

Guia definitivo da PLR

Tudo que o RH
precisa saber sobre
participação nos
lucros e resultados



flash

Sumário

Introdução Como a Participação nos Lucros
Pode Fortalecer sua marca empregadora **P. 03**

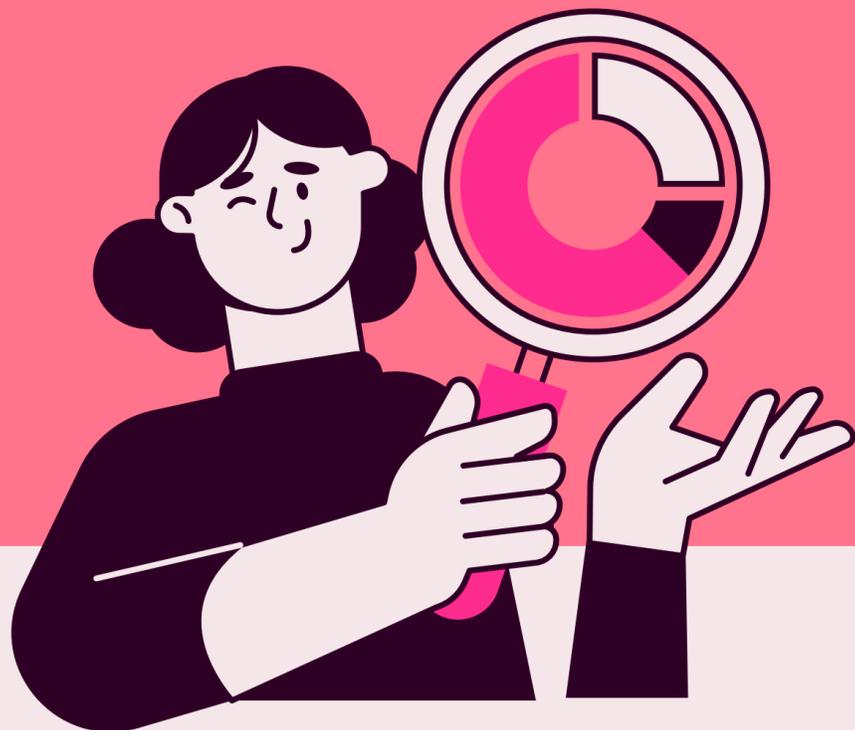
1. Entenda a PLR e suas implicações jurídicas **P. 05**

2. Checklist para implementar um programa de PLR de sucesso **P. 11**

3. Vantagens para a marca empregadora **P. 14**

Fontes **P. 17**

Como a Participação nos Lucros pode fortalecer sua marca empregadora



O ano começa e, com ele, surgem as perguntas dos funcionários sobre quando será paga a PLR (Participação nos Lucros e Resultados).

Em tempos de *quiet quitting* e cada vez mais críticos, a bonificação tem sido uma importante aliada para reter talentos, aumentar a produtividade e garantir a satisfação dos colaboradores.

É o que nos revela também estudo do National Bureau of Economics Research, da Universidade de Cambridge, nos EUA. O levantamento, que considerou dados de mais 40 mil funcionários de 14 empresas e participantes de pesquisas

sociais, mostrou que os trabalhadores que recebem bonificações como a PLR tendem a se identificar mais fortemente com a empresa. E, como consequência disso, são mais satisfeitos e produtivos.

No Brasil, apesar de regulada por lei, a PLR não é obrigatória para todas as categorias, pois está vinculada a acordos coletivos. Mas adotá-la é, sem dúvida, uma ótima forma de se destacar como marca empregadora, já que ela traz um diferencial estratégico.

Embora as vantagens estejam comprovadas, a divisão dos lucros ainda é um tabu para muitas empresas que não compreendem seu mecanismo. Dúvidas sobre como ela pode afetar as finanças ou se ela realmente pode ter um retorno positivo nos indicadores ainda são comuns.

Para ajudar a desmistificar essa questão, a Flash desenvolveu um guia com tudo o que o RH precisa saber para fazer uma PLR de sucesso. Da legislação à comunicação, trazemos um checklist prático para que o time consiga tirar de vez o projeto de incentivo do papel.

Boa leitura!

1.

Entenda a PLR e suas implicações jurídicas



A PLR (Participação nos Lucros ou Resultados) é um modelo de remuneração variável baseado na divisão dos lucros da empresa com os colaboradores.

Em outras palavras, é uma bonificação que os trabalhadores recebem quando a companhia obtém lucros. Ela também pode estar condicionada a metas — dependendo do que foi estipulado nos acordos ou convenções coletivas da categoria.

Apesar de a lei trabalhista regular o pagamento da PLR, ela não é obrigatória, mas se torna mandatória quando entra nos acordos sindicais. Independentemente do caso, porém, só é paga se houver lucro.

Além de estimular a retenção de colaboradores, esse tipo de remuneração pode funcionar como um incentivo para que a equipe cumpra objetivos que influenciam direta ou indiretamente na lucratividade da empresa. Mas, afinal, quando é interessante apostar nesse tipo de bonificação?

Quando a empresa quer:



Elevar sua produtividade

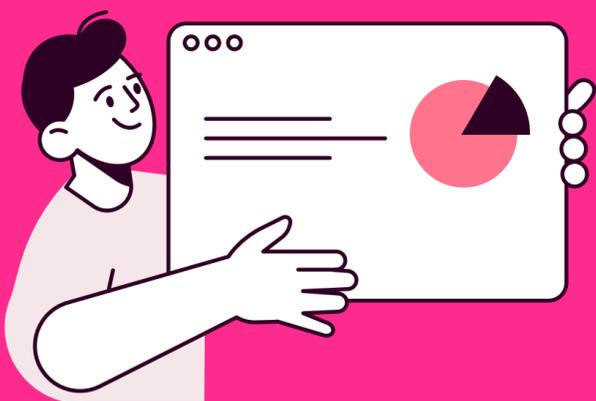


Garantir um maior engajamento de sua equipe



Melhorar a qualidade dos seus serviços e aumentar sua rentabilidade

Diferença entre PLR e PPR



É muito comum que a PLR seja confundida com o PPR (Programa de Participação nos Resultados). Entenda a diferença:

A PLR

está atrelada à lucratividade da empresa, ou seja, para que ela seja paga é preciso que haja lucro.

O PPR

está vinculado ao cumprimento de metas específicas do setor ou da empresa e, mesmo que não haja lucros, é pago se o objetivo pré-determinado tiver sido alcançado.

O PPR é considerado mais fácil de ser alcançado. Mas, por estar vinculada ao lucro da empresa, a PLR pode ter um bônus maior.

Legislação e regras da PLR

O benefício foi citado pela primeira vez na Constituição em 1946, mas só foi regulamentado pela lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000. Em 20 de junho de 2013, por meio da Lei 12.832, foram feitas atualizações nas regras da bonificação. A lei que regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa determina que ela pode ser negociada pela empresa e seus colaboradores de duas formas:

- I - comissão paritária com representantes da empresa e dos empregados e integrada também por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria
- II - convenção ou acordo coletivo

CONFIRA A SEGUIR AS REGULAMENTAÇÕES

Quando é pago:

Em, no máximo 2 x ao ano, respeitando o prazo de intervalo mínimo de três meses.

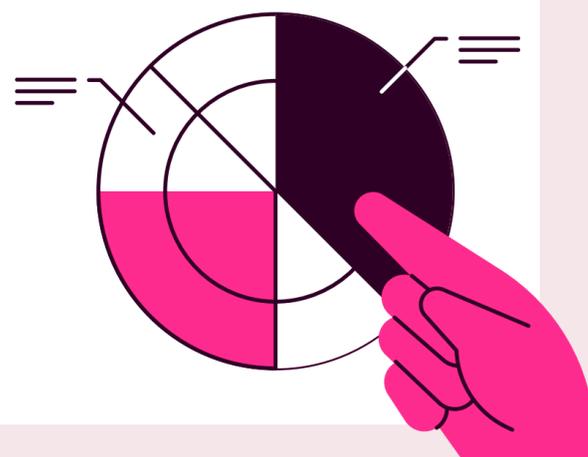
Normalmente a bonificação é paga a cada 6 meses ou no final do ano.

Formas de pagamento:

INDIVIDUALMENTE OU POR SETOR: o benefício é concedido com base na performance de cada colaborador durante um determinado período. O mesmo acontece quando a bonificação é paga de acordo com o resultado de um setor. A principal vantagem dessa opção é que o colaborador recebe um estímulo a mais para participar dos objetivos da empresa.

PARA TODA A EMPRESA: a empresa determina uma meta de lucro a ser cumprida e, caso ela seja alcançada, os funcionários recebem um percentual igual de PLR. Ou seja, independentemente da produtividade e do desempenho dos colaboradores, todos receberão o mesmo valor.

Valores: a lei deixa aberta a possibilidade de negociação entre empresa e a comissão de representantes de trabalhadores para se chegar ao percentual do lucro que será repassado aos colaboradores para atender às expectativas de todas as partes.



Quem tem direito à PLR:

Sim

- Trabalhadores do setor privado com registro em carteira, contratados temporariamente ou com contrato de experiência.
- Profissionais demitidos – eles devem receber a Participação nos Lucros e Resultados de forma proporcional, conforme os meses trabalhados.

Não

- Funcionários afastados por doença, acidente ou licença porque a lei entende que não houve contribuição para os resultados da organização.
- Estagiários



A PLR não tem natureza salarial

Por isso, não substitui o salário do colaborador no mês em que ela for paga e deve ser entendida como uma forma de recompensar o funcionário pelos resultados obtidos.

A bonificação não incide sobre as outras gratificações, adicionais ou comissões e nem sobre encargos trabalhistas.



Colaborador precisa pagar Imposto de Renda

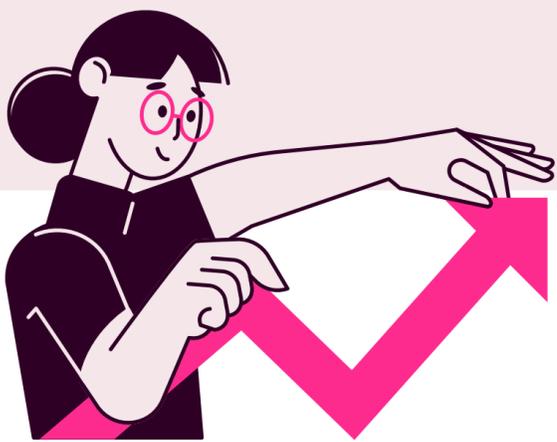
O imposto deve ser descontado na fonte, pelo empregador. Se o colaborador receber da empresa até R\$ 6.677,55 em participação nos lucros, ele será isento do imposto.

Saiba quando a PLR é obrigatória



Apesar de não ser uma bonificação obrigatória por lei, a **PLR pode ser garantida como um direito por acordos e convenções coletivas** de determinadas categorias profissionais.

- Os bancos, por exemplo, têm o dever de destinar 15% do seu lucro líquido para o pagamento de PLR, conforme determina a convenção coletiva dos bancários.
- A PLR também pode ter um valor fixo, determinado por convenção coletiva, e sem que haja a definição de metas a serem cumpridas.
- Importante ficar atento: as convenções ou acordos coletivos trazem o período para pagamento da PLR, como ocorrer no máximo até um determinado mês do ano.
- Em alguns casos, mesmo que não faça parte dos acordos coletivos, as próprias companhias têm em seus contratos com os funcionários ou no regulamento interno o pagamento de PLR.



Indicadores e metas para a PLR

Ter uma cultura de gestão orientada a dados faz toda a diferença para que o RH assuma seu papel estratégico. Sem dados, é impossível medir, por exemplo, a efetividade de ações de gestão de pessoas.

A SEGUIR ALGUNS INDICADORES MAIS UTILIZADOS PELAS EMPRESAS:



Lucro/Rentabilidade - é o valor que fica para o caixa da empresa, descontados os custos de manutenção, infraestrutura e pagamento de colaboradores, fornecedores e de impostos.



Redução de acidentes - essa taxa diz respeito ao número de acidentes que ocorrem na empresa e está relacionada ao setor de segurança no trabalho.



Redução de despesas - o corte de custos dispensáveis pode ter um impacto positivo na balança financeira da empresa.



Relação com clientes - feedbacks são essenciais para aperfeiçoar produtos e serviços. E a variação negativa deles, por exemplo, pode indicar a necessidade de mudanças na estratégia da empresa.



Desempenho pessoal - aqui podem entrar fatores como produtividade e atingimento de metas.



Performance - o quanto os colaboradores produzem é um indicador muito relacionado à motivação e engajamento.



Redução de horas extras - a quantidade de horas que os colaboradores passam a mais no trabalho indica que algo pode estar errado. A demanda está muito grande? O que é preciso mudar para que essa equação se equilibre?

E-BOOK GRATUITO

“People Analytics: um guia prático para o RH”

BAIXE AGORA!



flash

flash

2.

Checklist para implementar um programa de PLR de sucesso



Criar um programa de PLR sem planejamento e sem participação efetiva dos colaboradores pode atrapalhar os objetivos desejados para a marca empregadora.

Com esse checklist, fica mais simples implementar o incentivo sem prejudicar as finanças e o clima organizacional:

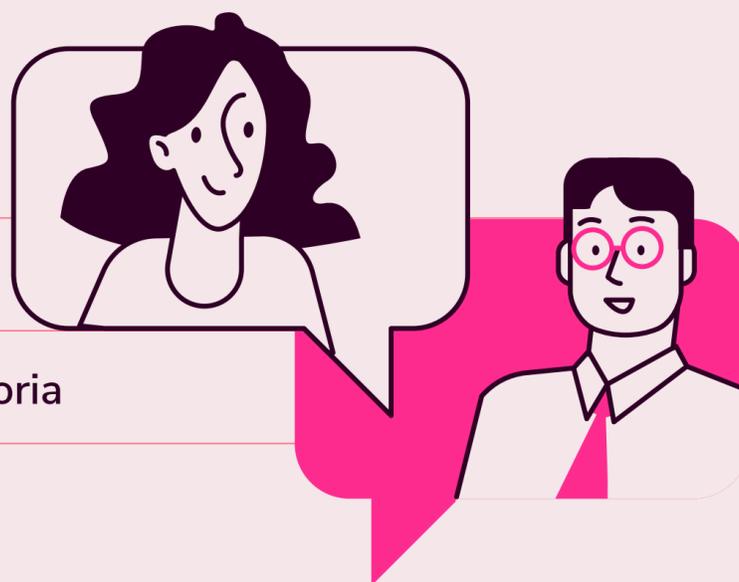


Crie uma comissão de implementação

De acordo com a lei, a PRL só pode ser implantada após a aprovação de uma comissão formada por representantes dos trabalhadores e da empresa, o que é fundamental para garantir que ela seja definida de maneira democrática.

QUEM FAZ PARTE DA COMISSÃO :

- Representantes da empresa
- Representantes dos funcionários
- Representante indicado pelo sindicato da categoria



COMO ATUA A COMISSÃO

- A empresa apresenta uma proposta para que a comissão dos funcionários e da empresa discutam
- Nesse proposta deve ter indicadores (ou não) de metas a serem cumpridas, valores a serem pagos ou a determinação de um valor fixo de pagamento, a forma de pagamento, as datas em que a PRL será paga, entre outros pontos
- Após todos estarem de acordo com as condições, a aprovação da proposta é votada



Busque apoio jurídico

Durante o desenvolvimento do programa, busque apoio jurídico para garantir que ela esteja de acordo com a legislação em vigor



Defina regras claras para a PRL

É responsabilidade da empresa definir, em conformidade com o que determinam acordos e convenções coletivas, pontos como: metas individuais ou por setor, percentual recebido, entre outros pontos já citados. Definir regras claras deixa os funcionários mais seguros quanto à transparência da empresa no pagamento



Seja transparente no processo de implementação

Durante todo o processo de implementação da PLR, é essencial que a empresa seja transparente com os colaboradores. Além de deixar claras as definições dos critérios para o pagamento, os colaboradores precisam entender em que situações ele pode não ser pago, a data e forma de pagamento. Também ajuda ter um canal disponível para tirar dúvidas



Engaje seus funcionários

Os colaboradores têm um papel fundamental na participação dos lucros. Por isso, aproveite o incentivo para motivar e engajar os empregados. Mais do que reforçar as metas que precisam ser batidas para que a PLR seja paga, os funcionários precisam entender que o sucesso depende diretamente do lucro da empresa. E aí é que entra um desafio para as lideranças: elas precisam equilibrar as expectativas da equipe com a pressão pelo cumprimento de metas para que ela nunca seja maior do que a motivação para conquistá-las.

A empresa não teve lucro. E agora?

Nesse caso, é preciso manter uma comunicação objetiva. Os colaboradores precisam ter em mente que, caso não haja lucro, a PLR não será paga.

Para que sintam que fazem parte do processo, devem ter acesso a indicadores parciais do desempenho da empresa. Isso pode ajudar no gerenciamento de performance e também a trazer transparência para o processo.

De qualquer forma, mesmo que o pagamento da bonificação não aconteça, as lideranças devem estar preparadas para mostrar para as equipes os motivos _que podem ser fatores internos ou externos, de mercado. E, a partir daí, traçar um plano para que no próximo ano os resultados possam ser comemorados.

E-BOOK GRATUITO

“Tudo o que você precisa para criar uma estratégia de remuneração eficiente”



BAIXE AGORA!

O guia completo da política de remuneração



flash people

3.

5 vantagens para a marca empregadora

A PLR é uma ótima ferramenta para fortalecer uma empresa como marca empregadora. Confira os benefícios desta bonificação para o employer branding



Incentiva a produtividade e o aumento nos lucros

A possibilidade de receber uma premiação é um fator que motiva os colaboradores. O engajamento tem reflexos na produtividade e lucratividade da empresa. Incluir os colaboradores no planejamento das metas e manter um canal de diálogo é essencial para que eles se sintam parte do processo, compreendam quais objetivos precisam alcançar e possam se sentir apoiados para atingir o propósito.

Não onera a folha de pagamento

Uma das principais vantagens fiscais da PLR é que ela não é tributada, ou seja, não pesa na folha de pagamento das empresas. Outro benefício é que empresas tributadas pelo Lucro Real podem deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados.



Melhora a qualidade de serviços e produtos

Com o cumprimento das metas vinculadas ao pagamento da PLR, é comum que as empresas experimentem melhorias na qualidade dos serviços e produtos e, claro, na performance dos colaboradores. Além disso, o lucro pode ser reinvestido em infraestrutura adequada, melhores insumos e capacitação dos colaboradores, pontos essenciais para o desenvolvimento do negócio.

Favorece o engajamento dos colaboradores

Receber uma recompensa pelo trabalho é um estímulo e tanto para que os colaboradores se tornem mais motivados e engajados. Com o estabelecimento de metas, outro movimento natural é que as equipes se tornem mais autorresponsáveis e colaborativas. Por exemplo, os próprios trabalhadores acompanham e incentivam os resultados uns dos outros, além de analisar suas próprias metas. Isso impacta na produtividade como um todo e também contribui para a formação de times com senso de autogestão.



Ajuda na atração e retenção de talentos

Profissionais que se sentem valorizados e que encontram a possibilidade de crescimento profissional não buscam outras oportunidades de trabalho. O que contribui para a redução da rotatividade na empresa. Além disso, a oferta de PLR funciona como um diferencial para atrair talentos.

Conheça cases de sucesso de empresas que fortaleceram seu **employer branding com a PLR:**

Klabin abre compra de ações com PLR

A Klabin ofereceu aos seus 17 mil funcionários a possibilidade de fazer parte de um programa de compra de suas ações, usando parte dos valores recebidos pela PLR.

Por meio da iniciativa, que teve início em 2022, trabalhadores em postos operacionais tiveram a opção de converter até 10% da PLR em ações da empresa, que é a maior produtora e exportadora de papéis para embalagens do país.

Antes do projeto, a opção estava disponível apenas para cargos de nível de coordenação até executivo, com percentuais de conversão sobre a bonificação variáveis, a depender do cargo.

Foi preciso fazer uma força-tarefa para promover a educação financeira entre os colaboradores para explicar critérios, vantagens e desvantagens do mercado de ações. Mas o resultado foi positivo: a adesão inicial foi de 30%, considerando a base total de funcionários, com expectativa de chegar a 50%.

Bonificação recorde fortalece Mercedes na Alemanha

A Mercedes desembolsou € 678,9 milhões (aproximadamente R\$ 3,83 bilhões) em participação nos lucros para seus 93 mil funcionários na Alemanha, em 2022.

Cada um deles ganhou € 7,3 mil (aproximadamente R\$ 41,2 mil na cotação atual), um recorde histórico para a montadora.

Segundo o RH, o resultado é uma consequência da dedicação e do comprometimento dos funcionários que se superaram mesmo com o cenário desafiador dos últimos anos.



Fontes

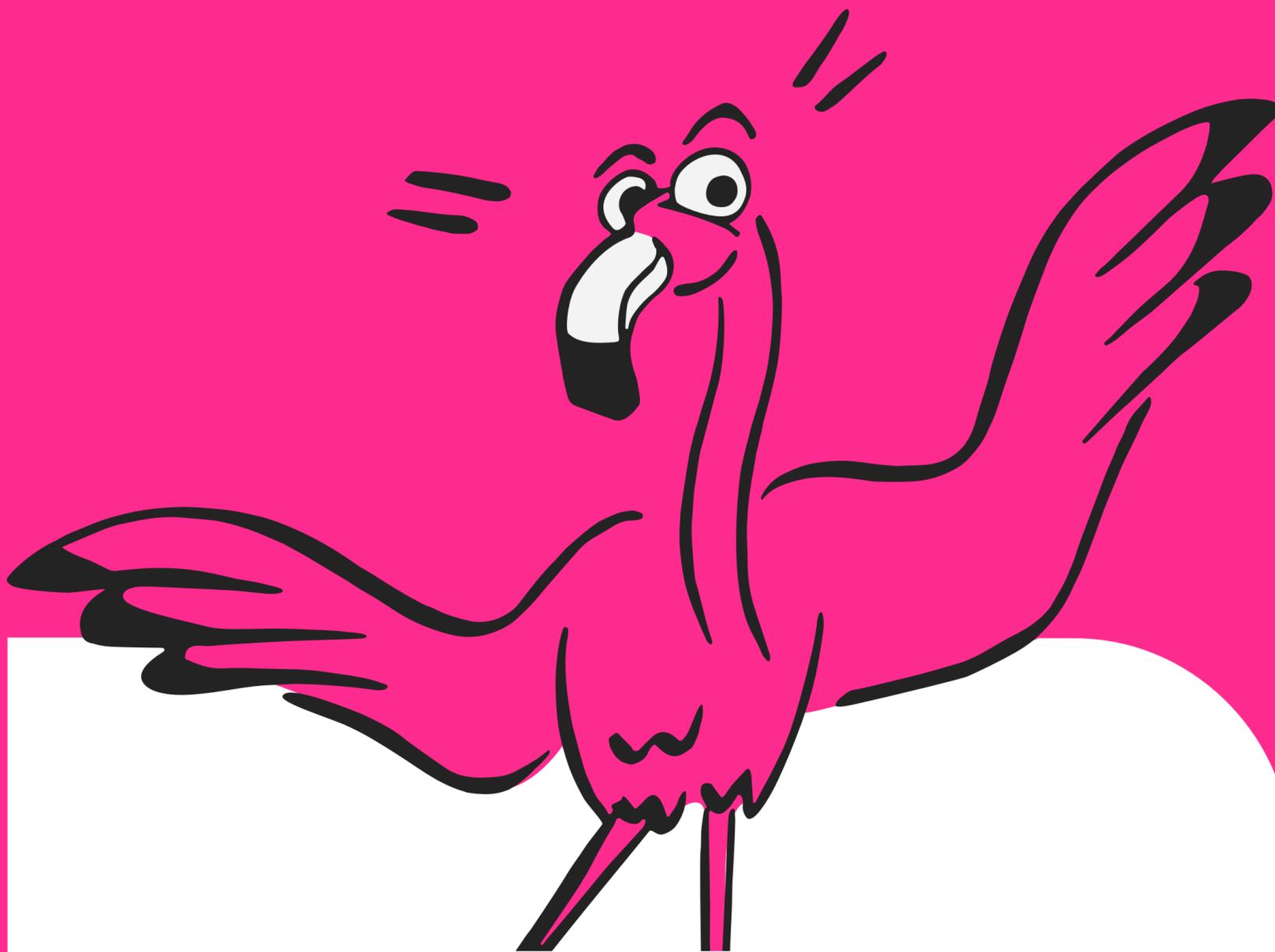


[Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados das Empresas - 2005 - DIEESE](#)

[Participação nos lucros aumenta a produtividade e a satisfação dos funcionários - Harvard Business Review](#)

[Klabin na mídia](#)

[PLR: os seus funcionários merecem participação nos lucros?](#)



Conheça a Flash

Oferecemos soluções inovadoras para transformar as rotinas de trabalho dentro das empresas. Além de uma plataforma que une benefícios flexíveis com despesas corporativas, temos uma ferramenta completa de gestão para o RH.

[CLIQUE E LIBERTE-SE](#)

flash