

PLR – Participação nos Lucros ou Resultados.

EXCELENTE FERRAMENTA PARA A PRODUTIVIDADE E AINDA POUCO CONHECIDA!

As empresas sempre procuram meios para incentivar a produtividade, qualidade e excelência. Cursos periódicos, bônus por assiduidade, prêmios e gratificações são mecanismos bem conhecidos. No entanto, são caros, pois carregam o peso dos encargos sociais.

Ultimamente os empresários descobriram uma nova ferramenta que vem em seu auxílio, tanto para organizações de pequeno e médio porte como também para as maiores, o que lhes permite melhorar consideravelmente sua produtividade pela motivação dos seus profissionais.

Trata-se da **PLR – Participação nos Lucros ou Resultados**, forma incontestada do profissional sentir que seu trabalho está realmente sendo recompensado. Há um efetivo retorno financeiro, razão pela qual ninguém deixará de medir esforços para executá-lo, nem o supervisor nem o comandado. Experimenta-se a verdadeira idéia de um time.

Podemos dizer que **PLR – Participação nos Lucros ou Resultados**, além de ser um elemento motivador sintonizado com a atualidade, já pode ser considerada um direito conquistado pelos trabalhadores. Em 19 de dezembro de 2000, com a promulgação da lei 10.101, que já estava regulamentada pela medida provisória 1982-77/00, passou-se a utilizar mais freqüentemente suas dádivas.

Para que se concretize sua eficácia devemos seguir o que nos dita a lei; é necessário que seja de comum acordo com os empregados, que seja negociado entre empregador e trabalhadores, devem ser assistidos e contar com a anuência do sindicato representativo.

No momento da efetivação e negociação, as normas e regras devem ser as mais objetivas e claras possíveis, não deixando nada subjetivo, regulamentando as metas a serem cumpridas, os prazos, a vigência do acordo, os resultados esperados e outros temas da mesma importância.

Conveniente e de suma importância, é alertarmos que existe uma grande diferença entre PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS e PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS, podendo ser acordado somente um ou outro, ou ambos. Na primeira, como o próprio título já nos ensina, a participação é nos lucros contábeis da empresa, que será distribuído de forma anual ou a cada 06 (seis) meses. A contabilidade, neste caso, deverá estar aberta a auditorias conduzidas pelo sindicato.

Nos RESULTADOS, a participação do empregado já denota mais complexidade, mas é, à nossa ótica, de maior benefício para o empregador, pois além de atingir o mesmo objetivo da modalidade LUCRO, denota mais consistentemente um espírito de equipe, tornado-se de sobremaneira mais competitivo e participativo entre os empregados. Metas a cumprir determinam o pagamento e, portanto, a atuação individual e a da equipe envolvida são patentes, acompanhadas por todos e, conseqüentemente, mais fácil de ser atingidas.

Mais considerações importantes:

- Caso haja algum impasse nas negociações, poderão ser utilizadas as modalidades da mediação e da arbitragem;
- Além disso, não é necessário acoplar o valor a ser pago ao salário; pode-se optar por percentual na lucratividade.

- A PLR deve ser paga no intervalo mínimo de um semestre, não se incorpora ao salário, não é base de incidência de quaisquer encargos trabalhistas e previdenciários e a ela não se aplica o princípio da habitualidade.

- As formas de distribuição são extremamente versáteis, podendo ser um valor igual para todos os empregados, ou de maneira seletiva, usando-se para tanto a função e o salário. Inclusive de forma mista; parte igual para todos e parte diferenciada.

Vejamos mais algumas vantagens:

- Assegura maior comprometimento dos colaboradores nos lucros e nos resultados da empresa;

- Remunera os profissionais de acordo com os desempenhos individuais, setoriais ou em equipe;

- Garante o reconhecimento dos empregados pela parcela de contribuição efetivamente prestada à empresa;

- Substitui os custos fixos por custos variáveis;

- Não há incidência de encargos trabalhistas e previdenciários; somente desconto no Imposto de Renda na Fonte, calculado em separado;

Em resumo:

Os empresários e empregados têm uma nova e poderosa ferramenta de motivação e ganhos, sem qualquer custo fixo e que pode ser contabilizada como despesa operacional empresarial.

Clarel Cezar de Oliveira Jr.
FOCVS CONSULTORIA