



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Comissão de Finanças e Tributação

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 PEDRO EUGÊNIO

I – RELATÓRIO

De iniciativa do Deputado Júlio Redecker, o projeto de lei em análise visa disciplinar os aspectos trabalhista, previdenciário e tributário relacionados com as quantias pagas espontaneamente pela empresas a seus empregados a título de prêmio por desempenho.

O autor justifica a proposição em face 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 elevação a níveis internacionalmente competitivos*. Acrescenta, ainda, que a regulamentação de tais mecanismos visa reduzir 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.

A proposição tramitou na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, ocasião em que o Deputado Sandro Mabel apresentou Substitutivo, com vistas a oferecer maior viabilidade à iniciativa. A esse Substitutivo foram apresentadas duas emendas que dão mais abrangência ao texto no tocante à relação de trabalho e resultou em um segundo Substitutivo.

A proposta foi aprovada, por unanimidade, na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, na forma do Substitutivo 2 CTASP.

Na Comissão de Finanças e Tributação, decorrido o prazo regimental, não foram oferecidas emendas à proposição em análise.

É o relatório.

II – VOTO DO RELATOR

Cabe a esta Comissão apreciar a proposição quanto à sua compatibilidade ou adequação com o plano plurianual, a lei de diretrizes orçamentárias e o orçamento anual, nos termos do Regimento Interno da Câmara dos Deputados (RI, art. 32, X, “h” e 54, II) e de Norma Interna da Comissão de Finanças e Tributação, que estabelece procedimentos para o exame de compatibilidade ou adequação orçamentária e financeira, aprovada pela CFT em 29 de maio de 1996.



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Comissão de Finanças e Tributação

Para efeitos desta Norma entende-se como:

- a) compatível a proposição que não conflite com as normas do plano plurianual, da lei de diretrizes orçamentárias, da lei orçamentária anual e demais proposições legais em vigor, especialmente a própria Constituição Federal e a Lei Complementar nº 101 de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal) e;
- b) adequada a proposição que se adapte, se ajuste ou esteja abrangida pelo plano plurianual, pela lei de diretrizes orçamentárias e pela lei orçamentária anual.

A matéria em questão cuida da regulamentação acerca dos aspectos trabalhista, previdenciário e tributário decorrentes de pagamento, pelas empresas, à título de prêmio não pecuniário por desempenho a seus empregados. Trata-se de uma liberalidade do empregador destinada a proporcionar aumento de produtividade, eficiência, qualidade ou quantidade de bens e serviços produzidos, vendidos ou prestados pela pessoa jurídica concedente, conforme metas ou projetos previamente definidos.

Para analisarmos o eventual impacto orçamentário e financeiro decorrente da aprovação do projeto de lei, necessário se faz confrontar a legislação e os procedimentos que atualmente regem o pagamento de prêmios por desempenho e seus sinônimos (incentivo, performance, marketing de incentivo etc) com o ordenamento que a proposição em análise pretende instituir. Primeiramente discorreremos sobre os impactos na contribuição previdenciária, passando pelo impacto no Imposto de Renda da Pessoa Jurídica, na Contribuição Social Sobre o Lucro Líquido e no Imposto de Renda da Pessoa Física.

Quanto à contribuição previdenciária, conforme prevê a Constituição Federal, em seu art. 201, § 11º, os ganhos **habituais** do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e conseqüente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei. O inciso I¹ do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, preconiza que integra o salário-de-contribuição do empregado e trabalhador avulso, base de cálculo da contribuição previdenciária, a remuneração efetivamente recebida ou creditada a qualquer título, durante o mês, inclusive como ganhos habituais sob a forma de utilidades. No art. 22, I², encontra-se a correspondente definição da base de cálculo da contribuição a cargo da empresa.

A caracterização da habitualidade possui implicações significativas não só na base de cálculo da contribuição previdenciária, mas também na base de cálculo do Salário Educação, e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço-FGTS, por possuírem mesma base de cálculo, conforme prevê o art. 15 da Lei nº 9.424, de 1996, e o art. 15, § 6º, da Lei nº 8.036, de 1990. As implicações também são sentidas no cálculo de 13º salário e das férias do trabalhador, das contribuições para o Sistema S (SESI, SENAI, SESC, SEST etc), todos calculados em função da remuneração habitual do trabalhador.

Segundo o item 15.1 do manual da GFIP-Guia de Recolhimento do FGTS e das Informações à Previdência Social, aprovado pela Instrução Normativa MPS/SRP nº 11, de 25/04/2006, integram a remuneração para fins de cálculos dos valores devidos à Previdência Social e a serem

¹ Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:

I - para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa; ([Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97](#))

² Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de: ([Vide Lei nº 9.317, de 1996](#)): I - vinte por cento sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa. ([Redação dada pela Lei nº 9.876, de 26.11.99](#))



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Comissão de Finanças e Tributação

recolhidos para o FGTS os prêmios contratuais ou habituais. Logo, se decorre de contrato, é aplicável a contribuição previdenciária. Se habitual, também.

Apesar de limitar o valor anual a ser pago a título de prêmios por desempenho, o projeto de lei não caracteriza a eventualidade do pagamento dos prêmios, pelo contrário, nada obsta para que o mesmo se torne habitual. Atualmente, como já referido, a habitualidade ou não é fator preponderante para a definição da base de cálculo dos encargos trabalhistas como também das contribuições a serem recolhidas ao Poder Público.

Na medida em que o projeto de lei exclui os prêmios por desempenho da base de cálculo da contribuição previdenciária, independentemente de serem habituais ou não, a aprovação da proposição gera renúncia de receita por parte da União em relação às contribuições previdenciárias e à contribuição para o salário-educação. Nesses casos, o art. 126 da Lei de Diretrizes Orçamentárias para 2008 (Lei nº 11.514, de 13 de agosto de 2007), exige que os projetos de lei que importem ou autorizem diminuição da receita deverão estar acompanhados de estimativas desses efeitos, para os exercícios de 2008 a 2010, detalhando-se a memória de cálculo e respectiva compensação, exigência essa não cumprida pela proposição em análise.

Com relação ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, os depósitos efetuados pela empresas integram um Fundo unificado de reservas, com contas individualizadas em nome dos trabalhadores e, como tal, não integram o patrimônio público, tampouco transitam no orçamento na União, motivo pelo qual não opinaremos sobre a adequação orçamentária e financeira da proposição quanto a diminuição da receita desse Fundo. Por também não transitarem no orçamento da União, não opinaremos quanto à adequação orçamentária e financeira das contribuições arrecadadas pela União para o Sistema S.

O projeto de lei ainda possibilita que os dispêndios realizados pela pessoa jurídica com o pagamento de prêmios por desempenho sejam dedutíveis para fins de apuração do lucro real - base de cálculo do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica - IRPJ - e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL.

Lucro real é o lucro líquido do período de apuração ajustado pelas adições, exclusões ou compensações prescritas ou autorizadas pela legislação tributária. Em outras palavras, é o lucro tributável. No que se refere ao prêmio por desempenho previsto no projeto de lei em análise, diversos Acórdãos do Conselho de Contribuintes, órgão do Ministério da Fazenda, clarificam que tais prêmios são *despesas necessárias às atividades operacionais*, ou *dedutíveis do lucro operacional* ou *representam gastos normais e usuais*, conforme abaixo:

(...) os prêmios de performance se afiguram como despesas necessárias às atividades operacionais (Acórdão 101-93174, Primeira Câmara, Data da Seção: 13/09/2000).

(...) prêmios destinados aos melhores vendedores dessas empresas, a título de promoção de vendas, são dedutíveis do lucro operacional (Acórdão 107-06338, Sétima Câmara, Data da Seção: 25/07/2001).

(...) as viagens oferecidas pela empresa aos seus funcionários, a título de reconhecimento e incentivo, pelo cumprimento de metas, representam gastos normais e usuais na atividade comercial. Sua dedutibilidade, todavia, está condicionada a que a empresa identifique, claramente, os beneficiários dos prêmios, comprovando, também, a sua vinculação trabalhista (Acórdão 103-23103, Terceira Câmara, data da seção: 04/07/2007).

Existem também precedentes que permitem a dedução dos prêmios da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido:



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Comissão de Finanças e Tributação

Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL
APURAÇÃO DA BASE DE CÁLCULO - DESPESAS DEDUTÍVEIS Nos termos da legislação tributária vigente, consideram-se dedutíveis as despesas operacionais não computadas como custos, necessárias à atividade da empresa e à manutenção da fonte produtora da renda, admitindo-se como operacionais as despesas usuais ou normais no tipo de transações, operações e atividades da empresa. Sendo assim, constitui despesa operacional da pessoa jurídica, dedutível na apuração da base de cálculo da CSLL, o valor dos encargos decorrentes de prêmios por produtividade, ajuda de custo para equipe de vendas, custeio de viagens profissionais, quando caracterizar gastos necessários à exploração de suas atividades principais ou acessórias (Processo de Consulta nº 522/06 Órgão: Superintendência Regional da Receita Federal - SRRF / 8a. Região Fiscal)

Conforme as decisões coligidas, existem precedentes nas decisões da Receita Federal, por intermédio de seus órgãos, que ratificam a possibilidade do cômputo das despesas com o pagamento de prêmios de incentivo no cálculo do lucro real, que é base de cálculo do IRPJ, como também da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido, tendo como consequência a diminuição do tributo devido. Logo o projeto de lei no que pertine ao IRPJ e à CSLL não possui implicação orçamentária e financeira nas contas da União, por disciplinar procedimento tributário já adotado.

Com relação ao Imposto de Renda Pessoa Física e ainda segundo o projeto de lei, o valor dos prêmios por desempenho sofrerá tributação exclusiva na fonte³, em separado dos demais rendimentos recebidos mediante retenção e recolhimento pela fonte pagadora. A determinação difere da norma atual, cuja tributação não é exclusiva na fonte nem tampouco separada dos demais rendimentos, sujeitando-se a acertos na declaração de ajuste anual (art. 55, IV, do RIR/99). Eis o esclarecimento retirado do sítio da Receita Federal:

177 — Contribuinte que recebe da fonte pagadora prêmios em bens, a título de produtividade, promoção de vendas, eficiência, não ocorrência de acidentes etc., deve oferecer à tributação o valor correspondente?

O valor do prêmio em bens avaliados em dinheiro na data de sua percepção assume o aspecto de remuneração do trabalho assalariado ou não-assalariado, conforme haja ou não vínculo empregatício entre a pessoa física e a fonte pagadora. Tal prêmio sujeita-se à tributação no carnê-leão e na Declaração de Ajuste Anual, se recebido de pessoa física sem vínculo empregatício ou, na fonte e na declaração de ajuste, se distribuído por pessoa jurídica ou empregador pessoa física.

(Decreto nº 3.000, de 26 de março de 1999 – Regulamento do Imposto sobre a Renda - RIR , art. 55, inciso IV, e Parecer Normativo CST nº 93, de 1974).

³ Tributação exclusiva é aquele que sofre a incidência de imposto de renda na fonte de forma definitiva, isto é, sem necessidade de ajuste no final do exercício. Ele consta da declaração apenas para efeitos de informação, mas não entra no cálculo do imposto anual.



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Comissão de Finanças e Tributação

Assim, pela legislação em vigor, a alíquota afetiva do IRPF incidente sobre o valor do prêmio é a alíquota marginal do contribuinte que o recebe, enquanto que, pelo art. 4º do Projeto, a alíquota efetiva passaria a ser a nominal, em razão da tributação exclusiva na fonte, em separado dos demais rendimentos do contribuinte, apurados em sua declaração de ajuste anual. Haveria, portanto, redução da alíquota efetiva de incidência do IRPF, com conseqüente redução do imposto arrecadado em razão da premiação. Assim, a aprovação do art. 4º do Projeto implica em renúncia de receita do IRPF, para a qual a LRF exige estimativa e correspondente adoção de medida compensatória.

O Substitutivo da Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público propõe a alteração de dispositivos da Lei nº 10.101, de 2000, com vistas a oferecer ao pagamento de prêmios por desempenho o mesmo tratamento dado às participações nos lucros ou resultados dos empregados, relativamente aos encargos trabalhistas e previdenciários. Dessa forma, prevê, na redação do art. 3º do referido diploma que não se aplica o princípio da habitualidade ao pagamento do prêmio. Além disso, o Substitutivo faculta a exclusão da apuração do lucro real das parcelas pagas a título de prêmios por desempenho.

A não aplicação do princípio da habitualidade na participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, prevista na Lei nº 10.101, 2000, é expressa na vedação, contida no § 2º do art. 3º⁴ da mesma lei, do pagamento de antecipações ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados em periodicidade inferior a um semestre civil ou mais de duas vezes no mesmo ano civil. Segundo o raciocínio de HIGUSHI et al⁵, *a lei quis evitar que a participação obrigatória nos lucros ou resultados fosse feita de forma a complementar a remuneração do trabalho. Se não tivesse essa finalidade, a lei deixaria ao livre arbítrio das empresas. Com isso, a empresa poderia efetuar a distribuição anual e fazer o pagamento em doze prestações mensais de forma a complementar o salário.*

Igual raciocínio é igualmente aplicável ao pagamento de prêmios por desempenho. A complementação dos salários por meio do pagamento dos prêmios fatalmente ensejaria a diminuição da receita previdenciária. Apesar do substitutivo preconizar que o princípio da habitualidade não se aplica ao pagamento dos prêmios, não estabelece qual a periodicidade que tal pagamento deva ocorrer, a exemplo do que ocorre com a Lei nº 10.101, de 2000, a fim de que o mesmo não se torne habitual.

O item 7 da alínea “e” do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212/91, prescreve que não integram o salário-de-contribuição as importâncias recebidas pelo empregado a título de ganhos eventuais. Para que os prêmios de desempenho previstos na proposição também não se sujeitem ao pagamento das contribuições devem ter como uma de suas características a eventualidade.

Com o objetivo de tornar a concessão de prêmios por desempenho solidamente confinada no campo do incentivo ao aumento de produtividade, desvinculado de qualquer conotação salarial ou a ela complementar, propomos uma subemenda ao Substitutivo aprovado pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, limitando a concessão de prêmios exclusivamente a bens e serviços e explicitando, mesmo correndo o risco da redundância, a exclusão de premiações em dinheiro e para caracterizar a eventualidade da premiação suprimir a expressão “a qualquer tempo” que permitia que à concessão de premiação por desempenho pudesse se dar em um contínuo temporal, o que poderia ocasionar habitualidade.

⁴ 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.

(...)

§ 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.

⁵ HIGUSHI, Hiromi et al. Imposto de Renda das Empresas. *IR Publicações*. São Paulo. 33ª Edição. 2008. Pág. 268.



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Comissão de Finanças e Tributação

Pelo exposto, **VOTO PELA COMPATIBILIDADE E ADEQUAÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA DO PL Nº 6.746, DE 2006, E DO SUBSTITUTIVO APROVADO PELA CTASP, e, no MÉRITO, pela APROVAÇÃO DO PROJETO, NA FORMA DO SUBSTITUTIVO DA CTASP, COM A SUBEMENDA ANEXA.**

Sala da Comissão, em de 2008.

Deputado PEDRO EUGÊNIO

RELATOR



**SUBEMENDA AO SUBSTITUTIVO DA COMISSÃO DE TRABALHO, DE
ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO**

Dê-se a seguinte redação ao art. 1º. do Substitutivo da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público:

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 a retribuição ou recompensa em forma de bens e serviços, espontaneamente concedido pelo empregador, empresa ou entidade a ela equiparada a seus empregados ou a terceiros sem vínculo empregatício, individual ou coletivamente, no âmbito de programas e projetos de incentivo ao aumento de produtividade, eficiência ou qualidade, excluídas as premiações em pecúnia.

§ 1º A concessão do prêmio por desempenho não poderá se dar em periodicidade inferior a um trimestre civil, ou mais de quatro vezes no mesmo ano civil, estando condicionada, no entanto, à elaboração e divulgação, entre empregados e/ou terceiros 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 e/ou terceiros no programa ou projeto;

III – aos métodos de aferição do desempenho individual ou de grupos de trabalhadores e/ou terceiros.

§ 2º - O documento mencionado no parágrafo anterior, deverá ser mantido pelo contratante, à disposição da



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Comissão de Finanças e Tributação

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.”

Sala da Comissão, de de 2008.

Deputado PEDRO EUGÊNIO

RELATOR