

## Opinião: Prêmio x participação nos lucros: o que vale mais a pena?

Desde a edição da Lei 10.101 em 2000, o Programa de Participação nos Lucros ou Resultado (PLR) tem sido um instrumento de remuneração variável muito utilizado pelas empresas, inclusive em substituição à figura do bônus ou da gratificação, em razão de não se sujeitar aos encargos trabalhistas e contribuições previdenciárias.

Mas o que deveria ser uma vantagem acabou se tornando uma grande complicação. As regras da referida Lei 10.101/2000 foram interpretadas de forma diferente pelo Fisco e pelos contribuintes, gerando verdadeiros embates e inúmeras autuações. Segundo levantamento da professora Vanessa Rahal Canado[ [1](#)], a PLR foi o tema mais relevante em todo contencioso administrativo previdenciário no âmbito do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (Carf) no período de 2009 a 2019. As mais de 120 decisões sobre o tema evidenciam o volume considerável de processos envolvendo a PLR.

Questões formais como data de assinatura do Plano, arquivamento no Sindicato, comissão de empregados, e questões essenciais como o conceito de regras claras e objetivas, pagamento a diretores com vínculo empregatício ou não, tem movimentado esse grande contencioso.

Nesse contexto de instabilidade e insegurança sobre o uso da PLR como instrumento de remuneração, a figura do “prêmio” ganhou destaque, especialmente após a Reforma Trabalhista e agora com a recente edição da Medida Provisória 905/2019, que esperamos seja logo convertida em lei.

No entanto, é preciso ponderar com cautela: seria o prêmio a salvação à toda problemática PLR? Seria um novo instrumento mais fácil e simples? Ou corremos o mesmo risco de discussões e questionamentos infundáveis nos próximos anos?

A nosso ver, é preciso ponderar que a figura do prêmio realmente ganhou um novo contorno com as mencionadas alterações. Se a MP 905/2019 vingar, teremos um instrumento interessante, na medida em que o prêmio: (i) deverá ser pago por desempenho superior ao ordinariamente esperado do empregado; (ii) poderá e deverá, aliás, ser previsto em política formal, a qual deverá prever as condições da concessão e indicar o desempenho ordinário esperado; (iii) poderá ser pago no máximo 4 vezes no ano (e 1 vez no mesmo trimestre); e (iv) poderá ser pago coletiva ou individualmente.

Logo, se a empresa fizer uma política formal, prever o desempenho ordinário e comprovar o desempenho extraordinário daquele empregado, poderá remunerá-lo com prêmio até 4 vezes no mesmo ano, sem quaisquer encargos trabalhistas e previdenciários.

Parece mais fácil do que a PLR, que, mesmo com as alterações promovidas pela mencionada MP no 905/2019, continua exigindo a elaboração de um Plano formal, que seja objeto de negociação entre empresa e empregados, a previsão de regras claras e objetivas — cujo conceito ainda gera discordância — o arquivamento na entidade sindical, o pagamento limitado a 2 vezes ao ano (e 1 vez por trimestre), dentre outros requisitos.

Uma das vantagens ainda da PLR, por outro lado, é a tributação do IRPF conforme tabela progressiva

própria, um pouco mais vantajosa, enquanto o prêmio está sujeito, por configurar acréscimo patrimonial, à tabela progressiva geral de IRPF. Ainda, quanto à possibilidade de dedução da respectiva despesa da base de cálculo do IRPJ/CSL para empresas sujeitas ao lucro real, a PLR também pode ser mais interessante, na medida em que é integralmente dedutível e, a princípio, o prêmio, por envolver liberalidade na sua concessão, pode ter a sua dedutibilidade questionada pelo Fisco.

A PLR também pode apresentar certa vantagem quando tratamos de metas simples como produtividade, na medida em que sua aferição pode ser mais fácil do que o desempenho extraordinário a que o prêmio está vinculado, a depender da situação.

Com as mudanças da MP 905/2019, assim como o prêmio que pode ser concedido individualmente, a PLR também pode ser negociada diretamente com o próprio empregado que seja hipersuficiente. A data de assinatura, ponto de muito debate na jurisprudência, também foi flexibilizada, uma vez que o plano deverá ser assinado com antecedência de, no mínimo, 90 dias da data do pagamento da parcela única ou final.

Dessa forma, resta claro que a PLR e o prêmio têm seus prós e contras. Nenhuma figura é, *per se*, melhor do que a outra. Além disso, apesar da ótima regulamentação trazida pela MP 905/2019, a figura do prêmio pode ser objeto de autuações como tem sido a PLR. Nos parece que o conceito de “desempenho extraordinário”, por exemplo, pode ser interpretado de forma distinta, bem como a discricionariedade na sua aferição pode gerar problemas.

Assim, nem a PLR nem o prêmio devem ser adotados de forma indistinta pelas empresas e sem muita preocupação quanto às suas consequências, pelo contrário: ambos são mecanismos importantes de remuneração variável, cada qual com suas peculiaridades, mas toda empresa deve se precaver na sua concessão para evitar surpresas desagradáveis com o Fisco no futuro.

---

<sup>1</sup> Disponível em: <https://www.insper.edu.br/agenda-de-eventos/previdencia-e-tributacao/>.

#### **Date Created**

21/01/2020