



SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI DA CÂMARA

Nº 286, DE 2009

(nº 6.746/2006, na Casa de origem, do Deputado 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; altera a Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

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 a 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.

S 1º A concessão do prêmio por desempenho não se poderá dar em periodicidade inferior a 1 (um) trimestre civil ou mais de 4 (quatro) vezes no mesmo ano civil, estando condicionada, no entanto, à elaboração e à divulgação, entre empregados e/ou terceiros interessados, de documento em que constem regras claras e objetivas quanto:

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

II - aos direitos substantivos de participação dos empregados e/ou terceiros no programa ou no projeto;

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

§ 2º O documento mencionado no § 1º deverá ser mantido pelo contratante à disposição da fiscalização pelo prazo de 5 (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 desta 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 1 (um) semestre civil ou mais de 2 (duas) vezes no mesmo ano civil, excetuados os prêmios por desempenho.

.....

§ 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.

PROJETO DE LEI ORIGINAL Nº 6.746, DE 2006

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

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, 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.

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

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA SECRETARIA-GERAL DA MESA

LEI N° 10.101, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.

<u>Conversão da MPv nº 1.982-77, de 2000</u>	Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências.
<hr/>	

Art. 2º A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

I - comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

II - convenção ou acordo coletivo.

§ 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

- I - Índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;
- II - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

§ 2º O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.

§ 3º Não se equipara a empresa, para os fins desta Lei:

- I - a pessoa física;
- II - a entidade sem fins lucrativos que, cumulativamente:
 - a) não distribua resultados, a qualquer título, ainda que indiretamente, a dirigentes, administradores ou empresas vinculadas;
 - b) aplique integralmente os seus recursos em sua atividade institucional e no País;
 - c) destine o seu patrimônio a entidade congênere ou ao poder público, em caso de encerramento de suas atividades;
 - d) mantenha escrituração contábil capaz de comprovar a observância dos demais requisitos deste inciso, e das normas fiscais, comerciais e de direito econômico que lhe sejam aplicáveis.

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.

§ 1º Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, 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 de que trata este artigo serão tributadas 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.

.....
(As Comissões de Assuntos Sociais e de Assuntos Econômicos, cabendo à última a decisão terminativa)

Publicado no DSF, de 19/11/2009.

Secretaria Especial de Editoração e Publicações do Senado Federal – Brasília – DF
OS:18515/2009