

# CARTILHA

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS



**Sindicatos de metalúrgicos cutistas do RS**



## **APRESENTAÇÃO**

# **PLR é um direito do trabalhador**

Esta cartilha integra a campanha da Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos do RS e apresenta um estudo sobre a Participação nos Lucros e Resultados (PLR), ou também chamado de Programa de Participação nos Resultados (PPR). O objetivo é subsidiar dirigentes e trabalhadores (as) metalúrgicos (as) do Rio Grande do Sul acerca do programa adotado por algumas empresas.

A PLR é um tipo de remuneração variável, ou seja, que o trabalhador pode ou não receber, em maior ou menor volume, dependendo do resultado financeiro (lucros) e/ou operacional da empresa.

É uma reivindicação antiga dos trabalhadores e do movimento sindical, que garantiu essa conquista no artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal de 5.10.1988. Além disso, a PLR foi regulamentada pela lei 10.101/2000, que “regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade”.

Mas, apesar disso, nem todas as empresas adotam esse tipo de programa. Muitas tem utilizado o programa apenas como instrumento de gestão, exigindo que os trabalhadores não apresentem atestado médico, implantando metas abusivas e humanamente impossíveis de serem atingidas, colocando um trabalhador contra outro ou distribuindo os lucros, ou resultados, de maneira desigual.

Existe ainda empresas que fazem o pagamento de algum valor “por fora” dos acordos de PLR, ou seja, não elegem comissão de negociação, o Sindicato não acompanha o processo, a empresa não apresenta dados transparentes... Isso não é distribuição de lucros, isto é ilegal.

A PLR é uma oportunidade de reparar qualquer injustiça e desigualdade que possa haver. Não pode jamais ser usada para aumentar a desigualdade. Para a Federação e os sindicatos de metalúrgicos da CUT-RS, é necessário que os trabalhadores se apropriem desse debate e participe das mesas de negociação de PLR. O processo precisa ser linear para todos.

Por isso, a elaboração desta cartilha com inúmeros aspectos a serem considerados na negociação de PLR. Para construirmos algo junto com a categoria, buscamos mais eficiência nestas negociações e principalmente, para que os trabalhadores tenham a consciência de que é um direito receberem parte do lucro daquilo que eles mesmos produzem.

## SUMÁRIO

|                                                                                     |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| A negociação da participação nos lucros ou resultados (PLR).....                    | 6         |
| <i>I. Oportunidades para o trabalho sindical.....</i>                               | <i>6</i>  |
| <i>II. Pontos a serem observados em uma negociação.....</i>                         | <i>7</i>  |
| <i>III. Critérios para escolha da comissão.....</i>                                 | <i>8</i>  |
| <i>IV. Critérios para medição.....</i>                                              | <i>9</i>  |
| V. Critérios de distribuição.....                                                   | 11        |
| <i>VI. Papel e espaço do sindicato na negociação.....</i>                           | <i>12</i> |
| <i>VII. Passo a Passo.....</i>                                                      | <i>12</i> |
| Anexo I – Lei no 10.101/2000.....                                                   | 13        |
| Anexo II - Imposto de renda sobre a participação nos lucros - Tabela exclusiva..... | 17        |
| Contato dos sindicatos filiados à FTM-RS.....                                       | 18        |

## **A NEGOCIAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (PLR)**

1. O País atravessa tempos difíceis, de exclusão do mercado de trabalho de milhões de brasileiros e de retirada e alteração de direitos, deixando à margem uma grande parcela da população. Neste contexto, o movimento sindical tem à frente grandes desafios. Um deles é construir ações que promovam a democracia e a cidadania nos locais de trabalho visando a melhoria das condições laborais e de vida da classe trabalhadora.

2. No final de 2015 iniciamos um balanço da ação sindical dos metalúrgicos da CUT e, no último seminário, em março de 2016, em Passo Fundo, definimos como objetivo geral melhorar a nossa REPRESENTATIVIDADE e a nossa ORGANICIDADE construindo assim UNIDADE para termos mais FORÇA e PODER.

3. As negociações da Participação nos Lucros e Resultados (PLR), entre outras, podem ser vistas como aliadas neste enfrentamento ao apresentar aos empresários uma agenda sob a perspectiva dos trabalhadores. Cada empresa possui uma natureza específica de negociação em torno da PLR. São essas singularidades que trazem desafios quanto à capacitação, à estratégia de negociação, mobilização assim como a estrutura administrativa dos sindicatos.

4. O presente material tem como objetivo auxiliar nossos dirigentes sindicais na construção do processo de negociação e no debate junto às comissões.

### ***I. Oportunidades para o trabalho sindical***

5. Outra resolução importante do seminário é de que a missão da nossa organização é defender os interesses IMEDIATOS e HISTÓRICOS dos trabalhadores.

6. As potencialidades da PLR têm sido muito bem exploradas pelos empresários, tanto como ferramenta de gerenciamento, comprometendo os trabalhadores com o processo produtivo na busca de qualidade e produtividade, e também, como forma complementar de remuneração financeira.

7. Os sindicatos precisam se apropriar desta ferramenta, na medida em que possibilita a discussão e também a negociação de demandas além da questão financeira. O debate sobre indicadores e metas cria oportunidade para que o sindicato discuta outros temas, como por exemplo: **ambiente e condições de trabalho; padrão tecnológico adotado; qualificação dos trabalhadores; jornada de trabalho; adequação de máquinas, ferramentas e dispositivos; etc.**

8. Ao participar do processo de negociação do PLR, o sindicato torna-se cada vez mais próximo das demandas dos trabalhadores, ampliando a comunicação com a categoria e promovendo a construção do espaço do sindicato dentro da empresa, inclusive a sustentação financeira.

9. Outro aspecto que deve ser considerado é a possibilidade de acesso à informação sobre as empresas, bem como a preparação de novas lideranças.

## ***II. Pontos a serem observados em uma negociação***

10. Os tópicos a seguir foram elaborados a partir das seguintes fontes: extração de trechos da publicação Passos importantes numa negociação de PLR, do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE); contribuições dos participantes de duas reuniões de dirigentes sindicais negociadores realizadas em novembro de 2016; e diretrizes do Seminário de Planejamento Participativo da Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos do RS finalizado em março de 2016.

### **- Quando negociar:**

11. • Sugere-se negociar sempre após a data-base da categoria. No caso da ocorrência de negociação coletiva simultânea, deve-se elaborar instrumentos jurídicos separados, de forma a que não ocorra uma sobreposição das negociações.

#### **- Cronograma:**

12. • É necessário que se estabeleça um cronograma de PLR, constando as datas de negociação, de pagamento, antecipações, forma de divulgação, locais e horários das reuniões, formas do processo de escolha dos representantes e liberação dos funcionários envolvidos no processo de negociação.

#### **- Quem decide:**

13. • O resultado da negociação entre a comissão de trabalhadores, o sindicato e a empresa deve ser aprovado em assembleia pelos trabalhadores da empresa, com votação secreta.
14. • O acordo deve ser aprovado no ano anterior a vigência.

#### **- Divulgação:**

15. • Um ponto fundamental para o sucesso de um programa é a divulgação correta e precisa dos indicadores e metas negociados entre a comissão de negociação e a empresa. É necessário precisar a forma de divulgação de modo que não haja dúvidas entre as áreas que executarão as metas negociadas. Exemplos de formas de divulgação: seminários, cartilhas, normas internas e/ou circulares, reuniões com as chefias, com sindicatos e associações profissionais.

#### **- Solução de divergências:**

16. • A Lei da PLR prevê a figura de um mediador ou árbitro para a resolução de conflitos. Esse item pode ser definido previamente no acordo para evitar qualquer pendência futura.

### ***III. Critérios para escolha da comissão***

#### **- Escolha dos representantes:**

17. • É importante a definição da escolha dos representantes da comissão de negociação. A lei fala em “Comissão Paritária”, portanto os trabalhadores devem escolher (eleger) seus representantes. Sugere-se uma comissão mista, composta por trabalhadores da ativa, que conheçam o processo produtivo, e membros do sindicato da categoria, se trabalharem na empresa. Pela lei, um diretor do Sindicato sempre deve participar da Comissão, mesmo no caso de não haver diretor sindical na empresa.
18. • É necessário lembrar, também, da importância das organizações por

locais de trabalho no processo de negociação, onde existirem.

19. • A escolha dos representantes deve ser feita de forma transparente e democrática, com acesso a todos que desejam participar, nos moldes das eleições da CIPA, ou seja, com prazo para indicação dos nomes e votação secreta.
20. • Recomenda-se instituir um número mínimo de três integrantes para a comissão de negociação.
21. • Preparar um grupo diversificado dentro da empresa para abranger um maior número de setores.
22. • Ter sempre alguém com estabilidade.
23. • A comissão não tem caráter deliberativo. A decisão é em assembleia, com todos os trabalhadores.

#### **- Estabilidade dos negociadores:**

24. • Para o bom andamento das negociações, é necessário que os negociadores tenham tranquilidade para defenderem suas posições sem o risco de demissão.
25. • Recomenda-se que durante a vigência do acordo, a comissão tenha estabilidade no emprego, ou que sejam estabelecidos critérios para inibir a demissão unilateral.

### **IV. Critérios para medição**

#### **- Escolha de metas e variáveis:**

26. • Para a realização de uma boa negociação é necessária a escolha de metas ou variáveis de fácil acompanhamento e mensuração, claras, objetivas e bem definidas. Quanto menos critérios, mais fácil será o acompanhamento.
27. • Utilizar a produção e não a comercialização. Em casos específicos, de ter uma produção em série, estabelecer uma meta na origem da produção.
28. • Negociar cada cláusula separadamente.
29. • Não incluir o absenteísmo (*toda falta justificada não poderá ser descontada e, nas faltas sem justificativa buscar construir uma tolerância mínima para o desconto*), metas de saúde e segurança.

#### **- Metas de contrapartida:**

30. • A indicação das chamadas metas de contrapartida é uma sugestão de metas para a empresa cumprir, ou seja, para a execução dos indicadores pro-

postos aos trabalhadores, a empresa deverá cumprir alguma meta. Essas metas podem tratar de aspectos diretamente associados ao processo produtivo. Por exemplo: a contratação de mais trabalhadores para determinada área ou mudança em determinado equipamento; podem tratar de repasses de aumento aos salários, vinculados ao cumprimento de uma determinada meta; podem tratar também de questões associadas ao bem-estar do trabalhador, como melhoria (ou implantação) da assistência médica na empresa (para aumentar a assiduidade ao trabalho, por exemplo) ou a garantia de treinamento da mão de obra.

#### **- Acesso às informações:**

31. • Para que as negociações se realizem em condições mínimas, é necessário acesso às informações, que possibilitem decidir por um acordo e fiscalizar sua implementação. Nesse ponto, esbarra-se tanto nas dificuldades colocadas pelas empresas para a abertura dos dados aos trabalhadores (sob o argumento da necessidade de sigilo) quanto nas imperfeições e múltiplas formas de apresentação dos balanços das empresas, por exemplo. Para a confiabilidade do programa e acompanhamento das metas, é necessário o acesso aos dados históricos das respectivas metas, negociando com a empresa o uso destas informações: o que deve ser divulgado, o que deve ser restrito e o que deve ser mantido em sigilo.

#### **- Período de apuração dos indicadores:**

32. • A definição dos períodos de apuração é importante para compatibilizar as metas estipuladas à sazonalidade (quando o acordo não abrange 12 meses) ou à conjuntura econômica, de forma a se garantir que as metas sejam factíveis.

#### **- Acompanhamento:**

33. • Recomenda-se definir, no mínimo, três ou quatro datas de reuniões de acompanhamento das metas durante a vigência do acordo, lugar e comissões definidas.

34. • Recomenda-se realizar de três a quatro assembleias/reuniões com os trabalhadores durante a negociação.

#### **- Revisão:**

35. • Definir cláusulas que preveem a revisão das metas na ocorrência de mudanças significativas na conjuntura econômica.

## ***V. Critérios de distribuição***

### **- Abrangência:**

36. • É preciso definir se todos os funcionários (do administrativo e da manufatura) terão direito à PLR e qualificar os tipos de afastamentos que definirão a participação integral ou não no programa. Definir também se ocorrerá o pagamento do PLR aos terceirizados, temporários e estagiários, a forma pela qual será feito o pagamento, quando e sob quais critérios.
37. • Incluir as mulheres em licença-maternidade, os afastados por acidente de trabalho, doença ocupacional ou doença comum.

### **- Formas de distribuição:**

38. • É necessário definir qual será a forma de distribuição dos resultados. Sugerimos que a distribuição seja com valor igual para todos os funcionários. Entretanto, quando não for possível, deve-se buscar a forma mista, combinando uma parte em valor igual e outra parte em percentual do salário de cada funcionário.
39. • Recomenda-se instituir um piso mínimo para recebimento, independentemente das metas.
40. • Recomenda-se instituir o pagamento de um adiantamento no semestre.
41. • Impedir critérios superiores para os cargos de chefia.

### **- Proporcionalidade I: (com relação ao período de apuração)**

42. • Outra regra a ser definida é sobre a participação proporcional dos trabalhadores durante o período de apuração, como exemplo, admitidos, demitidos e afastados, dirigentes sindicais, funcionários emprestados a outras empresas.

### **- Proporcionalidade II: (com relação ao cumprimento parcial das metas acordadas)**

43. • As regras devem ser claras para o caso de cumprir parte das metas estipuladas no período de apuração, ou seja, se as metas forem atingidas parcialmente, em 90%, 80% ou 70%, por exemplo, haverá pagamento proporcional ao valor estipulado. Caso as metas forem superior ao estipulado, 110%, 120%, por exemplo, o pagamento também será proporcional ao aumento.

### **- Terceirizados, temporários, estagiários, aprendiz e Senai**

44. • Definir em acordo se ocorrerá pagamento da PLR aos trabalhadores terceirizados, temporários, estagiários, aprendiz e Senai, a forma como será feito esse pagamento e sobre quais critérios.

### ***VI. Papel e espaço do sindicato na negociação***

45. • O sindicato tem o papel de auxiliar na capacitação das lideranças sindicais e das comissões eleitas com a finalidade de negociar a PLR. Nesse sentido, é necessária uma estrutura administrativa, e com dirigentes do sindicato, que forneça suporte às negociações, como assessorias técnicas, por exemplo.
46. • O sindicato sempre participará da negociação, seja como um representante da comissão ou como interlocutor.
47. • O dirigente sindical obrigatoriamente acompanha a comissão eleita e deve cumprir o papel de contestador, ou seja, contrapondo os argumentos da empresa e defendendo as propostas dos trabalhadores.
48. • O dirigente sindical pode ser candidato e disputar a eleição para a comissão.

### ***VII. Passo a Passo***

49. Recomendamos que todo o processo se inicie no ano anterior a vigência.
50. A seguir descrevemos um passo a passo para todos os representantes dos trabalhadores envolvidos na negociação.
51. 1º) O sindicato deve abrir as negociações com a empresa sobre a PLR.
52. 2º) Discutir com a empresa os critérios para a escolha da comissão e o cronograma.
53. 3º) Organizar a eleição da comissão.
54. 4º) Depois de eleita, a comissão deve iniciar as reuniões, discutindo os critérios de medição.
55. 5º) A seguir devem ser discutidos os critérios de distribuição.
56. 6º) Estabelecer o cronograma de avaliação durante a vigência do acordo.
57. 7º) Realizar uma assembleia final para deliberação sobre a proposta.
58. 8º) Assinatura do acordo coletivo.

## **ANEXO I**

Presidência da República  
Casa Civil  
Subchefia para Assuntos Jurídicos

### **LEI Nº 10.101, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.**

Conversão da MPv nº 1.982-77, de 2000  
Texto compilado

#### **Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências.**

Faço saber que o PRESIDENTE DA REPÚBLICA adotou a Medida Provisória nº 1.982-77, de 2000, que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Antonio Carlos Magalhães, Presidente, para os efeitos do disposto no parágrafo único do art. 62 da Constituição Federal, promulgo a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição.

Art. 2º A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

I - comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria; (Redação dada pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

II - convenção ou acordo coletivo.

§ 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

- I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;
- II - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

§ 2º O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.

§ 3º Não se equipara a empresa, para os fins desta Lei:

I - a pessoa física;

II - a entidade sem fins lucrativos que, cumulativamente:

- a) não distribua resultados, a qualquer título, ainda que indiretamente, a dirigentes, administradores ou empresas vinculadas;
- b) aplique integralmente os seus recursos em sua atividade institucional e no País;
- c) destine o seu patrimônio a entidade congênere ou ao poder público, em caso de encerramento de suas atividades;
- d) mantenha escrituração contábil capaz de comprovar a observância dos demais requisitos deste inciso, e das normas fiscais, comerciais e de direito econômico que lhe sejam aplicáveis.

§ 4º Quando forem considerados os critérios e condições definidos nos incisos I e II do § 1º deste artigo: (Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

I - a empresa deverá prestar aos representantes dos trabalhadores na comissão paritária informações que colaborem para a negociação; (Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

II - não se aplicam as metas referentes à saúde e segurança no trabalho. (Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

Art. 3º A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

§ 1º Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, nos termos da presente Lei, dentro do próprio exercício de sua constituição.

§ 2º É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em mais de 2 (duas) vezes no mesmo ano civil e em periodicidade inferior a 1 (um) trimestre civil. (Redação dada pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

§ 3º Todos os pagamentos efetuados em decorrência de planos de participação nos lucros ou resultados, mantidos espontaneamente pela empresa, poderão ser compensados com as obrigações decorrentes de acordos ou convenções coletivas de trabalho atinentes à participação nos lucros ou resultados.

§ 4º A periodicidade semestral mínima referida no § 2º poderá ser alterada pelo Poder Executivo, até 31 de dezembro de 2000, em função de eventuais impactos nas receitas.

§ 5º A participação de que trata este artigo será tributada pelo imposto sobre a renda exclusivamente na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos, no ano do recebimento ou crédito, com base na tabela progressiva anual constante do Anexo e não integrará a base de cálculo do imposto devido pelo beneficiário na Declaração de Ajuste Anual. (Redação dada pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

§ 6º Para efeito da apuração do imposto sobre a renda, a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa será integralmente tributada com base na tabela progressiva constante do Anexo. (Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

§ 7º Na hipótese de pagamento de mais de 1 (uma) parcela referente a um mesmo ano-calendário, o imposto deve ser recalculado, com base no total da participação nos lucros recebida no ano-calendário, mediante a utilização da tabela constante do Anexo, deduzindo-se do imposto assim apurado o valor retido anteriormente. (Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

§ 8º Os rendimentos pagos acumuladamente a título de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa serão tributados exclusivamente na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos, sujeitando-se, também de forma acumulada, ao imposto sobre a renda com base na tabela progressiva constante do Anexo. (Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

§ 9º Considera-se pagamento acumulado, para fins do § 8º, o pagamento da participação nos lucros relativa a mais de um ano-calendário. (Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

§ 10º Na determinação da base de cálculo da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, poderão ser deduzidas as importâncias pagas em dinheiro a título de pensão alimentícia em face das normas do Direito de Família, quando em cumprimento de decisão judicial, de acordo homologado judicialmente ou de separação ou divórcio consensual realizado por escritura pública, desde que correspondentes a esse rendimento, não podendo ser utilizada a mesma parcela para a determinação da base de cálculo dos demais rendimentos. (Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

§ 11º A partir do ano-calendário de 2014, inclusive, os valores da tabela progressiva anual constante do Anexo serão reajustados no mesmo percentual de reajuste da Tabela Progressiva Mensal do imposto de renda incidente sobre os rendimentos das pessoas físicas. (Incluído dada pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

Art. 4º Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio:

I - mediação;

II - arbitragem de ofertas finais, utilizando-se, no que couber, os termos da Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996. (Redação dada pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

§ 1º Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.

§ 2º O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes.

§ 3º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes.

§ 4º O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial.

Art. 5º A participação de que trata o art. 1º desta Lei, relativamente aos trabalhadores em empresas estatais, observará diretrizes específicas fixadas pelo Poder Executivo.

Parágrafo único: Consideram-se empresas estatais as empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.

Art. 7º Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória no 1.982-76, de 26 de outubro de 2000.

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Congresso Nacional, em 19 de dezembro de 2000;  
179º da Independência e 112º da República.

Senador ANTONIO CARLOS MAGALHÃES  
Presidente

Este texto não substitui o publicado no DOU de 20.12.2000

## **ANEXO II**

### **IMPOSTO DE RENDA SOBRE A PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS - TABELA EXCLUSIVA**

A Lei 12.832/2013 (conversão da MP 597/2012) alterou a Lei 10.101/2000 e trouxe algumas modificações quanto à regulamentação da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados (PLR) da empresa, bem como estabeleceu uma tabela exclusiva do imposto de renda sobre a PLR.

A partir de 1º de janeiro de 2013 (como já havia sido estabelecido pela Medida Provisória 597/2012), para efeito da apuração do imposto sobre a renda, a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa será integralmente tributada de forma exclusiva, com base na tabela progressiva constante abaixo (válida para 2017), de acordo com o art. 6º da Instrução Normativa RFB 1.558/2015:

| <b>Valor do PLR Anual (R\$)</b> | <b>Alíquota (%)</b> | <b>Parcela a Deduzir do IR (R\$)</b> |
|---------------------------------|---------------------|--------------------------------------|
| De 0,00 a 6.677,55              | -                   | -                                    |
| De 6.677,56 a 9.922,28          | 7,5                 | 500,82                               |
| De 9.922,29 a 13.167,00         | 15                  | 1.244,99                             |
| De 13.167,01 a 16.380,38        | 22,5                | 2.232,51                             |
| Acima de 16.380,38              | 27,5                | 3.051,53                             |

## **CONTATO DOS SINDICATOS FILIADOS À FTM-RS**

BAGÉ: 53 99975-5006  
CACHOEIRA SUL: 51 3722-3340  
CACHOEIRINHA: 51 3041-1303  
CAMAQUÃ: 51 99194-5798  
CANELA: 54 3282-3093  
CANOAS: 51 3472-4955  
CARAZINHO MÁQUINAS: 54 3329-3158  
CARAZINHO METAL: 54 3331-1088  
CHARQUEADAS: 51 3658-1290  
ERECHIM: 54 3321-3975  
HORIZONTINA: 55 3537-1352  
IJUÍ: 55 3332-8339  
NOVO HAMBURGO: 51 3527-2884  
PANAMBI: 55 3375-4143  
PASSO FUNDO MÁQUINAS: 54 3045-3072  
PASSO FUNDO METAL: 54 3045-4997  
PELOTAS: 53 3227-6028  
PORTO ALEGRE: 51 3371-9000  
RIO GRANDE: 53 3231-3377  
SANTA CRUZ DO SUL: 51 3056-4295  
SANTA MARIA: 55 3025-6569  
SANTA ROSA: 55 3512-5658  
SANTO ÂNGELO: 55 3312-7391  
SÃO LEOPOLDO: 51 3592-8169  
SÃO SEBASTIÃO CAÍ: 51 3635-1712  
SAPIRANGA: 51 3599-1225  
VACARIA: 54 3232-6099  
VENÂNCIO AIRES: 51 3741-4857





**METALÚRGICOS**

**CUT**  
no grande do Sul

**[www.ftmrs.org.br](http://www.ftmrs.org.br)**

**VALORIZAÇÃO DO TRABALHO**  
**É DISSO QUE O BRASIL PRECISA**