

PLR × Prêmio: vantagens e desvantagens fiscais

BMA Review LGPD 30.03.2020 3 minutos de leitura

Autores

Vivian Casanova

A Participação nos Lucros e Resultados (PLR) foi instituída pela Lei nº 10.101/00, sendo, desde então, instrumento muito utilizado pelas empresas para compor políticas de remuneração variável, já que, se paga de acordo com a Lei, não sofre incidência das contribuições previdenciárias.

O atendimento às regras da Lei nº 10.101/00 sempre causou divergência de entendimentos entre o Fisco e os contribuintes, levando a autuações fiscais e gerando alto índice de litigiosidade junto ao Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF).

O prêmio, por sua vez, não possuía regulamentação expressa no que se refere ao seu caráter (não) remuneratório, de modo que, apenas em hipóteses restritas, em que evidenciada sua eventualidade, é que se reconhecia a não incidência das contribuições previdenciárias.

Com o advento da Reforma Trabalhista, o artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passou a prever que o prêmio não integra a remuneração do empregado, não sendo base de incidência para os encargos trabalhistas e previdenciários.

Desde então, as empresas têm visto o pagamento de prêmio como uma alternativa ao pagamento da PLR.

Com a publicação da Medida Provisória (MP) nº 905/19, foram introduzidas alterações tanto na CLT quanto na Lei nº 10.101/00, estabelecendo critérios mais objetivos para fins de enquadramento de pagamentos como PLR e prêmio e consequente não incidência de encargos previdenciários.

As principais características relacionadas à PLR e ao prêmio, considerando, inclusive, as alterações introduzidas pela MP nº 905/2019, encontram-se no quadro abaixo:

CARACTERÍSTICAS	PLR	PRÊMIO
Instituição	Comissão paritária; acordo ou convenção coletiva; negociação individual com hipersuficiente	Não há forma definida em lei; possível fixação por ato unilateral da empresa
Periodicidade do pagamento	No máximo 2 vezes no ano e, no máximo, 1 pagamento por trimestre	No máximo 4 vezes no ano e, no máximo, 1 pagamento por trimestre
Negociação ao longo do exercício	O plano de PLR deve ser instituído antes do pagamento da antecipação, caso prevista, e 90 dias antes do pagamento da parcela única ou da parcela final	As regras devem ser estabelecidas previamente ao pagamento. Não há um prazo determinado
Individualização	Possível coexistência de planos distintos de PLR	Possível pagamento de forma individual ou coletiva
CrITÉrios para pagamento	Regras prévias, claras e objetivas, prevalecendo a autonomia da vontade das partes	Desempenho superior ao ordinariamente desempenhado, sendo a avaliação discricionária pelo empregador. Desempenho ordinário deve ser previamente definido
Tributação IRPF	Segregada, com tabela progressiva própria	Com demais rendimentos, conforme tabela progressiva
Dedutibilidade IRPJ	Dedutível do lucro real	Dedutibilidade questionável - liberalidade

A PLR tem como principais vantagens: (i) a possibilidade de um mesmo plano ser aplicado para toda a empresa ou para um grande número de empregados, ao passo que, no caso do prêmio, como há a necessidade de definição do que seria o desempenho ordinário, na prática, impõe uma análise individual, dificultando uma definição coletiva; (ii) o desempenho ordinário pela empresa, se essa for a hipótese prevista no plano, já viabiliza o pagamento da PLR; e (iii) tributação pelo IRPF de forma segregada, com

tabela progressiva própria.

O prêmio, por sua vez, tem como principais vantagens: (i) liberdade na forma de instituição, inclusive por ato unilateral, não sendo necessária a negociação com os empregados; (ii) possibilidade de pagamento com maior frequência durante um ano; e (iii) possibilidade de pagamento individualizado.

Não é possível, portanto, afirmar que o pagamento de um dos dois – prêmio ou PLR – será sempre a melhor alternativa para uma empresa. A decisão sobre o pagamento do prêmio ou da PLR aos empregados deverá levar em consideração o caso concreto, analisando-se as vantagens e desvantagens de cada instituto e os objetivos do empregador.

Por fim, as alterações introduzidas pela MP nº 905/19 relativas ao prêmio já estão em vigor, sendo que as alterações relativas à PLR dependem de ato do ministro da Economia.

Este conteúdo faz parte da **BMA Review #68**. **Clique aqui** para acessar os outros artigos ou **baixe o arquivo para ler na íntegra**.

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Vivian Casanova