

## **COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO**

### **PROJETO DE LEI Nº 6.746, DE 2006**

Dispõe sobre os aspectos trabalhista, previdenciário e tributário das quantias espontaneamente pagas pelas empresas a seus empregados a título de prêmio por desempenho.

**Autor:** Deputado JÚLIO REDECKER

**Relator:** Deputado SANDRO MABEL

#### **I - RELATÓRIO**

O PL nº. 6.746, de 2006, do ilustre Deputado Júlio Redecker, estabelece, em seu art. 1º, que os valores espontaneamente pagos pelas empresas a título de prêmio por desempenho pessoal não serão considerados salário para qualquer efeito, nem integrarão a base de cálculo de encargos sociais.

O art. 2º, por sua vez, define como prêmio por desempenho os valores não pecuniários concedidos ao beneficiário individual destinados a proporcionar aumento de produtividade, eficiência, qualidade ou quantidade de bens e serviços produzidos, vendidos ou prestados pela pessoa jurídica concedente, de acordo com metas ou projetos previamente definidos.

A proposição dispõe ainda que tais valores serão dedutíveis para fins de apuração do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido, sendo, no entanto, objeto de tributação exclusiva na fonte, em relação ao Imposto de Renda – Pessoa Física.

As isenções e benefícios concedidos aos valores pagos aos trabalhadores a título de prêmio por desempenho pessoal estão restritas, de acordo com o projeto de lei sob exame, a 20% do valor total da remuneração anual, limitada a cem salários mínimos anuais.

A proposição estabelece que a elaboração, implantação, execução e monitoramento dos programas de incentivo ao desempenho deverão ser realizados através “de sistemas de vouchers em papel de segurança ou cartões eletrônicos, por empresas devidamente habilitadas no Ministério do Trabalho”. Determina, finalmente, multa de 5.000 UFIR, por descumprimento dos dispositivos nela previstos.

Em sua justificação, o autor argumenta a favor “da necessidade de implantação de mecanismos modernos e diretamente focados no incentivo da produtividade individual, base inquestionável da produtividade geral do país e condição essencial à sua elevação a níveis internacionalmente competitivos”. A regulamentação desses mecanismos justifica-se como meio de eliminar “a insegurança jurídica existente em relação ao pagamento de prêmios por desempenho. Sem esse amparo legislativo, o empresário nacional prefere utilizar as tradicionais ações promocionais de distribuição de brindes entre seus funcionários, de forma esporádica, desorganizada e ineficaz”.

Esgotado o prazo regimental, não foram apresentadas emendas à proposição.

É o relatório.

## II - VOTO DO RELATOR

Conforme esclarece o ilustre Deputado Júlio Redecker em sua justificação ao PL nº. 6.746, de 2006, o objetivo da proposição sob exame é tão-somente regulamentar os aspectos trabalhistas, previdenciários e tributários da concessão espontânea de prêmios não pecuniários por empresas, no âmbito de programas internos de incentivo à melhoria da eficiência, competitividade ou produtividade.

Essa regulamentação é efetivamente necessária, na medida em que um número cada vez maior de empresas recorre à concessão de prêmios não monetários para incentivar o cumprimento de metas individuais ou em grupo. Nessas situações, pairam dúvidas sobre o tratamento a ser dado aos prêmios recebidos pelos trabalhadores, especialmente se devem ou não ser considerados como parte integrante da remuneração.

Vale ressaltar que, no caso de incentivos pecuniários por desempenho, como bônus salariais, as empresas já podem se utilizar da legislação que regula a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados. Segundo a Lei nº. 10.101, de 2000, a empresa pode negociar coletivamente com os trabalhadores a forma de participação dos mesmos nos lucros e resultados, que pode ser vinculada a “índices de produtividade, qualidade ou lucratividade” ou “a programas de metas, resultados e prazos”. A lei assegura que as quantias pagas dessa forma não substituem nem complementam a remuneração devida ao empregado, nem constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista.

Nesse contexto, o mesmo tratamento deve, a nosso ver, ser estendido à concessão espontânea de prêmios não pecuniários, no que diz respeito ao aspecto trabalhista, que é matéria objeto de análise por esta douta Comissão.

Não obstante, alguns pontos constantes da proposição sob análise merecem ser revistos, sem que se perca seu objetivo principal.

Em primeiro lugar, a proposta, constante do art. 5º, de limitar o valor do prêmio não pecuniário concedido por desempenho pessoal a 20% do valor total da remuneração anual impediria o acesso de trabalhadores situados nas faixas mais baixas de remuneração a prêmios comumente utilizados, tais como viagens, pacotes turísticos, veículos etc. Por outro lado, o teto alternativo de cem salários mínimos conflita, s.m.j., com o dispositivo constitucional que impede a utilização do salário mínimo como indexador.

Cremos que essas restrições visam fundamentalmente a garantir que os prêmios não pecuniários não sejam encarados como substitutos da remuneração. Nesse contexto, julgamos mais correto enfatizar que a esses prêmios não se aplica o princípio da habitualidade.

Em segundo lugar, o projeto de lei sob exame faz a exigência de que a elaboração, a implantação, execução e monitoramento dos programas de incentivo de aumento de produtividade, eficiência, qualidade ou quantidade de bens e serviços deverão ser realizados por empresas “devidamente habilitadas no Ministério do Trabalho”.

Independentemente do pronunciamento da douta Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania sobre a constitucionalidade da exigência de habilitação de empresas junto a órgão público, em função do disposto no art. 61, § 1º, inciso I, alínea *b*, da Constituição Federal, julgamos que, em função da elevada especialização requerida para o planejamento e a implementação de sistemas de incentivo ao desempenho pessoal ou setorial, o próprio mercado encarregar-se-á de selecionar as empresas especializadas em administrar esse tipo de programa. Ademais, nada impede que as próprias áreas de recursos humanos das empresas possam implementar diretamente essas ações.

Nesse contexto, consideramos ser suficiente a exigência de que o empregador mantenha, à disposição da fiscalização, a documentação referente à concessão do prêmio não pecuniário por desempenho pessoal.

Em terceiro lugar, não parece ser adequado estipular multa genérica por desatendimento ao previsto na lei, dado que a concessão de prêmios se constitui liberalidade do empregador e já existe previsão, na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, de multas e penalidades por embaraço à fiscalização.

Finalmente, consideramos que, do ponto de vista da técnica legislativa, a matéria será melhor tratada se integrar o texto da Lei nº. 10.101, de 2000. Afinal, o tratamento tributário, trabalhista e previdenciário que se pretende para o prêmio não pecuniário espontaneamente concedido a título de recompensa por desempenho pessoal é idêntico ao previsto para as quantias pagas aos trabalhadores pela participação nos lucros e resultados das empresas.

Nesse contexto, apresentamos Substitutivo anexo, acrescentando o art. 2º-A ao texto da Lei nº. 10.101, de 2000, e alterando-lhe a redação do art. 3º. O novo dispositivo introduzido na Lei estabelece com precisão o conceito de prêmio por desempenho e as condições necessárias à

sua concessão. As modificações realizadas no *caput* e nos §§ 1º e 5º do art. 3º visam a estender aos prêmios por desempenho o mesmo tratamento concedido à participação nos lucros ou resultados.

Em função do exposto, somos pela aprovação do PL nº. 6.746, de 2006, na forma do Substitutivo anexo.

Sala da Comissão, em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2006.

Deputado SANDRO MABEL  
Relator

2006\_7926\_Sandro Mabel\_080

## COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

### SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI N° 6.746, DE 2006

Acrescenta o art. 2º-A e altera a redação do art. 3º da Lei nº. 10.101, de 19 de dezembro de 2000, para regular a concessão espontânea, pelo empregador, de prêmios não pecuniários no âmbito de programas e projetos de incentivo ao desempenho dos trabalhadores.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Lei nº. 10.101, de 19 de dezembro de 2000, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 2º-A:

*“Art. 2º-A. Para os fins desta Lei, considera-se prêmio por desempenho o bem ou serviço, inclusive sob a forma de vale em papel de segurança ou cartão eletrônico, espontaneamente concedido pelo empregador a seus empregados, individual ou coletivamente, no âmbito de programas e projetos de incentivo ao aumento de produtividade, eficiência ou qualidade.*

*§ 1º. A concessão de prêmio por desempenho está condicionada à elaboração e divulgação, entre os empregados interessados, de documento em que constem regras claras e objetivas quanto:*

*I – aos objetivos, metas e prazo de duração do programa ou projeto de incentivo ao aumento de produtividade, eficiência ou qualidade;*

*II – aos direitos substantivos de participação dos empregados no programa ou projeto;*

*III – aos métodos de aferição do desempenho individual ou de grupos de trabalhadores.*

*§ 2º. O documento mencionado no parágrafo anterior deverá ser mantido pelo empregador, à disposição da fiscalização, pelo prazo de cinco anos, contados a partir da data de instituição do programa ou projeto de incentivo ao aumento de produtividade, eficiência ou qualidade.”*

Art. 2º O art. 3º da Lei nº. 10.101, de 19 de dezembro de 2000, passa a vigorar com a seguinte redação:

*“Art. 3º A participação de que trata o art. 2º e o prêmio por desempenho mencionado no art. 2º-A não substituem ou complementam a remuneração devida a qualquer empregado, nem constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhes aplicando o princípio da habitualidade.*

*§ 1º Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional as participações nos lucros ou resultados e os prêmios por desempenho atribuídos aos empregados, 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 periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil.*

*§ 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 tributárias.*

*§ 5º As participações nos lucros ou resultados e os prêmios por desempenho atribuídos aos empregados serão tributados na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos*

*no mês, como antecipação do imposto de renda devido na declaração de rendimentos da pessoa física, competindo à pessoa jurídica a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto.” (NR)*

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2006.

Deputado SANDRO MABEL  
Relator

2006\_7926\_Sandro Mabel\_080