

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS – PLR

Núcleo de Implantação de PLR (61) 3345 6118

P L R um direito, uma ferramenta em benefício do TRABALHADOR, EMPRESA e da SOCIEDADE

A Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) consta dos direitos dos trabalhadores desde a Constituição de 1946. Mas só passou a ser freqüentemente praticada a partir de dezembro de 1994, quando regulamentada por Medida Provisória.

Hoje, a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa é assegurada pela Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que convalidou a MP 1982-77/00. A legislação em vigor determina que a PLR seja negociada entre a empresa e seus empregados, através de comissão formada por representantes da empresa, dos empregados e um representante do sindicato ou com a representação direta do Sindicato. A escolha do procedimento a ser adotado deve ser "definido pelas partes em comum acordo". A lei estabelece condições mínimas, mas não impede que as partes ajustem outros parâmetros que não conflitem com o mínimo definido pela lei. Enfim, utilizada como instrumento auxiliar de gerenciamento, remuneração e política de pessoal, a PLR é um direito do trabalhador que possibilita negociações profundas e abrangentes.

Acompanhe alguns itens da Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa:

... Artigo 2º: "a participação nos lucros ou resultados SERÁ objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

I - comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

II - convenção ou acordo coletivo...."

Artigo 3º: "A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado (grifo nosso), nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se aplicando o princípio da habitualidade..."

Artigo 4º: "Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução de litígio:

I - mediação;

II - arbitragem de ofertas finais..."

Por razões muito simples. O Sindicato é o representante legitimamente eleito pelos trabalhadores para representá-los. Além disso, os dirigentes sindicais ou representantes indicados pelo Sindicato não podem ser demitidos. Isso é de fundamental importância, pois assegura uma negociação livre de pressões por parte da empresa, isentando os trabalhadores de qualquer mal estar durante o processo negociação.

Um bom acordo é aquele feito com participação ativa do Sindicato em todas as etapas da negociação, para garantia dos direitos dos trabalhadores e lisura nas negociações.

Que garanta a transparência nas informações e comunicação entre a empresa e seus empregados, que deve fornecer todos os dados necessários para a definição das metas e para o seu acompanhamento;

Um acordo que tenha indicadores compreensíveis para todos os empregados e metas factíveis dentro da jornada normal, para que não haja uma intensificação do ritmo de trabalho e nem prejuízos à saúde e segurança do do trabalhador.

Um acordo que seja baseado em metas coletivas e individuais de desenvolvimento, válidas para todos os empregados, de forma a evitar a quebra de solidariedade entre os trabalhadores e o surgimento de competição entre equipes ou mesmo entre companheiros de uma mesma equipe;

Que tenha "metas de contrapartida", de responsabilidade da empresa, de forma que se assegurem as condições ideais para que o trabalho seja executado visando aos objetivos acordados;

Aquele em que a PLR não signifique a substituição das parcelas fixas do salário e nem dos benefícios constituídos;

Um acordo que garanta divulgação ampla e periódica das metas acordadas por parte da empresa e regras claras de acompanhamento para que os trabalhadores possam, inclusive ao longo do exercício, negociar alterações de procedimentos e revisão e ajuste de metas previamente acertadas no caso de interferência de outros fatores sobre os quais os trabalhadores ou a empresa não tenham qualquer governabilidade.

Você sabia?

Que a PLR pode estar vinculada tanto à obtenção de um determinado lucro ou vinculada ao alcance de metas negociadas para chegar a um resultado.

Por que as empresas querem a PLR?

Porque querem vincular a remuneração dos trabalhadores aos resultados das empresas: resultado melhorou tem PLR.

Porque querem incentivo fiscal e redução dos custos, de acordo com o desempenho da empresa;

Porque elas não precisam pagar encargos tributários, sociais nem FGTS sobre a parcela da remuneração paga na forma de PLR;

Quais os benefícios para os empregados?

-Distribuição de parte dos lucros e resultados da empresa, obtidos através do seu trabalho.

-A categoria será beneficiada desde que haja uma negociação transparente, realizada com a atuação do Sindicato, e desde que haja democracia e participação dos trabalhadores;

-Será ainda beneficiada se as metas de desempenho operacional forem bem negociadas, de forma a preservar a saúde, segurança e demais necessidades características de uma boa condição de trabalho.

Formas de distribuição da PLR

De acordo com a lei, a PLR não substitui ou complementa a remuneração do trabalhador, não deve ser base para incidência de encargo trabalhista e pode ser paga em período não superior a um trimestre civil.

A distribuição da PLR pode ocorrer de três maneiras:

1. De forma igualitária para todos os trabalhadores;
2. De forma diferenciada entre os Trabalhadores/Setor/Departamentos/Filiais, etc;
3. E a distribuição mista, ou seja, um percentual igualitário e outro diferenciado.

ASSOCIE-SE! O SINDICATO É FORTE QUANDO VOCE PARTICIPA!