

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”  
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM  
CURSO DE DIREITO

**VITOR PARRA CHRISPIN**

**A PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS NAS EMPRESAS  
E SEUS REFLEXOS NO ÂMBITO JURÍDICO**

MARÍLIA  
2017

VITOR PARRA CHRISPIN

A PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS NAS EMPRESAS E  
SEUS REFLEXOS NO ÂMBITO JURÍDICO

Trabalho de Curso apresentado ao Curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, como requisito do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof.: Álvaro Telles Júnior

MARÍLIA  
2017

Chrispin, Vitor Parra

**A Participação nos Lucros ou Resultados nas Empresas e seus Reflexos no Âmbito Jurídico/** Vitor Parra Chrispin; Orientador: Álvaro Telles Júnior. Marília, SP: [s.n], 2017.  
59 f.

Trabalho de Curso (Graduação em Direito) – Curso de Direito, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, Marília, 2017.

1. PLR 2. Remuneração 3. Ordenamento Jurídico Brasileiro

CDD: 341.65433



FUNDAÇÃO DE ENSINO "EURÍPIDES SOARES DA ROCHA"

MANTENEDORA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM

Curso de Direito

**Vítor Parra Chrispin**

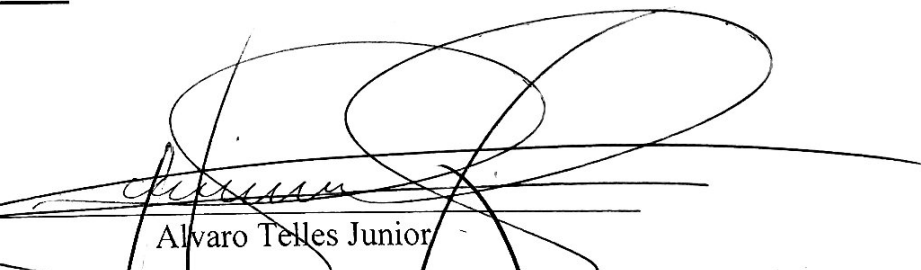
RA: 52759-9

A participação nos lucros ou resultados nas empresas e seus reflexos no âmbito jurídico

Banca examinadora do Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao Programa de Graduação em Direito da UNIVEM, F.E.E.S.R, para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Nota: 8,90

ORIENTADOR(A):

  
Alvaro Telles Junior

1º EXAMINADOR(A):

  
Luís Vieira Carlos Júnior

2º EXAMINADOR(A):

  
Paulo Henrique Bertacini Marino

Marília, 29 de novembro de 2017.

*Dedico o presente trabalho de conclusão de curso aos meus pais Sérgio Carlos Chrispin e Sandra Mara Martins Parra Chrispin, que com todo o esforço, sempre fizeram o máximo para me dar estudo e me tornar uma pessoa melhor e com uma boa educação.*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me guiar e auxiliar durante todo o curso, me dando forças para superar as dificuldades e concluir esta monografia.

Agradeço aos meus pais, a minha noiva e a todos os familiares e amigos que não me deixaram desanimar, me fortaleceram e tiveram paciência quando passei pelas dificuldades nestes cinco anos de curso.

Agradeço ao meu orientador, Doutor e Professor, Álvaro Telles Júnior, pelas reuniões bem-sucedidas e pela paciência quanto a execução desta monografia.

E a todos que indiretamente contribuíram nesta caminhada, o meu muito obrigado.

*“A tarefa não é tanto ver aquilo que ninguém viu, mas pensar o que ninguém ainda pensou sobre aquilo que todo mundo vê. ”*

*Arthur Schopenhauer*

CHRISPIN, Vitor Parra, **A Participação nos Lucros ou Resultados nas Empresas e seus Reflexos no Âmbito Jurídico**. 2017, 64 f. Trabalho de curso. (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Eurípedes de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2017.

## RESUMO

O presente trabalho elucida sobre o instituto da PLR e como esta incide sobre o universo jurídico. A PLR é um mecanismo usado em diversas empresas servindo de incentivo para o empregado, objetivando que este tenha um desempenho elevado ao seu máximo para aumentar o lucro do empregador, sendo assim recompensado com uma porcentagem deste lucro. Tal instituto nasce em meados de 1974, quando Albert Gallatin, secretário do Tesouro de Jefferson, distribui aos empregados parte dos lucros nas indústrias de vidro, como meio de incentivo. Atualmente a PLR já se encontra devidamente prevista na Constituição Federal vigente, regulamentada ainda por lei ordinária própria, lei 10.101/00, que dispõe sobre a PLR. Neste trabalho compreende as características da PLR, como da habitualidade, por exemplo. Também faz aqui as devidas definições de lucro e resultado. Ainda se entende, sobre o que é remuneração e salário, sendo o primeiro gênero e o segundo espécie deste gênero. O ápice de tal monografia se dá nas devidas decisões que temos no judiciário e analisamos desta forma, no presente trabalho, os reflexos que tal instituto incide após e durante a vigência do contrato de trabalho. Elucida-se sobre os alimentos, INSS e FGTS, Imposto de Renda e todos os institutos que venham a conflitar no judiciário Brasileiro com a PLR.

**Palavras-chave:** Participação nos Lucros ou Resultados (PLR). PLR e a Remuneração. Habitualidade. Remuneração e Salário. Alimentos e PLR. INSS E FGTS e a PLR. Imposto de Renda. Facultatividade e Gratificação. Reflexos Jurídicos e PLR.



CHRISPIN, Vitor Parra, **A Participação nos Lucros ou Resultados nas Empresas e seus Reflexos no Âmbito Jurídico**. 2017, 64 f. Trabalho de curso. (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Eurípedes de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2017.

#### ABSTRACT

The present work elucidates about the institute of PLR and how it affects the legal universe. The PLR is a mechanism used in several companies serving as an incentive for the employee, aiming to have a high performance at their maximum to increase the profit of the employer, thus being rewarded with a percentage of this profit. Such an institute was born in mid-1974, when Albert Gallatin, secretary of the Treasury of Jefferson, distributes to the employees part of the profits in the glass industries, as a means of incentive. Currently, the PLR is already duly provided for in the Federal Constitution in force, regulated by its own ordinary law, law 10.101 / 00, which provides for the PLR. In this work, we understand the characteristics of the PLR, as usual, for example. It also makes the right definitions of profit and result here. It is still understood what remuneration and salary, being the first genus and the second species of this genus. The apex of such a monograph is given in the due decisions that we have in the judiciary and we analyze in this way, in the present work, the reflexes that that institute affects after and during the validity of the work contract. It elucidates on the food, INSS and FGTS, Income Tax and all the institutes that come to conflict in the Brazilian judiciary with the PLR.

**Keywords:** Participation in Profits or Results (PLR). PLR and Remuneration. Habituality. Remuneration and Salary. Food and PLR. INSS, FGTS, and PLR. Income tax. Facultativity and Gratuity. Legal Reflections and PLR.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 01 – Imposto de Renda na PLR no Ano de 2017 .....	52
Tabela 02 – Retenção da PLR no Imposto de Renda .....	52

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- ACT- Acordo Coletivo de Trabalho
- CCQ- Círculo de Controle de Qualidade
- CF- Constituição Federal
- CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas
- EC- Emenda Constitucional
- FGTS- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
- INSS- Instituto Nacional do Seguro Social
- PIS- Programa de Integração Social
- PLR - Participação de Lucros ou Resultados
- RH- Recursos Humanos
- SDI- Seção de Dissídios Individuais
- STF- Supremo Tribunal Federal
- STJR- Superior Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro
- TST- Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1 CAPÍTULO 1. A ORIGEM DA PARTICIPAÇÃO DE LUCROS E RESULTADOS ...	13
1.1 Origem e definição da Natureza Salarial e Remuneração .....	13
1.2 Surgimento do Salário Mínimo no Brasil.....	15
1.3 Origem da Participação de Lucros e Resultados .....	18
1.4 Inserção da PLR no Brasil e sua Previsão Legal .....	21
1.5 Conceito da PLR.....	23
1.6 Participação nos Lucros.....	23
1.7 Participação nos Resultados .....	25
2 CAPÍTULO 2. AS PRINCIPAIS TEORIAS QUE REGEM A PLR .....	28
2.1 A Teoria Interpretativa da PLR .....	28
2.2 A Teoria da Natureza Salarial .....	30
2.3 A Teoria da Natureza Jurídica Decorrente do Contrato de Sociedade .....	31
2.4 Teoria da “ <i>sui generis</i> ” .....	33
2.5 A Facultatividade.....	35
2.6 Da Gratificação.....	47
2.7 Da Habitualidade .....	39
2.8 Principal Entendimento no Brasil.....	40
3 CAPÍTULO 3. A O PLR NO BRASIL .....	43
3.1 Impacto no Judiciário .....	43
3.2 Reflexos do PLR nos Alimentos .....	44
3.3 PLR e o desconto de INSS e FGTS .....	47
3.4 Imposto de Renda no PLR.....	48
3.5 Da Ultratividade e da Isonomia .....	50
CONCLUSÃO.....	54
REFRÊNCIAS.....	56
ANEXO A .....	58
ANEXO B .....	59

## INTRODUÇÃO

A PLR trata-se de um mecanismo o qual busca integrar o empregado no objetivo final da empresa, que é o lucro, desta forma este atua diretamente e contribuindo ao máximo para tanto, é uma forma de administração participativa, vemos as brilhantes palavras Maximiano (1995, p.458), administração participativa é “uma filosofia ou doutrina que valoriza a participação das pessoas no processo de tomar decisões sobre diversos aspectos da administração das organizações”. Assim, para recompensar o empregado o empregador lhe dá uma parte de seu lucro, ou seja, quanto maior o lucro, maior a recompensa.

Neste presente trabalho abordo questões que muitos se encontram sem respostas no tocante ao instituto da PLR, pois durante o período laborado e ao fim do contrato de trabalho, o obreiro muitas vezes procura saber quais são seus direitos no caso da rescisão contratual, fato é que algumas questões já são de conhecimento comum aos trabalhadores, como o direito a pagamento de horas extras devidas, equiparação salarial por atividade desenvolvida a mais, férias e dentre outros institutos que já conhecemos.

Porém a PLR tem um caráter excepcional, pois não é paga a todos trabalhadores, e sim para o empregado que tem o direito, devido por pacto, de mútuo acordo, com seu empregador em seu contrato de trabalho ou aqueles que são assistidos por sindicatos e que possuem Acordos Coletivos que preveem que o empregado tenha direito ao pagamento de PLR.

Aborda-se aqui todas as características que se necessita saber para tipificar a PLR, temos peculiaridades que dão esse caráter de pagamento excepcional aos empregados, importante entender sobre a habitualidade e a facultatividade, que assim conseguiremos através de auxílio da doutrina identificar a PLR e saber como funciona a sua sistemática.

A PLR não é integrada ao salário, seu pagamento apesar de ser valor líquido e certo, não deve constar como base salarial, pois como saberemos a seguir, a PLR possui previsão legal em seu artigo 7º, inciso XI, da CF, que diz que está desvinculada a remuneração, isso é o que diz nossa norma maior. Ainda temos a lei nº 10.101/00 que rege PLR e lhe dá às devidas regulamentações, disposições que norteiam a PLR e nos mostram como esta pode ser paga e seus devidos descontos e como assim será feito. A PLR não surgiu apenas na atual CF, a mesma já esteve prevista em Constituições passadas, porém sofreu algumas importantes alterações, como o caráter da obrigatoriedade, que antes lhe era imputado, atualmente temos uma definição melhor para a mesma, e a lei ordinária que lhe rege, disposta no ano 2.000, também nos dá melhor compreensão para entendimento do instituto.

Fato é que o presente trabalho tem como objetivo final, compreender as peculiaridades do instituto, e analisar como ocorre a movimentação do mesmo no judiciário e as questões que são levantadas dentro de algumas decisões que são elaboradas.

Vemos que apesar de não se considerar salário quanto a PLR, para determinados fins esta poderá entrar na base de cálculo, analisando-se outras questões e não só tão somente o instituto e sua devida classificação legal. Claro que não estamos falando aqui de ilegalidade e sim de interpretações inerente a cada caso e como esta deverá ser tão somente analisada. Vale destacar que para Rescisões Contratuais, no âmbito trabalhista, a mesma não incidirá para a base de cálculo.

## CAPÍTULO 1. A ORIGEM DA PARTICIPAÇÃO DE LUCROS E RESULTADOS

### 1.1 Origem e definição do Salário ou Remuneração

Inicialmente, vale conceituar o que é salário, segundo as brilhantíssimas palavras de DELGADO (2016, p. 781) “salário é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho.”

Dessa forma, pode se extrair que vários conjuntos de verbas formam o salário e não uma única verba. E mais, todas as verbas possuem caráter contraprestativo, porém não em razão ao serviço e sim, em razão do contrato de trabalho.

Ainda, uma segunda conceituação sobre salário, é nas palavras de Rezende (2011, p. 784) “salário é toda contraprestação ou vantagem, concedida em pecúnia ou em utilidade, paga diretamente pelo empregador ao empregado, em virtude do contrato de trabalho.”

Dessa forma, o empregado que recebe, habitualmente e do empregador, uma parcela que, a princípio, revestia-se de natureza remuneratória, é incorporado ao seu patrimônio. Consequentemente ocorrerá isto, porque a parcela que tinha natureza remuneratória, passará a ser parcela de natureza salarial. É certo, que precisa haver a habitualidade, pois é o indicio do contrato de trabalho.

O salário surgiu em meio a uma época em que as pessoas apenas “trocavam coisas” entre si, buscando trocar aquilo que não lhe convinha por algo de seu interesse, prática conhecida como escambo. A palavra salário tem origem da palavra “sal”, pois este era dado àqueles que trabalhavam nas terras de pessoas nobres da época, o sal além de ser usado para dar sabor a comida era usado na cicatrização de ferimentos, era este considerado sagrado por suas propriedades e múltiplos benefícios.

Porém na segunda metade do século XIV com a necessidade de obter mão-de-obra e com a baixa no sistema feudal, o capitalismo ganhou força, e os mais pobres e trabalhadores não eram mais meros escravos e sim servos, e já começaram daí a adquirir alguns direitos, bem como suas remunerações.

Atualmente salário ou remuneração é a contraprestação recebida pelo obreiro pelos serviços prestados ao empregador no âmbito de sua atividade exercida, entende-se também como todo o conjunto de vantagens a qual é recebida pelo obreiro, isso pode ser não tão somente o dinheiro recebido, como por exemplo, o vale alimentação. Em termos mais técnicos dentro da área corporativa, entende-se salário ou remuneração, o valor de contraprestação para obter os recursos humanos.

No âmbito jurídico, sendo este mais analítico, é importante saber desde já que salário é aquilo que o obreiro recebe em dinheiro, de forma habitual, fixa, e sob previsão legal decorrente de um contrato de trabalho.

Antes de dissertar sobre a remuneração, vale destacar a distinção entre a remuneração e o salário, através das palavras de Rezende (2011, p. 784):

Remuneração é a soma dos pagamentos diretos (isto é, aqueles feitos pelo empregador) e dos pagamentos indiretos (feitos por terceiros) ao empregado em virtude do contrato de trabalho. A remuneração é o gênero, do qual o salário é uma das espécies.

Quanto a Remuneração, DELGADO (2016, p.781) conceituou da seguinte forma “a cultura justrabalhista pátria tem conferido pelo menos três sentidos diferenciados à palavra remuneração. Trata-se de acepções obviamente próximas, embora guardando certa especificidade entre si. ”

Será delineado rapidamente sobre cada uma das acepções. A primeira conceitua remuneração ao de salário, ou seja, essa acepção equipara a remuneração ao salário. Sendo assim, a jurisprudência e a doutrina, dispõe sobre o caráter remuneratório de certas verbas, como parcelas remuneratórias, para discriminar a natureza salarial de determinadas verbas trabalhistas.

Já a segunda acepção, define a remuneração como sendo parcelas de contraprestativas devidas e pagas ao empregado em razão da prestação de serviços ou da simples existência da relação de emprego, enquanto o salário é a parcela contraprestativa principal paga ao empregado do contrato de trabalho.

Por fim, a terceira acepção se baseia nos artigos 76 e 457, *caput* da CLT.

**Art. 76** - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

**Art. 457** - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (BRASIL, 1943a)

Dentro do contexto da Remuneração é importante dissertar sobre a **remuneração e gorjetas**, as quais estão inseridas na terceira acepção. Existem dois entendimentos no âmbito do Direito brasileiro acerca do assunto.



O primeiro entendimento salienta a redução do efeito desse contraponto entre remuneração e salário. Assim, queriam que a CLT utilizasse a palavra remuneração apenas para inclusão do salário contratual obreiro as gorjetas que habitualmente eram recebidas pelo empregado.

Quanto ao segundo entendimento, visava ampliar a diferenciação dos artigos 76 e 457, *caput* da CLT. Assim, criaram dois tipos-legais distintos e inconfundíveis: o salário, sendo a parcela contraprestativa paga diretamente pelo empregador e a remuneração, sendo a parcela contraprestativa paga diretamente por terceiros.

Remuneração seriam outros proventos adquiridos também em função dos serviços prestados, podendo ser elas mais flexíveis e até mesmo, sendo assim, nem sempre obrigatória. A remuneração pode ser composta de vários institutos, como a alimentação, vestuários, auxílio moradia, *in natura*, dentro outras formas.

É de extrema importância para o direito essas diferenças, pois os reflexos nas decisões do judiciário são muito relevantes, visto que para as demandas atuais é necessário se atentar qual o instituto correto para que ali se discuta em matéria de direito.

## 1.2 Surgimento do Salário Mínimo no Brasil

De início, é de se destacar o que DELGADO (2016, p.790) dispôs sobre o salário mínimo “salário mínimo legal (hoje também incorporado na Constituição), que traduz o parâmetro salarial mais baixo que se pode pagar a um empregado no mercado de trabalho do país (art. 7º, inciso IV, CF/88; artigo 76 da CLT, Lei 8.419/92 e subsequentes leis do salário mínimo).”

Como visto acima o salário está presente há muito tempo em nossa sociedade, começando de forma muito primitiva até se tornar um instituto de relevante importância em dias atuais, pois o desenvolvimento de um país está fortemente ligado a seu desenvolvimento econômico, sendo assim, a classe trabalhadora é responsável por girar esta imensa engrenagem.

No Brasil, assim como em todo o mundo, o salário estava presente na vida das pessoas, porém havia muitas irregularidades, pois não havia nenhum padrão para os pagamentos, não existia um valor ou uma diretriz a ser seguida pelos empregadores e estes por sua vez utilizavam-se destas falhas para pagar aquilo que lhes convinham.

Sendo assim, em 1930, Getúlio Vargas, deu início ao instituto do salário mínimo que previa um mínimo a ser pago pelos empregadores a seus empregados. Era um sistema simples baseado em uma “cesta básica”, a qual, o valor deveria cobrir 10 vezes estas cestas, que por sua

vez eram regionais, pois não era um único valor destinado a todo o Brasil, este foi dividido em 22 regiões ficando cada qual com sua “tabela” baseada nos seus índices.

A previsão legal veio através das leis: nº 185 de janeiro de 1936 e pelo decreto-lei nº 399 de abril de 1938. O Decreto-Lei nº 2162 de 1º de maio de 1940 veio a fixar os valores do salário-mínimo.

Tal instituto surgiu com intuito de dar o mínimo necessário para existência digna das pessoas que saem de suas casas para trabalhar e sustentar suas famílias, com a previsão legal começou um processo de sanar as irregularidades no pagamento dos obreiros e evitar discrepâncias e atos atentatórios a dignidade do trabalhador.

O salário mínimo é uma contraprestação mínima, em utilidades ou em pecúnia, devidas e pagas diretamente pelo empregador ao empregado, por jornada normal de trabalho, como disposto no artigo 76 da CLT. Ainda, vale descrever o artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal:

**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

**IV** – salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; (BRASIL, 1988a)

Esse artigo, permite ao legislador infraconstitucional a atribuição de valores pouco consentâneos com a finalidade do salário mínimo, sem que haja arguição de inconstitucionalidade. E mais, a impossibilidade do referido artigo de vincular o salário mínimo a outras prestações, tem produzido uma confusa jurisprudência sobre o alcance dessa restrição. “De forma que divide os interpretes e aplicadores do direito constitucional e do trabalho entre os que generalizam, bem como aqueles que entendem não estar vedada ao salário mínimo de prestações que têm natureza igualmente remuneratória.” (CARVALHO, 2011, p.10)

É de se destacar que a Constituição Federal, consagra o salário mínimo familiar, pois será aquele que atende as necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família, o que foi inserido na Lei nº 8.542/92.

O salário mínimo deve atender as necessidades materiais do trabalhador, bem como atender à necessidade espiritual e familiar do trabalhador. Nesse sentido, o artigo 6º da Lei nº 8.542/92, também conceitua o salário mínimo.

**Art. 6º** Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, por jornada normal de trabalho, capaz de satisfazer, em qualquer região do País, às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social. (BRASIL, 1992a)

Destaca-se que o salário mínimo já foi fixado em valores diferenciados por regiões e sub-regiões. Com a Lei nº 6.708/79, foi determinado que a gradativa redução das regiões em que se subdivide o território nacional, a fim de que seja alcançada a unificação do salário mínimo do país.

Ocorre que apenas em 1986, que essa unificação de fato foi realizada por determinação do Decreto Lei nº 2.294/86, em seu artigo 17. Assim, o valor do salário mínimo é o mesmo e todo território nacional atualmente.

Ressalta-se que o salário mínimo pode ser fixado por hora, dia, semana, quinzena ou mês, desde que respeite o valor mínimo hora, dia, semana, quinzena ou mês. Dessa forma, o salário mínimo é obtido dividindo-se o valor mensal por 220 e o diário por 30, conforme o artigo 64 da CLT.

A Lei Complementar nº 103/2000 autorizou a fixação de pisos salariais, pelos Estados e Distrito federal, superiores ao salário mínimo federal. O salário mínimo deve ser respeitado e fixado, independentemente de cor, raça, idade, sexo, religião, etc. Dessa maneira, o deficiente físico, o menor, aquele que desenvolve trabalho manual ou técnico, interno ou externo, recebe fixo ou variável com a garantia do salário mínimo.

Antigamente, defendiam a tese de que o valor do salário mínimo mensal era a quantia mínima a qualquer trabalhador submetido à legislação do trabalho, mesmo para aqueles que prestassem serviços apenas um dia da semana, em um total de 4 a 5 dias por mês. Essa tese foi derrubada pelo artigo 64, parágrafo único da CLT e pelas leis de políticas salariais que fixam o valor do salário mínimo.

Isto, pois não seria viável um trabalhador laborar 220 horas mensais por 30 dias, ganhar o mesmo valor daquele que trabalha apenas 30 horas mensal. Ocorre que a Orientação Jurisprudencial 393 da SDI-I do TST, entendeu que os professores que trabalham a jornada máxima legal, de seis horas-aula, de acordo com o artigo 318 da CLT, é garantido o salário mínimo mensal integral, o que contraria a proporcionalidade da Orientação Jurisprudencial nº 358 da SDI-I do TST.

Existem alguns tipos de salários mínimos, os quais serão mencionados a seguir. O primeiro deles é o **salário mínimo profissional legal**, o qual os empregados possuem seus

salários fixados por lei, sendo assim, há limitação da autonomia das partes, uma vez que não poderá o empregador pagar menos do que o valor estipulado em lei.

O segundo é o **salário mínimo normativo sindical**, o qual fixa o piso salarial profissional deve ocorrer por acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa. Assim, as partes são obrigadas a respeitar tais valores, respeitando dessa forma, as categorias profissionais e econômicas acordantes, convenientes ou dissidentes, a base territorial e a vigência da norma, de acordo com a Súmulas nº 374 do TST.

Por último, tem-se o **salário mínimo profissional relativo**, o qual a lei poderá outorgar certos órgãos integrantes da Administração Pública a competência para estabelecer e fixar salário mínimo profissional para uma certa categoria.

Melhor dizendo, será relativo o salário mínimo profissional fixado pelo Poder Executivo, que só será válido se houver lei delegando este poder ao Executivo, uma vez que não se permite mais decretos autônomos e normativos.

### 1.3.Origem da Participação de Lucros e Resultados

A participação nos lucros e resultados (PLR), nas palavras de Rezende (2011, p. 840) pode ser:

Denominada gratificação de balanço, é parcela espontânea, tendo em vista que a Lei nº 10.101/2000, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, não a considera compulsória, e sim dependente de negociação entre os empregados e o empregador (art. 2º da Lei nº 10.101/2000). Normalmente é instituída por norma coletiva.

A participação financeira dos colaboradores de uma organização em seus lucros e resultados foi discutida e definida mediante o modelo administrativo chamado de Administração Participativa.

Ainda, nas palavras de Maximiano (1995, p.458), administração participativa é “uma filosofia ou doutrina que valoriza a participação das pessoas no processo de tomar decisões sobre diversos aspectos da administração das organizações”. Ao contrário do modelo diretivo de administração que mantém os trabalhadores afastados das tomadas de decisões sobre o seu próprio trabalho, da gestão da organização e que remunera de forma fixa, a administração participativa busca integrar os funcionários da empresa com a sua administração. Permite-lhes tomar parte das decisões e da organização do processo produtivo e como recompensa participar nos lucros e resultados da empresa. Os líderes diretores concentram em si próprios a autoridade,

para conseguir a obediência; os líderes participativos compartilham as responsabilidades com os seus colaboradores para conseguir o comprometimento.

A participação administrativa surgiu na Grécia Helênica junto a democracia, porém apenas nos anos de 1980 e 1990 que a prática administrativa ganhou importância.

Em meados de 1974, foi que se teve o primeiro ato que desencadeou o instituto da PLR, aconteceu quando Albert Gallatin, secretário do Tesouro de Jefferson, distribuiu aos empregados parte dos lucros nas indústrias de vidro.

De acordo com Martins (2010, p.283):

Outro personagem importante da história também contribuiu para a consolidação da PLR, em 1812, Napoleão Bonaparte, concedeu aos artistas da *Comédie Française*, por meio de um decreto, que estes teriam além do ordenado já estipulado, uma participação no lucro líquido obtido, ao final do ano.

Além destas, algumas outras foram registradas mundo a fora, porém se tornou muito importante e ganhou força quando esta foi prevista na Constituição do México, determinando assim sua compulsoriedade nas empresas agrícolas, industriais, comerciais e de mineração. Logo após foi normatizada e regulamentada por força do artigo 123, VI e IX da mesma Constituição. Foi um marco muito importante na história, pois aliava a ideia socialista inserida ao capitalismo, realizando uma interação entre o empregado e seu empregador, ambos visando o lucro.

Nesta época também houve muita influência da religião católica em prol dos empregados para a concessão da PLR.

A Participação nos Lucros ou Resultados integra o salário do obreiro, por meio das gratificações habituais do salário. Assim, desde o ano de 1988, a Constituição Federal invalidou essa linha a respeito da parcela, estabelecendo como taxativamente, que estaria desvinculada da remuneração (artigo.7º, inciso XI da CF).

Desse modo, no ano 1994, houve a tentativa de regulamentar o disposto no artigo 7º, inciso XI da CF, através de medidas provisórias. Assim, ficou disposta no artigo 8º, inciso VI da CF, a qual dispõe a interveniência do sindicato no processo negocial, ou seja, a participação nos lucros é realizada mediante acordo coletivo ou através de comissão interempresarial, com a participação de um representante do sindicato operário.

Nesse sentido, a Lei nº 12.832/2013, aumentou a vantagem fiscal para o trabalhador que recebe a participação nos lucros e resultados, assim a Lei nº 10.101/2000 e a Lei Tributária 9.250/1995, foram alteradas. De maneira que a verba participativa passou a ter seu imposto de

renda cobrado exclusivamente na fonte, deixando de integrar a base de cálculo do Imposto de Renda na Declaração do Ajuste Anual, bem como foi enquadrada em tabela específica progressiva anual, mais favorável do que as regras genéricas.

A administração participativa entende que a organização deve ser estruturada hierárquica horizontal com um mínimo de níveis possíveis. Dessa maneira, o sistema de informação passa a ser recurso importante dentro da empresa que deve compartilhar com clareza, flexibilidade e eficácia as informações necessárias para contribuir com o melhoramento do negócio.

Dessa forma, a administração participativa tem a responsabilidade de definir políticas e diretrizes da organização que deem ser objetivadas e que proporcionem a direção da projeção de futuro, bem como os objetivos e metas a serem alcançadas.

A estrutura de cargos deve ser de forma ampla para garantir e permitir a contribuição pessoal e grupal, bem como permitir aos ocupantes desses cargos assumir suas responsabilidades.

Essa estrutura de cargos e a delegação de poder estimula a formação de grupos interpessoais baseado principalmente na confiança mútua. Assim, esses grupos de trabalho promovem o envolvimento efetivo de relacionamento entre as pessoas, de que se sintam responsáveis e atuem como um time ou uma equipe com o mínimo de supervisão direta.

Essa participação incentiva, os trabalhadores a agirem de acordo com os interesses a empresa, ou seja, visa a mudança do comportamento não apenas dos chefes, bem como a mudança de comportamento dos colaboradores.

Dessa forma, a participação nos diversos níveis de decisão contribui para a qualidade das decisões e da administração, bem como para a satisfação e a motivação das pessoas. Por fim, “a participação nos lucros e resultados contribui para o aumento da competitividade da organização.” (DELGADO, 2016, pag. 799)

Sendo assim, administrar a participação consiste em compartilhar as decisões que afetam o conjunto da empresa. A administração participativa representa um abandono da visão mecanicista da organização ao que concerne aos recursos humanos e que deixam de ser considerados recursos e passam a ser designados como pessoas que necessitam de motivação para responder aos anseios organizacionais.

A Participação nos lucros e resultados, nada mais é que a recompensa pela participação de todos no desempenho de uma organização que visa a competitividade e produtividade no mercado.

#### 1.4 Inserção da PLR no Brasil e sua Previsão Legal

No Brasil, a PLR foi inserida efetivamente, pela primeira vez, na Constituição de 1946, através de seu artigo 157, nesta dizia que: “a participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar.” (MARTINS, 2010, p.283)

Visto desta maneira, nota-se que o instituto da PLR não era facultativo e sim obrigatório, porém como citado, a participação dependia de regulamentação por lei ordinária, nesta deveria indicar os requisitos necessários para a participação nos lucros, bem como informar a categoria, quem teria direito, número de anos trabalhados, a produção e como seria feita a distribuição e as variáveis dentro de cada empresa.

A Constituição de 1967 trouxe uma nova redação, através do inciso V do art. 158, que dizia: “a integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão nos casos e condições que forem estabelecidas”. Desta forma, não se forçava mais tal obrigatoriedade, porém ainda dependia de lei regulamentadora, ou seja, fica condicionada a PLR em relação à norma para ativá-la.

Posteriormente, o inciso V do art. 165 da EC nº 1, de 1969, trouxe novamente outra redação, está ainda condicionada a lei ordinária, porém com uma curiosidade, pois citava em seu texto: “integração na vida e no desenvolvimento da empresa”. Desta maneira, queria o legislador, uma interação maior entre empregado e a empresa para que juntos almejassem o lucro e melhor produção da empresa. Ainda em outra tentativa, foi instalado o instituto PIS pela Lei Complementar nº 7, de 7-9-70, que buscava também tal integração, porém esta tratava-se muito mais de uma participação dos trabalhadores na renda nacional, do que mesmo um resultado final com participação nos lucros das empresas.

Ainda, é de ressaltar que desde a década de 40, já surgia o assunto de administração participativa, porém não se obteve sucesso. Já nos anos de 1980 e 1990, começou a ser implementado a importância da participação em lucros e resultados.

Dessa maneira, o modelo que foi aceito no Brasil, para a utilização da participação dos lucros e resultados, foi o dos **CCQ – Círculos de Controle de Qualidade**, o qual oferecia maior estabilidade sobre o processo, motivo pelo qual o empresariado não se sentia invadido no seu poder, bem como apresentava baixos custos, uma vez que são calcados em políticas e filosofias de trabalho.

A participação em lucros e resultados no ordenamento brasileiro trouxe uma ruptura da organização empresarial verticalmente estruturada, já que esse modelo utilizado é feito de forma horizontal.

Os primeiros programas de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), foram implantados no Brasil por meio das multinacionais, principalmente na década de 80, como políticas de Recursos Humanos (RH).

Dessa forma, as empresas que implementavam estes programas, possuíam como objetivo disparar seus resultados, com maior abertura na gestão de negócio e de pessoas. Sendo assim, a PLR era tida como meio de competitividade, ou seja, para que o produto fosse competitivo no mercado as empresas precisavam implantar alternativas modernas.

Ainda, nas palavras de Costa (1997, p.32) “A remuneração variável era apontada como mais uma das alternativas para a modernização desses processos.” E em virtude de um ganho futuro no recebimento os trabalhadores dedicavam-se de forma intensa para alcançar a meta ou resultados, conseqüentemente tornavam a empresa mais competitiva no mercado.

Vale lembrar que nos anos de 1980 e 1990, houve grande pressão política, o Brasil se inseriu numa economia globalizada tendo de rever suas estratégias de resultados. Assim, essa estratégia de custo fixo alta e as organizações buscavam substituir a um custo variável nas remunerações, mediante a participação nos lucros ou resultados que passou a ser um grande atrativo para as empresas.

Nesse sentido, no ano de 2.000, o governo inseriu a PLR de forma definitiva nas empresas brasileiras, através da Lei nº 10.101/2000. Essa lei regulamentou a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados e dispôs sobre sua obrigatoriedade como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade. Por fim, as empresas implementaram os Programas de Participação nos Lucros e Resultados.

Dessa forma, atualmente a Lei nº 10.101/00 regulamenta a PLR, versando sobre o tema e norteia aqueles que usufruem do instituto, porém deve se analisar o que atualmente é decidido em nosso ordenamento jurídico, que é o foco deste trabalho.

Na CLT encontramos alguns dispositivos que ajudam a ter um controle maior e conhecer um pouco mais o instituto da PLR. O art. 621, deste código referido, estabelece a possibilidade de que através de convenções ou acordos coletivos ocorra a PLR, o art. 63 diz que a participação do trabalhador nos lucros, não excluirá o mesmo do regime da duração de trabalho, ou seja, a hora extra deverá ser paga normalmente. Temos também o art. 193, em seu § 1º, que regulamenta que, o pagamento de adicional de periculosidade deverá ser calculado apenas sobre o salário, não devendo calcular para tanto a PLR.

Após várias discussões dignas de STF e TST, que serão abordadas ao longo deste, ao qual, se discutia o não pagamento de algumas empresas e, em contrapartida, algumas empresas pagando de forma habitual aos seus empregados, a nossa atual Constituição Federal (1988),



através do inciso XI, do art. 7º regulamentou o tema, dizendo que: “participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, na gestão da empresa conforme definido em lei”, curioso que ainda depende de lei para eficácia, porém traz consigo em sua redação a ideia de desvinculação junto a remuneração, fato esse que gera tanta polêmica, pois tal vínculo dependerá da ponderação de quando se considera o pagamento habitual ou não. Nossa Constituição ainda traz previsão legal em seu § 4 do art. 218 que diz: “a lei apoiará e estimulará as empresas (...) que pratiquem sistemas de remuneração que assegurem ao empregado, desvinculado do salário, participação nos ganhos econômicos resultantes da produtividade de seu trabalho.

Ainda, o PLR pode ser pago de forma anual ou semestral, sendo o valor fixo ou variável, de acordo como foi negociado através da Convenção Coletiva.

### 1.5 Conceito de PLR

Conforme as palavras de Martins (2010, p.285) “a participação nos lucros é o pagamento feito pelo empregado ao empregado, em decorrência do contrato de trabalho, referente à distribuição do resultado positivo obtido pela empresa, o qual o obreiro ajudou a conseguir. ”

O instituto da PLR trata-se do pagamento realizado pelo empregador em face do empregado, em relação aos lucros ou resultados obtidos em período de tempo determinado por ambos através de determinação em contrato de trabalho.

Destaca-se que o que deverá ser “repartido” apenas o que for lucro ou resultado positivo, não cabendo transferir ao empregado o que for de receita negativa, pois quem assume o risco do negócio é apenas o empresário. Ainda que também, o obreiro deverá ajudar a conquistar os ganhos em prol da empresa a qual presta seu serviço.

A PLR é considerada uma das grandes ações de motivação que se pode instaurar dentro de uma empresa, pois motiva o obreiro a contribuir o máximo com a empresa buscando de forma interativa o melhor resultado que conseguir almejar, para que assim, conquiste uma fatia do resultado positivo, e motive-se a cada período.

### 1.6 A Participação nos Lucros

O conceito de Lucros, é dado por Martins (2010, p. 287) “diz respeito ao resultado da atividade econômica da empresa, abatidas as despesas do empreendimento. ”

Assim, se extrai que lucros possui natureza econômica, decorrente da atividade da empresa, a partir da produção de bens e serviços para o mercado. Sendo assim, as sobras dessa atividade econômica por parte da empresa é que serão os lucros.

O lucro é o resultado esperado pelo acionista, investidor, pelo investimento que o mesmo fez na empresa e pelo risco assumido e esperando com isso resultados positivos.

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XI refere-se à participação nos lucros de forma facultativa, ou seja, não é obrigatória.

**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

**XI** - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; (BRASIL, 1988a)

Sendo assim, o lucro deve ser líquido, isto é, é o lucro existente após deduzidas todas as despesas da receita obtida pela empresa. Evidente, que não se trata do lucro bruto, que é aquele obtido da diferença entre o valor da compra da mercadoria ou do preço de custo do serviço e a importância apurada na venda da mercadoria ou do serviço, sem a dedução das despesas operacionais da empresa.

Apesar do entendimento da PLR como um único instituto, devemos elucidar que existe uma notável diferença entre Participação nos lucros de uma empresa e a Participação nos resultados. “No caso, o primeiro instituto, dos lucros, refere-se à quando o obreiro recebe ao final de um período, geralmente semestral ou anual, uma quantia referente aos lucros (positivo) da empresa, ou seja, ele recebe da atividade fim da empresa, devendo ser calculado somente aquilo que foi ganho, abatendo assim todas as despesas que a empresa possa ter.” (2010, p. 288)

Válido salientar que, o obreiro nunca deverá ser cobrado sobre os resultados negativos da empresa, uma vez que o proprietário é quem assume o risco do negócio. Não cabendo ao mesmo ser responsabilizado ou penalizado, em termos monetários, pela não obtenção de lucro de uma empresa.

A divisão do lucro, deverá ser realizada de forma legal, de acordo com o que rege a lei 10.101/00, e suas devidas alterações, disposta na lei 12.832/13, sendo assim, deverá ser feita de modo que as duas partes tenham combinado e acertado as formas de pagamento, ressalta-se aqui também que este pagamento não deve e nem pode substituir o salário do obreiro, fato que é de total ilegalidade.

Assim, as empresas aderirem a participação nos lucros, principalmente por serem empresas familiares, onde pais e filhos são quem tocam o negócio, por isso possuem poucos funcionários, não possuindo nenhum plano de participação nos lucros instituído em sua empresa. Ocorre geralmente nas pequenas e médias empresas.

A participação de lucros pode ser baseada em uma medida de retorno ou de lucro, onde a empresa pode pagar uma porcentagem fixa de seus lucros contábeis após impostos ou pode dividir uma porcentagem do lucro que exceder uma medida de retorno, bem como pagar uma porcentagem do lucro que exceder o lucro orçado.

Essa participação serve de incentivo para os trabalhadores agirem de acordo com os melhores interesses da empresa, no lugar de seus próprios interesses. Assim, permite que essas empresas alinhem seus custos de mão-de-obra com sua habilidade de pagar, ou seja, quando tiver queda nas vendas, os custos fixos de mão-de-obra são menores.

Ocorre que o lucro sofre interferência da política governamental, situação econômica do país, concorrência, estilo gerencial e política de investimento, o que muitas vezes desanima os trabalhadores a alcançar um bom desempenho para o pagamento dos lucros.

A participação de lucros para obter sucesso, precisa obter os seguintes fatores: percentual de salário variável em relação à remuneração total do empregado, dever ser suficiente para motivar e colocar parte do salário em risco; os resultados devem ser divulgados de forma transparente e os trabalhadores precisam ver claramente a ligação entre seus esforços e os resultados alcançados.

## 1.7 A participação nos Resultados

De acordo com Martins (2010, p.288):

O resultado, em sentido genérico, pode ser entendido como produto de uma operação. De um ponto de vista secundário, pode ser compreendido como lucro, provento, aquilo que resultou ou resulta de algo, ou seja, sua consequência, derivação, produto, efeito. Na acepção contábil, podemos dizer que se trata da conclusão a que se chegou no final do exercício da empresa. Assim, o resultado pode ser positivo ou negativo, ou seja, a empresa pode ter tanto lucro como prejuízo.

A participação nos resultados é de fato instituto mais complexo, pois ela é combinada também entre as partes, obreiro e proprietário, desta forma, também deve seguir o que diz a legislação, porém ela ocorre em situações que são previamente expostas, é o caso das metas,

quando em determinado período o obreiro e toda equipe tem que atingir um determinado resultado para obter um ganho junto a empresa. Este é o exemplo mais claro que podemos ter, porém ela pode ocorrer de algumas outras formas, desde que combinada previamente e nos moldes legais.

Esta também não pode ser substituída como salário e o obreiro também não poderá ser prejudicado por algum resultado que não venha a ser atingido, pois assim como na participação dos lucros, quaisquer riscos devem ser assumidos pelo proprietário da empresa, o programa das participações deve ser apenas considerado como um incentivo a classe dos trabalhadores.

O resultado não pode ser confundido com o faturamento ou com a receita operacional. O faturamento ocorre em primeiro lugar. Assim, é todo o montante recebido pela empresa por meio das vendas de bens, serviços ou da combinação de ambos.

Já o resultado, ocorre somente no final, quando as despesas e as receitas são verificadas, ou seja, é a diferença entre o que se arrecadou e os gastos obtidos na empresa. Enquanto a receita operacional pode ser entendida como o somatório das receitas que dão origem ao lucro operacional, ou seja, é o resultado das atividades principais ou acessórias, que constituem o objeto da pessoa jurídica.

O artigo 218, §4º da Constituição Federal, dispõe que o resultado é uma forma de participação do trabalhador na produtividade ou no faturamento da empresa, porém a expressão ficou incorreta para o conceito que se pretendia.

Assim, o resultado não pode ser confundido com o lucro, bem como resultado é decorrente da participação do trabalhador no resultado positivo obtido por empresas que não tenham por objeto o lucro, como instituições de beneficência, associações recreativas, sindicatos, hospitais, entre outros, de maneira a que o trabalhador tenha participação financeira sobre produtividade que alcançou para a referida empresa.

Ainda, em relação a participação em resultados, é necessário destacar os três planos de participação nos resultados mais utilizados pelas empresas. O primeiro deles, é o **Plano Scalon**, sendo o mais utilizado. Foi criado no ano de 1935 por Joseph Scalon do Sindicato dos Siderúrgicos Americanos, esse plano se baseia em um sistema de sugestões. Dessa forma, a empresa constitui um comitê composto por um supervisor e por uma comissão de empregados. Esse comitê analisa as sugestões encaminhadas pelos empregados e decide pela implementação ou não dessas sugestões.

O segundo, é o Plano Rucker, criado no ano de 1933, por um consultor. Esse plano fornece o incentivo monetário aos empregados, utilizando a estrutura de comitês compostos de

representantes de empregados e da administração. Assim, o comitê modifica o índice quando ocorrem mudanças em fatores como tecnologia e métodos de trabalho.

Os resultados são distribuídos de acordo com a base na contribuição da folha de pagamento ao valor adicionado de produção. Normalmente, 25% (vinte e cinco por cento) do valor vai para um fundo de reserva e, no final do ano esse saldo é distribuído aos empregados.

Por fim, o terceiro e último plano de acordo com Becker (1997, p.141) é o Plano Improshare, criado em 1973, por Mitchell Fein, engenheiro industrial e consultor. Esse plano visa a produtividade em termos físicos, tendo como objetivo produzir mais com menos horas de trabalho.

Essa produtividade é medida através de tempo-padrão, ou seja, o número de horas de trabalho direto necessário para produzir uma unidade de produto. Nesse plano, os ganhos são divididos em partes iguais entre a empresa e os empregados e não é realizado o fundo de reservas.

*Lutemos por um mundo novo ... um mundo bom que a todos assegure o ensejo de trabalho, que dê futuro à mocidade e segurança à velhice.*

*Charles Chaplin*

## CAPÍTULO 2 - AS PRINCIPAIS TEORIAS QUE REGEM A PLR

### 2.1 A Teoria Interpretativa da PLR

Conforme já delineado no capítulo anterior, a “Participação nos Lucros e Resultados (PLR) 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.” (MARTINS, 2010, p.285).

A participação nos lucros ou resultados é uma estratégia na qual o empregador estimula a produtividade e competitividade entre os empregados. Vale lembrar, que a PLR foi regulamentada inicialmente, pela medida provisória 794.

Posteriormente, surgiu a Lei 10.101/2000 da PLR, a qual dispõe que a participação em lucros ou resultados não substitui ou integra o salário do empregado. A PLR pode ser pago em valor igual para todos os trabalhadores, sendo realizada independentemente de diferença salarial, tempo de serviço, função laborativa e etc.

A participação em lucros e resultados pode ser paga de forma desigual, ou seja, de acordo com o salário, função laborativa, remuneração de cada trabalhador. O pagamento do PLR de forma desigual é uma vantagem para os empregados bem remunerados.

Por fim, existe o pagamento do PLR de forma mista, ou seja, composta por parcela igual e uma desigual. Dessa forma, a PLR é o pagamento de uma remuneração de forma variável, sendo assim, não possui natureza salarial, em outras palavras, não integra o salário dos empregados.

A participação nos lucros e resultados pode ser feita também, mediante a participação geral dos empregados nos lucros, relativa a toda empresa ou parcial, em que se verificam os lucros por setores ou seções das empresas.

Ainda, de acordo com o artigo 3º, §2º da Lei 10.101/2000, a participação em lucros e Resultados não pode ser paga mais de duas vezes no mesmo ano. Sendo assim, o pagamento das parcelas é realizado de forma periódica aos empregados, sendo de forma semestral de acordo com o calendário civil.

**Art. 3º** A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

**§ 2º** É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em mais de 2

(duas) vezes no mesmo ano civil e em periodicidade inferior a 1 (um) trimestre civil. (BRASIL, 2000a)

Dessa forma, o pagamento da PLR é limitado, ou seja, o pagamento pode ser somente realizado duas vezes no ano civil, caso contrário será descaracterizado a PLR e integrará como salário.

Neste capítulo, o presente trabalho, visa mostrar as teorias que regem a Participação no Lucros e Resultados, as quais antes de aprofundar a explicação será feita um breve resumo.

A primeira delas, já inicialmente dissertada acima, é a **Teoria da Natureza Salarial**, a qual dispõe que a PLR, por se tratar de uma remuneração variável, não pode ser incorporada aos salários dos empregados, sendo assim, não há que se falar em natureza salarial da participação em lucros e Resultados.

A segunda teoria é a Teoria da Natureza Jurídica Decorrente do Contrato de Sociedade, a qual dispõe que o empregado participa dos lucros, sendo assim, possui interesse na produtividade da empresa. Isto, pois, a participação nos lucros e resultados é uma forma de complementação do pagamento feito pelo empregador ao trabalhador. Por esse motivo, a PLR não é salário. É uma forma de pagamento condicionado, ou seja, o pagamento só será feito se a empresa obtiver lucros, caso exista prejuízo, não haverá o pagamento da PLR para o trabalhador.

Outra teoria importante que rege a participação em lucros e resultados é a Teoria da “*Sui Genreris*”, a qual entende que o pagamento da PLR é uma forma de transição entre o contrato de trabalho e o contrato de sociedade.

Ainda, neste capítulo, será demonstrado que a Participação em Lucros e Resultados é feita de forma facultativa, conforme descreve Martins (2010, p.287):

O empregador não é obrigado a pagar a PLR. Porém, se optar pelo pagamento, o acordo ou convenção coletiva deverá ser feito mediante negociação na qual é obrigatória a presença de um representante da Entidade Sindical Obreira, após a negociação o instrumento será arquivado no sindicato que representa a categoria do trabalhador.

Será demonstrado também, que a Participação em Lucros e Resultados, não se confunde com a gratificação, que é instituída como natureza salarial, de acordo com o artigo 457 da CLT. Por isso, a PLR não pode ser confundida com gratificação, uma vez que não possui natureza salarial.

Por consequência, a Participação em Lucros e Resultados, não possui caráter **habitual**. Isto, pois, o seu pagamento é facultativo, ou seja, depende de acordo ou convenção coletiva para que seja realizado o seu pagamento, bem como não possui natureza salarial. E mais, caso a empresa não gere lucros, não haverá o pagamento da PLR, o que se extrai que o pagamento é efetuado de maneira eventual, não podendo falar que é habitual.

Por fim, será dissertado qual o principal entendimento no Brasil, ou seja, quais as vantagens e desvantagens que a participação em lucros e resultados acarreta para o empregador e seus empregados.

## 2.2 Teoria da Natureza Salarial

Inicialmente, insta salientar que a PLR é uma remuneração variável, ou seja, não é incorporada aos salários dos empregados, sendo assim, não há que se falar que a participação em lucros e resultados possui natureza salarial.

Vale destacar o que Martins (2010, p.289) diz a respeito da participação em lucros e resultados e a remuneração.

A constituição de 1988 eliminou o caráter salarial da participação nos lucros, determinando que tal prestação vem a ser totalmente desvinculada da remuneração. O objetivo foi realmente este, de possibilitar que o empregador concedesse a participação nos lucros a seus empregados, mas, em contrapartida não tivesse nenhum encargo a mais. Assim, o constituinte entendeu por bem continuar a conferir a participação nos lucros aos empregados, porém desvinculada da remuneração, como incidente sobre tal parcela: ou seja, não haveria incidência no FGTS, nem contribuição previdenciária.

Ainda, através das brilhantes palavras de Turma (1999, p.201) pode-se extrair que:

Apesar da dificuldade em apreciar uma definição única, arriscamos aqui chamar de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas a parcela não fixa da remuneração do trabalhador que guarda uma relação direta com a performance da empresa. Não deve, portanto, ser confundida com aumentos reais de salários que são incorporados devidamente à remuneração, mesmo quando baseados na produtividade ou qualquer outro indicador de eficiência. Tão pouco se trata de um simples abono sem nenhuma ligação com o resultado do empreendimento. A PLR é, simultaneamente, uma parcela variável da remuneração do trabalhador e um prêmio pelos resultados econômicos- financeiros ou físico – operacionais alcançados. Porém, não se incluem nessa categoria os prêmios concedidos pelas empresas *a posteriori*, de forma unilateral, sem nenhum acordo ou negociação prévios. Ou seja, as



regras para a contribuição do prêmio devem ser conhecidas de antemão para que se configure a PLR.

A participação nos lucros é feita mediante negociação coletiva ou através de comissão intraempresarial, mas com a participação de um representante do sindicato operário, sendo arquivado o instrumento na entidade sindical obreira, de acordo com a Lei nº 10.101/2000, como já delineado no capítulo anterior.

A Lei nº 12.832/2013, estabeleceu vantagens fiscais para o trabalhador que perceba participação nos lucros e resultados. Assim, essa verba passou a ter seu imposto de renda cobrado exclusivamente na fonte, deixando de integrar a base de cálculo do Imposto de Renda na declaração de Ajuste Anual.

A participação nos lucros ou resultados (PLR) **não tem natureza salarial por força de lei e da própria Constituição Federal**, ou seja, de acordo com o artigo 3<sup>a</sup> da Lei nº 10.101/2000 e o artigo 7<sup>o</sup>, inciso XI da CF.

**Art. 3<sup>o</sup>** A participação de que trata o art. 2o não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

**Art. 7<sup>o</sup>** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

**XI** - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; (BRASIL, 2000a)

Dessa maneira, o pagamento do PLR pode ser anual ou semestral, sendo o valor fixo ou variável, conforme negociado no acordo ou convenção coletiva. Portanto, apesar de ter lei que regulamenta a PLR, é evidente que a mesma não possui natureza salarial, sendo facultativo seu pagamento, bem como é convencionado por acordo coletivo, convenção coletiva e intraempresarial.

### 2.3 A Teoria da Natureza Jurídica Decorrente do Contrato de Sociedade

Inicialmente, nas palavras de Martins (2010, p.293):

A participação em lucros e resultados não se constitui num contrato de sociedade, pois o empregado continua não assumindo os riscos da atividade econômica da empresa, nem normalmente tem qualquer cota ou ação do

capital da empresa. A participação nos lucros não implica, portanto, participação nas perdas, nem observância da *affectiosocietatis*, isto é, a existência de comunhão de direitos e obrigações entre empregado e empregador, de cooperação, visando atender os interesses empresariais do último. Mesmo havendo participação nos lucros em relação aos empregados, o contrato de trabalho continua em vigor, o que mostra que o empregado não passa a ser sócio de seu empregador, a não ser que detenha cotas ou ações em montante suficiente a influir os destinos da empresa.

Nas palavras de Martins (2010, p. 292) afirma:

A tese de que a participação nos lucros seria uma forma decorrente do contrato de sociedade deixou de subsistir. A referida orientação diria respeito a que a participação nos lucros decorre do contrato de sociedade, da *affectiosocietatis*, de que os sócios têm um objetivo comum: conseguir lucros por meio do empreendimento que pretende realizar. Assim, se a participação nos lucros fosse conferida ao empregado, teria característica de contrato de sociedade. Ocorre, contudo, que nem todo pagamento feito ao empregado é salário, como as gorjetas que são pagas por terceiros (clientes); nem todo pagamento decorre apenas do trabalho do empregado, mas pode decorrer do esforço indireto do empregado de produzir bens e serviços para a empresa, que resulta, ao final, num benefício, que seria a participação nos lucros que ajudou a conseguir para o empregador.

Ainda, conclui Martins (2010, p.293) “a participação nos lucros não se constitui num contrato de sociedade, pois o empregado continua não assumindo os riscos da atividade econômica da empresa, nem normalmente tem qualquer cota ou ação do capital da empresa. ”

Sendo assim, a participação nos lucros não implica, portanto, participação nas perdas, nem observância da *affectiosocietatis*, isto é, a existência de comunhão de direitos e obrigações entre o empregado e empregador, de cooperação, visando atender os interesses empresariais do último. Mesmo havendo participação nos lucros em relação aos empregados, o contrato de trabalho continua em vigor, o que mostra que o empregado não passa a ser sócio de seu empregador, a não ser que detenha cotas ou ações em montante suficiente nos destinos da empresa.

Assim, quando o empregado participa dos lucros, pode-se dizer que ele possui interesse na produtividade da empresa. Isto, pois, a participação nos lucros e resultados é uma forma de complementação do pagamento feito pelo empregador ao trabalhador. Por esse motivo, a PLR não é salário. É uma forma de pagamento condicionado, ou seja, o pagamento só será feito se a empresa obtiver lucros, caso exista prejuízo, não haverá o pagamento da PLR para o trabalhador.

Por fim, cumpre-se dizer que o empregado não se torna sócio do empregador, muito menos fica descaracterizado o contrato de trabalho, motivo esse que a natureza jurídica da participação nos lucros seria uma forma de transição entre o contrato de trabalho e o contrato de sociedade, seno assim, possui uma natureza mista ou *sui generis*, a qual significa dizer que é uma prestação aleatória, que está ligada a existência de lucro na empresa para que o trabalhador seja beneficiado com a participação em lucros e resultados.

#### 2.4 Teoria da “*sui generis*”

Conforme já delineado, a Participação em Lucros e Resultados, é regulamentada pela Lei nº 10.101/200. Dessa maneira, a participação nos lucros ou resultados passou a ser obrigatória, uma vez que é um direito previsto na Constituição Federal.

Várias foram as tentativas de definir natureza jurídica para a participação em lucros ou resultados, sendo assim, surgiram três teorias. A primeira dizia que essa participação tinha natureza salarial, a segunda considerou o contrato de sociedade e a terceira, entendeu que se tratava de “*sui generis*”, ou seja, é uma forma de transição entre o contrato de trabalho e o contrato de sociedade.

Nas palavras de Martins (2010, p.291):

O fundamento de considerar a participação nos lucros como salário está estampado no §1º e no caput do art. 457 da CLT. Primeiro, porque é uma contraprestação paga pelo empregador ao empregado, tendo o caráter de retribuição. Segundo, pelo fato de que poderia confundir-se com a gratificação ou uma forma de porcentagem. Havendo o requisito habitualidade, somado aos anteriormente mencionados, considera-se que a participação nos lucros tem natureza salarial. Poder-se-ia dizer que tudo aquilo que excedesse as disposições do ajuste contratual entre o empregado e empregador teria natureza de salário, desde que habitual seu pagamento, tendo reflexos em outras verbas.

Vale lembrar, que a teoria que dizia que a participação em lucros e resultados derivava da natureza do contrato de sociedade não subsistiu, uma vez que não há “*affectiosocietatis*” entre o empregador e empregado bem como os riscos da atividade é de exclusividade do empregador. Isto, pois, a participação nos lucros decorrente do contrato de sociedade, dispõe que os sócios têm um objetivo em comum que é o de conseguir lucros por meio do empreendimento que pretendem realizar. Sendo assim, caso a participação nos lucros fosse conferida ao empregado, teria o caráter de contrato de sociedade.

Dessa forma, a PLR é uma figura “*sui generis*”, a qual não constitui um contrato, mais sim, efeito que decorre do contrato de trabalho. Isto, pois, a participação em lucros e resultados é a transição entre o contrato de trabalho e o contrato de sociedade, sendo chamada de “*sui generis*” uma vez que tem natureza mista. Essa teoria parte do princípio de que a fase de transição entre o regime do salário e o regime da sociedade, é o sistema de participação que permitirá ao trabalhador afastar a condição desfavorável, como o segmento social, tendo um capital e usufruindo das vantagens dele.

Assim, a Lei nº 10.101/2000, a qual dispõe sobre a Participação em Lucros e Resultados, estabelece a natureza não salarial da participação, bem como relata a periodicidade do pagamento, o qual não pode ser inferior a um semestre e atribuiu um tratamento diferenciado para as empresas estatais e para as entidades sem fins lucrativos e, por fim, estabeleceu mecanismos para a resolução de conflitos.

A participação em lucros e resultados não integra o salário, pois conforme já delineado, é um incentivo para que os trabalhadores produzam mais e assim, sejam recompensados por essa produtividade que gerou lucro.

Quando um trabalhador participa dos lucros e resultados da empresa é chamado de interessado. Nesse sentido, o artigo 63 da CLT é claro ao dizer que o fato de haver participação nos lucros não o impedirá de receber horas extras, caso as preste.

**Art. 63** - Não haverá distinção entre empregados e interessados, e a participação em lucros e comissões, salvo em lucros de caráter social, não exclui o participante do regime deste Capítulo. (BRASIL, 1943a)

O PLR não possui natureza salarial, pois seu pagamento é incerto, uma vez que depende de lucros e resultados da empresa. Assim, essa parcela possui o caráter “*per si*”, o qual lhe retira a natureza salarial. E mais, nos lucros e resultados não há habitualidade almejada e garantida do salário ou remuneração.

Ainda, nas palavras de Martins (2010, p.293) que:

A participação nos lucros é uma forma de complementação do pagamento feito pelo empregador ao empregado. Sendo forma de participação, não é salário. Trata-se de um pagamento condicionado, ou seja, o pagamento só será feito na ocorrência de lucros, o que mostra que, existindo prejuízo, não haverá pagamento. Na verdade, a participação nos lucros é uma forma de participação do empregado na empresa, mediante a distribuição dos lucros desta, os quais o trabalhador ajudou a conseguir. O empregado não se torna sócio do empregador, nem fica descaracterizado o contrato de trabalho, evidenciando que a natureza jurídica da participação nos lucros seria uma forma de transição

entre o contrato de trabalho e o contrato de sociedade, ou seja, poderíamos dizer que teria uma natureza mista ou *sui generis*, uma prestação aleatória, dependente da existência de lucro.

A Participação em Lucros e Resultados não pode jamais ser confundida com prêmio, uma vez que advêm de fatores de ordem pessoal do obreiro. Sendo assim, a produtividade, é um de prêmio de produtividade, que pode ser instituído unilateralmente.

E por fim, a PLR não pode ser confundida com gratificação, isto pois, está ligado a fatores externos a vontade do empregado, ou seja, a gratificação natalina, a gratificação de função e a gratificação de balanço é direito decorrente da lei.

## 2.5 A Facultatividade

Inicialmente, vale relembrar que a Participação nos Lucros e Resultados é um benefício de natureza não salarial, paga pelo empregador ao empregado, quando há obtenção de lucros em determinado período na empresa.

Conforme o artigo 7º, inciso IX da Constituição Federal, o pagamento do PLR é “facultativo desde que não esteja previsto na convenção coletiva ou contratual acordada, ou seja, sua decisão se estende a um acordo coletivo. ”

Dessa forma, se extrai que caso o PLR esteja previsto em acordo ou convenção coletiva, seu pagamento será obrigatório e não facultativo. Sendo assim, quando facultativo, “o empregador que decidir por beneficiar seus colaboradores, este precisará solicitar uma convenção a parte a fim de discutir seu interesse. ” (MARTINS, 2010, p.287)

Assim, desde a criação da Lei nº 10.101/2000, admite-se que o pagamento da participação em lucros e resultados é de forma obrigatória pelo empregador e não de forma facultativa.

No sentido de ser obrigatório o pagamento da participação em lucros e resultados, o Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, em seu Precedente Normativo nº 35, dispõe que:

**PRECEDENTE NORMATIVO Nº 35 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS. (Ata publicada no DO Eletrônico 29/10/2012)**

1. Empregados e empregadores terão o prazo de 60 (sessenta) dias para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou

não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros (ou resultados), fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada aos Sindicatos profissional e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos.

2. O desrespeito aos prazos acima pelo empregador importará em multa diária de 10% (dez por cento) do salário normativo até o efetivo cumprimento, revertida em favor da entidade sindical dos trabalhadores.

3. Aos membros da Comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego por 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data da eleição.

Porém, o Tribunal Superior do Trabalho, dispõe que a obrigatoriedade do pagamento do PLR, só ocorre quando tiver acordo entre as partes, uma vez que se trata de liberalidade do empregador.

O PLR se estende aos trabalhadores contratados pelo regime da CLT, mesmo sendo trabalhadores temporários ou em experiência. Ainda, existem muitos empregadores que acham desnecessário o pagamento da participação em lucros e resultados, porém há vários pontos positivo no pagamento do PLR, uma vez que incentiva o trabalhador a produzir mais, bem como os motiva, já que os pagamentos são atrelados a metas estabelecidas.

Dessa forma, o pagamento da Participação em Lucros e Resultados é realizado de forma facultativa, ou seja, só serão obrigados ao pagamento dos lucros e resultados as empresas que tiver negociado o pagamento da PLR mediante acordo ou convenção Coletiva. Isto, pois, a lei não obriga o empregador a pagar a PLR, entretanto, a maioria das convenções e acordos coletivos prevê o pagamento da participação em lucros e resultados.

Nas palavras de Martins, (2010, pag.287):

A participação nos lucros pode ser decorrente de lei (Lei 10.101), do contrato de trabalho, do regulamento da empresa, de acordos ou convenções coletivas ou outras determinações da empresa. Não poderá, entretanto, a participação nos lucros ser imposta mediante dissídio coletivo, por falta de norma nesse sentido à Justiça do Trabalho, além do que há necessidade de lei ordinária para regular a mencionada participação.

Por fim, é de se destacar que os beneficiários da participação nos lucros e resultados são os trabalhadores urbanos e rurais, conforme dispõe o artigo 7º, *caput* da Constituição Federal. Ainda, os trabalhadores avulsos também terão direito a PLR, de acordo com o artigo 7º, inciso XXXIV da CF.

Já os trabalhadores temporários não têm direito ao pagamento da participação nos lucros e resultados, bem como o trabalhador doméstico foi excluído do direito a percepção da PLR, de acordo com o artigo 7º, parágrafo único da CF. E os servidores públicos também não possuem direito ao pagamento da participação nos lucros e resultados.

## 2.6 Da Gratificação

Nas brilhantes palavras de Godinho (2016, p.842) “as gratificações consistem em parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência de um evento ou circunstância tida como relevante pelo empregador (gratificações convencionais) ou por norma jurídica (gratificações normativas).”

Ainda, nas palavras de Martins (2010, p. 286):

A gratificação, entretanto, não se confunde com a participação nos lucros, porque não exige a existência de lucro no final do exercício para seu pagamento, podendo ser mera liberalidade da empresa, que se mostra satisfeita com os serviços prestados pelos obreiros, pretendendo, assim, recompensá-los. Já a participação nos lucros, havendo prejuízo na empresa, não se poderá pretender distribuir algo que inexistiu – os lucros -, o que mostra que para a distribuição de lucros é preciso que estes tenham existido, caso contrário não poderá haver referida participação.

A gratificação ocorre quando o trabalhador que é beneficiado, não se relacionando com sua conduta ou do grupo obreiro mais próximo a ele. Assim, a empresa institui a gratificação, que é, usualmente, a vontade unilateral do empregador.

Dessa maneira, a participação em lucros e resultados não pode ser confundida com as gratificações. Isto, pois, possuem natureza jurídica distintas e com os reflexos contrários no que concerne a área tributária. Vale citar o artigo 457, §1º da CLT.

Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§1º. Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, **gratificações ajustadas**, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. (BRASIL, 1943a)

Evidente que não restou definido o que é gratificação, porém o legislador considerou a gratificação com parte integrante do salário, sendo assim, é base de cálculo para a incidência tributária, o que não ocorre com a participação em lucros e resultados.

Em se tratando de remuneração, cumpre dizer, que é tudo o que o trabalhador recebe como consequência do trabalho que realiza em favor do empregador. Já o salário é o qual é ajustado no ato do contrato de trabalho, sendo que a remuneração pode ser composta de parcelas que surge ao curso do contrato de trabalho, como os prêmios, gratificações habituais, adicional por tempo de serviço, entre outros.

Ainda, a respeito da gratificação, essa pode ter duas origens: pode ser ajustada mediante contrato de trabalho ou pode ser por meio de pagamento de liberalidade. Quando ajustada por contrato de trabalho não resta dúvidas sobre sua natureza salarial, uma vez que está previsto em lei, conforme já dissertado acima.

Já no que se refere ao pagamento por liberalidade, há ausência de lei, ou seja, não se trata de natureza salarial, pois há ausência expressa sobre o ajuste.

Vale lembrar, que os prêmios estão diretamente ligados ao comportamento e resultado de ordem pessoal de cada trabalhador. Sendo assim, pode se dizer que é um suplemento de salário destinado ao empregado que demonstra sua eficiência, em outras palavras, sua vontade de produzir dentro da empresa.

O que diferencia a PLR da gratificação é que a primeira depende de apreciação subjetiva do empregador, ou seja, depende de a empresa querer adotar esse método para estimular seus empregados a aumentarem a produtividade da empresa.

Já a gratificação por liberalidade é realizada pelo empregador de forma espontânea. Isto, pois, se trata de pagamento realizado de forma convencional efetuado pela empresa, ao trabalhador como maneira de agradecimento ou de reconhecimento em virtude dos serviços prestados.

Por fim, cumpre dizer, que o ajuste pode ser expresso ou tácito, caso seja feito de forma tácita quando há habitualidade do pagamento das gratificações, essas passam a integrar o ganho normal do trabalhador. O que não ocorre com a participação em lucros e resultados, uma vez que está não é de maneira habitual, pois depende da produtividade da empresa, caso está obtenha lucros ou resultados, o empregador efetuará o pagamento do prêmio para o empregado. E o mais importante, a participação em lucros e resultados para se tornar um prêmio, tem que estar expressa em acordo ou convenção coletiva, caso contrário não é um direito para o trabalhador.



Ademais, “a participação em lucros e resultados, possui natureza indenizatória e não remuneratória, por isso, não pode se dizer que possui natureza salarial.” (MARTINS, 2010, p. 294)

## 2.7 Da Habitualidade

Conforme amplamente delineado, “a participação em lucros e resultados surge através de acordo ou convenção coletiva. Dessa forma, pode-se dizer que possui caráter normativo. O que de imediato já exclui a característica de habitualidade.” (MARTINS, 2010, p.294)

Assim, os sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais fornecem condições de trabalho aplicáveis no âmbito de sua representação, nas relações individuais de trabalho.

Assim, o sindicato serve como fonte de validar o pagamento da participação em lucros e resultados de uma empresa para com o seu trabalhador. Isto, pois, se não houver previsão em acordo ou convenção coletiva, o empregado que se sinta prejudicado, pode pedir que o sindicato inclua referida cláusula em convenção ou acordo coletivo.

Dessa maneira, os instrumentos normativos dispõem as regras sobre a fixação de tal direito, bem como as informações pertinentes ao cumprimento do acordo, periodicidade da distribuição da PLR e etc.

Como já sustentado, a participação em lucros e resultados não complementa ou integra a remuneração devida para o empregado, bem como não é base de cálculo para os encargos trabalhistas que um trabalhador tem direito. Sendo assim, não há que se falar em habitualidade, já que o princípio da habitualidade dispõe que é a repetição, a constância do hábito. Sendo assim, a habitualidade está diretamente ligada a ideia de continuidade, ou seja, requisito inerente a própria natureza do contrato de trabalho. Isto, pois, para que algo trabalhista seja considerado habitual, precisa que ocorra de forma diária, mensal, semanal e etc. Em outras palavras, o próprio vínculo empregatício estabelece a realização de uma forma continuada.

Assim, não há como afirmar que a PLR seja habitual, uma vez que depende da produtividade dos empregados, para que a empresa obtenha lucros ou resultados. Sendo assim, a PLR é considerada uma forma isolada, ou seja, não possui relação direta com vínculo empregatício, por isso não pode ser integrado nas verbas trabalhistas de natureza salarial em que um trabalhador tem direito. Isto, pois, a participação em lucros e resultados é um prêmio, concluindo a inexistência, impossibilidade de habitualidade, já que depende da produtividade dos trabalhadores como já demonstrado.

Como a participação em lucros ou resultados é um prêmio que o empregador oferece aos empregados como incentivo e estímulo pela produtividade realizada, está bonificação é paga de forma eventual, ou seja, somente se a empresa produzir o suficiente para que gere lucros ou resultados, sendo assim, exclui totalmente o caráter habitual, não podendo então, a PLR ser considerada verba de natureza salarial, já que é um bônus pago de maneira eventual.

## 2.8 Principal Entendimento no Brasil

Como já dito anteriormente a Participação nos Lucros e Resultados é o pagamento feito pelo empregador ao empregado, decorrente do vínculo empregatício, assim tem a distribuição do resultado obtido pela empresa.

Nas palavras de Martins, (2010, p.285):

Verifica-se que o conceito que a participação nos lucros é o pagamento feito pelo empregador ao empregado em decorrência do contrato de trabalho. Um pagamento a título de repartição de lucros que não seja decorrente do contrato de trabalho poderá confundir-se com o pagamento feito aos sócios de uma sociedade pelo resultado positivo obtido pela empresa no final do exercício. O lucro, porém, a ser distribuído é o resultado positivo, não negativo, pois, por definição, empregador é aquele que assume os riscos de sua atividade econômica, que não pode ser transferida ao operário.

Conforme já delineado, a Participação em Lucros e Resultados, surgiu no Brasil, no início do século XX. Ocorre que a PLR só foi assunto, no ano de 1946, através do artigo 157, IV das CF, a qual instituiu que a participação do trabalhador nos lucros da empresa seria obrigatória e direta.

Já na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XI, trouxe a possibilidade de participação nos lucros e resultados, sendo desvinculado do salário. Dessa forma, as empresas do Brasil, com base nas experiências, passaram a adotar a participação de Lucros e Resultados.

Ainda, a participação nos lucros e resultados possui um sistema de flexibilização de direitos, uma vez que o artigo 621 da CLT permite que seja estabelecida por acordo ou convenção coletiva, o que melhor se adequa a empresa.

**Art. 621.** As Convenções e os Acordos poderão incluir entre suas cláusulas disposição sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação, nos lucros. Estas disposições mencionarão a forma de

constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como o plano de participação, quando for o caso. (BRASIL, 1943a)

Os empregadores passaram a aderir a PLR, uma vez que ela não faz parte da remuneração do trabalhador. Assim, a PLR surgiu através da necessidade da integração entre o capital da empresa e o resultado do trabalho de seus empregados, possuindo como objetivo principal a produtividade.

As empresas privadas são regidas pela Lei nº 10.101/2000, bem como as demais normas que dispõe sobre a participação nos lucros e resultados. No que concerne as empresas estatais, essas são regidas por diretrizes específicas fixadas pelo Poder Executivo.

Conforme já delineado, para que haja o pagamento da PLR deverá ter a participação do sindicato representativo da categoria. Sendo assim, a PLR precisa conter regras claras e objetivas para a fixação dos direitos, bem como a aferição dos resultados de produtividade.

Vale lembrar que o artigo 2º, §4º, inciso II da Lei 10.101/2000 proíbe a estipulação de metas referentes à saúde e segurança do trabalho. Ocorre que a Lei 12.832/2013, alterou esse texto, uma vez que várias empresas queriam fraudar a PLR. Isto, pois, a segurança do trabalho é uma obrigação da empresa e também dos empregados, não podendo ser compensada financeiramente, ou seja, caso aconteça alguma coisa o empregado deixe de receber o pagamento na participação nos lucros e resultados.

A PLR oferece que as empresas não tenham encargos trabalhistas ou previdenciários, uma vez que não possui natureza salarial. Sendo assim, é uma forma de incentivar que os trabalhadores produzam mais, aumentando os ganhos dos mesmos, sem que a empresa tenha obrigações trabalhistas.

Ainda, nas palavras de Martins (2010, p.286):

A participação nos lucros também não se confunde com o pagamento feito título de assiduidade, pois a participação depende da existência de lucros, posto que, havendo prejuízo, o empregado nada receberá a tal título. Já um pagamento feito a título de assiduidade do empregado dependeria da sua frequência ao serviço ou de não chegar atrasado no emprego, que é coisa diversa e independe do resultado obtido pela empresa.

Ademais, a PLR incentiva os empregados de uma empresa a conseguir bons resultados em suas avaliações pessoais de desempenho. Assim, a participação em lucros e resultados contribui para a integração do empregado na política de expansão e de aumento dos lucros da empresa.

A PLR é uma maneira de a empresa exigir que o empregado cumpra as metas pré-estabelecidas, sem que o mesmo se sinta pressionado ou fique desmotivado, uma vez que terá lucros junto com a empresa caso sua produtividade gere lucros.

Porém, é preciso ter cuidado, pois ao estimular a competição, os trabalhadores acabam trabalhando além de seus limites, acarretando em horas extras e até mesmo podendo acontecer um acidente de trabalho, já que este trabalhador vai estar desgastado fisicamente e emocionalmente.

Se a participação em lucros e resultados for implementada de maneira correta, como já dito anteriormente, é um incentivo para os empregados de uma empresa, pois se relaciona o benefício com o crescimento do negócio.

Assim, os trabalhadores ficam motivados e como consequência, se dedicam mais ao trabalho para que possam cumprir as metas estipuladas. Pode se dizer que a PLR é uma forma de ciclo, pois ao mesmo tempo que ajuda uma empresa a crescer, essa empresa pode retribuir os empregados distribuindo parte do lucro obtido.

Por fim, vale fazer uma distinção entre lucros e resultados. “Os **lucros**, são o resultado da atividade econômica da empresa, abatidas as despesas do empreendimento, ou seja, possui natureza econômica, deriva da atividade econômica da empresa, na produção de bens e serviços para o mercado. ” (MARTINS, 2010, p.287)

Já “os **resultados**, é o lucro, provento, aquilo que resultou ou resulta de algo, sendo assim, é o efeito. Dessa maneira, o resultado pode ser negativo ou positivo. ” (MARTINS, 2010, p.287)

*“Só é merecedor da liberdade e da vida, quem tem de conquistá-la de novo todos os dias. ”*

*Johann Goethe*

## CAPÍTULO 3 -APLR NO BRASIL

### 3.1 Impacto no Judiciário

Diante de tudo que foi abordado neste trabalho, chegamos ao ponto máximo no que versa a matéria de direito, a partir, veremos como o instituto da PLR incide nas decisões de nosso judiciário, visto já que tal instituto possui previsão Constitucional e lei própria, porém, mesmo com todas as devidas regulamentações, é dotado de características próprias e especiais. Assim, temos um tipo de “pagamento” ao obreiro, que transita entre obrigatoriedade por alguns momentos, como já vimos no capítulo anterior, sobre a obrigatoriedade quando regulamentado em Acordo Coletivo de Contrato de Trabalho (ACT) e a facultatividade, que vai a sentido contrário à obrigatoriedade, em momentos que cabe a empresa empregadora implantar tal instituto ou não.

Através de pesquisas e até mesmo conhecimento particular, sabemos que quando há o encerramento de um contrato de trabalho, questionam-se muito as verbas que são devidas ao obreiro, abre-se margem para muitas discussões, tal instituto abordado neste trabalho, é um dos que mais geram dúvidas, principalmente em contratos de trabalho de grandes indústrias, que são regulamentadas por ACT e envolvem ainda várias questões sindicais. Tais dúvidas giram entorno de até aonde vai o direito de receber o pagamento da PLR, qual a periodicidade que é devida, caso o mesmo tenha direito a tanto, e até mesmo quais as incidências do que pode ser cobrado em relação a essas verbas, pois temos como um bom exemplo o pagamento de pensão alimentícia, e a declaração de Imposto de Renda.

Há de destacar, que mesmo o funcionário assistido pelo sindicato, pode sim ao término do contrato de trabalho procurar a justiça de forma particular para pleitear seus direitos a que lhe couber ou achar devido, assim afirmamos nas palavras de Carvalho (2011, pag.424) “Logo, o fato de o sindicato assistir o empregado, na dissolução de seu contrato, não impedirá que esse trabalhador se dirija à Justiça do Trabalho”.

O judiciário tem algumas discussões dignas de instâncias superiores, porém tem seguido uma vertente de que PLR realmente não é considerada salário, e neste sentido, tem baseado suas decisões, porém quando envolvemos causas tuteladas pela suprema Constituição Federal, vemos algumas decisões que abrem margem a considerar a PLR, não como salário, mas ao menos como uma remuneração digna de conhecimento e importância para base de cálculo, como a pensão alimentícia, pois a prioridade é o beneficiário da pensão, este é de responsabilidade daquele que lhe deve a pensão, merecendo assim uma vida digna, amparado

pela Constituição Federal, em seu artigo 1º, inciso III. Não importante para tanto se a verba recebida é um bônus para o beneficiário ou se se tem carácter salarial, a prioridade é quem pode ter uma vida melhor e é dependente do mesmo.

Neste sentido abordaremos neste capítulo alguns destes reflexos da PLR no judiciário brasileiro.

### 3.2 Reflexos da PLR nos Alimentos

Conforme visto no tópico anterior, quando falamos em pensão alimentícia, temos uma pessoa que tem uma relação de dependência com a outra, é uma relação que tem supervisão inclusive da Constituição Federal, pois busca esta fiscalizar para que todos tenham uma vida digna, somos responsabilidade do Estado, e este deve zelar para tanto, tal importância vemos logo no começo da Constituição que em seu artigo 1º, inciso III, já diz que todos devem ter uma vida digna.

**Art. 1º** A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

**III** - a dignidade da pessoa humana; (BRASIL, 1988a)

Sendo assim, vale destacar também que pensão não é só aquele tradicional que todos nós conhecemos, a relação entre pai e filho, temos outras formas de pensão, quando temos uma pessoa que é responsabilidade da outra e possui dependência este deve pagar pensão a outra, lógico que com as devidas regulamentações, que estão previstas no Código Civil, em seu artigo 1694, § 1 e § 2 e disposições nos seguintes.

**Art. 1.694.** Podem os parentes, os cônjuges ou companheiros pedir uns aos outros os alimentos de que necessitem para viver de modo compatível com a sua condição social, inclusive para atender às necessidades de sua educação.

**§ 1º** Os alimentos devem ser fixados na proporção das necessidades do reclamante e dos recursos da pessoa obrigada.

**§ 2º** Os alimentos serão apenas os indispensáveis à subsistência, quando a situação de necessidade resultar de culpa de quem os pleiteia. (BRASIL, 2002a)

Ainda vemos que a Constituição Federal, fiscaliza e sanciona aquele que não cumprir com a devida obrigação, é o que vemos no artigo 5º, inciso LXVII, que assegura o pagamento da pensão alimentícia, caso contrário haverá prisão civil.

**Art. 5º** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

**LXVII**- não haverá prisão civil por dívida, salvo a do responsável pelo inadimplemento voluntário e inescusável de obrigação alimentícia e a do depositário infiel; (BRASIL, 1988a)

Desta forma, resta claro a importância da pensão alimentícia e esta deve estar a cima de qualquer discussão sobre de como foi obtida a renda, porém é importante ressaltar que a PLR, conforme abordado aqui, é apenas um bônus, não substituindo o salário e nem mesmo a remuneração, em matéria de direito trabalhista é excludente de base de cálculo, para os devidos fins, porém, aqui estamos discutindo matéria de caráter civil.

O importante é quem pode e o porquê é devido ao beneficiário da pensão alimentícia tal verba, pois está em tese é apenas um bônus ao obreiro. Para melhor exemplificar segue a jurisprudência do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro.

AGRAVO INOMINADO, previsto no parágrafo primeiro do artigo 557 da Lei de Ritos. Decisão da Relatoria que negou seguimento a agravo de instrumento, por se encontrar a decisão de primeiro grau em sintonia com a jurisprudência tranquila do E. Superior Tribunal de Justiça e, inclusive, sumulada desta E. Corte. Decisum a quo que deferiu a expedição de ofício à Caixa Econômica Federal para que seja procedido o desconto do percentual de pensão alimentícia sobre o PLR - Participação nos Lucros e Resultado do réu desde o ano de 2010. Título executivo judicial que foi bem claro a respeito de o percentual da pensão alimentícia incidir sobre 30% dos rendimentos líquidos do ora agravante sobre quaisquer verbas por ele recebidas, com exceção apenas dos descontos legais obrigatórios (IRPF/previdência), não havendo como se afastar sua incidência também sobre a verba denominada PLR - Participação nos Lucros e Resultado. Ademais, ainda que assim não se entendesse, o questionamento trazido pelo agravante já foi diversas vezes apreciado por este E. Tribunal de Justiça, que consolidou na Súmula nº 250 o entendimento de que: *o percentual correspondente à pensão alimentícia deve incidir sobre a verba denominada participação nos lucros e resultados percebida pelo alimentante*, sendo, inclusive, despicienda a menção expressa da PLR no decisum exequendo, por se entender que os valores auferidos a título de participação nos lucros e resultados não têm natureza indenizatória e sim remuneratória, na forma do art. 457 § 1º da CLT, por tratar-se de rendimento decorrente da relação de trabalho assalariado, estando assim, compreendidos no conceito de

vencimentos líquidos do alimentante, a integrar o cálculo da pensão alimentícia. Pretensão alternativa de exclusão dos descontos da PLR referentes aos anos de 2010 a 2012 afastada, eis que tais verbas são devidas a partir da citação, nos termos do artigo 13, § 2º, da Lei nº 5.478/68, o que se deu no ano de 2010. Ausência de escusa do agravante para o não pagamento da aludida verba a seus próprios filhos, não tendo sequer logrado demonstrar não tenha como suportar o referido desconto. Inexistência de fato novo a conduzir à modificação da decisão ora impugnada. Decisum da Relatoria mantido. Recurso desprovido. (TJ-RJ - AI: 00356497020138190000 RJ 0035649-70.2013.8.19.0000, Relator: DES. MARIA INES DA PENHA GASPARG, Data de Julgamento: 17/07/2013, DÉCIMA SÉTIMA CAMARA CIVEL, Data de Publicação: 06/01/2014 16:05)

Vemos na decisão acima, que o órgão julgador não se importa com os moldes e classificações da PLR, o que importa para este caso é que a verba recebida não tem caráter indenizatório, entrando como uma verba líquida para o obreiro, sendo assim, considera-se para este caso parte de sua remuneração que vem a complementar a sua renda, desta forma se este é pagador de pensão, deve se usar a mesma base de cálculo do salário e descontar do obreiro tal valor.

Salienta-se também nesta decisão a Súmula pacificadora do STJR nº 250, que regulamenta que em caso de PLR deve ser sim descontado a pensão alimentícia. Vemos então que para o judiciário de nosso país, não importa, de certa forma, de onde vem tal renda, desde que esta não seja indenizatória e seja líquida, complementa a renda do mesmo, devendo assim incidir os efeitos para pagamento de pensão alimentícia.

A lei 10.101/00 que rege a PLR, sofreu alteração com a lei 12.832/13, que veio a incluir e regulamentar melhor o artigo 3º da referida lei, tal artigo agora também já prevê o pagamento da pensão alimentícia nos casos em que o pagamento é feito em dinheiro e com a devida homologação da separação ou divórcio consensual, tal regulamentação se encontra no § 10 do artigo 3º, que diz:

**Art.3º**A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

**§ 10.**Na determinação da base de cálculo da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, poderão ser deduzidas as importâncias pagas em dinheiro a título de pensão alimentícia em face das normas do Direito de Família, quando em cumprimento de decisão judicial, de acordo homologado judicialmente ou de separação ou divórcio consensual realizado por escritura pública, desde que correspondentes a esse rendimento, não podendo ser



utilizada a mesma parcela para a determinação da base de cálculo dos demais rendimentos. (BRASIL, 2013a)

Assim, vemos que a partir de 2013, com essas alterações e com as devidas decisões que já foram prolatadas judicialmente, vemos que ocorre sim o desconto de pensão alimentícia do PLR no Brasil.

### 3.3 PLR e o desconto de INSS e FGTS

“O lucro é o resultado contábil de um “determinado período, depois de deduzido das receitas operacionais da empresa, todos os custos e despesas decorrentes e necessários para a obtenção dessas receitas” (CORRÊA, 1999, p.52)

Importante destacar neste trabalho também, que os encargos previdenciários e tributários não incidem sobre a PLR, uma vez que na própria Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XI, diz que a PLR não é vinculada a remuneração, portanto sendo assim, não haverá cobranças como a do INSS e FGTS, assim também tem entendido o nosso judiciário, vemos então a decisão da Terceira Turma do Tribunal Regional Federal da 1ª Região:

**TRIBUTÁRIO. CONSTITUCIONAL. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS: NATUREZA JURÍDICA. NÃO-INCIDÊNCIA DE CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. CF/88, ART. 7º, INCISO XI.**

**I** - A participação nos lucros preconizada na Constituição Federal de 1988, art.7º, inciso XI, não tem caráter salarial, razão por que não devem incidir contribuições previdenciárias sobre ela.

**II** - O inciso XI do art.7º da Constituição é norma programática de eficácia contida, pendente de regulamentação, mas dotado de normatividade.

**III** - Apelação e remessa improvidas. Acórdão. Por maioria, negar provimento à apelação e à remessa. (Tribunal Regional Federal da 1ª Região TRF-1 - APELAÇÃO CIVEL: AC 61612 MG 1998.01.00.061612-3. Processo: AC 61612 MG 1998.01.00.061612-3. Órgão Julgador: TERCEIRA TURMA. Publicação: 17/08/2001 DJ p.32. Julgamento: 30 de Agosto de 2000. Relator: JUIZ CANDIDO RIBEIRO)

Através desta jurisprudência conclui-se que o judiciário se apoia diante a Constituição Federal para fundamentar sua decisão, há de destacar que mesmo sem a citação da lei regulamentadora, o Tribunal quis deixar claro que no artigo 7º, inciso XI, por ser norma

constitucional já exclui a possibilidade dos encargos previdenciários, pois estes devem ser tarifados apenas em cima do que se considera a remuneração salarial do empregado.

Temos ainda também o próprio artigo 3º em seu caput, da lei 10.101/00 que afasta a possibilidade de que qualquer encargo trabalhista tenha incidência sobre a PLR, ou seja, tratando-se de qualquer encargo, sendo ele de matéria trabalhista ou previdenciário não acarretará em desconto da PLR.

### 3.4 Imposto de Renda na PLR

Ao contrário do que foi esclarecido a cima sobre o fator previdenciário, aqui ocorrerá sim o desconto e a declaração do PLR no Imposto de Renda, porém, antes é necessário entender o que é o imposto de renda.

Ainda, nas brilhantes palavras de Corrêa (1999, p.25):

A única incidência de tributo sobre os valores recebidos como participação nos lucros ou resultados cabe à pessoa física, que será tributada na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês, como antecipação do imposto de renda devido na declaração de rendimentos da pessoa física, cabendo à pessoa jurídica a responsabilidade pela retenção e recolhimento do imposto.

Imposto de Renda, assim como o nome já diz, é o imposto cobrado sobre a renda anual do contribuinte, tal arrecadação servirá para o governo aplicar nas necessidades do país, como educação, saúde e outras obrigações do governo. A lei que rege o Imposto de Renda é a lei 8.134/90, a qual normatiza e faz as devidas regulamentações quanto ao instituto.

No entanto, a PLR possui uma tabela diferenciada para o Imposto de Renda, por se tratar de uma renda única e diferenciada, a lei 12.832/13 trouxe algumas alterações à lei que rege a PLR, lei 10.101/00, uma das alterações foi justamente sobre a matéria do Imposto de Renda, desta forma então foi estipulada uma tabela para que seja seguida.

Acrescentou-se o §8 ao artigo 3º da lei 10.101/00, que diz que o Imposto de Renda deve ser descontado direto da fonte, diz a lei:

**Art.3º**A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

**§ 8º**Os rendimentos pagos acumuladamente a título de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da

empresa serão tributados exclusivamente na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos, sujeitando-se, também de forma acumulada, ao imposto sobre a renda com base na tabela progressiva constante do Anexo. (BRASIL, 2000a)

Veremos então, a tabela já atualizada para este ano de 2017:

Valor do PLR Anual (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a Deduzir do IR (R\$)
De 0,00 a 6.677,55	-	-
De 6.677,56 a 9.922,28	7,5	500,82
De 9.922,29 a 13.167,00	15	1.244,99
De 13.167,01 a 16.380,38	22,5	2.232,51
Acima de 16.380,38	27,5	3.051,53

Tabela 01 – Imposto de Renda na PLR no Ano de 2017

Notamos a cima, pela tabela, que está isento aquele que receber valor inferior a R\$ 6.677,55, a partir deste valor, deverá seguir os moldes da tabela para a base de cálculo.

Fato curioso que é que assim como na pensão alimentícia, que foi esclarecido no início deste capítulo, aqui não se analisa de forma analítica o que é a PLR, pois não importa para tanto, fato é que, se é valor líquido e complementa a renda, este agrega patrimônio do obreiro, devendo assim este constar em seu imposto de renda.

Felicidade também do legislador ao estipular tabela diferenciada e desconto de forma individual as outras rendas, pois é valor específico e pago de forma líquida, além da tributação ser de valor bem inferior ao que é descontado como salário, vejamos esta tabela que compara o valor em percentual dos dois descontos, salário e PLR:

Valor de PLR Recebido	IRF com base na Tabela de Salários		IRF com base na Tabela de PLR	
	% da Tabela	Retenção	% da Tabela	Retenção
R\$ 4.200,00	15,00%	R\$205,90	-	Isento
R\$ 6.000,00	27,50%	R\$ 623,65	-	Isento
R\$ 8.600,00	27,50%	R\$ 1.338,65	7,50%	R\$ 114,18

Tabela 02 – Retenção da PLR no Imposto de Renda

Nota-se grande diferença do valor a ser descontado do obreiro, caso fosse somado de forma única, à tributação atingiria valor astronômico para o desconto como percentual de salário.

Outra curiosidade é que não há dedução de qualquer fator para o desconto do Imposto de Renda, exceto em caso de pensão alimentícia, força do §10 da lei 10101/00 que regulamenta sobre a matéria e diz:

**§ 10.** Na determinação da base de cálculo da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, poderão ser deduzidas as importâncias pagas em dinheiro a título de pensão alimentícia em face das normas do Direito de Família, quando em cumprimento de decisão judicial, de acordo homologado judicialmente ou de separação ou divórcio consensual realizado por escritura pública, desde que correspondentes a esse rendimento, não podendo ser utilizada a mesma parcela para a determinação da base de cálculo dos demais rendimentos. (BRASIL, 2000a)

Fato é que se o obreiro recebe, por exemplo, R\$ 7.000,00 a título de PLR e este vem a ser descontado R\$ 1.500,00 a título de pensão alimentícia, o mesmo terá ao final apenas R\$ 5.500,00, isso gera dedução e o mesmo ficará a baixo do valor da tabela atual, sendo assim ficará isento do Imposto de Renda.

Resta claro que o legislador regularizou de forma bem simples e direta quanto a matéria do desconto do Imposto de Renda, facilitando a forma de que será feito o abatimento através da tabela que estará em vigor no momento.

### 3.5 Da Ultratividade e da Isonomia

Esses dois Princípios são de suma importância nas decisões que movimentam o judiciário, pois quando se encerra um contrato de trabalho analisa-se até que momento o obreiro tem o direito de receber o pagamento da PLR, abrindo assim uma série de hipóteses que estarão presentes em cada caso concreto.

O Princípio da Isonomia é o qual está “em face do princípio da igualdade, a lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas um instrumento que regula a vida em sociedade, tratando de forma equitativa todos os cidadãos” (NETO, 2003, p.104)

Importante entender primeiramente seus devidos conceitos, para que se entenda melhor de que forma isso afeta no jurídico. Isonomia está ligada a igualdade, preceito fundamental dentro da área trabalhista, pois ninguém pode ter um tratamento desigual sem um justo motivo, todos nós somos iguais para o direito, desta forma todos os empregados devem estar em pé de igualdade, caso todos tenham participado do objetivo final da PLR e esta gera lucro, todos devem receber o benefício pelo esforço.

A ultratividade, basicamente, é quando se utiliza de norma já revogada para tratar de matéria atual, porém o fato ocorrerá quando está ainda era vigente, ou seja, quando está ainda tinha eficácia plena.

Sendo assim, compreendido os dois princípios, temos correlação entre os dois em determinados momentos, pois quando um obreiro encerra seu contrato de trabalho e este entende ter direito a PLR que não lhe foi paga, o mesmo aciona o judiciário e se discutirá se tal direito é devido ou não.

As decisões são variadas, pois depende de cada caso, porém temos uma linha a ser seguida, portanto quando o empregado colaborou para o resultado final da PLR e após isso este é mandado embora, encerrando assim seu contrato de trabalho, ainda que antes do pagamento aos demais empregados da empresa, o mesmo terá direito ao pagamento, pois quando estava em atividade colaborou para o resultado final.

Fato é que se analisará o tempo que foi laborado pelo mesmo, e este terá direito de forma proporcional ao tempo laborado, sendo assim, o mesmo tem o direito por força do princípio da isonomia, porem apenas do momento que participou ativamente para tanto. Isto é aplicação de um princípio norteador do direito brasileiro para resguardar o obreiro, com medida de justiça, pois o mesmo não deve ter menos direito do que os outros companheiros de serviço.

No entanto temos um entrave ainda maior em relação a essa relação tempo e direito devido, pois como sabemos a PLR é regida na maioria das vezes por sindicatos e fica pactuado o pagamento através dos acordos que ali prosperam.

Muitas vezes não há renovação de um ano para o outro do acordo, e por fim vaga dúvida se há o direito ou não, a súmula 277 do TST, acaba por dar força a ultratividade nestes casos, pois diz:

Nº 277 - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE. (Redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Porém é necessário cuidado, pois existe decisões diversas a sumula, há juizados que entendem contrário ao dispositivo, pois considera a PLR instituto de caráter não salarial, podendo ocorrer ou não também o lucro, afastando assim a ultratividade, vejamos uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região que contraria aquilo que diz a súmula.

A ré afirmou, em sua defesa, não ter sido entabulado qualquer ACT específico disciplinando o pagamento da PLR em 2013. E o autor não provou o contrário, prevalecendo a presunção de que, de fato, não foi estabelecido o pagamento da PLR/2013 (sendo este fato constitutivo do direito do autor, era dele o ônus de provar a existência da previsão normativa).

E, d.m.v., ao contrário do que concluiu o MM. Juízo de primeiro grau, entendo não se aplicar a esse tipo de acordo coletivo, especificamente, o princípio da ultratividade das normas coletivas, previsto na Súmula 277 do C. TST.

E assim é porque, diferentemente do que ocorre quanto a outras parcelas contratuais, a PLR é verba que não integra o contrato de trabalho dos empregados, sendo, aliás, por expressa previsão legal (Lei 10.101/00), verba não dotada de natureza salarial.

Além disso, sendo a PLR parcela estabelecida à luz da existência de lucros e de forma proporcional a estes, tem-se, então, que não se poderia mesmo aventar da aplicação da ultratividade para as normas coletivas que disciplinam o seu pagamento, já que a divisão dos lucros sempre dependerá da prévia verificação da existência desses lucros.

Ainda que assim não fosse, a não prevalência da parcela para o ano seguinte já seria uma condição que estaria expressa na própria norma que criou a PLR 2012: a sua vigência já estaria, desde o nascedouro, limitada ao ano de 2012, com pagamento, em parcela única, previsto para o dia 30/05/2013 (cláusula 8ª). Ou seja, pelo próprio teor do ACT, não seria necessária a assinatura de outro ACT, no ano, seguinte apenas para dizer que a PLR de 2012 era referente apenas ao ano de 2012.

Por fim, mas não menos importante, não há nos autos qualquer comprovação quanto a eventuais resultados positivos alcançados pela ré no ano de 2013, do modo que a sentença, que determinou o pagamento da PLR após a apuração dos lucros naquele ano, terminou por impor um comando condicional, o que é vedado por lei.

Imaginemos a situação – ainda não apurada nos autos, já que relegada a questão à liquidação da sentença – de a reclamada comprovar, em fase de execução, a inexistência de lucro em 2013. Considerado o exato comando da sentença, sem que a reclamada tenha obtido lucros em 2013, não terá o reclamante direito a qualquer quantia a título de PLR, o que representará a efetiva improcedência do pedido, contrariando o provimento concedido.

Por todo o exposto, não há como prosperar a sentença, devendo ser excluída a condenação ao pagamento da PLR 2013, pedido que julgo improcedente. (PODER JUDICIÁRIO FEDERAL JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. Gab. Des Angela Fiorencio Soares da Cunha Avenida Presidente Antonio Carlos 251 10o. andar - Gabinete 21 Castelo RIO DE JANEIRO 20020-010 RJ. PROCESSO: 0000414-88.2014.5.01.0281 – RO. Ano de 2013, sendo o ACT de fls. 152/155 referente à PLR do ano de 2012.)

Como visto a cima, o Juiz de primeiro grau entendeu que deveria sim ocorrer a aplicação da ultratividade por força da súmula 277 do TST, porém em segundo grau, sua tese foi descarectirizada, pois não foi acolhida a aplicação da ultratividade, justificou-se dizendo não haver na PLR caráter salarial, e tal instituto nunca é certo, visto que o lucro é incerto, e ainda não houve renovação do ACT do ano de 2012 para o de 2013, e desta forma, este não deve ser presumido, uma vez que o acordo tem validade apenas em seu tempo que foi acordado pelo sindicato, ou seja, para o ano de 2012.

Nota-se então que tal princípio apesar de ser regulamentado e diversas vezes aplicado, nem sempre é acolhido, havendo assim algumas divergências dentro do judiciário brasileiro, ficando então sob a óptica de cada Magistrado que prolata a decisão e o presente caso concreto.

## CONCLUSÕES

O desenvolvimento do presente trabalho foi de suma importância para esclarecer as principais dúvidas que cercam a PLR no tocante aos seus reflexos no âmbito jurídico, analisando aquilo que é de direito do empregado ou não, referente ao término ou até mesmo durante o contrato de trabalho, conhecimento este que busca elucidar e nortear aqueles que ainda não detêm conhecimento sobre o pertinente tema.

Foram analisadas aqui nesta monografia diversas teorias, doutrinas e dispositivos legais para que houvesse ao final deste trabalho um resultado mais objetivo e claro quanto às questões antes levantadas, pois o objetivo final deste trabalho é entender como o judiciário tem se direcionado a PLR, qual seria o entendimento deste instituto para as diversas decisões tomadas, pois o que moveu esta pesquisa foram os vários questionamentos que há sobre reflexos em pensão alimentícia, Imposto de Renda, FGTS / INSS, e tudo aquilo que se questiona ao final de um contrato de trabalho.

Diante do que foi pesquisado e analisado, nota-se que a PLR é um instituto que possui atualmente lei própria para as devidas regulamentações, sendo esta a lei 10.101/00, e ainda dispositivo legal no tocante a PLR na Constituição Federal, artigo 7º, inciso XI.

A PLR assim como dito na referida Constituição Federal, não deve ser vinculada a remuneração, e muito menos ser considerada salário. Fato é que, desta forma, a doutrina não consegue classificar ela de uma única forma, possuindo assim um caráter excepcional, pois uma parte da doutrina entende a mesma como gorjeta, porém caso assim seja, consideraria esta vinculada a remuneração. Outra parte da doutrina entende que esta é apenas um incentivo, podendo gerar como consequência um bônus ao empregado, sendo assim ela vaga dentre esses conceitos, mas por força da nossa Constituição Federal, carta maior, esta de fato não deve ser considerada remuneração e nem salário, não devendo incidir cálculos trabalhistas sobre a mesma, sendo assim regra geral da PLR.

Esta ainda possui algumas características próprias, vemos que a facultatividade e a não habitualidade são de extrema importância para a relevância do funcionamento da PLR e sua efetividade no mundo jurídico, sobre estes dois princípios se baseiam algumas decisões para descaracterizar o caráter remuneratório da mesma para que não haja incidência em base de cálculo em rescisões trabalhistas.

Vemos que a PLR é um instituto de suma importância para relação de trabalho, pois sua proposta é a maior participação do empregado dentro da empresa, empenhado em obter lucro



para a empresa para que assim o mesmo também seja recompensado e faça parte deste lucro, atraindo assim o empregado a empresa e melhorando seu desempenho.

A PLR possui características próprias, apesar de ser um pagamento legal entre empregador e empregado, não deve assim este ser considerado remuneração salarial, sendo assim o judiciário baseia suas decisões em cima deste entendimento, porém como vimos no presente trabalho, cada caso é um caso, e apesar de não ser o instituto considerado salário, em algumas relações, como no caso de alimentos, o que importa é que o valor pago não é de caráter indenizatório, compondo assim a renda do empregado, e nestes casos podendo ser calculado o desconto para tanto. Visto assim que cada caso concreto deve ser analisado em sua devida proporção e com seu devido entendimento.

Conclui-se então que a PLR possui características próprias, tanto que necessita de lei para regulamentar, orientando o judiciário, porém em cada situação deve-se analisar o que o caso propõe, e como será entendida a PLR para tanto, porém temos que acompanhar as jurisprudências e entender o instituto em relação ao caso.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Código Civil Brasileiro**. Lei nº 10.496 de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 25 de out. de 2017.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 25 de out. de 2017.

\_\_\_\_\_. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 25 de out. de 2017.

\_\_\_\_\_. **Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados da Empresa**. Lei nº 12.832 de 20 de junho de 2013. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2013/Lei/L12832.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12832.htm)>. Acesso em: 25 de out. de 2017.

\_\_\_\_\_. **Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados da Empresa e de Outras Providências**. Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10101.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10101.htm)>. Acesso em: 25 de out. de 2017.

\_\_\_\_\_. **Política Nacional de Salários e de Outras Providências**. Lei nº 8542 de 23 de novembro de 1992. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8542.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8542.htm)>. Acesso em: 25 de out. de 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 277 – Convenção Coletiva do Trabalho ou Acordo Coletivo do Trabalho. Eficácia. Ultratividade** de 27 de setembro de 2009. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-277](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277)>

CARVALHO, Augusto César Leite de Carvalho. **Direito do Trabalho**. Aracajú/SE. Evocati. 2011

CORRÊA, Ramalho Newton. **O Fator Humano na Empresa: Aspectos Técnicos, Psicossociais e Gerenciais**. Rio de Janeiro: LTr, 1999  
DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15º ed. São Paulo. LTr. 2016

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26º ed. São Paulo. Atlas. 2010

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Joberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2003, p. 104.

PORTAL TRIBUTÁRIO. **Tabela do IRF**, 2015. Disponível em: <<http://www.portaltributario.com.br/guia/tabelairf.html>>. Acesso em: 25 de out. de 2017.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1º Região. **Recurso Ordinário** 0000414-88.2014.5.01.028. 4º Turma. Relator: Ângela Florêncio Soares da Cunha. Publicação:19/06/2015. Julgamento:9 de junho de 2015.

RIO VERDE. Tribunal Regional Federal da 1º Região. **Apelação Cível** nº 1998.01.00.061612-3. 3º Turma. Relator: Juiz Candido Ribeiro. Data do Julgamento: 30/08/2000. Data da Publicação: 17/08/2001. Disponível em: <<https://trf-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2240775/apelacao-civel-ac-15226-go-960115226-1/inteiro-teor-100749257>>

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo. **Precedente Normativo nº 35** de 29 de outubro de 2010. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/SUM\\_TRT2/precedentes\\_trt02.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/SUM_TRT2/precedentes_trt02.html)>

## ANEXO A – TABELA DO IRF

<b>Base de Cálculo (R\$)</b>	<b>Aliquota (%)</b>	<b>Parcela a Deduzir do IR (R\$)</b>
<b>Até 1.903,98</b>	-	-
<b>De 1.903,99 até 2.826,65</b>	<b>7,5%</b>	<b>142,80</b>
<b>De 2.826,66 até 3.751,05</b>	<b>15%</b>	<b>354,80</b>
<b>De 3.751,06 até 4.664,68</b>	<b>22,5%</b>	<b>636,13</b>
<b>Acima de 4.664,68</b>	<b>27,5%</b>	<b>869,36</b>

**ANEXO B – TABELA EXCLUSIVA PARA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (PLR)**

<b>Valor da PLR anual (R\$)</b>	<b>Aliquota (%)</b>	<b>Parcela a deduzir do IR (R\$)</b>
De 0,00 a 6.677,55	-	-
De 6.677,56 a 9.922,28	7,5	500,82
De 9.922,29 a 13.167,00	15	1.244,99
De 13.167,01 a 16.380,38	22,5	2.232,51
Acima de 16.380,38	27,5	3.051,53