



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 6.746-C, DE 2006

(Do Sr. Júlio Redecker)

Dispõe sobre os aspectos trabalhista, previdenciário e tributário das quantias espontaneamente pagas pelas empresas a seus empregados a título de prêmio por desempenho; tendo pareceres: da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, pela aprovação deste e das Emendas apresentadas ao substitutivo, com Substitutivo (relator: DEP. SANDRO MABEL); da Comissão de Finanças e Tributação, pela compatibilidade e adequação financeira e orçamentária e, no mérito, pela aprovação deste, nos termos do Substitutivo da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, com subemenda (relator: DEP. PEDRO EUGÊNIO); e da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, pela constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa deste, nos termos do Substitutivo da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público e da Subemenda da Comissão de Finanças e Tributação (relator: DEP. MENDES RIBEIRO FILHO).

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

FINANÇAS E TRIBUTAÇÃO (MÉRITO E ART. 54, RICD)

CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

SUMÁRIO

I - Projeto inicial

II - Na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público:

- parecer do relator
- 1º substitutivo oferecido pelo relator
- emendas apresentadas ao substitutivo (2)
- parecer complementar
- 2º substitutivo oferecido pelo relator
- parecer da Comissão

III – Na Comissão de Finanças e Tributação:

- parecer do relator
- subemenda oferecida pelo relator
- parecer da Comissão

IV – Na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania:

- parecer do relator
- parecer da Comissão

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Os valores espontaneamente pagos pelas pessoas jurídicas a título de prêmio por desempenho pessoal em projetos e metas pré-estabelecidas, não serão considerados salário para qualquer efeito e não integrarão a base de cálculo de encargos trabalhistas ou sociais, para incidência de contribuições previdenciárias ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Art. 2º Considera-se prêmio por desempenho os valores não pecuniários concedidos ao beneficiário individual ou em grupo que se destine 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, observadas as demais exigências contidas na presente Lei.

Parágrafo único. Será igualmente considerado como prêmio de incentivo, os valores concedidos em decorrência do alcance de metas de redução

de acidente de trabalho em setores específicos de cada empresa.

Art. 3º Os dispêndios realizados pela pessoa jurídica com o pagamento de prêmios por desempenho serão dedutíveis para fins de apuração do lucro real e da base de cálculo da contribuição social sobre o lucro líquido.

Art. 4º O valor dos prêmios por desempenho sofrerá tributação exclusiva na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos, mediante retenção e recolhimento pela fonte pagadora com base na tabela mensal do imposto de renda da pessoa física e nas demais normas da legislação do tributo, inclusive em relação à determinação da base de cálculo tributável dos valores não pecuniários concedidos.

Art. 5º Os valores referentes à premiação de que trata esta lei apenas gozarão do respectivo regime se não excederem 20% (vinte por cento) do valor total da remuneração anual ou vencimentos anuais percebidos pelos seus beneficiários pessoas físicas empregados do setor público ou privado, limitados a 100 (cem) salários mínimos anuais.

§ 1º os valores referentes à premiação a terceiros, sem vínculo empregatício, serão limitados a 100 (cem) salários mínimos anuais.

§ 2º A elaboração, implantação, execução e monitoramento dos programas de incentivo de aumento de produtividade, eficiência, qualidade ou quantidade de bens e serviços deverão ser realizados através de sistemas de vouchers em papel de segurança ou cartões eletrônicos, por empresas devidamente habilitadas no Ministério de Trabalho.

§ 3º A elaboração, implantação, execução e monitoramento dos projetos e programas de incentivo de aumento de produtividade, eficiência, qualidade ou quantidade de bens e serviços poderão ser realizados por terceiros.

Art. 6º Para o aproveitamento do regime trabalhista, previdenciário e tributário previsto nesta Lei, as pessoas jurídicas deverão manter à disposição da fiscalização os métodos de aferição previamente estabelecidos para o pagamento dos prêmios e os objetivos que foram visados em cada caso.

Art. 7º O desatendimento às condições para o aproveitamento dos benefícios previstos nesta Lei sujeitará a pessoa jurídica ao pagamento de multa

no valor de 5.000 UFIR (cinco mil UFIR), sem prejuízo da cobrança dos tributos e contribuições não recolhidas e da aplicação das penalidades trabalhistas, previdenciárias, tributárias e demais cominações cabíveis.

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

JUSTIFICAÇÃO

O presente Projeto de Lei busca estabelecer tratamento tributário, previdenciário e trabalhista diferenciado para prêmios por desempenho pessoal, concedidos pelas empresas públicas ou privadas a seus empregados e demais colaboradores com o objetivo de atingir metas de qualidade e produtividade.

Ele está baseado no competente trabalho denominado “Estudo Visando à Regulamentação de Atuação de Empresas Especializadas na Administração de Programas de Incentivos por Desempenho Alcançado”, realizado pela equipe do Prof. José Afonso Mazzon, da Fundação Instituto de Administração (FIA-USP).

Conforme nos informa o referido estudo, esse tipo de programa é largamente aplicado em outros países há muito tempo e com regulamentação muito favorável às empresas que os utilizam.

Por outro lado, o Brasil vive um momento em que potenciais investidores internacionais questionam seu baixo nível de produtividade e, conseqüentemente, sua capacidade de atrair novos investimentos produtivos.

Impõe-se, portanto, a 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.

É importante que não se confunda a iniciativa com políticas de distribuição de rendas ou de resultados da atividade econômica que, meramente assistencialistas, não estão vinculadas à produtividade individual, não estimulam a meritocracia e nem de longe, atingem os objetivos visados por este projeto.

Na realidade, além de não existir, atualmente, nenhum sistema de estímulo à produção individual, qualquer tentativa nesse sentido por parte de empregadores, do setor público ou privado, pode redundar em obrigações adicionais de tal monta que inviabilizam qualquer iniciativa.

No Brasil, eles não vingaram especialmente pela falta de uma regulamentação que elimine 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 presente iniciativa pretende alterar esse quadro, de modo a incentivar os empresários nacionais a investirem em programas fundamentados de aumento de produtividade, nas suas várias modalidades, como, por exemplo, programas de aumento de vendas, de melhoria da qualidade de produtos e serviços ou de eliminação de desperdícios.

Para tanto, estamos propondo a alteração da legislação tributária, previdenciária e trabalhista aplicável aos prêmios concedidos no âmbito de programas aprovados pelas autoridades governamentais.

Entendemos que esta nossa iniciativa é justificada pelas razões acima expostas, motivo pelo qual contamos com o apoio dos ilustres pares do Congresso Nacional para o seu aperfeiçoamento e aprovação.

Sala das Sessões, em 15 de março de 2005.

Deputado JÚLIO REDECKER

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

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 24 de outubro de 2006.

Deputado SANDRO MABEL

Relator

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 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 24 de outubro de 2006.

Deputado SANDRO MABEL

Relator

EMENDA ESB 1/2007 - CTASP

Dê-se ao art. 1º do Substitutivo ao Projeto de Lei nº. 6.746 de 2006, a seguinte redação:

“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, serviços, viagens, vales em papel de segurança, catálogos e cartões eletrônicos de premiação**, espontaneamente concedido pelo empregador, **empresa ou entidade a ela equiparada** a seus empregados ou a terceiros sem vínculo empregatício (Terceiros), individual ou coletivamente, no âmbito de programas e projetos de incentivo ao aumento de produtividade, eficiência ou qualidade.*

*§ 1º A concessão do prêmio por desempenho **poderá se dar a qualquer tempo**, estando condicionada, **no entanto**, a*

*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 empregados **e/ou Terceiros**.*

*§ 2º O documento mencionado no parágrafo anterior deverá ser mantido pelo **contratante**, 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”.*

JUSTIFICAÇÃO

A iniciativa do Dep. Júlio Redecker veio dar perspectivas novas às forças produtoras de nosso país, na medida em que, preenchendo uma inconcebível lacuna legal, vem garantir a possibilidade de implementação de PROGRAMAS DE INCENTIVO À PRODUTIVIDADE.

O substitutivo do Dep. Sandro Mabel deu maior viabilidade à iniciativa, resgatando as possibilidades criadas pela Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, como caminho mais simples e adequado para a implementação dos referidos programas.

Com a presente emenda pretendemos, tão somente, fazer alguns ajustes finos no texto de determinados dispositivos do substitutivo com a finalidade de clarificar seus objetivos e otimizar sua operacionalidade.

Isto porque o mundo globalizado trouxe novas realidades para as atividades econômicas em geral, provocando uma verdadeira revolução nas empresas e nos respectivos métodos de produção.

Os antigos conceitos de produtividade e os respectivos índices de produção, até então aceitos, caíram por terra diante da necessidade da cadeia produtiva nacional de enfrentar os maiores gigantes mundiais do comércio, indústria e serviços.

As relações do trabalho estão em pleno processo de ajuste à nova realidade da economia e, a cada momento, surgem novas fórmulas de contratação.

Para citar apenas alguns poucos exemplos, em diversos segmentos empresas utilizam-se do marketing de incentivo para motivar terceiros que com elas não mantêm vínculo empregatício, a indicarem ou promoverem a

venda dos seus produtos ao consumidor final. Não cabe, aqui, discutir, academicamente, o tema. Trata-se, apenas, de lidar com a realidade vigente.

Não se pode, pois, resumir tais relações, de forma simplista, apenas nas figuras de “empregador” e “empregado”, mas sim falar nas empresas contratantes e trabalhadores contratados, seja através da CLT, terceirizados ou pessoas jurídicas, entre outras possibilidades.

Por outro lado, a premiação por desempenho tem de ser feita por metas alcançadas em projetos de produtividade pré-elaborados pelas empresas a qualquer tempo, diante das necessidades do mercado. Não cabe, pois, neste caso se falar em períodos semestrais para a premiação, como se faz com a participação em lucros e resultados, algo totalmente diferente e com objetivos diversos.

Por fim, o dinamismo dos negócios e dos meios necessários ao seu desenvolvimento deve ser contemplado no projeto de lei, a fim de que seja permitida a utilização de todas as ferramentas de premiação atualmente utilizadas, bem como de novas ferramentas que venham a surgir.

Acolhida a presente emenda de redação, o projeto estará absolutamente apto a lidar com as realidades e desafios de um mercado globalizado, cada vez mais competitivo e que não perdoa formalidades inúteis.

Sala da Comissão, em de de 2007.

Deputado PEDRO HENRY

EMENDA ESB 2/2007 - CTASP

Dê-se ao art. 2º do Substitutivo ao Projeto de Lei nº. 6.746 de 2006, a seguinte redação:

“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 e/ou terceiro, nem constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista **ou previdenciário**, 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 nos lucros ou resultados dos empregados e os prêmios por desempenho atribuídos aos empregados **e/ou Terceiros**, 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, **excetuados os prêmios por desempenho**.

§ 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 **atribuídos aos empregados** e os prêmios por desempenho **atribuídos aos empregados e/ou Terceiros** 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).”

JUSTIFICAÇÃO

O Projeto de Lei de autoria do Dep. Júlio Redecker procurou dar ferramentas às forças produtoras de nosso país, tornando claramente possível a implementação de PROGRAMAS DE INCENTIVO À PRODUTIVIDADE.

Até agora o tema vem padecendo de interpretações equivocadas que geram enormes transtornos à empresas interessadas em implantar processos motivacionais focados no incremento da produtividade.

Já o Dep. Sandro Mabel procurou oferecer um caminho mais seguro à iniciativa, na medida em que se valeu dos dispositivos da Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000.

Isto permite a implementação dos referidos programas com mais segurança.

Através desta emenda pretendemos colaborar com propostas que facilitarão a implementação e a operacionalidade do novo dispositivo proposto.

A globalização revolucionou os parâmetros das atividades produtivas na medida em que delas exigiu “performance” muito superior ao que se vinha aceitando décadas atrás. Ou seja, a racionalização de custos e o aumento da produção individual, departamental e de toda a empresa é condição essencial à sobrevivência das empresas brasileiras.

Estamos diante de uma verdadeira revolução nas empresas e nos respectivos métodos de produção.

O empresariado tem de abandonar suas velhas práticas, produzir muito mais por muito menos sem o que será impossível enfrentar os maiores gigantes mundiais do comércio, indústria e serviços.

As relações do trabalho estão se adaptando, pouco a pouco, a esta nova realidade e, ao mesmo tempos os métodos de reconhecimento, calcados na meritocracia, demandam cada vez mais criatividade e inteligência na sua concepção.

Cabe ressaltar, a propósito que o marketing de incentivos é utilizado, inclusive, para motivar terceiros sem vínculo empregatício, mas que, de alguma forma, concorrem para o processo produtivo. Portanto, a realidade hoje exige que, além das figuras clássicas da relação de trabalho, falemos em empresas contratantes e trabalhadores contratados, seja através da CLT, terceirizados ou pessoas jurídicas, entre outras possibilidades.

É indispensável, no entanto que, para bem caracterizar a premiação por desempenho, que a mesma esteja ligada, disciplinada e condicionada um projeto prévio, detalhado, contendo todas as regras e metas a serem alcançadas.

Portanto, os projetos e respectivas premiações se fazem sempre, quando e como as empresas necessitem de estimular determinados colaboradores ou áreas internas visando deles obter melhores resultados. Não cabe, pois, neste caso se falar em períodos semestrais para a premiação, como se faz com a participação em lucros e resultados.

Claro está, portanto que o Projeto de Lei em referência, através do substitutivo apresentado e das emendas ao mesmo poderá se transformar na clarificação necessária à plena utilização de todas as ferramentas de premiação atualmente utilizadas, bem como de novas ferramentas que venham a surgir.

Sala da Comissão, em de de 2007.

Deputado PEDRO HENRY

PARECER COMPLEMENTAR

I – RELATÓRIO

Após emitir parecer pela aprovação do Projeto de Lei nº 6.746, de 2006, com substitutivo, o Ilustre Deputado Pedro Henry apresentou duas emendas a essa nova proposição, as quais nos cabe, regimentalmente, nesse momento, analisar.

A emenda nº 1 altera o art. 1º do Substitutivo que acrescenta o art. 2º-A à Lei nº 10.101, de 2000, enquanto a emenda nº 2, modifica o art. 2º do Substitutivo que altera o art. 3º da referida lei.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

O projeto em exame visa regulamentar os incentivos concedidos pelas empresas apenas aos empregados, ou seja, trabalhadores com vínculo empregatício cujos pagamentos, salários e gratificações são passíveis de incidência de encargos trabalhistas e sociais (contribuições previdenciárias).

As emendas, por seu turno, são mais abrangentes quanto à relação de trabalho. Elas têm por objetivo contemplar os trabalhadores sem vínculo empregatício, denominados nas emendas de *Terceiros*, que podem se apresentar individualmente como trabalhadores autônomos ou agrupados sob a forma de empresas prestadoras de serviços, pessoas jurídicas, ou, também, como cooperativas de trabalho.

Em sua justificação, o Autor das emendas alega que:

As relações do trabalho estão em pleno processo de ajuste à nova realidade da economia e, a cada momento, surgem novas fórmulas de contratação.

Para citar apenas alguns poucos exemplos, em diversos segmentos, empresas utilizam-se do marketing de incentivo para motivar terceiros que com elas não mantêm vínculo empregatício, a indicarem ou promoverem a venda de seus produtos ao consumidor final.

Não se pode, pois, resumir tais relações, de forma simplista, apenas nas figuras de “empregador” e “empregado” mas sim falar nas empresas contratantes e trabalhadores contratados, seja através da CLT, terceirizados ou pessoas jurídicas, entre outras possibilidades.

Estamos de acordo com o Autor das emendas em estabelecer critérios para regulamentar as relações contratuais que de fato imperam no mercado de trabalho.

Dentro dessa nova realidade, as relações laborais há muito extrapolaram os limites do vínculo empregatício, passando a abarcar uma diversidade de espécies de contrato de trabalho e de prestação de serviços, conforme as especificidades de cada empreendimento.

Assim, a presente iniciativa visa avançar na regulamentação das novas formas de remuneração, contemplando não somente aquela relativa ao trabalho com vínculo empregatício, mas também a estabelecida na prestação de serviços.

Ante o exposto, somos pela aprovação do Projeto de Lei nº 6.746, de 2006, e das Emendas nº s 1 e 2 apresentadas ao Substitutivo anteriormente apresentado, na forma do Substitutivo anexo.

Sala da Comissão, em 9 de agosto de 2007.

Deputado SANDRO MABEL
Relator

2º SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 6.746, DE 2006

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 a retribuição ou recompensa em forma de bens, serviços, viagens, vales em papel de segurança, catálogos e cartões eletrônicos de premiação, 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.

§ 1º A concessão do prêmio por desempenho poderá se dar a qualquer tempo, 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 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 e ou terceiro, nem constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, 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 nos lucros ou resultados dos empregados e os prêmios por desempenho atribuídos aos empregados e/ou terceiros, 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, excetuados os prêmios por desempenho.

§ 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 atribuídos aos empregados e os prêmios por desempenho atribuídos aos empregados e/ou terceiros 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 9 de agosto 2007.

Deputado SANDRO MABEL

Relator

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, em reunião ordinária realizada hoje, aprovou unanimemente o Projeto de Lei nº 6.746/2006 e as Emenda nº 1 e 2 apresentadas ao Substitutivo 1 CTASP, na forma do Substitutivo 2 CTASP, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Sandro Mabel.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Nelson Marquezelli - Presidente, Sabino Castelo Branco - Vice-Presidente, Andreia Zito, Daniel Almeida, Edgar Moury, Eudes Xavier, Gorete Pereira, José Carlos Vieira, Manuela D'Ávila, Mauro Nazif, Roberto Santiago, Sandro Mabel, Tadeu Filippelli, Tarcísio Zimmermann, Thelma de Oliveira, Vicentinho, Carlos Alberto Canuto, Cláudio Magrão, Eduardo Valverde, Filipe Pereira, Iran Barbosa, Marcio Junqueira e Sebastião Bala Rocha.

Sala da Comissão, em 21 de agosto de 2007.

Deputado NELSON MARQUEZELLI
Presidente

COMISSÃO DE FINANÇAS E TRIBUTAÇÃO

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, arts. 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.

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

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

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 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. 120 da Lei de Diretrizes Orçamentárias para 2009 (Lei nº 11.768, de 14 de agosto de 2008), exige que os projetos de lei que importem ou autorizem diminuição da receita deverão estar acompanhados de estimativas desses efeitos, para os exercícios de 2009 a 2011, detalhando-se a memória de cálculo e respectiva compensação, exigência essa não cumprida pela proposição em análise.

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](#))

Com relação ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, os depósitos efetuados pelas 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:

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 custos 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

³ Tributação exclusiva é aquela 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.

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).

Assim, pela legislação em vigor, a alíquota efetiva 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.*

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.

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, e assim sendo, não ocasionar diminuição de receitas por parte da União, propomos a emenda em anexo, orientando-nos pela mesma periodicidade aplicável à participação nos lucros e resultados das empresas.

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 COM SUBEMENDA ANEXA.**

Sala da Comissão, em 19 de março de 2009.

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 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, 19 de março de 2009.

Deputado Pedro Eugênio

PT-DF

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Finanças e Tributação, em reunião ordinária realizada hoje, concluiu, unanimemente, pela compatibilidade e adequação financeira e orçamentária do Projeto de Lei nº 6.746-A/06 e do Substitutivo da Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público e, no mérito, pela aprovação do PL nº 6.746-A/06, nos termos do Substitutivo da CTASP, com subemenda, nos termos do parecer do relator, Deputado Pedro Eugênio.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Vignatti, Presidente; Antonio Palocci, Luiz Carlos Hauly e Félix Mendonça, Vice-Presidentes; Aelton Freitas, Andre Vargas, Armando Monteiro, Arnaldo Madeira, Carlos Melles, Ciro Pedrosa, Gladson Cameli, Guilherme Campos, Ilderlei Cordeiro, João Dado, João Pizzolatti, Júlio Cesar, Luiz Carreira, Manoel Junior, Marcelo Castro, Pedro Eugênio, Pepe Vargas, Ricardo Barros, Rodrigo Rocha Loures, Silvio Costa, Vicentinho Alves, Virgílio Guimarães, Leonardo Quintão, Professor Setimo e Zonta.

Sala da Comissão, em 13 de maio de 2009.

Deputado VIGNATTI
Presidente

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

I - RELATÓRIO

Vem, a esta Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, a proposição em epígrafe, de autoria do então Deputado Júlio Redecker, com o propósito de fixar parâmetros para a concessão de prêmio por desempenho.

Justifica o autor:

O presente Projeto de Lei busca estabelecer tratamento tributário, previdenciário e trabalhista diferenciado para prêmios por desempenho pessoal, concedidos pelas empresas públicas ou privadas a seus empregados e demais colaboradores com o objetivo de atingir metas de qualidade e produtividade.

Ele está baseado no competente trabalho denominado “Estudo Visando à Regulamentação de Atuação de Empresas Especializadas na Administração de Programas de Incentivos por Desempenho Alcançado”, realizado pela equipe do Prof. José Afonso Mazzon, da Fundação Instituto de Administração (FIA-USP).

Conforme nos informa o referido estudo, esse tipo de programa é largamente aplicado em outros países há muito

tempo e com regulamentação muito favorável às empresas que os utilizam.

Por outro lado, o Brasil vive um momento em que potenciais investidores internacionais questionam seu baixo nível de produtividade e, conseqüentemente, sua capacidade de atrair novos investimentos produtivos.

Impõe-se, portanto, a 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.

É importante que não se confunda a iniciativa com políticas de distribuição de rendas ou de resultados da atividade econômica que, meramente assistencialistas, não estão vinculadas à produtividade individual, não estimulam a meritocracia e nem de longe, atingem os objetivos visados por este projeto.

Na realidade, além de não existir, atualmente, nenhum sistema de estímulo à produção individual, qualquer tentativa nesse sentido por parte de empregadores, do setor público ou privado, pode redundar em obrigações adicionais de tal monta que inviabilizam qualquer iniciativa.

No Brasil, eles não vingaram especialmente pela falta de uma regulamentação que elimine 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 presente iniciativa pretende alterar esse quadro, de modo a incentivar os empresários nacionais a investirem em programas fundamentados de aumento de produtividade, nas suas várias modalidades, como, por exemplo, programas de aumento de vendas, de melhoria da qualidade de produtos e serviços ou de eliminação de desperdícios.

Para tanto, estamos propondo a alteração da legislação tributária, previdenciária e trabalhista aplicável aos prêmios concedidos no âmbito de programas aprovados pelas autoridades governamentais.

O projeto estabelece tratamento tributário, previdenciário e trabalhista diferenciado para prêmios por desempenho pessoal, concedidos pelas empresas públicas ou privadas a seus empregados e demais colaboradores, com o objetivo de atingir metas de qualidade e produtividade.

Considera como prêmio por desempenho os valores não pecuniários concedidos ao beneficiário individual ou em grupo que se destine 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. São também considerados como prêmio por desempenho os valores concedidos em decorrência do alcance de metas de redução de acidente de trabalho em setores específicos de cada empresa.

O projeto foi aprovado na CTASP com Substitutivo do relator, deputado Sandro Mabel (PL/GO).

Na CFT foi aprovado o parecer do relator, deputado Pedro Eugênio (PT/PE), pela compatibilidade e adequação financeira e orçamentária e no mérito pela aprovação do projeto e do Substitutivo da CTASP, com Subemenda. A Subemenda veda o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa ou de prêmio por desempenho em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil.

No Substitutivo da CTASP, a vedação referia-se apenas ao pagamento de participação nos lucros ou resultados da empresa, excetuando o prêmio por desempenho.

Nos termos do despacho de distribuição, compete-nos tão-somente a análise da constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa, à vista do art. 54 do Regimento Interno, tendo o mérito da matéria sido objeto de apreciação pelas Comissões que nos antecederam.

A tramitação, nos termos do art. 24, II, é conclusiva, mas não foram apresentadas emendas no prazo fixado no art. 119, I, do mesmo Estatuto.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Em primeiro lugar, e sob o prisma da constitucionalidade, não temos óbices à livre tramitação da matéria, uma vez que foi observada a competência legislativa da União, nos termos do art. 22, I, sendo o Congresso Nacional, ademais, nos termos do art. 48, a instância adequada para a sua análise. A iniciativa legislativa, de igual modo, guarda consonância com os parâmetros fixados no art. 61.

No que diz respeito à juridicidade, cumpre observarmos que a regulamentação proposta é 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 pelos trabalhadores.

Vale considerar que o Projeto de origem apresenta alguns pontos que, no entanto, foram melhorados pelo Substitutivo apresentado na CTASP. Como bem dispôs o texto sugerido, a matéria deve ser inserida na Lei 10.101/2000, que regula a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados. As mesmas regras estabelecidas nessa Lei podem ser estendidas à concessão espontânea de prêmios não pecuniários, como a garantia de que as quantias pagas a esse título não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista.

O Substitutivo também suprime a limitação do valor do prêmio, permitindo, assim, que trabalhadores de remuneração mais baixa tenham acesso ao benefício. Suprime, ainda, a exigência de que a concessão do prêmio seja intermediada por empresas habilitadas junto ao Ministério do Trabalho, bem como a previsão de multa genérica pelo não atendimento das normas estipuladas. A concessão de prêmios constitui liberalidade do empregador e a CLT já prevê multas e penalidades que englobam esse tipo de infração. A proposta, portanto, merece apoio, na forma apresentada pelo substitutivo da CTASP, que superou as impropriedades.

A concessão de prêmio de caráter não monetário, com objetivo de incentivar o cumprimento de metas individuais ou em grupos, é prática a que têm

recorrido um número cada vez maior de empresas. Em tais situações, não é ainda claro o tratamento a ser dado aos prêmios recebidos pelos trabalhadores. Além de não existir, atualmente, nenhum sistema de estímulo à produção individual, qualquer tentativa nesse sentido por parte de empregadores, do setor público ou privado, pode redundar em obrigações adicionais de tal monta que inviabilizam qualquer iniciativa.

Atualmente, as empresas podem fazer uso da Lei n. 10.101 de 2000, que estabelece regras que regulam a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados. Esta legislação é aplicável em caso de incentivos pecuniários por desempenho, como bônus salariais, alcançando a concessão de prêmios por produtividade, inclusive pelo atendimento de metas. Segundo a lei em questão, 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”.

Um dos pontos mais controversos acerca da concessão de prêmios não monetários é a consideração ou não como parte integrante da remuneração. A lei 10.101 de 2000 não limita o prêmio à pecúnia ou não pecúnia, mas já afasta a natureza salarial e reconhece a dedutibilidade para o empregador, assegurando 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 ser estendido à concessão espontânea de prêmios não pecuniários.

Percebe-se, assim, que a regulamentação proposta é necessária, de forma que seja eliminada a insegurança jurídica existente em relação ao pagamento de prêmios por desempenho. Todavia, alguns pontos constantes da proposição original merecem revisão. Sob esse aspecto, merece apoio o Substitutivo aprovado na CTASP.

O Substitutivo aprovado na CTASP corretamente busca definir de forma mais clara o “prêmio por desempenho”, que caracteriza “a retribuição ou recompensa em forma de bens, serviços, viagens, vales em papel de segurança, catálogos e cartões eletrônicos de premiação, 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”. O dinamismo dos negócios e dos meios necessários ao seu desenvolvimento deve ser contemplado no projeto de lei, a fim de que seja permitida a utilização de todas as ferramentas de premiação atualmente utilizadas, bem como de novas ferramentas que venham a surgir.

O texto do Substitutivo determina que a concessão do prêmio se dará a qualquer tempo, estando condicionada à elaboração e divulgação de documento pelos empregados e/ou terceiros interessados, que constem regras quanto aos: a) objetivos, metas e prazo de duração do programa ou projeto de incentivo ao aumento de produtividade, eficiência ou qualidade; b) direitos substantivos de participação dos empregados no programa ou projeto; c) métodos de aferição do desempenho individual ou de grupos de trabalhadores. Veda 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, excetuados os prêmios por desempenho. Com isso, o prêmio por desempenho tem seus objetivos clarificados e sua operacionalidade otimizada.

A limitação do valor do prêmio a 20% do valor total da remuneração impediria o acesso de trabalhadores com remunerações mais baixas a prêmios comumente utilizados, tais como viagens, veículos, etc. O teto alternativo de cem salários mínimos conflita com disposição constitucional que impede a utilização do salário mínimo como indexador. Estas restrições visam, provavelmente, garantir que os prêmios não pecuniários não caracterizem substitutos da remuneração. Nesse sentido, mais eficaz o texto do Substitutivo da CTASP que enfatiza que a esses prêmios não se aplica o princípio da habitualidade.

O projeto na origem exige 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”. Tal determinação, a um só tempo, onera o custo do prêmio, pois obriga a intermediação, e restringe a concorrência no mercado de emissão dos vouchers de prêmio. Como bem dispôs o relator do projeto na CTASP, 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. Dessa forma, tem-se como suficiente a exigência de que o empregador mantenha, à disposição da fiscalização, a documentação referente à concessão do prêmio não pecuniário por desempenho pessoal.

A concessão de prêmios caracteriza liberalidade do empregador. Por essa razão, e também por já existir previsão na CLT, desnecessária a estipulação de multa genérica por desatendimento ao previsto na lei.

O Substitutivo aprovado na CTASP, traz consideração relevante ao entender que a matéria será melhor tratada se integrar o texto da Lei n. 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.

Isso posto, como consequência jurídica desses argumentos, consideramos que o Substitutivo da CTASP traduz a opção mais acertada. Todavia, como não nos cumpre opinar sobre o mérito, reconhecemos que a Subemenda da CFT não atenta, de igual modo, contra a constitucionalidade, a juridicidade e a boa técnica legislativa.

Isso posto, votamos pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa do Projeto de Lei nº 6.746, de 2006, na forma do Substitutivo da Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público, sendo também, a Subemenda da Comissão de Finanças e de Tributação, dotada de constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa.

Sala da Comissão, em 19 de agosto de 2009.

Deputado MENDES RIBEIRO FILHO

Relator

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, em reunião ordinária realizada hoje, opinou unanimemente pela constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa do Projeto de Lei nº 6.746-B/2006, nos termos do Substitutivo da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público e da Subemenda da Comissão de Finanças e Tributação, de acordo com o Parecer do Relator, Deputado Mendes Ribeiro Filho.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Tadeu Filippelli - Presidente, José Maia Filho - Vice-Presidente, Antonio Carlos Biscaia, Arnaldo Faria de Sá, Arolde de Oliveira, Augusto Farias, Colbert Martins, Eduardo Cunha, Felipe Maia, Geraldo Pudim, Gonzaga Patriota, João Campos, José Genoíno, Marçal Filho, Marcelo Itagiba, Márcio França, Mauro Benevides, Mendes Ribeiro Filho, Mendonça Prado, Paulo Magalhães, Regis de Oliveira, Sérgio Barradas Carneiro, Wolney Queiroz, Chico Lopes, Edson Aparecido, Eduardo Amorim, Eduardo Lopes, Hugo Leal, Humberto Souto, José Guimarães, Leo Alcântara, Luiz Couto, Major Fábio e Rômulo Gouveia.

Sala da Comissão, em 17 de setembro de 2009.

Deputado TADEU FILIPPELLI
Presidente

FIM DO DOCUMENTO
