

# **COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA**

## **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 MENDES RIBEIRO FILHO

### **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, consequentemente, 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 o 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

2009\_10475