma posição melhor, ao lado do capital e usufruindo as vantagens dele.

A PLR no artigo 7, inciso XI da Constituição Federal, desvincula a participação nos lucros da remuneração. Teria, portanto, natureza não salarial, uma vez que faz desta uma percepção econômica do trabalhador decorrente da relação de emprego e que serviria para estimular os trabalhadores a participar da produtividade da empresa.

A sua principal fonte é a Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, assim também como os contratos de trabalho, regulamento de empresas, acordos ou convenções coletivas.

#### -2.4- DISTINÇÕES ENTRE GRATIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO

No Direito do Trabalho a gratificação significa o pagamento feito com liberalidade pelo empregador ao empregado.

Esta não exige a existência de lucro e ocorre como um meio de recompensa que demonstra a satisfação do empregador para com o seu empregado pelos serviços por ele prestados.

Há a necessidade de distinção entre gratificação e remuneração, pois muitas empresas usam a expressão 'Gratificação de Balanço' ao invés de gratificação.

A gratificação de balanço depende de lucros existentes em certa relação de tempo, seja semestral ou anual e por ter dependência dos lucros, nada mais seria então que a participação nos lucros e resultados, objeto de estudo do presente trabalho.

### III – DA PLR COMO INSTITUTO PROCESSUAL TRABALHISTA

A participação do funcionário nos lucros da empresa, também conhecida como PLR, é uma das formas de participação do funcionário na empresa.

Em 1794 Albert Gallatin, Secretário de Tesouro do Presidente Jefferson nos EUA, teria distribuído parte dos lucros da indústria de vidro aos empregados. Esta é a primeira notícia que se tem sobre a participação dos lucros.

Há quem diga que seu pioneiro foi Robert Owen, na Escócia, no início do século XX, assim também ocorreu com o francês Godin, que em 1880 teria cedido a sua fábrica a seus operários.

Napoleão Bonaparte concedeu a participação aos artistas da *Comédie Française* em 1812.

Há historiadores que dizem que a PLR teve origem em Paris com o industrial Léciaire no ano de 1827, que em determinado dia reuniu seus funcionários e distribuiu entre eles dinheiro, resultado de empreendimentos bem sucedidos.

Importante destacar que atualmente a participação dos funcionários nos lucros e resultados da empresa é facultativa ao empregador tanto aqui no Brasil como em outros países mesmo sendo um direito do trabalhador como previsto no artigo 7º inciso XI da Constituição Federal.

Normalmente é concedida mediante negociação coletiva ou por meio de decisão do Conselho de Administração da empresa.

A PLR é regulamentada pela Lei 11.101 de 19 de Dezembro de 2000 que sofreu várias alterações por medidas provisórias até chegar ao seu texto definitivo.

#### -3.1-Regras e Aplicabilidade da PLR



Toda empresa, deverá ajustar com seus empregados por meio de convenções por eles escolhida, a forma da participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa.

As regras deverão ser claras e objetivas, incluindo mecanismos de aferição das informações concernentes ao cumprimento do acordado como a periodicidade, vigência e prazos para a revisão de acordos.

Índices de produtividade, qualidade e lucratividade também devem ser levados em consideração.

Para facilitar a aplicabilidade de suas regras, poderão ser implantados programas de metas, que também servirão de incentivo aos funcionários para que se atinja resultado positivo favorecendo as partes da relação.

### -3.2- Forma

A forma de negociação da PLR se dá de 3 (três) maneiras:

- A) Negociação direta da empresa com os empregados, resultado de um acordo coletivo e que deve ter a participação de um membro do sindicato, empregado da empresa e que trabalhe na sua sede.
- B) Negociação direta da empresa com o sindicato, também resultado de acordo coletivo onde o empregado é representado pelo sindicato e não por uma comissão de representantes.
- C) Negociação indireta, entre o sindicato patronal e o sindicato dos trabalhadores. Neste caso, a PLR é negociada para todo o setor e não apenas para determinada empresa, mediante uma convenção coletiva.

Quanto a sua periodicidade, em função dos lucros anuais da empresa, deverá ser semestral, ficando vedado pela Lei qualquer pagamento em participação inferior a 6 (seis) meses.

Portanto, é passível de parcelamento limitado a até dois pagamentos anuais, não importando o intervalo de tempo entre eles desde que não ultrapasse o máximo estipulado.

### -3.3-Beneficiários

Para o caput do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 e seu inciso XXXIV (2013, p.12 e 13):

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria da condição social:

XXXIV- igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

De acordo com o exposto pela Lei Maior, verificamos que os beneficiários da PLR são todos os trabalhadores urbanos, rurais assim também como os trabalhadores avulsos.

Características pessoais dos empregados também poderão ser levadas em conta como a antiguidade na empresa, cargo, grau de produtividade.

Os empregados domésticos e temporários, não fazem jus a este benefício uma vez que a Lei não os igualou aos citados na sua redação.

Servidores públicos também não podem ser beneficiados pela PRL como explica o artigo 39, § 3º da Constituição Federal do Brasil (2013, p.26): “aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no artigo 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.”

Para Sérgio Martins Pinto os servidores públicos regidos pela CLT teriam direito a este benefício, pois se encontram na esfera dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e não na esfera federal, já que estes funcionários seriam estatutários.

## **IV –DOS BENEFÍCIOS JURÍDICOS E SOCIAIS DA PARTICIPAÇÃO DO FUNCIONÁRIO NOS LUCROS E RESULTADOS DA EMPRESA**

Conforme exposto no item anterior, temos que a PLR, tem natureza jurídica de remuneração, sem esquecer seu caráter social de incentivo á produção uma vez que se trata de um benefício.

Em 1889, com o Congresso Internacional de Participação nos Benefícios, o sistema definiu-se como convenção livremente consentida, onde o empregado recebe uma parte determinada dos benefícios, desde que, de acordo com a equidade e os princípios essenciais do direito positivo.

Para a OIT, Organização Internacional do Trabalho, a participação nas utilidades seria um método de remuneração, onde é atribuído pelo empregador ao empregado, uma parte das utilidades da empresa, além do salário normal.

Liedo Martins, em *La participacion de los trabajadores em los beneficios de la empresa* (Madrid, 1949, p. 19), afirma que a participação dos funcionários seria um sistema de remuneração, que complementa o salário, pois presta seus serviços sem nenhuma responsabilidade quanto aos prejuízos.

### **4.1– DA PRL SOB A ÓTICA DO EMPREGADO**

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 703):

Indica o início da sonhada fase de transição de regime de assalario e o regime de sociedade, situando-se o sistema de participação exatamente como a ponte pela qual serão percorridos os caminhos que permitirão ao trabalhador afastar-se da sua condição desfavorável, como segmento social, para situar-se em uma posição melhor, ao lado do capital e usufruindo as vantagens dele.

Esta condição, deixa o empregado em situação melhor do que aquele que não participa, permitindo a ele sonhar com a transição de um regime assalariado para um regime societário.

A PLR proporciona ao empregado, a possibilidade de uma melhor condição de vida social, já que se trata de um “acréscimo” no seu salário servindo como incentivo ou mesmo um degrau que o elevaria a outra categoria, mas que dentro da empresa o deixa na mesma posição de empregado, não perdendo a sua principal característica de subordinado.

Desta forma, permite ao trabalhador uma participação na vida e no desenvolvimento da empresa, contribuindo com o empregador para o desenvolvimento da atividade desempenhada.

Mas este instituto, a PLR, também pode causar problemas aos empregados que se utilizam desta forma de benefício.

Comumente, a PLR se dá por meio de metas que devem ser alcançadas pelo empregado e que poderá levá-lo a exaustão e até desentendimentos.

O advogado Eduardo Carvalho, especialista em relações do trabalho, do Ricardo Trotta Sociedade de Advogados afirma que é comum ver empregados trabalhando por horas extraordinárias sem reclamar, e em razão disto chegam a ficar doentes pelo fato destas metas estipuladas serem inatingíveis.

Ainda aconselha a presença de representante de ambas as partes para que não ocorram tais tipos de abusos.

#### 4.2- INCENTIVO Á PRODUÇÃO COM VISTAS AO PERCENTUAL AGREGADO AO SALÁRIO

De acordo com a terceira corrente, já estudada, a PLR funcionaria então, como uma ponte onde em um extremo estaria o funcionário na condição de funcionário, e no outro extremo, este mesmo funcionário, mas na condição de sócio e, portanto, este espaço entre um e outro extremo, seria o caminho a ser percorrido por ele para que

saia de uma posição desfavorável para uma posição melhor, ao lado do capital e gozando plenamente de suas vantagens.

Antes da Constituição Federal de 1988, a doutrina brasileira, influenciada pela CLT, no seu artigo 457, considerava a participação do funcionário como remuneração, como salário.

Doutrinadores desta época como José Martins Catharino, Luiz José Mesquita e Délio Maranhão tinham o mesmo entendimento.

Com a alteração da Lei, em 1988, este entendimento modificou-se.

Portanto, por desvincular-se da remuneração não pode ser usada para fins de cálculo de tributos que incidam sobre a remuneração, como contribuições previdenciárias, depósitos do FGTS, etc.

A PLR foi prevista no Brasil no artigo 157, IV da Constituição Federal de 1946, sendo reeditada posteriormente no artigo 158, V.

Em 1969, a Emenda Constitucional n.1 do artigo 165 fez uma pequena alteração mantendo-a.

O artigo 7º, XI da Constituição Federal de 1988 estabelece (2013, p. 12) a “participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei.”

Verifica-se, também, que a participação nos lucros é facultativa e não muito utilizada no Brasil, mas que se adotada, deve ser previamente acordada entre empregado e empregador.

#### -4.3-PRL – SOB A PERSPECTIVA DO PATRÃO

Como já vimos a PLR é desvinculada da remuneração o que significa dizer que não incorpora ao salário, não tem habitualidade e sobre ela não incidem nenhum encargo trabalhista, nem mesmo encargos previdenciários.

Por ser mais “barato” pagar PLR do que salário, já que sobre ela não ocorre à incidência de nenhum encargo, a Lei estabelece que o pagamento não poderá ser feito com frequência e que deverá ser respeitado o limite de tempo estabelecido pela lei.

Não há valores mínimos preestabelecidos, e, caso haja divergências na negociação, poderão valer-se da utilização de mecanismos alternativos para solucionar o impasse, permitidos pela Lei, como a mediação e a arbitragem.

#### -4.4- INCENTIVO À PRODUÇÃO – MAIOR RENTABILIDADE

No que tange ao incentivo à produção, a PLR, se adotada, deverá servir de estímulo ao esforço individual de cada trabalhador, melhorando assim, a qualidade do produto ofertado pela empresa.

Além da qualidade, o aumento da produtividade que desta forma, favorece ao empregador e ao empregado, contribuindo para um aumento significativo de seu capital.

Verificamos então um resultado positivo que contribui para uma maior eficiência e por consequência a capacidade de crescimento da empresa.

#### - 4.5- ADOÇÃO DA PRL SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA A EMPRESA

Apesar de não gerar para a empresa nenhum encargo trabalhista, a PLR poderá coloca-la em situações desconfortáveis diante de seus empregados.

Com a adoção da PLR, o empregado tem acesso a informações que podem ser consideradas confidenciais, o que poderia acarretar prejuízo à empresa se estas informações chegarem ao conhecimento da concorrência.

O advogado Abilange Freitas alerta sobre alguns cuidados.

Para ele, sindicatos que veem a PLR como um décimo quarto salário, dificultam a celebração de acordos, quando não aceitam a imposição de contraprestações impostas pelo empregador para o pagamento a seus empregados.

Segundo ele, o Poder Judiciário pratica um protecionismo exacerbado sobre o empregado, distorcendo as condições estabelecidas pela empresa, ao dizer que elas não favorecem os empregados.

Destaca também o despreparo de algumas empresas, por não possuir departamentos próprios que tenham competência para celebrar estes contratos.

E ressalva ser esta a razão pelo qual as empresas de pequeno e médio porte não conseguem se adequar a PLR .

## V- CASOS PRÁTICOS

### -5.1-PETROBRAS

O dia 6 de maio de 2013 foi a data estipulada para o pagamento da PLR, aos funcionários da Petrobras referente ao ano de 2012<sup>1</sup>.

O pagamento deve ser feito em parcela única no valor de R\$ 11.724,00, acrescido do valor fixo de R\$ 1.848,00.

O valor é decorrente de acordo e será pago aos funcionários que estiveram em exercício durante todo o ano de 2012, e de maneira proporcional aos empregados que foram admitidos ou desligados durante este ano de 2012.

### -5.2-INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA

A indústria automobilística é um dos setores que costuma pagar as PRLs mais vantajosas.

O sindicato metalúrgico de São José dos Campos, São Paulo, definiu uma antecipação de R\$ 4,5 mil, podendo chegar a R\$ 10 mil se a produção de carros da General Motors, chegar a 415 mil unidades no ano.

Cada vez que a meta exceder a 3 (três) mil carros, será adicionado 2%, mas se a produção ficar em 385 mil, o pagamento acordado entre eles será de R\$ 8,35 mil.

A Volvo, montadora de ônibus e caminhões, com sede em Curitiba, previu o maior pagamento de PRL dos últimos tempos, em todos os setores.

A empresa tem 4 (quatro) mil funcionários, e, efetuará o pagamento se 100% das metas forem atingidas.

---

<sup>1</sup> Notícia fornecida pelo site G1 em 16/05/13.



### -5.3-SERVIDORES PUBLICOS

Os servidores públicos, funcionários do Banco do Brasil, também tem direito a este benefício.

O acordo é de 45% do salário mais valor fixo de R\$ 512, acrescidos 4% do lucro líquido.

Já na Caixa Econômica Federal, a PRL mínima é de R\$3.518,10 e a máxima de R\$ 7.621. Dados do Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e região.

### -5.4- PLR e o Imposto de Renda

A presidenta Dilma sancionou uma medida provisória que prevê a isenção total de imposto de renda para PLRs de até 6 mil reais.

A notícia foi divulgada pelo Diário Oficial no dia 21 de junho de 2013.

A tributação que era de 27,5% para todos os valores, isentou aqueles que ganham até 6 mil reais e para os que ganham mais, a tributação é progressiva, ficando entre 7,5 e 27,5%.

Caso o valor da PLR seja superior a R\$ 6 mil, as alíquotas incidirão sobre a diferença em relação à parcela isenta. Assim, aquele que receber, por exemplo, R\$ 13 mil de PLR terá isenção total sobre a parcela R\$ 6 mil; pagará 7,5% sobre R\$ 3 mil (a diferença entre R\$ 6 mil e R\$ 9 mil) e 15% sobre outros R\$ 4 mil (a diferença entre R\$ 9 mil e R\$ 13 mil).

## **VI- MODELO DE ACORDO DA PLR**

Pelo presente instrumento particular, a **COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**, composta por representantes indicados pela (empresa), inscrita no CNPJ/\_\_\_\_\_, com sede em\_\_\_\_\_. Pelos representantes dos empregados desta empresa, escolhidos livremente pelos trabalhadores, e integrado, ainda, pelos representantes dos sindicatos das respectivas categorias e bases territoriais, nos termos do art. 2º, I, da Lei 10.101/2000, celebra o presente acordo para estabelecer as cláusulas que regerão o Programa de Participação nos Lucros e Resultados, nos termos adiante especificados.

### **CLÁUSULA PRIMEIRA DOS DISPOSITIVOS LEGAIS**

O presente acordo tem como fundamento legal as disposições contidas no artigo 7º inciso XI, da Constituição Federativa do Brasil e na Lei n. 10.101, datada de 10 de Dezembro de 2000, devidamente publicada no Diário Oficial da União, que fica fazendo parte integrante deste acordo para todos os efeitos.

### **CLÁUSULA SEGUNDA OBJETO DO ACORDO**

O presente acordo visa estabelecer única e exclusivamente o Acordo de Participação nos Resultados para os empregados da empresa\_\_\_\_\_.

Que sejam beneficiários nos termos da cláusula deste acordo, e definir o valor da participação nos resultados a ser atribuído a cada um deles, de forma condicionada ao atingimento das metas preestabelecidas.

### **CLÁUSULA TERCEIRA**

#### **DA LEGITIMIDADE DA COMISSÃO NEGOCIADORA**

Nos moldes do artigo 2º, I, da Lei 10.101./2000, fica legitimada a Comissão de Negociação do Programa de Participação nos Lucros e Resultados da empresa \_\_\_\_\_, composta pelos seguintes membros:

Representantes da empresa:

-( nome e função)

Representantes dos empregados:

-( nome e função)

Representantes dos sindicatos:

- (nome do membro e do sindicato)

**Parágrafo Primeiro.** Os representantes dos empregados signatários do presente acordo declaram ter sido livremente escolhidos pelo grupo de trabalhadores da empresa,

**Parágrafo Segundo.** A comissão de Negociação, por meio dos empregados escolhidos, declara ter enviado convite formal escrito aos sindicatos dos empregados representantes das categorias e bases territoriais envolvidas, de modo que a ausência de qualquer deles é considerada como desinteresse na participação do presente acordo.

**Comentário:** a empresa deverá verificar se houve comparecimento do sindicato, recusa, para adequação deste parágrafo.

**Outra sugestão:**

Nos moldes do artigo 2º, I, da Lei 10.101/00, fica legitimada a Comissão de Negociação do Programa de Participação nos Lucros e Resultados da empresa \_\_\_\_\_, composta pelos seguintes membros:

Representantes da empresa:

-( nome e função)

Representantes dos sindicatos:

-( nome do membro e do sindicato)

**Parágrafo Primeiro.** No presente acordo por delegação da assembleia dos trabalhadores a entidade sindical dos trabalhadores substitui a comissão de empregados, prevista no artigo 2º,I, da Lei aludida na cláusula anterior.

**Comentário:** Deve ser verificado se a assembleia foi regularmente constituída, observar o “ quorum” estatutário, o que pode ser feito pela ata da assembleia.

## CLÁUSULA QUARTA

### DOS BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do seguinte acordo:

(todos os empregados com prazo indeterminado ou todos os que ocupam cargos operacionais ou todos os que ocupam cargos administrativos etc.)

1º São considerados cargos operacionais: \_\_\_\_\_.

2º São considerados cargos administrativos: \_\_\_\_\_.

**Parágrafo único.** Estão excluídos deste PPR (... estagiários, aprendizes, temporários, os exercentes dos cargos de administração, os que trabalham nos setores de..... etc.).

## **CLÁUSULA QUINTA**

### **DAS METAS**

As metas de produção são definidas ( para todos os estabelecimentos ou por estabelecimento ou para os seguintes estabelecimentos ou para os seguintes setores), da seguinte maneira:

## **CLÁUSULA SEXTA**

### **DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS**

A empresa divulgará mensalmente/bimestralmente\semestralmente as avaliações parciais, para que seja possível o acompanhamento da evolução dos resultados por todos os empregados envolvidos. **Os resultados numéricos serão apresentados através de relatórios e a qualidade dos serviços prestados será analisada pelos \_\_\_\_\_ através de (formulários\relatórios etc.) conforme o que dispõe cada meta.**

## **CLÁUSULA SÉTIMA**

### **DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS**

Os resultados serão apurados durante o período compreendido entre os meses de

\_\_\_\_\_.

## **CLÁUSULA OITAVA**

### **DA FORMA DE PAGAMENTO**

As participações dos beneficiários, se devidas, serão pagas pela folha de pagamento, em ( parcela única anual ou duas parcelas), nas seguintes formas e condições:

(...)

**Parágrafo Primeiro.** Terão direito ao pagamento da participação de forma proporcional, à razão de 1\12 (um doze avos) por mês trabalhado, ou fração superior a 15 (quinze) dias de efetivo trabalho dentro do prazo de apuração do presente PPR, os seguintes empregados beneficiários, desde que satisfeitas as condições aqui previstas para obtenção do beneficiário:

- 4) os empregados contratados após o início da vigência deste Instrumento;
- 5) os empregados afastados por motivo de acidente de trabalho ou doença, com o recebimento do respectivo benefício previdenciário;
- 6) os empregados afastados em virtude das exigências do serviço militar;
- 7) os empregados dispensados sem justa causa e os que pedirem demissão.

**Parágrafo Segundo.** O gozo de férias regulamentares ou de licença-maternidade ou paternidade não prejudicará a integralidade da participação a que tiver direito o

empregado, desde que satisfaça as condições gerais para a obtenção do benefício e ressalvadas as restrições do parágrafo anterior.

**Parágrafo Terceiro.** Os herdeiros habilitados perante o INSS do empregado falecido durante a vigência do presente PPR terão direito a receber a Participação que será atribuída ao empregado até a data do seu falecimento, na forma e nos limites determinados ou referenciados neste instrumento.

**Parágrafo Quarto.** Os empregados que forem dispensados com justa causa durante o período de vigência do presente PPR não terão direito ao recebimento de qualquer valor a título de Participação, nem de forma proporcional, ressalvando-se o eventual direito ao recebimento de parcela relativa ao período anterior de apuração que ainda não tenha sido quitada.

**Parágrafo Quinto.** Os empregados transferidos de setores em que não recebiam a participação nos resultados, receberão o pagamento proporcionalmente ao período trabalhado no setor com direito à participação, ou seja, da sua transferência até o término da vigência do presente acordo à razão de 1/12 avos por mês trabalhado no novo setor ou fração superior a 15 (quinze) dias.

## **CLÁUSULA NONA**

### **NÃO INCIDÊNCIA DE ENCARGOS**

Conforme o disposto no artigo 3º da Lei 10.101, de 19 de Dezembro de 2000, o pagamento da participação nos lucros e resultados não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

## **CLÁUSULA DÉCIMA**

### **VIGÊNCIA**

O presente PPR terá vigência de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_, independente da data de sua assinatura, do período de apuração e do pagamento, que deverá ocorrer durante o ano de \_\_\_\_\_.

**Parágrafo único.** Os efeitos deste Instrumento cessarão na data prevista no caput, não havendo, em hipótese alguma, a sua renovação automática para períodos subsequentes, a menos de convenção escrita e expressa das partes.

E por estarem assim justas e acordadas, firmam o presente em \_\_\_\_\_ vias de igual teor e para um só efeito.

Cidade, data. \_\_\_\_\_.

COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS  
LUCROS E RESULTADOS

\_\_\_\_\_  
(EMPRESA)

\_\_\_\_\_  
(EMPRESA)

\_\_\_\_\_  
(EMPREGADOS)

\_\_\_\_\_  
(EMPREGADOS)

\_\_\_\_\_  
(SINDICATO \_\_\_\_\_)

\_\_\_\_\_  
(SINDICATO \_\_\_\_\_)



## VII – CONCLUSÃO

A PLR possui caráter de incentivo, pois oferece ao seu empregado uma justa compensação pelas metas alcançadas que são estabelecidas por meio de acordos entre empregador e empregado. Este que será representado por representantes ou sindicatos.

Verificamos que a PLR, normalmente é oferecida por empresas de médio e grande porte, geralmente empresas automobilísticas, bancos de economia mista e pela Petrobrás, esta que oferece o benefício aos empregados por meio de ações, empresas estas que possuem um RH altamente capacitado para solucionar questões pertinentes ao tema.

Possui também aspecto predominantemente positivo, pois tem um aumento na quantidade e qualidade de sua produção, que contribui diretamente para o aumento da empresa.

Embora tenha caráter obrigatório, percebemos uma ampla flexibilidade uma vez que é estabelecido por meio de acordos coletivos o que nos mostra um avanço na evolução da relação empregador x empregado.

## REFERÊNCIAS

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 20ª Ed.xxxx. Editora Saraiva.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª Ed. 2011. Editora Saraiva.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 13ª Ed.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24ª Ed.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Participação Dos Empregados Nos Lucros e Resultados da Empresa**. 2012. Editora Saraiva.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil** (1988). In: VADE mecum. 15ª edição atualizada e ampliada. São Paulo: Saraiva, 2013.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**: Decreto-Lei 5.452, de maio de 1943. In: VADE mecum. 15ª. Edição atualizada e ampliada. São Paulo:Saraiva, 2013.

BRASIL. **Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000**. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. In VADE mecum. 15ª edição atualizada e ampliada. São Paulo: Saraiva, 2013.

ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. **Manual de Direito do Trabalho 4º ano**. Edição 2013 revista, atualizada e ampliada. 2013.

AUDITORIA, Portal de. **A Participação nos lucros ou resultados e sua regulamentação** Disponível em: <  
[http://www.portaldeauditoria.com.br/tematica/participacao-lucros-resultados\\_regulamentacao.htm](http://www.portaldeauditoria.com.br/tematica/participacao-lucros-resultados_regulamentacao.htm)> acesso em 20 de jun 2013.