

Artigo - Previdenciário/Trabalhista - 2008/1125

A Participação no Lucro ou Resultados: Uma Análise Jurídica Diego Diniz Ribeiro*

É cada vez mais comum no universo empresarial a preocupação dos líderes de determinadas empresas em motivar seu público interno e torná-los mais comprometidos com a finalidade da corporação.

Assim, tem se tornado crescente a implementação de técnicas que venham estimular empregados e colaboradores, tendo por finalidade a criação de um ambiente de trabalho mais harmônico e produtivo. Dentre tais técnicas, tem se destacado a destinação atribuída aos funcionários de empresas a título de participação no lucro ou resultados - PLR, também designados com a alcunha e plano de participação (PP) ou de plano de participação de resultados (PPR). É muito comum empresas do segmento bancário, farmacêutico e de bebidas, dentre outros, adotarem tal sistemática.

A PLR encontra fundamento no art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal que prevê, de forma clara, que os valores destinados aos trabalhadores sob essa rubrica são desvinculados da remuneração.

Apesar da disposição constitucional acima não prever, ao menos de forma expressa, qualquer limitação à utilização da PLR, a lei nº 10.101/00, além de regulamentar a PLR, também estabeleceu certos limites para seu emprego.

Assim, a implementação da PLR em uma determinada empresa será objeto de uma negociação preliminar entre a empresa e seus empregados, negociação essa que será realizada por (a) uma comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria ou (b) mediante convenção ou acordo coletivo.

O art. 2º, §1º, da lei nº 10.101/00, estabelece ainda que referida negociação deverá ser documentada e pautada por "regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas".

Aludida regra, entretanto, parece desnecessária, vez que, como visto a pouco, a implementação da PLR pressupõe a participação de representantes dos funcionários da empresa, bem como do sindicato de classe da categoria profissional que se beneficiará com a PLR.

Em outros termos, se houve o aceite dos representantes dos funcionários e do sindicato dos empregados (a quem cabe a defesa da categoria por ele representada - art. 8º, inciso II, da CF) quanto ao objeto negociado para fins de implantação do PLR pressupõe-se, conseqüentemente, que as regras ali pactuadas foram claras e objetivas, caso contrário os empregados e seu sindicato não as aceitariam.

Outro ponto interessante a ser destacado refere-se à habitualidade do pagamento da PLR. O art. 3º da lei nº 10.101/00, em consonância com o art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal, estabelece que o valor pago a título de PLR não se equipara à figura da remuneração, ou seja, não é salário, razão pela qual não é base de cálculo para qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.

O §2º do art. 3º da lei a pouco mencionada prescreve, entretanto, que a PLR não configurará salário desde que tais pagamentos sejam feitos em periodicidade nunca inferior a um semestre civil e desde que não sejam pagos mais de duas vezes no ano.

Assim, caso tal regra seja desrespeitada, o valor pago a título de participação nos lucros perde tal natureza e passa a configurar salário, sujeitando-se, pois, aos encargos decorrentes desse tipo de verba. Tal disposição visa desestimular a distorção dessa sistemática por empresas que, sob a rubrica de PLR, pagam em verdade salário aos seus funcionários.

Em contrapartida, respeitada tal regra, não há que se falar em incidência de contribuições para a seguridade social. Estamos, nessa hipótese, diante de típico caso de não incidência tributária. Já no que diz respeito ao imposto sobre a renda, a empresa será responsável pela retenção na fonte do mesmo no instante em que houver o pagamento da PLR.

Por fim, com o fito de estimular o emprego da PLR, as empresas que estiverem sujeitas a apuração do seu IR pela sistemática do lucro real poderão deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, dentro do próprio exercício de sua constituição.

Dessa feita, resta claro que a utilização da PLR, desde que empregada corretamente, pode ser muito útil às empresas, na medida em que além de trazer em seu bojo um benefício tributário, serve ainda como estímulo para seus funcionários, estímulo esse que certamente se refletirá em seus números.

Nota:

Diego Diniz Ribeiro