

Programa de Participação nos Resultados-Muito mais que um benefício é um instrumento de gestão para alcance dos objetivos empresariais

A Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, atualizada pela Lei 12.832 de 20 de junho de 2013, regulou a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, entendendo tal participação como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade.

A partir daí e com a pressão dos sindicatos nas negociações salariais, as empresas começaram a implantar programas de participação nos lucros ou resultados, mas muito mais com o objetivo de atender às pressões (dos sindicatos e também dos empregados) do que como oportunidade de melhorias e alcance dos resultados planejados.

Aproveitando-se dos benefícios da Lei (por exemplo, exoneração de encargos sobre o valor pago a título de PPR) e da “obrigatoriedade” para que as empresas dividam os resultados com seus empregados, oportuniza-se a implantação de um programa que sirva efetivamente como um instrumento de gestão e gerador de resultados, numa lógica motivadora de que “quanto melhor o resultado, maior é o prêmio a dividir”.

O Que é PPR?

O PPR é um programa que possibilita premiar os empregados a partir do atingimento ou superação de metas preestabelecidas e negociadas.

Basicamente, utiliza valores pecuniários para remunerar o esforço das pessoas por atingir melhores resultados e assim, além da satisfação delas, eleva os níveis de resultados das empresas.

Qual a diferença entre PPR e PLR?

O PPR é o programa estabelecido sobre um conjunto de metas que mensuram resultados específicos, e não somente o lucro. Já o PLR, definido como participação nos lucros, adota o lucro como meta específica, cuja sistemática é dividir uma parte deste entre os empregados.

Evidentemente, mesmo no PPR, o lucro é a principal meta, pois é o que proporciona as condições financeiras para a empresa “pagar” a premiação pelos resultados atingidos.

Qual é o método para implantar?

O método, neste caso, se apropria do conceito do Ciclo PDCA:

Fase	Ação
P (<i>Plan</i>) - Planejar	<ol style="list-style-type: none">1. Definir a equipe de desenvolvimento do programa2. Realizar alinhamento conceitual3. Estabelecer metas – Corporativa, Setoriais, Individuais4. Divulgar aos empregados

Fase	Ação
D (<i>Do</i>) - Executar	5. Trabalhar para atingir as metas estabelecidas
C (<i>Check</i>) - Verificar	6. Medir resultados mensais 7. Realizar reuniões de acompanhamento
A (<i>Action</i>) – Atuar	8. Estabelecer planos para buscar os resultados que estão abaixo da meta

Por que é um instrumento de gestão para alcance dos objetivos empresariais?

O programa deve ser alinhado com o Planejamento Estratégico e com o Orçamento Empresarial Anual.

Desta forma as metas são definidas para alcançar os objetivos estratégicos com esforço de todos os empregados. Estes são participantes ativos e conhecedores dos objetivos da empresa.

Acompanhamentos mensais e divulgação por gestão à vista proporcionam os planos de ação necessários para atuar sobre os resultados que estão abaixo dos especificados e esperados.

A recompensa além do salário serve como motivação para o esforço comum em busca dos melhores resultados.

Roberto A. Barchik

Professor e sócio-consultor da GO!BRZ Consultoria Empresarial.