

O que é PLR e como funciona essa remuneração?

A Participação nos Lucros e Resultados (PLR) vem sendo usada por muitas empresas como forma de engajar os funcionários no sucesso dos seus negócios. Mas essa estratégia funciona pra todo mundo?

Nesse post você vai conhecer um pouco mais sobre o que é PLR e, assim, poderá avaliar os pontos positivos e negativos desse benefício para a sua empresa e o seu pessoal. Vamos lá!

O que significa PLR?



A Participação nos Lucros e Resultados (PLR) é uma espécie de bônus que as empresas pagam aos seus funcionários pelo bom desempenho e produtividade. Geralmente, é um item relevante da cesta de benefícios que a organização oferece.

A PLR funciona assim: quando as metas são atingidas e o resultado da empresa é alcançado, um percentual do lucro é distribuído entre os empregados.

Cada empresa tem seus próprios critérios e metas para o cálculo da PLR. É comum elas se basearem em execução de projetos, eficiência produtiva, prospecção de clientes, entre outros.

A forma de pagamento também varia de empresa por empresa. As

formas mais usuais são:

- pagamento de acordo com o salário e cargo do funcionário;
- pagamento em partes iguais para cada um, independente de cargo ou função;
- pagamento de uma parte igual para todos e outra parcela proporcional ao salário e cargo.

Amparo legal



A PLR é regulamentada pela Lei 10.101, de 2000. A legislação determina que os critérios de pagamento da PLR sejam definidos por uma comissão paritária composta por representantes da empresa e dos trabalhadores (Sindicato).

Essa comissão deve negociar e desenhar regras claras para a PLR. Precisa especificar as metas e os resultados esperados e quais os mecanismos de acompanhamento, a periodicidade dos pagamentos, o período de vigência, prazos para revisão do acordo etc.

Após consenso, as decisões da comissão devem fazer parte do Acordo Coletivo anual.

A lei não estabelece quais os critérios devem ser adotados. Essa é uma prerrogativa da comissão. O que se espera é que a distribuição dos lucros e resultados seja feita de forma justa. Até mesmo porque, se isso não acontecer, a PLR deixa de ser uma coisa boa para se transformar em uma grande dor de cabeça.

Definição das metas

As [metas devem ser atingíveis, bem delineadas e mensuráveis](#). Elas podem ser individuais ou coletivas (por áreas). No primeiro caso, o reconhecimento é feito por meio de uma [avaliação de desempenho](#). No segundo caso, é considerado o resultado da equipe.

Quem tem direito à PLR?



Todo funcionário contratado pelo regime CLT tem direito à PLR,

inclusive, os temporários e aqueles em período de experiência.

Funcionário afastado por acidente, licença maternidade ou por doença não tem direito à PLR. Isso porque a lei considera que ele não participou para o alcance dos resultados e lucros para a empresa.

Funcionário demitido tem direito à PLR proporcional ao tempo em que trabalhou na empresa, no período de apuração dos lucros e resultados. Nesse caso, porém, ele somente receberá o dinheiro na rescisão do contrato se isso coincidir com o fechamento do balanço. Caso contrário, o pagamento será feito mais adiante, junto com os demais funcionários.

Nada, portanto, impede que a empresa estenda o benefício para os funcionários não registrados e os afastados, desde que essa decisão seja negociada na comissão e conste no Acordo Coletivo.

PRL é obrigatória?

Apesar de regulamentada por lei, o pagamento da PLR é facultativo. Ou seja, empresa alguma é obrigada a repartir lucros e resultados com seus funcionários. No entanto, uma vez que optar por oferecer esse benefício, a empresa deve seguir todas as regras previstas na Lei 10.101.

Principais vantagens

- Não existe incidência de [encargos trabalhistas](#) (décimo terceiro, FGTS, férias, entre outros) ou previdenciários. Com isso, pode-se aumentar a competitividade pela remuneração, sem comprometer muito o orçamento.
- Mantém os custos fixos da empresa controlados, porque a PLR é paga somente quando as metas são alcançadas.
- Gera motivação, engajamento e satisfação dos

funcionários e, conseqüentemente, otimização dos resultados.

- A PLR contribui para envolver os funcionários na política de crescimento e aumento de lucros da empresa.

Os pontos de atenção



Como a PLR é um programa que premia o reconhecimento por mérito ([meritocracia](#)), ela pode provocar uma competição acirrada entre os funcionários, com prejuízos para o trabalho em equipe ou para a integração das diferentes áreas.

Se isso ocorrer, o clima organizacional fica comprometido e, ao invés de ter uma equipe motivada, você terá um monte de gente trabalhando insatisfeita. Sem contar, que algumas pessoas podem exagerar na “dedicação”, abusando das horas-extras e, portanto, elevando, inclusive, a possibilidade de um acidente de trabalho.

Uma dica dos especialistas é ficar atento a todas essas questões e conciliar outros tipos de recompensas pessoais e

por equipe ao longo do ano. Isso pode ser um elogio, um curso, uma viagem etc.

Quando é feito o pagamento da PLR?

A lei não fixa datas, mas estipula que não podem ocorrer pagamentos em período inferior a seis meses. Ou seja, fica limitado ao máximo de duas vezes ao ano. O objetivo do governo com essa iniciativa é impedir que as empresas paguem salários por meio da PLR.

A comissão paritária tem autonomia para negociar esse item, obedecendo a regras legais. A maioria das empresas distribuiu os lucros e resultados uma vez, geralmente, no início do ano.

A PLR pode ser cancelada?



PLR significa distribuição de lucros e resultados. E se não existe lucro e não se cumpriu as metas, não tem o que pagar. Então, esse benefício pode ser extinto sim, desde que essa possibilidade tenha sido acordada entre os integrantes da

comissão paritária.

Os especialistas alertam que cortar a PLR como medida punitiva ao funcionário é considerada uma atitude arbitrária. Para não pagar, a empresa precisa provar que de fato não teve lucro.

Todos os dados da empresa estão no seu balanço e é lá que o Sindicato pode verificar a veracidade ou não das informações sobre os lucros e resultados.

Opções



A PLR funciona bem para muitas empresas, mas outras preferem lançar mão de diferentes formas de remuneração variável, como [stock options](#) (opção de compra de ações preferenciais da empresa em primeira mão), PPR (Programa de Participação nos Resultados), prêmios, gratificações etc.

PLR versus PPR

Como você já sabe, PLR é a participação nos Lucros e

Resultados. O PPR, por sua vez, é um Programa de Participação nos Resultados.

Muitos gestores veem a PLR apenas como uma despesa. Mas é importante lembrar que esse bônus somente é pago aos funcionários se as metas forem cumpridas, o que normalmente significa retorno econômico para a empresa.

A PLR não depende apenas da performance individual ou da equipe. Fatores externos (como uma crise na economia) podem interferir no resultado final e frustrar os trabalhadores.

O PPR está atrelado a resultados específicos. Isso significa que, mesmo que a empresa fique no vermelho, mas se as metas forem alcançadas, os funcionários receberão o bônus prometido.

Ou seja, o pagamento da PPR depende unicamente da performance da equipe. Muitos gestores enxergam aí um fator motivacional relevante.

Agora, é com você. Avalie qual a melhor saída para motivar e engajar as suas equipes nas metas corporativas: PLR, PPR ou outra opção.

Inspire-se

Que tal conhecer a [história de sucesso de grandes empreendedores](#) e aprender um pouco mais com cada um deles. A equipe do [12min](#) selecionou uma obra que é uma verdadeira aula de como obter sucesso.

[Sonho Grande](#) – Cristiane Correa



Uma história fantástica. Assim podemos resumir a trajetória profissional do trio Jorge Paulo Lemann, Marcel Telles e Beto Sicupira. Juntos, eles transformaram um sonho grande em um império bilionário.

O trio adotou um modelo vencedor de gestão baseado na meritocracia, simplicidade, educação e redução de custos. Uma fórmula que revolucionou o capitalismo brasileiro e deu projeção internacional ao negócio.

O livro Sonho Grande, conta essa trajetória de sucesso. Uma história de dedicação, disciplina e muita vontade de crescer.

Sonho Grande é resultado de entrevistas com mais de 100 pessoas, incluindo o investidor americano [Warren Buffett](#), e uma extensa pesquisa. Imperdível!

Se você gostou desse post, deixe aqui o seu comentário e compartilhe as informações com os seus amigos.