

BOLETIM

2ª edição/ Dezembro 2014



Com o objetivo de contribuir para o fortalecimento institucional das Organizações da Sociedade Civil (OSCs) por meio da resolução de questões de natureza jurídica e legal presentes em seu dia a dia, a Abong lança a 2ª edição do *Boletim Orientação Jurídica*, uma publicação do Programa Orientação Jurídica Virtual, iniciativa do Projeto Compartilhar Conhecimento: uma estratégia de fortalecimento das OSCs, patrocinado pela Petrobras.

Nesta edição, trataremos de uma questão, certamente de grande interesse de todo o campo, que se refere à contratação e remuneração de dirigentes das OSCs, tema bastante complexo e ainda controverso por carregar uma forte tradição, já em desuso, mas ainda presente na interpretação da legislação atual.

Boa Leitura!



Contratação e remuneração de dirigentes de Organizações da Sociedade Civil

O tema da remuneração de dirigentes de organizações sem fins lucrativos recebe tratamento relativamente confuso por parte da legislação e, por esta razão, desperta muitas incertezas. Vamos aproveitar este momento para fazer uma breve contextualização da matéria, a fim de que nossas considerações sejam úteis para instituições de diferentes perfis.

Inicialmente, é importante registrar que não há na legislação brasileira qualquer previsão que proíba trabalhadores/as que atuem como dirigentes de OSCs de serem remunerados/as. Uma vedação neste sentido representaria a obrigatoriedade do trabalho voluntário, afrontando a liberdade individual, a garantia do salário e a liberdade de auto-organização das associações, prevista na Constituição Federal, nos artigos 5º, 6º e 7º, conforme transcrição a seguir:

“Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

(...)

XVIII - a criação de associações e, na forma

da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento.”

*“Art. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o **trabalho**, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”*

*“Art. 7º - **São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais**, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

(...)

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável.”

O que existe na legislação é o estabelecimento de condições e consequências para as organizações que optarem por remunerar seus/suas dirigentes, de modo que a associação que os/as remunera deve observar as limitações legais existentes, sem as quais perderá isenções tributárias e, eventualmente, registros administrativos. Isto porque a remuneração de dirigentes impede a inscrição de OSCs em determinados órgãos públicos, como, por exemplo, nos Conselhos Municipais de Assistência Social, e a obtenção de creditações, como a Declaração de Utilidade Pública Federal.

Essas limitações à remuneração de dirigentes das OSCs têm origem numa ideia antiga de filantropia, normalmente vinculada a ações da igreja católica ou de famílias abastadas,

que se mobilizavam para ‘ajudar os/as mais pobres’. Nesse passado não muito distante, o que movia os/as dirigentes das OSCs era o dever moral de ajudar o próximo, sendo os cargos de direção ocupados, geralmente, pelas primeiras damas, por representantes de famílias influentes ou por religiosos, reforçando a ideia de caridade naquele contexto incompatível com remuneração.

A Lei n.º 91/1935, sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, trata do certificado de Utilidade Pública Federal para as OSCs e estabelece como requisito a vedação da remuneração de dirigentes. Vejamos o texto da Lei, na ortografia original, que continua em vigor nos dias de hoje:

“Art. 1º - As sociedades civis, as associações e as fundações constituídas no paiz com o fim exclusivo de servir desinteressadamente á collectividade podem ser declaradas de utilidade publica, provados os seguintes requisitos:

(...)

c) que os cargos de sua diretoria, conselhos fiscais, deliberativos ou consultivos não são remunerados.”

Além da Lei de Utilidade Pública Federal, a Lei do Imposto de Renda (Lei n.º 9.532, de 10 de dezembro de 1997), por sua vez, vincula a isenção às entidades sem fins lucrativos que não remunerem seus/suas dirigentes.

Os artigos 12 e 15 desta Lei estabelecem que as entidades sem fins lucrativos têm o direito de gozar das isenções do Imposto Sobre a Renda (IR) e da Contribuição Social

Sobre Lucro Líquido (CSSL) se, entre outros requisitos, não remunerar, sob qualquer forma, seus/suas dirigentes:

“Art. 12 - Para efeito do disposto no art. 150, inciso VI, alínea “c”, da Constituição, considera-se imune a instituição de educação ou de assistência social que preste os serviços para os quais houver sido instituída e os coloque à disposição da população em geral, em caráter complementar às atividades do Estado, sem fins lucrativos

(...)

§ 2º - Para o gozo da imunidade, as instituições a que se refere este artigo estão obrigadas a atender aos seguintes requisitos:

a) não remunerar, por qualquer forma, seus dirigentes pelos serviços prestados;

(...).”

“Art. 15.- Consideram-se isentas as instituições de caráter filantrópico, recreativo, cultural e científico e as associações civis que prestem os serviços para os quais houverem sido instituídas e os coloquem à disposição do grupo de pessoas a que se destinam, sem fins lucrativos

(...)

§3º - Às instituições isentas aplicam-se as disposições do art. 12, §2º, alíneas “a” a “e” e § 3º e dos art. 13 e 14.”

Com a exigência crescente da profissionalização dos/as trabalhadores/as das Organizações da Sociedade Civil, fez-

se necessária uma revisão do ordenamento jurídico das entidades do chamado terceiro setor. Na ocasião em que foi proposta a Lei das OSCIPs – Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, o tema da remuneração de dirigentes ocupou papel central nos debates.

Em 23 de março de 1999, foi sancionada a Lei n.º 9.790 (Lei das OSCIPs), que exige que o Estatuto Social das entidades qualificadas como OSCIPs disponham sobre a remuneração de seus/suas dirigentes.

“Art. 4º - Atendido o disposto no art. 3º, exige-se ainda, para qualificarem-se como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, que as pessoas jurídicas interessadas sejam regidas por estatutos cujas normas expressamente disponham sobre:

(...)

VI - a possibilidade de se instituir remuneração para os dirigentes da entidade que atuem efetivamente na gestão executiva e para aqueles que a ela prestam serviços específicos, respeitados, em ambos os casos, os valores praticados pelo mercado, na região correspondente a sua área de atuação.”

Note-se que a Lei das OSCIPs, ao prever a possibilidade dessas entidades remunerarem seus/suas dirigentes, determina as bases para o estabelecimento da remuneração, mas não revoga a Lei 9.532/1997, fazendo com que na prática, as OSCIPs que decidissem remunerar seus/suas dirigentes, pudessem sofrer a consequência de perder as isenções do IR e da CSSL de que tratam a Lei 9.532/97.

Seguindo a linha de caminhar para uma maior profissionalização das relações de trabalho nas OSCs, bem como de valorizar a atuação do terceiro setor, no ano de 2002, foi sancionada a Lei n.º 10.637, que em seu artigo 34 previu que as entidades qualificadas como OSCIPs poderiam remunerar seu/suas dirigentes sem perder a imunidade ou a isenção da Lei n.º 9.532/97. Mas, a Lei não parou por aí. Estabeleceu também que a relação de trabalho do/a dirigente deve ser formalizada com vínculo empregatício e que sua remuneração não deve ultrapassar o teto do Poder Executivo Federal.

“Art. 34 - A condição e a vedação estabelecidas, respectivamente, no art. 13, § 2o, III, b, da Lei n.º 9.249, de 26 de dezembro de 1995, e no art. 12, § 2o, a, da Lei n.º 9.532, de 10 de dezembro de 1997, não alcançam a hipótese de remuneração de dirigente, em decorrência de vínculo empregatício, pelas Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIPs), qualificadas segundo as normas estabelecidas na Lei n.º 9.790, de 23 de março de 1999, e pelas Organizações Sociais (OS), qualificadas consoante os dispositivos da Lei n.º 9.637, de 15 de maio de 1998.”

Esta lei representou um importante avanço para a matéria, porém, ficou adstrita somente às OSCIPs. Vale destacar que a imposição de que a relação de trabalho se dê com vínculo de emprego nem sempre contempla adequadamente a realidade. Não é incomum que dirigentes de OSCs prestem serviços específicos, pontuais, nos projetos das organizações, como é o caso, por exemplo, de dirigentes que participam como instrutores em capacitações esporádicas. Estes/as (e tantos/as outros/as) ficam de

fora da regra da Lei 10.637/2002.

Apenas recentemente, no contexto das discussões do Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil (MROSC), em outubro de 2013, é que surgiu a Lei n.º 12.868, que mexeu de forma mais abrangente nesse cenário. A Lei n.º 12.868/2013 alterou algumas das condições para a obtenção do Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social (CEBAS) e também inseriu no âmbito desta certificação a possibilidade de as organizações certificadas com o CEBAS remunerarem seus/suas dirigentes.

A mesma Lei 12.868/2013 alterou também a Lei n.º 9.532/1997 (Lei do Imposto de Renda, acima citada), acrescentando os §§ 4º, 5º e 6º à redação original do artigo 12 para estabelecer algumas condições que, uma vez observadas pelas entidades sem fins lucrativos ao remunerarem seus/suas dirigentes, garantem a manutenção da isenção do IR e da CSLL. A seguir, reproduzimos novamente o trecho da redação do artigo 12, agora acrescido dos §§ 4º, 5º e 6º, destacados em negrito, que determinam os requisitos para remuneração de dirigentes:

“Art. 12 - Para efeito do disposto no art. 150, inciso VI, alínea “c”, da Constituição, considera-se imune a instituição de educação ou de assistência social que preste os serviços para os quais houver sido instituída e os coloque à disposição da população em geral, em caráter complementar às atividades do Estado, sem fins lucrativos.

(...)

§ 2º - Para o gozo da imunidade, as instituições a que se refere este artigo

estão obrigadas a atender aos seguintes requisitos:

a) não remunerar, por qualquer forma, seus dirigentes pelos serviços prestados;

(...).”

§ 4º - A exigência a que se refere a alínea “a” do § 2º não impede: (Incluído pela Lei n.º 12.868, de 2013)

I - a remuneração aos diretores não estatutários que tenham vínculo empregatício; e (Incluído pela Lei n.º 12.868, de 2013)

II - a remuneração aos dirigentes estatutários, desde que recebam remuneração inferior, em seu valor bruto, a 70% (setenta por cento) do limite estabelecido para a remuneração de servidores do Poder Executivo federal. (Incluído pela Lei n.º 12.868, de 2013)

§ 5º - A remuneração dos dirigentes estatutários referidos no inciso II do § 4º deverá obedecer às seguintes condições: (Incluído pela Lei n.º 12.868, de 2013)

I - nenhum dirigente remunerado poderá ser cônjuge ou parente até 3º (terceiro) grau, inclusive afim, de instituidores, sócios, diretores, conselheiros, benfeitores ou equivalentes da instituição de que trata o caput deste artigo; e (Incluído pela Lei n.º 12.868, de 2013)

II - o total pago a título de remuneração para dirigentes, pelo exercício das atribuições estatutárias, deve ser inferior a 5 (cinco) vezes o valor correspondente ao limite individual estabelecido neste parágrafo. (Incluído pela Lei n.º 12.868, de 2013)

§ 6º - O disposto nos §§ 4º e 5º não impede a remuneração da pessoa do dirigente estatutário ou diretor que, cumulativamente, tenha vínculo estatutário e empregatício, exceto se houver incompatibilidade de jornadas de trabalho. (Incluído pela Lei n.º 12.868, de 2013)

Como se vê, a Lei autoriza que OSCs isentas remunerem seus/suas dirigentes desde que cumpram requisitos legais ligados à vedação de parentesco, tetos de valor e também ligados à forma de contratação.

A Lei do CEBAS (Lei n.º 12.101/2009), também foi modificada pela Lei n.º 12.868/2013, passando a estabelecer estas mesmas condições, com o acréscimo dos §§ 1º, 2º e 3º ao artigo 29, que passou a vigorar com a seguinte redação:

Art. 29 - A entidade beneficente certificada na forma do Capítulo II fará jus à isenção do pagamento das contribuições de que tratam os art. 22 e 23 da Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991, desde que atenda, cumulativamente, aos seguintes requisitos:

~~I - não percebam seus diretores, conselheiros, sócios, instituidores ou benfeitores, remuneração, vantagens ou benefícios, direta ou indiretamente, por qualquer forma ou título, em razão das competências, funções ou atividades que lhes sejam atribuídas pelos respectivos atos constitutivos (capítulo modificado, conforme texto a seguir)~~

~~I - não percebam seus dirigentes estatutários, conselheiros, sócios, instituidores ou benfeitores, remuneração, vantagens ou~~

~~benefícios, direta ou indiretamente, por qualquer forma ou título, em razão das competências, funções ou atividades que lhes sejam atribuídas pelos respectivos atos constitutivos (Redação dada pela Lei n.º 12.868, de 2013);~~

~~II - aplique suas rendas, seus recursos e eventual superávit integralmente no território nacional, na manutenção e desenvolvimento de seus objetivos institucionais;~~

~~III - apresente certidão negativa ou certidão positiva com efeito de negativa de débitos relativos aos tributos administrados pela Secretaria da Receita Federal do Brasil e certificado de regularidade do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;~~

~~IV - mantenha escrituração contábil regular que registre as receitas e despesas, bem como a aplicação em gratuidade de forma segregada, em consonância com as normas emanadas do Conselho Federal de Contabilidade;~~

~~V - não distribua resultados, dividendos, bonificações, participações ou parcelas do seu patrimônio, sob qualquer forma ou pretexto;~~

~~VI - conserve em boa ordem, pelo prazo de 10 (dez) anos, contado da data da emissão, os documentos que comprovem a origem e a aplicação de seus recursos e os relativos a atos ou operações realizados que impliquem modificação da situação patrimonial;~~

~~VII - cumpra as obrigações acessórias estabelecidas na legislação tributária;~~

VIII - apresente as demonstrações contábeis e financeiras devidamente auditadas por auditor independente legalmente habilitado nos Conselhos Regionais de Contabilidade quando a receita bruta anual auferida for superior ao limite fixado pela Lei Complementar n.º 123, de 14 de dezembro de 2006;

§ 1º - A exigência a que se refere o inciso I do **caput** não impede **(Incluído pela Lei n.º 12.868, de 2013)**

I - a remuneração aos diretores não estatutários que tenham vínculo empregatício **(Incluído pela Lei n.º 12.868, de 2013)**

II - a remuneração aos dirigentes estatutários, desde que recebam remuneração inferior, em seu valor bruto, a 70% (setenta por cento) do limite estabelecido para a remuneração de servidores do Poder Executivo federal **(Incluído pela Lei n.º 12.868, de 2013)**

§ 2º - A remuneração dos dirigentes estatutários referidos no inciso II do § 1º deverá obedecer às seguintes condições **(Incluído pela Lei n.º 12.868, de 2013)**:

I - nenhum dirigente remunerado poderá ser cônjuge ou parente até 3º (terceiro) grau, inclusive afim, de instituidores, sócios, diretores, conselheiros, benfeitores ou equivalentes da instituição de que trata o **caput** deste artigo; e **(Incluído pela Lei n.º 12.868, de 2013)**

II - o total pago a título de remuneração para dirigentes, pelo exercício das atribuições estatutárias, deve ser inferior a 5 (cinco) vezes o valor correspondente

ao limite individual estabelecido neste parágrafo **(Incluído pela Lei n.º 12.868, de 2013)**

§ 3º O disposto nos §§ 1º e 2º não impede a remuneração da pessoa do dirigente estatutário ou diretor que, cumulativamente, tenha vínculo estatutário e empregatício, exceto se houver incompatibilidade de jornadas de trabalho **(Incluído pela Lei n.º 12.868, de 2013)**.

Em síntese, os requisitos estabelecidos pela nova Lei para as relações de trabalho entre OSCs e seus/suas dirigentes, são os seguintes:

1) Vínculo empregatício para a remuneração de diretores/as não estatutários/as;

2) Valor bruto da remuneração de dirigente estatutário/a inferior ao teto de 70% (setenta por cento) do limite estabelecido para a remuneração de servidores/as do Poder Executivo federal (Atualmente, o referido teto, que é equivalente ao salário de um ministro do Supremo Tribunal Federal, é de R\$ 29,4 mil, portanto, o valor máximo que poderá ser percebido pelo/a dirigente estatutário/a é de R\$ 20.580,00, 70% do teto);

3) Valor total da soma da remuneração de todos/as os/as dirigentes estatutários/as limitado a cinco vezes o valor da remuneração individual (ou seja, somados os salários de todos/as os/as dirigentes estatutários/as remunerados/as pela organização, o montante não pode ser

superior ao teto do valor individual R\$ 20.580,00 multiplicado por cinco, o que totalizaria, em novembro de 2014, R\$ 102.900,00);

4) Dirigente estatutário/a não pode ser cônjuge ou parente até 3º (terceiro) grau, inclusive afim, de instituidores, sócios, diretores, conselheiros, benfeitores ou equivalentes da instituição;

5) Se houver remuneração a dirigente que tenha concomitantemente vínculo estatutário e empregatício, deve haver compatibilidade de jornadas de trabalho.

Apesar de a nova Lei tratar de todas as entidades sem fins lucrativos, especialmente as certificadas com o CEBAS, é importante pontuar que as organizações qualificadas como OSCIPs continuam abrangidas pela legislação anterior (Lei 10.637/02) que, por se tratar de norma específica sobre remuneração de dirigentes de OSCIPs, prevalece com relação à nova Lei.

É inegável que a Lei n.º 12.868/2013 avançou ao reconhecer a possibilidade de remuneração dos/as dirigentes das OSCs no Brasil. Todavia, criou novas limitações com redação imprecisa e demasiadamente abrangente, como é o caso do texto que determina a proibição de que se remunere dirigentes com parentesco “até 3º (terceiro) grau, inclusive afim, de instituidores, sócios, diretores, conselheiros, benfeitores ou equivalentes da instituição”. As dúvidas sobre a abrangência que pode ser dada à interpretação do caso concreto contribuem com a insegurança jurídica característica da regulamentação das Organizações da Sociedade Civil, formada por legislações esparsas e muitas vezes contraditórias.

Assim, apesar dos avanços na legislação, as OSCs que remuneram seus/suas dirigentes devem estar atentas com relação a forma, limites e eventuais riscos desta decisão, para que não criem passivos tributários ou administrativos.

Na prática, nossa recomendação é que o tema da remuneração de dirigentes seja tratado pelas organizações de forma conservadora, devendo a decisão ser submetida à deliberação de instâncias superiores de deliberação estratégica (normalmente Conselho ou Assembleia Geral), devidamente instruídas com a análise jurídica e contábil, incluindo a avaliação dos possíveis impactos.

Assegurar que as OSCs possam remunerar seus/suas dirigentes é fundamental para promover o desenvolvimento institucional das organizações e também para que essa categoria de trabalhadores/as das Organizações da Sociedade Civil seja valorizada e retribuída, de forma justa e compatível com os desafios e responsabilidades que assumem.

Sobre esta matéria, recomendamos também a leitura do artigo *Remuneração de Dirigentes no Terceiro Setor é Bem-vinda*, de co-autoria de Airton Grazioli, José Eduardo Sabo Paes e Marcelo Henrique dos Santos, promotores de justiça e professores que são referência no estudo das OSCs.

O conteúdo desta publicação foi produzido por Paula Raccanello Storto (OAB/SP n.º 185.055), com a colaboração de Juliana Brandão de Andrade (OAB/SP n.º 329037-A), Amanda Usberti Nascimento Porto (OAB/SP n.º 301.814) e do graduando de Direito Marcelo Bragato Pardini, todos/as integrantes da Szazi Bechara Storto Advogados.

Realização



Patrocínio

