



## PLR atrelada a desempenho individual integra salário, diz TST

Os valores não atrelados ao resultado e ao lucro da empresa, mas ao desempenho individual do empregado, devem integrar sua remuneração para fins de repercussão em outras parcelas que têm como base o salário. Com esse entendimento, a 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a natureza salarial da parcela paga a um operador comercial como participação nos lucros e resultados (PLR).

Na reclamação trabalhista, o autor alegou que foi contratado pela empresa ré, mas que, na prática, trabalhava para um banco. Segundo ele, a forma de pagamento das comissões foi alterada para não integrar as demais parcelas salariais, constando no contracheque como Programa de Participação nos Resultados (PPR). Ele pediu a integração do valor ao salário.

Em primeiro grau, o juízo da 3ª Vara do Trabalho de Sorocaba (SP) entendeu que, se o operador recebia a parcela a cada seis meses, não se tratava de comissão, mas de PLR. O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região manteve a sentença. Para a corte, o fato de a norma coletiva estipular critérios de apuração dos valores devidos a título de PPR com base em apuração de metas, índices de risco e avaliações não caracteriza necessariamente o pagamento de comissão.

Segundo o acórdão do TRT-15, a lei que regulamenta a participação nos lucros (Lei 10.101/2000) prevê, no artigo 2º, parágrafo 1º, inciso II, “a possibilidade de estabelecimento de critérios que considerem programas de metas e resultados”.

No exame do recurso de revista no TST, o relator, ministro relator Hugo Carlos Scheuermann, foi seguido por unanimidade pelos demais membros da turma.

Ele explicou que a Lei 10.101/2000 tem aspecto coletivo, porque estabelece que a participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, por convenção ou acordo coletivo, que deverão ter regras claras quanto à fixação dos direitos, como mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo.

Para o cálculo, sustentou o ministro, podem ser considerados, entre outros, os índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa e programas de metas, resultados e prazos pactuados previamente.

No caso, no entanto, ficou registrado pelo TRT que o pagamento da parcela, apesar de efetuado com periodicidade semestral, não estava atrelado ao resultado e ao lucro da empresa, mas ao desempenho individual do empregado. Com isso, os valores adquirem natureza “nitidamente salarial”. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Clique [aqui](#) para ler a decisão.

**RR 1052-02.2013.5.15.0109**

**Date Created**

29/10/2018