



**CENTRO UNIVERSITÁRIO DR. LEÃO SAMPAIO**  
**CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**PEDRO HENRIQUE PINHO MOREIRA**

**UMA VISÃO SOBRE A PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

**JUAZEIRO DO NORTE – CE**  
**2019**

**PEDRO HENRIQUE PINHO MOREIRA**

**UMA VISÃO SOBRE A PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

Trabalho de Conclusão de Curso - Artigo Científico - apresentado como requisito para a obtenção de nota na disciplina TCC do Curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Leão Sampaio – UniLeão.

**Orientadora:** Profa. Me. Ana Marília Oliveira

**JUAZEIRO DO NORTE - CE  
2019**

**PEDRO HENRIQUE PINHO MOREIRA**

**UMA VISÃO SOBRE A PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

Trabalho de Conclusão de Curso - Artigo Científico - apresentado como requisito para a obtenção de nota na disciplina TCC do Curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Leão Sampaio – UniLeão.

**Aprovação:** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**Banca Avaliadora:**

\_\_\_\_\_  
Profa. Me. Ana Marília Oliveira Barbosa (Orientadora)

\_\_\_\_\_  
Prof.(a) (Avaliador(a))

\_\_\_\_\_  
Prof.(a) (Avaliador(a))

**Juazeiro do Norte - CE  
2019**

# UMA VISÃO SOBRE A PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Pedro Henrique Pinho Moreira<sup>1</sup>

Ana Marília Oliveira Barbosa<sup>2</sup>

## RESUMO

Tendo em vista o cenário econômico atual, diversas empresas estão buscando formas de aumentarem seus lucros e melhorarem seus resultados sem precisar utilizar medidas drásticas. Muitas delas estão conseguindo alcançar suas metas através da Participação nos Lucros e Resultados – PLR, que é uma ferramenta de incentivo ao trabalhador com base em uma remuneração extra, no intuito de motivá-lo para que atinja as metas estipuladas pela entidade. O presente artigo tem como objetivo abordar a importância sobre a utilização da PLR e, por consequência, chegar ao fim de um período com resultados financeiros e operacionais positivos, como o lucro. É realizada uma análise sobre os pontos positivos e negativos que a adoção dessa prática traz tanto para o empregado como para o empregador. Ao final do estudo, constatou-se que quando aderido à PLR, as empresas tendem a ganhar mais com a motivação dos empregados e incentiva diretamente a economia com a utilização da premiação dos trabalhadores por terem conseguido alcançar suas metas, de forma que torna-se altamente vantajosa a adoção da PLR para as empresas que buscam atingir seus resultados e aumentarem seus lucros com a participação intensa de seus trabalhadores.

**Palavras-chave:** Participação nos Lucros e Resultados. Resultados. Financeiros. Empregado.

## ABSTRACT

Given the current economic scenario, several companies are looking for ways to increase their profits and improve their bottom line without having to use drastic measures. Many of them are achieving their goals through Profit Sharing - PS which is a tool to incentivize the employee based on extra remuneration in order to motivate him to reach the goals stipulated by the entity. This article aims to address the importance of using PS and, as a consequence, to reach the end of a period with positive financial and operating results such as profit. . An analysis is made of the positive and negative points that the adoption of this practice brings to both the employee and the employer. At the end of the study, it was found that when PS is adhered to, companies tend to gain more from employee motivation and directly encourage the economy by using workers' reward for achieving their goals, so that it becomes highly PS adoption is advantageous for companies that seek to achieve their results and increase their profits with the intense participation of their workers.

**Keywords:** Profit Sharing; results; financial; employee

---

<sup>1</sup> Concluinte do curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio-UNILEÃO em Juazeiro do Norte- CE E-mail: pedroh.pm@hotmail.com.

<sup>2</sup> Orientadora Profa. Me. em Desenvolvimento regional sustentável e Docência de Ensino Superior E-mail: marilia@leaosampaio.edu.br.

## 1. INTRODUÇÃO

Diante do cenário econômico atual, constata-se que com a capacidade financeira e operacional das empresas está cada vez mais difícil de manter uma estabilidade em relação ao alcance de resultados que a própria entidade propõe em relação a um certo período. Contudo, algumas dessas empresas conseguem atingir seus objetivos de uma forma pouco conhecida, a Participação nos Lucros e Resultados, também conhecida como PLR. Essa prática consiste em premiar os colaboradores da empresa que se esforçaram e contribuíram para chegar o resultado esperado: o lucro. Portanto, quando existe a condição de receber uma premiação caso atinja os resultados esperados da corporação, o funcionário se esforçará mais para que isso se torne possível e receba a sua participação no feito. Diante disso, fica claro que devemos aprofundar mais a atenção dos empresários para adquirir tal prática.

Várias empresas de grande porte, de diversas áreas de atuação, estão aderindo à prática como maneira de atingir, ou em outros casos, aumentarem seus lucros com base em suas próprias projeções para o exercício. A adoção da PLR, quando utilizada de forma estratégica, podendo variar as formas de premiação, costuma trazer os resultados financeiros superiores ao esperado.

Porém, não que se destaca esse conceito na seara das empresas, apenas em grandes corporações que exibem com demasiado orgulho seus resultados positivos, enquanto a classe trabalhista comemora com seu salário adicional.

Com base no exposto, propõe-se com esse estudo bibliográfico, com base em pesquisas em livros, leis e artigos relacionados, com abordagem qualitativa, em que a mesma expôs apenas dados não quantificados, responder à seguinte indagação: O que a PLR traz de vantajoso para as empresas, a classe trabalhadora e a união quando utilizada? E conseqüentemente tem como objetivo demonstrar a importância da PLR como ferramenta de obtenção de resultados favoráveis às empresas através de incentivos extrassalariais aos empregados, apresentar as devidas vantagens às partes e uma breve análise de seu papel para a sociedade.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

A participação nos lucros e resultados, ou PLR, é um benefício extrassalarial dado aos empregados quando a entidade em que trabalha atinge seu resultado esperado para o período determinado: o lucro.

A PLR é um pagamento que foi efetuado por seu empregador ao empregado, que por contrato ou acordo entre as partes ou lei relacionada, a qual a remuneração foi através de sua contribuição para que a entidade em que trabalha atingisse o resultado estipulado. (MARTINS, 2007).

A PLR está contida na Constituição Federal de 1988, art. 7º, inciso XI:

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,1988)

Atualmente, também está regulamentada na LEI No 10.101, de 19 de dezembro de 2000, com alterações previstas na Lei Nº 12.832, de 20 de junho de 2013, no qual a primeira lei trata de seu conceito e regulamentação e a segunda, de alterações na sua regulamentação quanto ao acordo de pagamento e sua tributação.

Logo, constata-se que a prática é devidamente regulamentada pelas normas brasileiras que é adotada por várias empresas no intuito de melhorar seus resultados e auferir lucros durante um período determinado.

#### 2.1.1 ORIGEM DA PLR

A prática da Participação Nos Lucros e Resultados pode ser considerada uma prática recente no cenário mundial. Porém, existem indícios que a PLR foi utilizada em várias ocasiões no passado. Na era de Napoleão, este se dispôs a garantir a repartição do lucro de um teatro francês de comédia com seus funcionários. (GOMES, 2010)

Ainda na visão de Gomes (2010), a Igreja Católica teve participação importante na difusão e incentivo desse benefício no final do século XII, visando a partilha do lucro com a classe operária, tendo forte influência no século XX, logo após da crise de 1929.

A Igreja Católica, por meio do Papa Pio XI, apresentou a Encíclica *Quadragesimo Anno*, de 1931, documento que afirma que a PLR é uma forma de evitar o comunismo no mundo e uma forma de justiça social através do relato:

Ora, nem toda a distribuição de bens e riquezas entre os homens é apta para obter totalmente, ou com a devida perfeição, o fim estabelecido por Deus. É necessário que as riquezas, em contínuo incremento com o progresso da economia social, sejam repartidas pelos indivíduos ou pelas classes particulares, de tal maneira que se salve sempre a utilidade comum, de que falava Leão XIII, ou, por outras palavras, que em nada se prejudique o bem geral de toda a sociedade. Esta lei de justiça social proíbe que uma classe seja pela outra excluída da participação dos lucros (...). Cada um deve, pois, ter a sua parte nos bens materiais; e deve procurar-se que a sua repartição seja pautada pelas normas do bem comum e da justiça social. (PAPA PIO XI, 1931).

Porém, apenas um posicionamento da Igreja não era o suficiente para que fosse admitido como direito dos trabalhadores, era necessário algo concreto na forma jurídica que pudesse dar início a esse benefício.

A PLR, na forma regulamentada, surgiu em 1919 na Constituição de Weimar na Alemanha, em seu inciso IX do artigo 123. Porém, os empregadores da época alegavam ser impossível adotar a prática devido à situação econômica atual. (GOMES, 2010).

A partir desses fatos, a PLR começava a tomar forma em caráter jurídico e mundial, em que começava a ser difundido no mundo todo tal prática, no intuito de aumentar a capacidade operacional e financeira das empresas, de modo que também melhorasse a qualidade financeira de seus empregados.

### 2.1.2 Origem no Brasil

Segundo Gomes (2010), no Brasil, a PLR surgiu no cenário junto à Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, em seu artigo 621, em seguida, na Constituição de 1946. Porém, em ambos os casos não obteve grande êxito devido o fato que os empregadores se recusavam a pagar na época.

Apesar de sua breve regulamentação, o cenário econômico na época não colaborava para a adoção da prática de imediato, tornando, assim, a PLR como prática inviável para o momento.

Já no inciso IV, art 157 da Constituição de 1988, é garantido que a PLR é direito dos trabalhadores e obrigam os empregadores a cumpri-la como ferramenta social, porém, no mesmo artigo que o garante, determina que haja uma regulamentação própria. (BRASIL, 1988)

Apesar de já existir no contexto jurídico, a PLR precisava de algo concreto para sua devida regulamentação. Uma lei própria que ficasse responsável de garantir os direitos e deveres de ambas as partes na prática.

As primeiras Medidas Provisórias vieram em 1994, visando a forma de remuneração como a primeira MP 794/94. Por fim, vieram as próprias leis citadas anteriormente, como a Lei nº 10.101/00 e Lei nº 12.832/13 garantindo o benefício. (BRASIL, 1994)

### 2.1.3 Regulamentação

Em 1994, a PLR passou a ser regida por mais de 75 Medidas Provisórias até o ano de 2000, quando foi promulgada a Lei nº 10.101, nela são citados os principais pontos: Garantia, ser desvinculado da remuneração, não incorporando o salário, e principalmente que só será paga se houver resultados, como as metas atingidas, por exemplo. (BRASIL, 2000)

Na referida lei, em seu parágrafo primeiro do seu segundo artigo, apresenta o seguinte texto:

Art. 2º (...)

§ 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

II - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente. (BRASIL, 2000)

Constata-se que a PLR precisaria, necessariamente, de uma diretriz para que seja alcançada, podendo ser o lucro ou um objetivo estabelecido previamente.

Quanto à Lei Nº 12.832/13, que altera artigos da lei 10.101/00, tem por objetivo a regulamentação quanto à tributação na fonte pelo imposto de renda do trabalhador com base em sua remuneração ganha pela participação.

Depois de vários anos e várias tentativas de sua regulamentação, surgia de forma mais definida a Participação nos Lucros e Resultados, garantindo aos trabalhadores os seus direitos e deveres quando fechado o acordo entre as partes.

#### 2.1.4 Obrigatoriedade

Apesar de ser regulamentada, a Participação nos Lucros e Resultados não é obrigatória, pois ela é fruto de acordos ou convenções sindicais, regida pelo Art 2 da Lei 10.101/00:

Art. 2º A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo: (...)

I - comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

II - convenção ou acordo coletivo. (BRASIL, 2000)

Diante de todos os benefícios que a PLR tem, a obrigatoriedade é algo que possa passar a ser incluído caso as empresas comecem a adotar a prática, ainda que o cenário econômico não seja totalmente favorável à prática.

#### 2.1.5 Como Funciona a PRL?

A Participação nos lucros e resultados, como o próprio nome sugere, funciona resumidamente da seguinte maneira: o empregado se esforça em atingir o objetivo da empresa durante um período e recebe uma gratificação pelo feito. Primeiramente, é realizado o acordo entre as partes (empregado e empregador) quanto aos objetivos que devem ser alcançados como produtividade, metas, prazos, lucros e etc., segundo a LEI 10.101 do ano 2000 (BRASIL, 2000).

Após o acordo firmado, cabe ao empregado se esforçar para que durante o período definido o objetivo seja alcançado. Caso seja alcançado, cabe ao empregador pagar ao empregado o valor firmado conforme acordo, caso não seja alcançado, o trabalhador não ganha. Seja por resultados setoriais ou pelo lucro, a PLR será definida pelo seu atingimento e distribuição pelo acordo entre as partes.

#### 2.1.6 Formas de Remuneração

O Pagamento da PLR não deve ser considerado como substituição ou complemento da remuneração devida a qualquer empregado, nem constituindo base de cálculo para tributos trabalhistas, com base no art 3º da Lei 10.101/00, no § 2º do mesmo artigo, não é permitido o pagamento superior a duas vezes em um ano civil, ou seja, a PLR só poderá ser utilizada duas

vezes ao ano. Muitas empresas costumam fazer a cada semestre, tendo basicamente a primeira como incentivo e a segunda como recompensa.

Quanto ao pagamento pela entidade, é muito comum utilizar-se da remuneração variável, em que as variáveis serão o índice de produtividade, economia, aproveitamento e gestão de gastos por setor.

Por isso, cabe à empresa realizar o levantamento de quais setores produziram mais e quais menos, e aplicar a remuneração proporcionalmente à contribuição de cada setor. (§1º art 2º lei 10.101/00)

## 2.2 GANHOS COM A ADESÃO DA PLR

### 2.2.1 A PLR como instrumento de incentivo aos trabalhadores

Para Chiavenato (2009), o envolvimento com a causa é vital para que o desempenho próprio do trabalhador atinja índices maiores. Um valor a mais no salário do empregado é fundamental para que se sinta mais satisfeito no trabalho em si e no seu desempenho operacional.

Com base na situação econômica atual, diversas empresas estão aderindo à prática pelo fato que se há uma motivação ao trabalhador, o objetivo da empresa pode ser alcançado, caso seja, o trabalhador será recompensado monetariamente. Podemos imaginar como um ciclo, usando o exemplo de duas PLR's por ano: O empregador, no início do exercício social, estipula um objetivo a ser alcançado ao final do ano. Com base em seus demonstrativos financeiros, ao meio desse período, caso observe que esteja no caminho certo, o empregador incentiva o trabalhador com uma parte do valor acordado e no final do período, caso o resultado seja positivo, conforme a convenção sindical, o empregador irá pagar ao trabalhador o valor restante da PLR, como forma de recompensa por sua contribuição no feito alcançado. O trabalhador recebe sua recompensa, um novo ano se inicia, novas metas são estipuladas e uma provável PLR está em disputa.

Visto que se o trabalhador tiver uma recompensa extra salarial, caso ele se esforce a alcançar as metas estabelecidas, o mesmo tende a se comprometer com a causa, podendo, assim, trazer um benefício operacional para empresa, e um benefício financeiro para si. É vital para o empregado que ele tenha conhecimento que os seus benefícios dependem do sucesso da operação da empresa, podendo, assim, estarem mais dispostos a colaborar para que o sucesso continue acontecendo, segundo Chiavenato (2009).

### 2.2.2 Vantagens da PLR

Pode-se citar diversas vantagens tanto para os empregados quanto para os empregadores. Hoje em dia, todas as empresas estão buscando ficar mais organizadas para que sua gestão seja íntegra. Para que isso ocorra, é necessário um comprometimento dos trabalhadores, estipular uma recompensa para que uma empresa feche o ano no azul é necessário planejamento e organização. Com a implantação da PLR, a empresa tende a incentivar os funcionários a seguirem à risca os procedimentos estabelecidos por ela, visando, assim, aumentar a probabilidade de atingir o lucro. Durante o decorrer do ano, a PLR vai servir de incentivo aos trabalhadores para que continuem mantendo o foco no resultado.

De certa forma, essa parceria entre a empresa e o empregado pode melhorar o clima organizacional em um todo, pois o empregado percebe que a empresa se preocupa com ele, e que de certa forma retira uma parte do lucro recebido para compartilhar com quem colaborou.

Em casos que a remuneração pode variar conforme os setores, pode haver um maior comprometimento de cada setor para que possa aumentar sua produtividade, consequentemente aumentando seu percentual de participação na PLR. E quando percebem que estão no caminho certo, a empresa busca mais ideias para melhorar ainda mais sua produtividade para continuar inovando. E a PLR tem uma porcentagem fundamental na causa das grandes Empresas como a Dudalina, M Dias Branco e a Volvo, a última chegou a pagar cerca de R\$ 30.000,00 a cada funcionário. (SILVA, 2013)

Para o trabalhador, a questão financeira é crucial na questão de incentivo à produtividade. Haja vista que quando o trabalhador pode receber um salário a mais, ele se compromete com o seu trabalho, e já pode planejar qual destino esse valor irá tomar caso ele receba, muitos podem usar para poupar, viagem, gastos extras, etc. Afinal, quem também pode sair ganhando com tudo isso é a economia local.

Por isso, a PLR pode ser considerada como um benefício mútuo, onde todo mundo sai ganhando, seja o empregador com sua equipe motivada, seja o empregado com um extra na sua conta bancária, seja o governo arrecadando em tributos quando esses valores movimentam o comércio. Pode se imaginar que daqui a alguns anos o comércio realizará projeções de vendas para períodos que os trabalhadores recebem PLR, assim como períodos similares ao pagamento do décimo terceiro salário, haja vista que o 13º é um direito de todos, segundo a Lei 4.090/62 (Brasil, 1962).

Outra grande vantagem ao empregado é relacionado a sua tributação, haja vista que a PLR não é base de cálculo para encargos trabalhistas, presentes no art. 28, § 9º e alínea "j" da

Lei nº 8.212/1991 e art. 15, § 6º da lei nº 8.036/1990.). Com isso, o empregado não se preocupará em recolher INSS referente a essa operação, e o empregado, com uma dedução a menos, poderá aproveitar ainda mais o valor de sua PLR. Porém, conforme o § 5º do art. 3º da Lei 12.832/13, será tributada pelo imposto de renda conforme quadro abaixo:

TABELA 1

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS  
TABELA DE TRIBUTAÇÃO EXCLUSIVA NA FONTE

<u>VALOR DO PLR ANUAL (EM R\$)</u>	<u>ALÍQUO</u>	<u>PARCELA A DEDUZIR DO IR (EM R\$)</u>
<u>de 0,00 a 6.000,00</u>	<u>0%</u>	<u>=</u>
<u>de 6.000,01 a 9.000,00</u>	<u>7,5%</u>	<u>450,00</u>
<u>de 9.000,01 a 12.000,00</u>	<u>15%</u>	<u>1.125,00</u>
<u>de 12.000,01 a 15.000,00</u>	<u>22,5%</u>	<u>2.025,00</u>
<u>acima de 15.000,00</u>	<u>27,5%</u>	<u>2.775,00</u>

(Anexo à Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000)

## 2.3 PROBLEMAS QUE A PLR PODE TRAZER

### 2.3.1 No Âmbito Organizacional

Apesar das demais vantagens apresentadas acima, observa-se que a Participação nos Lucros e Resultados pode trazer algumas adversidades quanto ao clima organizacional da empresa, de acordo com Coutinho (2009), entende-se que por mais que a empresa passe a adotar a prática, talvez não seja tão vantajoso para a classe trabalhadora, pois pode ocorrer do

trabalhador se esforçar demais para atingir uma meta estabelecida, mas, em contrapartida, receber um valor irrisório ao seu esforço, podendo assim ser desfavorável para o mesmo.

Coutinho (2009) também defende que o percentual do lucro, a ser destinado ao pagamento da PLR, deve crescer em conjunto com o percentual de crescimento do lucro em um período, ou seja, se o lucro aumentou 5% em relação ao ano passado, deve crescer 5% o percentual da PLR.

Quanto à motivação do trabalhador, para Gass (2016), "... a exigência por metas pode gerar uma grande pressão no trabalhador para que desenvolva o seu labor, por isso não se pode afirmar que sempre que a PLR se fizer presente o empregado estará motivado". Compreende-se, então, que mesmo com o incentivo por parte da PLR, existe a possibilidade da empresa não atingir seu objetivo por parte de motivação do trabalhador.

### 2.3.2 As Implicações Previdenciárias da PLR

A PLR, no que pode ser vantagem a uma parte, pode estar sendo desvantajoso com outra: no caso da isenção previdenciária, com base no art. 28, § 9º e alínea "j" da Lei nº 8.212/1991 e art. 15, § 6º da lei nº 8.036/1990.) Haja vista que no cenário atual está sendo bastante discutido a questão da previdência em face ao rombo que chega na casa dos bilhões, de acordo com EXAME (2019). Juntando um fato a outro, entende-se que com a não dedução de impostos para o Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS) na PLR, o governo deixaria de arrecadar uma quantia que poderia melhorar sua situação.

Portanto, por mais que a PLR ofereça mais vantagens do que desvantagens, sempre um sairá parcialmente perdendo, entre eles o próprio governo. Por mais que na Lei 10.101/00 o governo arrecade pelo Imposto de Renda, o valor não chega a ser considerável, pois, conforme tabela apresentada acima, a base de cálculo é muito alta (R\$ 6.001,00 em vista do salário-mínimo base de 2019 que é R\$998,00, com base no Decreto-Lei 9661/2019).

Logo, constata-se que a PLR poderia estar ajudando o governo frente às dificuldades apresentadas acima, sugerindo que o governo passasse a revisar sua tributação na PLR, tendo em vista melhorar sua arrecadação em face aos valores que muitas empresas estão passando aos trabalhadores atualmente, como sua participação nos Lucros e Resultados. Porém, não teria a aceitação da classe trabalhista.

### **3 METODOLOGIA**

A Metodologia aplicada a este artigo consistiu em uma pesquisa bibliográfica, baseada em consultas a livros, artigos, notícias e legislações relacionadas ao assunto apresentado.

A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem porém pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta (FONSECA, 2002, p. 32).

O estudo utilizou-se de uma abordagem qualitativa. O foco consistiu em fatos não numéricos. A pesquisa qualitativa se preocupa com características que não podem ser explanadas de forma quantificada. (FONSECA, 2002)

O pesquisador, ao utilizar de uma pesquisa qualitativa, preocupa-se com o conhecimento aprofundado da sociedade, de uma região, local, fato histórico, sem se ater aos dados numéricos (GOLDENBERG, 2004, p. 14).

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante das notícias relacionadas à economia, em que o cenário brasileiro está caminhando a passos curtíssimos, algumas empresas estão inovando nas suas operações e aderindo à PLR, simplesmente pelo fato que atualmente uma empresa cresce não só por produzir mais ou vender mais, mas pela conclusão que ela está sabendo gerir os seus recursos de maneira correta, onde todos os seus empregados estão comprometidos em terminar o ano com os resultados financeiros positivos e seus objetivos alcançados.

Mas o que elas têm em comum não é o fato que são grandes empresas, mas sim que elas querem continuar crescendo e por isso necessitam do comprometimento dos envolvidos. A questão não está em diretamente repartir o lucro, caso haja. Existem várias formas de incentivo e recompense, não com base nos lucros, mas com base nos resultados obtidos em uma empresa. Podemos tomar como suposição empresas que recompensam seus setores de

controladoria por obterem resultados positivos em auditoria externa, comprovando seu foco em conjunto.

A questão é que quanto mais próxima do empregado a empresa estiver, ele irá colaborar com os valores da empresa. Quando além de uma boa relação Patrão-Empregado existe um sistema de colaboração mútua, a possibilidade da relação melhorar aumenta. A Participação nos lucros e resultados tende a ser mais comum na sociedade atual quando as empresas buscam melhorar sua produtividade e os empregados buscam obter uma renda a mais no fim do ano.

Portanto, independente do que for acordado com os empregados, quando você está confiando na produtividade dele e recompensando caso o trabalho dele resulte em resultados positivos para empresa, seja qual for o porte da empresa, as metas estipuladas por elas terão uma maior probabilidade em serem alcançadas.

Então, entende-se que a Participação nos Lucros e Resultados é uma medida altamente vantajosa para ser adotada em uma empresa, independente de seu porte, pois é uma prática de visão que busca unir esforços para obter resultados favoráveis em um período e aumentar o comprometimento dos trabalhadores para o atingimento dos objetivos estipulados da empresa, tendo em vista que é algo novo no cenário atual, e pode ser melhorado seu entendimento gradativamente, deixa-se, então, o assunto em aberto para futuros estudos complementares sobre o assunto.

## **REFERÊNCIAS**

BRASIL, **LEI Nº 10.101 DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000**. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Disponível em <[www.senado.gov.br](http://www.senado.gov.br)>. Acesso em fevereiro de 2019

BRASIL, **LEI Nº 12.832, DE 20 DE JUNHO DE 2013**. Altera dispositivos das Leis nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, e 9.250, de 26 de dezembro de 1995, que altera a legislação do imposto de renda das pessoas físicas.

BRASIL, **LEI Nº 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990**. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências.

BRASIL, **LEI Nº 4.090, DE 13 DE JULHO DE 1962**. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores.

BRASIL, **LEI Nº 8.212, DE 24 DE JULHO DE 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências.

BRASIL, **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 794, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1994**. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas e dá outras providências.

COUTINHO, Diana. **PLR no Brasil ainda é um desafio**, Revista Desafios do Desenvolvimento, **Ano 6 . Edição 48 - 10/03/2009**

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização**: Editora Manole ,2009

EXAME. **Rombo da previdência de militares cresce mais que déficit do INSS**: Revista EXAME, Editora Abril, 2019 disponível em <https://exame.abril.com.br/economia/rombo-da-previdencia-de-militares-cresce-mais-que-deficit-do-inss/>

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila

GASS, Caroline Ana. **Uma visão sobre a participação de lucros e resultados**. Artigo científico 2016. Disponível em

[https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigo\\_cientifico\\_-\\_plr.pdf](https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigo_cientifico_-_plr.pdf) acesso em abril de 2019

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record, 2004

GOMES, Maíra Neiva. **Participação nos lucros e resultados (PLR). Instituto em favor do trabalho ou do capital?**, 2010. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/14190/participacao-nos-lucros-e-resultados-plr/2>

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Atlas, 2007

PIO XI, PAPA. **Carta encíclica *Quadragesimo Anno***. Vaticano. 1931

SILVA, Cleide. **Empregado da Volvo terá PLR de R\$ 30 mil**. Disponível em <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,empregado-da-volvo-tera-plr-de-r-30-mil-imp-1032341,2013>. Acesso em abril de 2019