

Seis coisas que você não sabia sobre a PLR

Você sabia que os funcionários podem ter direito a uma parte dos lucros das empresas? Pois há um programa que pode ser implementado pela sua companhia onde parte dos lucros é convertida em benefícios para os trabalhadores. Se você ainda não conhece o conceito de PLR ou quer saber mais sobre isso, continue lendo este artigo!

22/09/2016 13:40:58

Você sabia que os funcionários podem ter direito a uma parte dos lucros das empresas? Pois há um programa que pode ser implementado pela sua companhia onde parte dos lucros é convertida em benefícios para os trabalhadores. Se você ainda não conhece o conceito de PLR ou quer saber mais sobre isso, continue lendo este artigo!

#01 - O que é PLR?

Participação nos Lucros e Resultados (PLR) basicamente significa que os empregados podem ter acesso à uma parte dos resultados financeiros da empresa. A participação pode ser fixa ou variável, semestral ou anual, tudo depende do acordo estabelecido entre as partes.

A PLR funciona como uma bonificação oferecida pela instituição e negociada por um grupo de funcionários da empresa. Na verdade, mais do que um direito em si, a Participação nos Lucros e Resultados é uma ótima ferramenta de estímulo à produtividade e de promoção da satisfação dos trabalhadores. Não se relaciona diretamente com o salário, pois é remunerada a parte e é estabelecida com regras claras e controladas por ambos os lados: profissional e empresa. Além disso, os sindicatos costumam estar presentes na definição dos termos.

No Brasil a atual configuração do programa foi moldada na Constituição Federal de 1988 mas, só foi regulamentada no ano 2000 pela consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Lei 10.101.

Veja também: Qual a diferença entre PLR e bônus?

#02 - Vantagens da PLR

O aspecto mais importante dos programas de PLR é motivar o quadro de funcionários pelo

compartilhamento dos resultados financeiros, pelos quais eles também são responsáveis.

Também podemos destacar que instaurar um programa de Participação nos Resultados tem se posicionado como um negócio interessante para ambos os lados. Principalmente sobre os benefícios fiscais, já que os encargos sociais não incidem sobre o pagamento. Outro ponto positivo: o valor total pago pode ser considerado na dedução do Imposto de Renda das instituições no ano de criação do mesmo.

#03 - Desvantagens do Programa

Um programa mal implantado, por exemplo, pode piorar os ânimos na empresa. O que deveria se tornar motivação acaba virando desconfiança do quadro de funcionários e de parte dos sindicatos de categoria. Também sabemos como a transparência nem sempre é o ponto forte de algumas instituições. Mas, mesmo quando difunde os resultados tais como são, alguns demonstrativos precisam de conhecimentos específicos até para serem lidos corretamente.

Podemos dizer que a visão distorcida de algumas entidades dificulta a celebração de acordos. A PLR não pode ser vista como um “14o.” salário. Isso é mais complicado ainda nas pequenas e médias empresas, que costumam não contar com quadros profissionais que possuam os conhecimentos necessários para definir os termos e efetuar os acordos que se celebrem dentro deste contexto.

#04 - O que considerar ao implantar a PLR

Implantar um plano eficiente não é uma tarefa simples, mas pode ser feita ao seguir algumas diretrizes básicas que vão orientar o processo de forma equilibrada.

- Todos os profissionais da organização precisam estar envolvidos para garantir a transparência do processo.
- Defina as metas do negócio usando indicadores corretos, como de desempenho global, por exemplo.
- É fundamental dar o devido valor ao desempenho individual e ao da equipe também. Os objetivos devem ser realistas, mensuráveis e específicos.
- Deixe claro quais são os limites máximos assim como os mínimos na hora de conceder e distribuir a participação nos resultados (ou lucros).

#05 - Qual é a estrutura necessária para implantar o Programa?

Agora que você já sabe o que deve ter em conta antes de começar a bolar o plano, veja quais são as etapas da definição de um programa eficiente:

- Definir os indicadores globais: o lucro no exercício é um dos mais indicados.
- Definir os indicadores por áreas: cada chefe de departamento deve definir qual vai ser o índice de avaliação de sua área.
- Definir os indicadores individuais: os gerentes das áreas precisam indicar e chegar a um consenso sobre como cada funcionário vai ser avaliado individualmente.
- Ponderar objetivos: estabelecer a ponderação e peso proporcional específico em relação aos objetivos globais de área e dos indivíduos.
- Definir os critérios de pagamento: a instituição precisa definir os critérios de pagamento.

Normalmente, se consideram variáveis como meses trabalhados, média do salário fixo do cargo, salário nominal e as comissões (para equipes comerciais).

Baixe grátis o nosso passo a passo para montar uma política de remuneração estratégica

A PLR deve ser criada com base em uma relação de confiança e parceria para que todos possam se beneficiar. O objetivo final são os mesmos, de ambos os lados: obter mais receita em forma de lucro e atingir os objetivos. Empresas que dialogam com seus funcionários e mantêm abertos os canais de comunicação costumam responder mais rapidamente a momentos de crise e seguir vencendo.

#06 - É possível automatizar a estratégia

Automatizando a estratégia, todo o acompanhamento e gestão do programa fica mais fácil, transparente e coerente. Já existem no mercado sistemas que fazem isso, como o software de Desempenho Individual da Stratec, que torna possível o controle e análise dos programas de participação de resultados por todos os níveis de gestão da empresa. Com o uso da ferramenta, os participantes conseguem acompanhar como está o seu bônus e o que está impedindo de ser maior, indicando a transparência nas ações e divisão de resultados. Com esse software todos os colaboradores poderão ver o plano de ação dos indicadores e identificar quais áreas não têm a sua meta alcançada, gerando uma pressão positiva para o seu cumprimento. A sua principal vantagem está em automatizar o programa de participação nos resultados, garantindo o alinhamento dos interesses dos sócios com os executivos, conferindo transparência ao programa de participação em resultados e garantindo metas coerentes com o planejamento estratégico e orçamento.