

Alteração na Lei 10101-2000 - Participação nos Lucros e Resultados

Escrito por Marcelo

Qui, 11 de Julho de 2013 00:00 - Última atualização Qui, 11 de Julho de 2013 11:34

3. a PLR não poderá abranger metas referentes à saúde e segurança no trabalho.

4. a empresa deve informar previamente aos trabalhadores, através de seus representantes, os índices de produtividade, de qualidade ou de lucratividade da empresa, os programas de metas e resultados e seus prazos.

5. isenção de IRRF sobre pagamentos de PLR até o valor de R\$.6mil e aplicação de uma tabela progressiva para valores superiores, nas bases de 7,4% e 27,5%.

6. Não aplicação do princípio da habitualidade e ausência de integração ao conjunto remuneratório sob qualquer aspecto.

7. Solução de impasses mediante medição e arbitragem, neste último caso com a aplicação da Lei da Arbitragem (Lei 9307/96).

Importante ressaltar que o descumprimento de qualquer formalidade na implementação do PLR pode acarretar na supressão da natureza não remuneratória e a incidência de encargos previdenciários.

A PLR é um instrumento importante previsto na Constituição Federal (Art. 7º inciso XI) e que tem o objetivo de proporcionar a integração entre o capital e o trabalho e agir no incremento da produtividade. Não é obrigatório e depende da entabulação de acordo coletivo ou previsão na convenção da categoria.