

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Chegamos à fase do ano da "conficção" dos orçamentos para 2015....

O PLR é uma excelente ferramenta de gestão para a motivação dos empregados da sociedade, pois traz em sua norma a possibilidade de se remunerar o empregado com verbas não sujeitas à tributação do INSS e dedutíveis para fins de IRPJ e CSLL, a qual, se bem utilizada, pode gerar benefícios para ambas às partes.

Abordaremos alguns tópicos sobre o PLR, dada a quantidade de questões que o programa ainda traz, sejam por dúvidas na redação da norma, sejam pelos julgados nos tribunais administrativos e judiciais em matéria tributária e trabalhista.

- 1) O programa serve tanto para lucros quanto para resultados, estes últimos não necessariamente ligados ao lucro gerado pela empresa, mas metas de produtividade, como por exemplo, redução de perdas;
- 2) É necessário que elas sejam claras e objetivas. Em que pese a dificuldade de entendimento dos limites disto, podemos dizer que a parcela paga baseada no uso do poder discricionário do responsável para avaliar o funcionário deverá ser tributável, o que, convenhamos, não é uma prática muito saudável;
- 3) Por sua vez, pode não ser claro para o fisco, mas sim para o empregador e o sindicato, sendo a homologação suficiente;
- 4) Participação do sindicato nas negociações. Tema polêmico. Deixamos a pergunta: Se o membro do sindicato não participou, mas houve a homologação, ocorreu ou não esta participação? Há decisões favoráveis sobre o tema;
- 5) O PLR para administradores é indedutível;
- 6) Metas não constantes no PLR não são dedutíveis;

- 7) Data para protocolo: por não ter sido tema tratado na lei, os julgados variam entre o ano anterior, junho do ano de competência ou setembro, caso a empresa comprove que as negociações estavam em curso.
- 8) Valores máximos a serem pagos: A lei não restringiu e há poucas decisões sobre a matéria. A decisão contra o contribuinte é, a nosso ver, fraca de fundamentação, mas como muitos somente leem a ementa, vira um problema...
- 9) Obrigação de extensão do programa para todos os funcionários. Em que pese o legislador não tenha determinado tal obrigação, os sindicatos têm sido bastante intransigentes com o tema.
- 10) Por último e mais polêmico: necessidade de homologação sindical: tem isto o fim de proteção do empregado contra a pressão do empregador. Ocorre que por vezes os sindicatos extrapolam nas negociações buscando interesses pouco legítimos. Há decisão judicial no sentido disto não ser obrigatório, mas não nos parece que tal procedimento possa ser usado sem ponderação, mas tão somente em casos limites.

Plinio J. Marafon

Roberto P. Fragoso