

Participação dos empregados nos Lucros - PLR

Setembro de 2015

- Alinhamento ao planejamento estratégico:
Estabilidade dos programas;
Regras perenes; e
indicadores alterados apenas quando há reorientação do planejamento estratégico.
- Caso não exista alteração na legislação ou reorientação da estratégia empresarial, o ideal é que, de uma ano para o outro, só as metas sejam revisadas
- Cumprimento da Lei 10.101 e CCE 10 – especialmente exigência de acordo e LL



- **Programa** – regras claras e objetivas.
 - Público Elegível
 - Período de vigência do Programa
 - Forma e periodicidade da **distribuição**
- **Montante** a ser distribuído (% LL): é definido pelo Dest
- **Programa anterior:**
 - Verificação da distribuição com o aprovado
 - Metas e resultados obtidos para cada indicador
 - Lucro líquido, valor pago de PLR e dividendos distribuídos

- **Comunicação** – para ser efetivo, o programa deve ser comunicado aos empregados;
- **Acompanhamento da realização das metas** – é essencial, deve ficar clara a ligação entre o resultado do emprenho/esforço com o valor recebido de PLR;
- **Sustentabilidade** – programa tem de ser autossustentável, distribuindo parcela do resultado;
- **Elegibilidade** – exclusivamente empregados;

- Comunicar a estratégia e o plano de negócios;
- Simples e de fácil verificação;
- Fazer sentido para o empregado;
- Abarcar as dimensões:
 - Operacional - obrigatório
 - Financeira – cuidado, pois pode não depender do esforço da equipe;
 - Individual: quando fizer sentido (não utilizar frequência de empregado, nem envolver saúde e segurança no trabalho). Pode levar a excesso de controle.



- Visar ao atingimento dos objetivos estratégicos e do plano de negócios;
- Desafiadoras: no mínimo manter o alcançado;
Metas fáceis criam a percepção de que a PLR não demanda esforço adicional e de que é “abono anual”;

PLR é para ser paga;

PLR não é abono;
- Revisão das metas apenas em casos excepcionais;

- Visa ao justo reconhecimento, deve fazer sentido para os objetivos estratégico da empresa;
- Reconhecer as diferentes responsabilidades e esforço;
- Periodicidade Anual (excepcionalmente semestral);

- O Conselho de Administração:
 - i. Certifica-se quanto à adequação da implementação do programa, em especial o cumprimento dos critérios aprovados pelo Dest e a existência de Acordo entre empresa e sindicato (cumprimento das demais exigências da Lei nº 10.101/2000);
 - ii. Monitora a execução das metas periodicamente;
 - iii. Autoriza o pagamento da PLR nos limites aprovados de LL e Dividendos.

Atenção quanto à distribuições de anos anteriores



- Enviado em duas etapas:
 - Até 20.11.2015 – Regras do programa, montante, forma de distribuição, indicadores e forma de atuação do CONSAD, da Auditoria Interna e da Diretoria;
 - Até 19.01.2016 – metas para 2016 e execução do programa nos anos de 2013, 2014 e 2015.
- Em ambas devem constar manifestação favorável do ministério setorial e do CONSAD.
- Programas devem ser encaminhados ao Dest na forma da Portaria DEST/SE/MP nº 27/2012 (PLR - arts. 3º e 12), via ministério setorial

Obrigado!

João Manoel da Cruz Simões

Coordenador-Geral

Coordenação Geral de Política Salarial e Benefícios

- Não se aplicam indicadores referentes à saúde e segurança no trabalho:
 - ✓ Número de acidentes de trabalho
 - ✓ número de empregados que realizaram PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional)
 - ✓ Número de licenças médicas
 - ✓ Número de empregados satisfeitos em pesquisa de clima organizacional
 - ✓ Número de empregados que participaram do programa de ginástica laboral, combate ao uso do fumo ou outros programas de mesma natureza



- Exige negociação (art. 2º)
 - ACT/CCT ou Comissão
- Regras claras e objetivas
- Mecanismos de aferição
- Não se aplica a dirigentes e conselheiros
- Periodicidade mínima: semestral
- Pode ser deduzida como despesa operacional
- Tributação na fonte, separadamente e com percentual próprio
- Impasse negocial: pode haver mediação ou arbitragem
- Estatais observam diretrizes específicas do Executivo (art. 5º)

