

2024

# Relatório do Grupo de Trabalho sobre Remuneração de Dirigentes no Terceiro Setor

POR UMA NOVA LEI À ALTURA DA SOCIEDADE CIVIL BRASILEIRA



Comissão de Direito  
do Terceiro Setor

## Sumário

Apresentação .....	2
1. Introdução .....	6
2. Legislação .....	12
3. Jurisprudência .....	13
4. Experiências internacionais.....	15
Estados Unidos da América.....	15
Reino Unido .....	17
Portugal.....	19
Argentina .....	20
Chile .....	20
5. Princípios e diretrizes do anteprojeto de lei.....	21
Princípios.....	21
Diretrizes .....	21
6. Anteprojeto de Lei Complementar .....	23
7. Bibliografia.....	32
8. Participantes do GT .....	33
9. Participantes da Consulta Interna.....	34
10. Comissão de Direito do Terceiro Setor da OAB/SP.....	35

## Apresentação

Remunerar pessoas em contrapartida à prestação de serviços realizada é uma forma de reconhecer e retribuir seus esforços de forma justa e digna. Apesar disso, no Terceiro Setor ainda é muito presente a premissa do trabalho voluntário. Naturalmente, o trabalho voluntário é importante e bem-vindo. No entanto, não se pode esperar que todas as pessoas se dediquem voluntariamente às organizações sem fins lucrativos – e isso vale também para os dirigentes, que administram a entidade e prestam serviços profissionais, assumindo um volume significativo de trabalho.

É sabido que o direito ao trabalho com remuneração adequada e satisfatória é um direito humano relevante previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>1</sup> e outros tratados internacionais do qual o Brasil é parte. Historicamente, ainda que a Constituição Federal de 1988 reconheça o direito social do trabalhador, a legislação infraconstitucional previa a não remuneração de dirigentes no Terceiro Setor, estabelecendo, a *contrario sensu*, que seus serviços em benefício das entidades deveriam ser gratuitos. Os desafios de gestão e a necessidade de profissionalização do campo das organizações da sociedade civil passou a exigir a atualização das normas, sendo possível observar uma mudança de cenário na década de 90 quando da edição da Lei das OSs (Lei n.º 9.637/1998) e da Lei das OSCIPs (Lei n.º 9.790/1999).

Durante a agenda MROSC (Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil) na Secretaria-Geral da Presidência da República de 2011 a 2016, o tema também foi objeto de atenção nas mudanças normativas havidas no período. A Lei do CEBAS foi modificada em 2013 (Lei n.º 12.868/2013) e passou a autorizar expressamente a remuneração de dirigentes. O pagamento da equipe de trabalho com recursos públicos foi também previsto em 2014 pela Lei n.º 13.019/2014. A legislação tributária foi modificada em 2015 pela Lei n.º 13.151/2015 e pela Lei n.º 13.204/2015. Esta última revogou a antiga Lei n.º 91/1935 que tratava da Utilidade Pública Federal e previa a proibição de remuneração de dirigentes como alicerce antigo do sistema. A Lei n.º 13.800/2019, que dispõe sobre os *endowments* (fundos patrimoniais) no Brasil, seguiu o caminho de autorizar expressamente a remuneração de conselheiros. No geral, está superada na legislação federal a lógica anterior da não remuneração de dirigentes em entidades privadas sem fins lucrativos.

---

<sup>1</sup> Art. 23. 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. Disponível em <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos> Acesso em 26 mar 2024.

Apesar do avanço percebido no ordenamento jurídico vigente, o tema da remuneração de dirigentes ainda é daqueles que merece um estudo mais aprofundado. É que a tão desejada mudança de paradigma do *altruísmo* para o *profissionalismo* no Terceiro Setor veio acompanhada de alguns obstáculos, e mesmo com a autorização expressa para as entidades remunerarem seus dirigentes se assim desejarem e tiverem orçamento para tanto, os limites e condições impostos à remuneração nas diferentes leis dificultam a sua aplicação.

Trabalhar no Terceiro Setor é uma escolha profissional relevante e que tem chamado cada vez mais atenção de quem quer atuar com propósitos. O campo da sociedade civil organizada tem atraído profissionais em início de carreira, profissionais estabelecidos ou até mesmo pessoas que já contribuíram em outras esferas e que desejam dedicar sua energia e *expertise* profissional para uma organização da sociedade civil vinculada a uma causa de seu interesse que apresente um impacto positivo na nossa sociedade. No Direito, as advogadas e os advogados têm a função essencial de garantir segurança jurídica e conformidade legal aos atos de gestão das organizações, além de assessorá-las nos mais diversos desafios.

Temos estimulado especialmente os jovens a enxergarem essa possibilidade de união de trabalho com engajamento cidadão nas suas trajetórias. A legislação vem se aprimorando para induzir esse caminho e, ao mesmo tempo, exigir dos gestores das organizações, dedicação de tempo e especialização para cumprimento de regras na sua atuação. São muitas camadas regulatórias que incidem sobre as organizações que demandam um olhar atento de gestão para alimentação de diversos sistemas de controle e transparência. Além das regulações específicas do setor sem fins lucrativos e das leis que regem as políticas públicas setoriais das áreas em que atuam, as organizações estão sujeitas a muitas regras de observância obrigatória das empresas, inclusive sob o ponto de vista cível e trabalhista. É um segmento especializado que exige conhecimento.

A remuneração guiada por valores de mercado é então um ponto crucial para reter talentos. A legislação não pode ser um entrave, engessando a política remuneratória das entidades ao estabelecer para o Terceiro Setor tetos de valores aplicáveis à Administração Pública e ignorando as particularidades do universo das entidades sem fins lucrativos. O ordenamento jurídico deve ser aprimorado para que as organizações alcancem um novo patamar de profissionalização, estruturação e governança, à altura da sociedade brasileira. Precisamos dos melhores gestores à frente das organizações que lutam por direitos, que criam tecnologias e inovação, que criticam o que precisa ser transformado e apresentam alternativas, que doam para organizações, projetos e pessoas em vulnerabilidade social, que enfrentam graves desigualdades econômicas, sociais e ambientais, e que executam ações em diversas áreas de interesse público tão relevantes para nosso país.

É com esse espírito que, para termos uma harmonização mais clara, objetiva e isonômica da autorização de remuneração de dirigentes a valor de mercado, a depender do porte e da complexidade das organizações, assumimos o compromisso no início da gestão da Comissão de Direito do Terceiro Setor da OAB/SP de tratar do tema. Em 2022, criamos um Grupo de Trabalho (GT) e designamos para a sua coordenação o advogado Eduardo Pannunzio. O objetivo do GT foi o de desenvolver um estudo sobre a questão e elaborar anteprojeto de lei que sistematizasse e aperfeiçoasse as normas federais sobre remuneração de dirigentes em instituições sem fins lucrativos.

O GT organizou suas atividades em quatro etapas: (1) pesquisa, (2) discussão e definição de diretrizes, (3) elaboração do anteprojeto de lei e (4) realização de seminário para promover engajamento público. O relatório ora apresentado sintetiza os resultados das pesquisas conduzidas, o anteprojeto de lei e a definição de seus princípios e diretrizes. Ele contém uma introdução com o estado da arte, traz legislação e jurisprudência, além de experiências internacionais de 5 países – Estados Unidos, Reino Unido, Portugal, Argentina e Chile. Dos cinco países pesquisados, apenas o Chile ainda proíbe a remuneração de dirigentes. O Brasil não mais proíbe, mas precisa aprimorar os seus limites e condições.

Importante registrar a voz ativa de todos os membros da Comissão que se dedicaram a essa construção participativa. Os resultados sistematizados pelo GT em dezembro de 2022 foram debatidos em Reuniões Ordinárias da Comissão e no evento *Direito do Terceiro Setor Law Summit*<sup>2</sup> durante o ano de 2023. Foi aberta ainda uma consulta interna por formulário a todos os integrantes, o que ajudou a ampliar o debate e a qualificar o anteprojeto formulado. Some-se a isso o seminário realizado em 26 de março de 2024,<sup>3</sup> quando foram apresentados os principais resultados ao público, no contexto da regulamentação da Reforma Tributária (Emenda Constitucional 132/2023) e os seus impactos para o Terceiro Setor e a Filantropia, que trouxe ainda mais reflexões. Ao final, o texto que se apresenta é fruto dessa dialética, e conta com os aperfeiçoamentos da discussão que se seguiu.

Nesse momento tão importante de discussão sobre a regulamentação da Reforma Tributária, parece-nos fundamental que esses subsídios sejam levados em consideração pelo Ministério da Fazenda e pelo Congresso Nacional.

---

<sup>2</sup> O evento híbrido “Direito do Terceiro Setor: Law Summit” foi realizado na OAB/SP em 21 de junho de 2023. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=jfscn7vBHQQ> Acesso em 26 mar. 2024.

<sup>3</sup> O webinar “Reforma Tributária e os Impactos para o Terceiro Setor e a Filantropia”, foi realizado na OAB/SP em 26 de março de 2024. Disponível em [https://www.youtube.com/watch?v=zvysmc\\_utM4](https://www.youtube.com/watch?v=zvysmc_utM4) Acesso em: 26 mar. 2024.

Qualquer alteração no sistema jurídico que trate das imunidades e isenções tributárias e, em especial, da tão festejada não incidência do ITCMD<sup>4</sup> para as doações às entidades, que passou a integrar a nossa Constituição Federal a partir do final de 2023, deve estimular e valorizar o campo das organizações da sociedade civil, e não limitar a atuação de seus gestores como condição para acesso a direitos. Esperamos que a legislação seja harmonizada e consolidada como forma também de fortalecer a nossa Democracia. É fundamental que tenhamos uma Sociedade Civil forte e ativa, capaz de lidar com os desafios estruturais e candentes de nosso país, em complemento ao papel do Estado e das Empresas. Neste movimento regulatório de reconhecimento de especificidades, entendemos que é chegada a hora desse debate.

Certos de que essa contribuição é de extrema relevância para o Terceiro Setor, para a Filantropia e, conseqüentemente, para a toda a sociedade brasileira, desejamos que os estudos realizados e as sugestões apontadas gerem a consciência e o engajamento público que precisamos para que essa mudança normativa aconteça. Nós, da Comissão de Direito do Terceiro Setor da OAB/SP, seguimos à disposição para contribuir com a melhoria da regulação para o setor, esclarecer dúvidas e pensar nos melhores caminhos, apoiando os debates normativos em temas relevantes como esse.

**Laís Vanessa Carvalho de Figueirêdo Lopes**

Presidente da Comissão de Direito do Terceiro Setor da OAB/SP

---

<sup>4</sup> Diz o texto constitucional no art. 155, § 1º, VII que “não incidirá sobre as transmissões e as doações para as instituições sem fins lucrativos com finalidade de relevância pública e social, inclusive as organizações assistenciais e beneficentes de entidades religiosas e institutos científicos e tecnológicos, e por elas realizadas na consecução dos seus objetivos sociais, observadas as condições estabelecidas em lei complementar”.

## 1. Introdução

Por muito tempo, as instituições sem fins lucrativos foram obrigadas a conviver com um dogma: a proibição de remunerar seus dirigentes. Essa era uma das principais exigências que a legislação brasileira impunha para que as instituições tivessem acesso a um tratamento tributário mais favorável. Nesse sentido já dispunha, por exemplo, a lei n. 4.506, de 1943:

Art. 30. As sociedades, associações e fundações referidas nas letras a e b do art. 28 do Decreto-lei nº 5.844, de 23 de setembro de 1943, gozarão de isenção do impôsto de renda, desde que:

I - Não remunerem os seus dirigentes e não distribuam lucros, a qualquer título; [...] [grifos acrescentados]

Mais de meio século mais tarde, em 1997, a lei n. 9.532 promoveu ampla alteração da legislação tributária federal. No entanto, manteve intacta a proibição. É o que estabelecia seu art. 12, § 2º, “a”:

§ 2º Para o gozo da imunidade,<sup>5</sup> 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; [...] [grifos acrescentados]

Essa situação somente começou a mudar em 2002, quando a lei n. 10.637 (fruto da conversão da medida provisória n. 66?) deixou claro que a regra da lei n. 9.532/1997 não impedia a “remuneração de dirigente, em decorrência de vínculo empregatício, pelas Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (Oscip) [...] e pelas Organizações Sociais (OS) [...]” (art. 34). A partir de então, entendeu-se que as instituições qualificadas como Oscip ou OS poderiam remunerar seus dirigentes, via CLT, ou seja, com vínculo empregatício, contanto que observassem “o limite estabelecido para a remuneração de servidores do Poder Executivo Federal<sup>6</sup>”, conforme determinou o parágrafo único do mesmo dispositivo.

Tal sistemática vigorou até 2013, quando na agenda MROSC (Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil) liderada pela Secretaria-Geral da Presidência da República no Governo Federal, novas mudanças foram promovidas no ordenamento jurídico em relação à temática da remuneração de dirigentes.

<sup>5</sup> Embora se refira às instituições imunes, o dispositivo se aplica igualmente às instituições isentas por força do art. 15, § 3º, da lei n. 9.532/1997.

<sup>6</sup> A partir de 1º de fevereiro de 2024 (vide Lei nº 14.520/2023), o valor-limite atual é de R\$ 44.008,52.

Desde então, a própria lei n. 9.532/1997 foi objeto de sucessivas alterações na parte que trata da remuneração de dirigentes de instituições sem fins lucrativos: primeiramente pela lei n. 12.868/2013, depois pela lei n. 13.151/2015 e, finalmente, pela lei n. 13.204/2015. Atualmente, o teor do mencionado art. 12 é o seguinte:

§ 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, exceto no caso de associações, fundações ou organizações da sociedade civil, sem fins lucrativos, cujos dirigentes poderão ser remunerados, desde que atuem efetivamente na gestão executiva e desde que cumpridos os requisitos previstos nos arts. 3º e 16 da Lei nº 9.790, de 23 de março de 1999, respeitados como limites máximos os valores praticados pelo mercado na região correspondente à sua área de atuação, devendo seu valor ser fixado pelo órgão de deliberação superior da entidade, registrado em ata, com comunicação ao Ministério Público, no caso das fundações; (Redação dada pela Lei nº 13.204, de 2015)

[...]

§ 4º A exigência a que se refere a alínea “a” do § 2º não impede: (Incluído pela Lei nº 12.868, de 2013)

I - a remuneração aos diretores não estatutários que tenham vínculo empregatício; e (Incluído pela Lei nº 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 nº 12.868, de 2013)

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

Como se vê, ainda que a regra geral mantenha o texto da proibição da remuneração de dirigentes (§ 2º, “a”, primeira parte), o dispositivo contempla autorização expressa para duas grandes exceções que abarcam quase todo o campo

do chamado Terceiro Setor: uma para as *instituições que tenham finalidade de interesse público* (ou seja, que cumprem o art. 3º e 16 da lei 9.790/1999, ainda que não sejam qualificadas como OSCIP), as quais podem remunerar os dirigentes que atuem na gestão executiva conforme parâmetros de mercado (§ 2º, “a”, segunda parte); e outra para as *instituições em geral*, cujos dirigentes – quaisquer deles – podem perceber remuneração desde que em montante inferior a 70% do teto dos servidores federais (§ 4º, II).

A circunstância de haver dois limites distintos de remuneração no mesmo art. 12 da lei n. 9.532/1997 abre margem a discussão sobre isonomia. Instituições de interesse público devem respeitar o valor máximo praticado pelo mercado, como previsto no § 2º, “a”, e as demais o limite de 70% do teto dos servidores públicos, constante do § 4º, II.

O texto traz ainda discussões envolvendo o § 5º, da lei n. 9.532/1997, que trata da proibição de remuneração de dirigentes que sejam cônjuges ou parentes de instituidores, “sócios”, diretores, conselheiros, benfeitores ou “equivalentes”; e limite global com remuneração de dirigentes correspondentes a cinco vezes o limite individual de 70% do teto dos servidores federais. Não é claro se o § 5º seria aplicável a todas as entidades, ou somente àquelas que o fazem pela exceção do § 4º, inciso II (remuneração aos dirigentes estatutários em valor inferior a 70%).

Paralelamente, o mencionado art. 34 da lei n. 10.637/2002 não foi revogado expressamente. Portanto, ainda consta da legislação, ao menos do ponto de vista formal, um *terceiro* limite de remuneração, dirigido às instituições qualificadas como Oscip ou OS: 100% do teto dos servidores federais.

Ao lado destas discussões, tem-se, ainda, que a norma traz diferenciações entre as entidades imunes e isentas. Isso porque o artigo 12, § 2º, da Lei nº 9.532/1997 traz os requisitos para o gozo da imunidade tributária, ou seja, para as entidades de educação e assistência social previstas no artigo 150, inciso VI, alínea “c”, da Constituição Federal.

O artigo 15, da Lei nº 9.532/1997, por sua vez, traz a previsão da isenção do Imposto de Renda e CSLL, destinada para as instituições de caráter filantrópico, recreativo, cultural e científico, e as associações civis que prestarem os serviços para os quais houverem sido instituídas e coloquem à disposição do grupo de pessoas a que se destinam, sem fins lucrativos. O artigo 15, § 3º, da norma, estabelece que para as entidades isentas, aplicam-se as disposições do artigo 12, § 2º, alíneas “a” a “e”, e dos artigos 13 e 14.

Nota-se que para as entidades isentas do imposto de renda e contribuição social sobre o lucro, é possível a remuneração de dirigentes estatutários desde que exerçam as atividades descritas na alínea “a” do § 2º do artigo 12, da Lei nº 9.532/97, e seja fixada pela Assembleia Geral, respeitando o valor de mercado.

Os requisitos previstos nos §§ 4º e 5º do artigo 12 não se aplicam para as entidades isentas. Não é cabível a interpretação extensiva. A atual redação da alínea “a” do § 2º do art. 12 foi introduzida na Lei 9.532/1997 pela Lei 13.151/2015 (e reafirmada pela Lei 13.204/2015). As limitações adicionais existentes foram trazidas para esta legislação pela Lei 12.868/2013, que inseriu no artigo 12 da Lei 9.532/1997 os §§ 4º, 5º e 6º.

O teto de remuneração de servidores do Poder Executivo Federal, embora previsto como limitador da remuneração de dirigentes pelos §§ 4º e 5º do art. 12 não se aplica às organizações sem fins lucrativos isentas. Isto porque as condições de isenção das 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 são reguladas pelo art. 15 da Lei 9.532/1997, que, em seu § 3º, determina que apenas as disposições do art. 12, § 2º, alíneas “a” a “e” e § 3º e dos arts. 13 e 14 são aplicáveis à hipótese.

A Lei 9.532/1997 não fixa, para as isentas, o dever de cumprir os §§ 4º, 5º e 6º do artigo 12 da Lei 9.532/1997, ficando estas entidades limitadas, apenas às alíneas “a” a “e” do § 2º do artigo 12 da Lei nº 9.532/1997, que determina que a remuneração deve *“respeitar como limites máximos os valores praticados pelo mercado na região correspondente à sua área de atuação”*.

Os §§ 4º, 5º e 6º do artigo 12 não são normas meramente interpretativas. O inciso II do § 4º, bem como os §§ 5º e 6º, trazem limitações adicionais para a remuneração dos dirigentes estatutários, ampliando o sentido da regra prevista no § 2º, alínea “a”.

A extensão das restrições dos §§ 4º, 5º e 6º do artigo 12 da Lei 9.532/1997 às isentas implica uma interpretação extensiva da norma, o que fere o Código Tributário, que determina, em seu artigo 111, que as normas que estabelecem a isenção tributária devem ser interpretadas literalmente.

Além disso, é de se apontar o conflito de leis no tempo, que implica na revogação tácita dos §§ 4º, II e 5º, II do artigo 12. A edição da Lei 13.151/2015, trouxe uma distensão temporal dos limites remuneratórios.

De acordo com o § 1º do artigo 2º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei nº 4.657/42), *“a lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior”*.

A Lei nº 13.151/2015, que expressamente adota como “limite máximo” para remuneração de dirigentes os valores praticados pelo mercado da região correspondente à sua área de atuação, é posterior à Lei nº 12.868/2013, que prevê como “limite máximo” para remuneração de dirigentes o equivalente a 70% do teto remuneratório do servidor do Poder Executivo federal. A definição de “limite máximo” da norma anterior, de 2013, claramente não conversa com a definição da norma posterior, de 2015, o que nos coloca diante de evidente antinomia, que, na definição de Norberto Bobbio<sup>5</sup>, é o encontro de duas proposições incompatíveis, que não podem ser ambas verdadeiras, o que significa, num sistema normativo, que não podem ser ambas aplicadas.

A hermenêutica jurídica nos oferece três critérios para solucionar antinomias: cronológico, hierárquico e da especialidade. Pelo critério cronológico, havendo conflito de leis de mesma hierarquia (lei x lei ou decreto x decreto), prevalece a posterior; pelo critério hierárquico, havendo conflito de normas de diferentes hierarquias (lei x decreto), prevalece a de nível superior; pelo critério da especialidade, lei especial prevalece sobre lei geral.

No tema em análise, verifica-se uma antinomia entre normas de mesmo nível hierárquico (ambas são leis ordinárias) e com o mesmo nível de profundidade, de modo a não se poder entender uma como geral e outra como especial. Logo, o único critério passível de aplicação para a solução da antinomia é o cronológico: a lei posterior revoga a anterior. Ou seja: a Lei 13.151/2015 revoga a Lei 12.868/2013 – naturalmente, apenas nos limites do conflito. Por isso que, em nossa visão, somente os §§4º, II e 5º, II teriam sido implicitamente revogados pela Lei 13.151/2015, já que o §4º, o §5º, I e o §6º não são incompatíveis com a nova norma, logo não representam conflito.

Aplicando-se a previsão contida na Lei de Introdução ao Direito Brasileiro, a Lei posterior, Lei nº 13.151/2015 revogou tacitamente a limitação contida na Lei nº 12.868/2013, por ser com ela incompatível – afinal, não é possível a convivência harmônica dos dois “tetos” diferentes.

Ao lado deste cenário, no final de 2021 foi promulgada a lei complementar n. 187, que disciplina a certificação das instituições beneficentes nas áreas de assistência social, educação e saúde. A nova lei repetiu a regra geral de proibição de remuneração de dirigentes (art. 3º, I), mas excepcionou os dirigentes que recebam remuneração inferior a 70% do teto dos servidores federais (art. 3º, § 1º, II) e, *simultaneamente*, respeitem como limite máximo os valores praticados pelo mercado (art. 3º, § 2º).

Não bastasse essa confusão toda, ainda é possível encontrar, em leis específicas, dispositivos que mantêm a proibição absoluta de remuneração de dirigentes. É o caso, por exemplo, do art. 7º-B, VI, “b”, da lei 9.131/1995, segundo o qual as entidades mantenedoras de instituições de ensino superior, sem finalidade lucrativa, devem comprovar “a não remuneração ou concessão de vantagens ou benefícios, por qualquer forma ou título, a seus instituidores, dirigentes, sócios, conselheiros ou equivalentes”.

Para além das questões referentes à possibilidade e aos limites de remuneração, a falta de um tratamento uniforme do tema pela legislação federal suscita, pelo menos, outras três indagações.

A primeira diz respeito a quais dirigentes podem ser remunerados: apenas aqueles que atuam na gestão executiva (diretores, via de regra) ou também os que integram instâncias de direcionamento estratégico e de fiscalização, como conselheiros de administração e conselheiros fiscais, respectivamente?

A segunda é atinente à viabilidade de se instituir remuneração variável por desempenho para dirigentes. Isso porque pelo menos duas leis federais proíbem o pagamento de “bonificações” em geral: a Lei das Oscips (lei n. 9.790/1999, art. 1º, § 1º, que estende a proibição até mesmo a empregados) e a lei n. 9.249/1995, que estabelece incentivo para empresas realizarem doações a organizações da sociedade civil (art. 13, § 2º, III, “b”).

Por fim, há ainda dúvida sobre a possibilidade de instituições sem fins lucrativos instituírem plano de participação nos lucros e resultados (PLR) para seus dirigentes e empregados. A Receita Federal já se manifestou no sentido de que o PLR é “medida incompatível com os princípios e requisitos estabelecidos na legislação de regência para fins de gozo da imunidade [...] ou fruição da isenção do IRPJ e CSLL [...]”.<sup>7</sup> E, de fato, a lei que regula o PLR (lei n. 10.101/2000) aparentemente excluía as

---

<sup>7</sup> Cf. solução de consulta n. 318, de 30/10/2006, proferida pela Superintendência Regional da Receita Federal - 7ª Região Fiscal.

instituições sem fins lucrativos desse benefício (art. 2º, § 2º). No entanto, a lei foi alterada em 2020, abrindo a porta do PLR para instituições que adotem “índices de produtividade ou qualidade ou programas de metas, resultados e prazos” (art. 2º, § 3º-A).

Evidentemente, as imprecisões e antinomias da legislação podem ser enfrentadas por via da interpretação. No entanto, essa situação cria um ambiente de insegurança jurídica muito prejudicial ao setor. Muitas instituições, a fim de não se exporem ao risco de questionamentos pelas autoridades tributárias, optam por não remunerar seus dirigentes ou por remunerá-los em valores inferiores aos praticados no mercado, comprometendo sua capacidade de atrair e reter talentos.

A fragilidade legislativa prejudica, portanto, a profissionalização e desenvolvimento da sociedade civil organizada, peça fundamental da democracia brasileira. A situação dificilmente é compatível com a liberdade de associação consagrada constitucionalmente (art. 5º, XVII-XXI). Daí a pertinência de uma nova lei para melhor regular essa temática.

A fim de enfrentar esse desafio, a Presidência da Comissão de Direito do Terceiro da OAB/SP criou, em julho de 2022, um Grupo de Trabalho (GT) sobre Remuneração de Dirigentes. O objetivo do GT era elaborar anteprojeto de lei que sistematize e aperfeiçoe as normas federais sobre remuneração de dirigentes em instituições sem fins lucrativos.

Para tanto, o GT organizou seus trabalhos em quatro etapas: (1) pesquisa, (2) discussão e definição de diretrizes, (3) elaboração do anteprojeto de lei e (4) realização de seminário para promover engajamento público. Este relatório sintetiza os resultados do GT e as discussões que se sucederam no âmbito da Comissão de Direito do Terceiro da OAB/SP, com a pesquisa de elementos que auxiliaram na construção do anteprojeto de lei e na discussão e definição de diretrizes.

## 2. Legislação

A Constituição Federal assegura, como direito fundamental, a liberdade de associação (art. 5º, XVII), vedando expressamente qualquer interferência estatal em seu funcionamento (art. 5º, XVIII).

Ainda assim, inúmeras leis contêm disposições que proíbem, limitam e/ou condicionam a remuneração de dirigentes de instituições sem fins lucrativos - e

muitas vezes de forma incoerente ou mesmo contraditória entre si, como notado na seção anterior. Mantendo-nos apenas no âmbito da legislação federal formalmente vigente, foi possível identificar as seguintes leis:

- lei n. 9.131/1995, art. 7º-B, VI, "b";
- lei n. 9.249/1995, art. 13, § 2º, III, "b";
- lei n. 9.532/1997: art. 12, § 2º, "a", e §§ 4º a 6º;
- lei n. 9.637/1998: art. 3º, VII;
- lei n. 9.790/1999: art. 4º, VI;
- lei n. 10.101/2000: art. 2º, § 3º, II, e art. 3º-A;
- lei n. 10.637/2002: art. 34;
- lei complementar n. 187/2021: art. 3º, I, e §§ 1º e 2º e art. 31, V, "b".
- lei n. 11.904/2009: art. 50, III;
- lei n. 13.800/2019: art. 12, § 1º.

Decretos, instruções normativas, resoluções, orientações, portarias, orientações normativas, diretrizes, recomendações, despachos e demais atos normativos inferiores a leis não foram levados em consideração neste estudo, assim como a legislação estadual e municipal.

Espera-se, contudo, que a aprovação do anteprojeto de lei proposto pelo GT contribua para a uniformização da legislação a respeito do tema em todo território nacional.

### 3. Jurisprudência

Os casos de jurisprudência identificados referem-se a situações nas quais as autoridades fiscais apontam supostos desvios da norma, quando a legislação impedia a remuneração de dirigentes. Como o objetivo do grupo é propor uma legislação que permita a remuneração de dirigentes e os casos de desvio de norma são anomalias, eles são de pouca utilidade neste trabalho.

Porém, algumas Soluções de Consulta da Coordenação Geral de Tributação (COSIT) da Receita Federal oferecem alguns direcionamentos a respeito da questão:

- SC COSIT 50 de 22.02.2019:

Associação sem fins lucrativos, para ter direito à isenção do IRPJ e CSLL prevista no art. 15 da Lei nº 9.532, de 1997, deve atender a todos os requisitos legais que condicionam o benefício, inclusive a limitação à remuneração dos dirigentes pelos serviços prestados, de que trata o art. 12, § 2º, “a”, da Lei nº 9.532, de 1997. Assim, para gozo do benefício, a entidade só pode remunerar seus dirigentes dentro dos limites estabelecidos nos §§ 4º a 6º do art. 12 da Lei nº 9.532, de 1997.

- SC COSIT 94 de 16.06.2016:

Entidade sem fins lucrativos componente do Sistema Nacional do Desporto, para ter direito à isenção do IRPJ e da CSLL prevista no art. 15 da Lei nº 9.532, de 1997, isenção da COFINS e benefício de recolhimento do PIS sobre a folha de salários, deve atender a todos os requisitos legais que condicionam o benefício, inclusive a limitação à remuneração dos dirigentes pelos serviços prestados, de que trata o art. 12, § 2º, a, da Lei nº 9.532, de 1997. Assim, para gozo do benefício, a entidade só pode remunerar seus dirigentes dentro dos limites estabelecidos nos §§ 4º a 6º do art. 12 da Lei nº 9.532, de 1997.

- SC COSIT 322 de 27.12.2018:

INSTITUIÇÕES SEM FINS LUCRATIVOS. ISENÇÃO. REMUNERAÇÃO DE DIRIGENTES EMPREGADOS. Uma vez respeitadas as condições elencadas no art. 12, § 2º, “a”, e nos parágrafos 4º a 6º, da Lei nº 9.532, de 1997, é possível a remuneração de dirigentes das instituições a que se refere o caput do art. 15 da mesma Lei como empregado dessa entidade, sem prejuízo da isenção do IRPJ.

**Comentário:** na opinião do grupo, a interpretação da Receita Federal em todas essas soluções de consulta está indo além do que a norma prevê, pois a limitação da remuneração dos dirigentes previstas nos §§ 4º e 6º do art. 12 da lei n. 9.532 deveria ser aplicável apenas para as entidades imunes e não para as entidades isentas.

- SC COSIT 509 de 19.10.2017

14.6 Com o sexto questionamento, indaga se a expressão "dirigente", empregada nos textos legais citados, abrange os cargos de diretor presidente, diretor administrativo, diretor financeiro e diretor comercial. Em uma organização, os dirigentes são as pessoas investidas em funções que conferem poderes para conduzir, dirigir a atividade da entidade. Conforme o estatuto juntado pela consulente, os cargos de diretor presidente, diretor administrativo e diretor financeiro encontram-se igualmente situados num primeiro nível de poder no âmbito da administração da instituição, de modo que condizem com o termo dirigente, empregado pela legislação ora analisada.

14.7. No sétimo questionamento, pergunta se a remuneração de diretores, celetistas, recrutados no mercado de trabalho, não pertencentes aos quadros estatutários, impede o aproveitamento da imunidade relativa aos impostos e contribuições, objeto da consulta. Na mesma linha de questões anteriores, a legislação citada não prevê impedimento para a referida situação, de modo que não há prejuízo para imunidade tratada.

14.8. Por fim, no oitavo questionamento, indaga se, no caso de os cargos de conselheiro e diretor forem ocupados pela mesma pessoa, a respectiva remuneração provocaria desatendimento dos requisitos previstos no art. 29, § 2º, I, da Lei nº 12.101, de 2009, e no art. 12, § 5º, I, da Lei nº 9.532, de 1997. Também essa situação, não figura como impedimento ao enquadramento na hipótese de imunidade referida.

**Comentário:** o conceito de dirigente é uma questão importante para direcionar a proposta de legislação, dado que inexistente na legislação e em normas administrativas. De outro modo, deixar para eventual regulamentação pode não atingir os efeitos esperados.

## 4. Experiências internacionais

### Estados Unidos da América

O tema é disciplinado na seção 4958 do Código de Leis dos Estados Unidos da América (*U.S. Code*).

A legislação norte-americana não diferencia para fins de regulação da remuneração entre cargos estatutários ou não estatutários, como faz o Brasil. O foco está na remuneração de *pessoas que estejam em posição de exercer influência substancial sobre os assuntos da organização* (como conselheiros, presidentes, diretores ou tesoureiros), bem como de seus familiares e de entidades em que qualquer destes detenha 35% ou mais das participações societárias.

Essas pessoas e entidades podem ser remuneradas, mas a remuneração precisa ser *razoável*, isto é, corresponder ao “valor que seria ordinariamente pago por

serviços semelhantes por instituições semelhantes sob circunstâncias semelhantes”.<sup>8</sup>

De acordo com o *Internal Revenue Service (IRS)*, órgão equivalente à Receita Federal brasileira, há uma *presunção de razoabilidade* quando (1) a remuneração é aprovada por um órgão composto por indivíduos que não possuem conflito de interesses para deliberar a respeito, (2) antes de decidir, o órgão obteve e se apoiou em dados adequados para comparação, e (3) a decisão e os elementos em que ela se baseou foram devidamente documentados.<sup>9</sup>

No caso de remuneração variável, não há presunção de razoabilidade até que o valor exato seja determinado ou uma fórmula para o cálculo da remuneração seja definida, observando-se os três critérios acima. Caso o órgão defina, de antemão, um teto para o pagamento da remuneração variável, a presunção de razoabilidade há de ser avaliada considerando o pagamento do valor máximo.<sup>10</sup>

Uma vez estabelecida, a presunção da razoabilidade somente pode ser afastada se o IRS dispuser de evidências contrárias suficientes.<sup>11</sup> O ônus, neste caso, é da autoridade tributária.

Anualmente, as instituições precisam preencher um extenso formulário com informações sobre atividades, finanças, governança e outros aspectos relevantes (*Form 990*). Esse formulário é depois tornado público, sendo acessível a qualquer pessoa. Especificamente no que se refere à remuneração, as instituições precisam indicar, *individual e nominalmente*, o total pago para os gerentes (*officers*), diretores e conselheiros (*trustees*); para os empregados-chave que receberam mais de USD 150 mil; e para os cinco empregados mais bem remunerados que não sejam nem oficiais, diretores ou conselheiros, nem empregados-chave, e que receberam mais de USD 100 mil.<sup>12</sup> Dessa forma, nos Estados Unidos o público tem condições de saber quanto recebe cada um dos dirigentes das instituições.

---

<sup>8</sup> DEPARTMENT OF THE TREASURY, Internal Revenue Service. **Instructions for Form 990 Return of Organization Exempt from Income Tax 2021**, p. 87.

<sup>9</sup> *Ibid.*, p. 88.

<sup>10</sup> *Ibid.*, p. 88.

<sup>11</sup> *Ibid.*, p. 88.

<sup>12</sup> *Ibid.*, p. 26.

A título ilustrativo, confira-se abaixo trecho do formulário apresentado pela *Ford Foundation* em relação ao ano de 2020.<sup>13</sup> Nele é possível verificar o quanto recebeu seu Presidente, Darren Walker:

THE FORD FOUNDATION		2020 FORM 990-PF		13-1684331	
FORM 990PF, PART VIII - LIST OF OFFICERS, DIRECTORS, AND TRUSTEES			ATTACHMENT 20		
NAME AND ADDRESS	TITLE AND AVERAGE HOURS PER WEEK DEVOTED TO POSITION	COMPENSATION	CONTRIBUTIONS TO EMPLOYEE BENEFIT PLANS	EXPENSE ACCT AND OTHER ALLOWANCES	
ERIC W. DOPPSTADT 320 EAST 43RD STREET NEW YORK, NY 10017 REPORTABLE COMPENSATION INCLUDES TAXABLE CASH BENEFIT PAYMENTS OF \$178,041 IN LIEU OF AN ADDITIONAL EMPLOYER CONTRIBUTION TO THE FOUNDATION'S NONQUALIFIED SUPPLEMENTAL RETIREMENT PLAN.	VP & CHIEF INVESTMENT OFFICER 45.00	2,611,314.	114,681.	2,995.	
DARREN WALKER 320 EAST 43RD STREET NEW YORK, NY 10017 REPORTABLE COMPENSATION INCLUDES TAXABLE CASH BENEFIT PAYMENTS OF \$160,879 IN LIEU OF AN ADDITIONAL EMPLOYER CONTRIBUTION TO THE FOUNDATION'S NONQUALIFIED SUPPLEMENTAL RETIREMENT PLAN.	PRESIDENT & TRUSTEE 45.00	1,114,712.	103,261.	2,995.	
NISHKA CHANDRASOMA 320 EAST 43RD STREET NEW YORK, NY 10017 REPORTABLE COMPENSATION INCLUDES TAXABLE CASH BENEFIT PAYMENTS OF \$92,042 IN LIEU OF AN ADDITIONAL EMPLOYER CONTRIBUTION TO THE FOUNDATION'S NONQUALIFIED SUPPLEMENTAL RETIREMENT PLAN.	VP, SEC, GEN COUNS 45.00	569,974.	90,672.	643.	
HILARY PENNINGTON 320 EAST 43RD STREET NEW YORK, NY 10017 REPORTABLE COMPENSATION INCLUDES TAXABLE CASH BENEFIT PAYMENTS OF \$96,184 IN LIEU OF AN ADDITIONAL EMPLOYER CONTRIBUTION TO THE FOUNDATION'S NONQUALIFIED SUPPLEMENTAL RETIREMENT PLAN.	EXECUTIVE VP OF PROGRAMS 45.00	569,346.	93,731.	3,209.	

Na hipótese de uma instituição pagar remuneração que não atenda a exigência de razoabilidade, a pessoa que a recebeu fica sujeita a um imposto de 25% sobre o benefício em excesso. Caso a infração não seja sanada a tempo, incide um imposto adicional de 200% do benefício. Os dirigentes que participaram da decisão a respeito da remuneração ficam também sujeitos a um imposto, correspondente a 10% do benefício. A própria instituição não necessariamente é penalizada, ficando a critério do IRS revogar, ou não, os benefícios fiscais a que tem direito.<sup>14</sup>

## Reino Unido

O Reino Unido conta com um órgão “não ministerial”, independente, para registrar e regular e instituições de interesse público (*charities*): a *Charity Commission*.

<sup>13</sup> THE FORD FOUNDATION. **Form 990-PF** [online], anexo 20. Disponível em: <https://www.fordfoundation.org/media/6873/ford-fdn-2020-form-990-pf.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2022.

<sup>14</sup> *Ibid.*, p. 88-90.

De acordo com a *Charity Commission*, uma marca do setor é justamente o trabalho voluntário das pessoas responsáveis pelo controle geral e gestão das instituições, os *trustees*.<sup>15</sup> Isso não significa, porém, que os dirigentes não possam ser remunerados.

O conselho da instituição (*trustee board*) precisa demonstrar que esta não seria tão efetiva sem a remuneração de dirigentes (por exemplo, em razão da dificuldade de recrutar novos dirigentes). Além disso, a remuneração precisa ser “razoável e acessível” (*reasonable and affordable*), de modo a não prejudicar a capacidade da instituição de cumprir seus objetivos sociais. Mais ainda: a instituição precisa divulgá-la em suas demonstrações financeiras e estar preparada para justificá-la caso seja questionada publicamente.<sup>16</sup>

De acordo com a Declaração de Práticas Recomendadas da *Charity Commission* e suas contrapartes na Escócia e na Irlanda, a instituição precisa divulgar as seguintes informações em relação a cada dirigente que recebeu remuneração ou outros benefícios: o fundamento jurídico para o pagamento, o nome do dirigente, a razão pela qual a remuneração foi paga, o valor pago, o valor recolhido a título de contribuição previdenciária e o valor de qualquer outro benefício, como plano de saúde.<sup>17</sup>

A instituição também precisa divulgar o número de empregados cujos benefícios totais, no ano, foram iguais ou superiores a GBP 60 mil, em faixas de GBP 10 mil. Confira-se, por exemplo, como essa informação é retratada no relatório anual da Oxfam GB relativa ao período 2020/21:<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> CHARITY COMMISSION FOR ENGLAND AND WALES. **Guidance, Trustee expenses and payments** [online]. 1 mar. 2012. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/publications/trustee-expenses-and-payments-cc11/trustee-expenses-and-payments#paying-trustees-for-services>. Acesso em: 30 ago. 2022.

<sup>16</sup> Ibid.

<sup>17</sup> THE CHARITY COMMISSION FOR ENGLAND AND WALES, THE CHARITY COMMISSION FOR NORTHERN IRELAND, THE OFFICE OF THE SCOTTISH CHARITY REGULATOR. **Charities Sorp (FRS 102) - Accounting and reporting by charities: statement of recommended practice applicable to charities preparing their accounts in accordance with the financial reporting standard applicable in the UK and Republic of Ireland**. Out. 2019, p. 77. Disponível em: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/870619/charities-sorp-frs102-2019a.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/870619/charities-sorp-frs102-2019a.pdf) Acesso em: 30 ago. 2022.

<sup>18</sup> OXFAM GB. **Oxfam GB Annual Report 2020/21**, p. 139. Disponível em: <https://www.oxfam.org.uk/documents/540/Oxfam-Annual-Report-and-Accounts-2020-21.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2022.

## Notes to the financial statements

	UK Year to 31 March 2021	Overseas Year to 31 March 2021	Total Year to 31 March 2021	Total Year to 31 March 2020
Gross pay	Number	Number	Number	Number
£60,000 to £69,999	19	13	32	38
£70,000 to £79,999	18	12	30	16
£80,000 to £89,999	6	6	12	11
£90,000 to £99,999	7	4	11	9
£100,000 to £109,999	2	4	6	7
£110,000 to £119,999	1	-	1	1
£120,000 to £129,999	1	2	3	2
£130,000 to £139,999	-	1	1	-
£140,000 to £149,999	1*	-	1*	-
£170,000 to £179,999	1*	-	1*	-
	<b>56</b>	<b>42</b>	<b>98</b>	<b>84</b>

\* Salary costs include redundancy payments during 2020/21 for members of staff leaving Oxfam GB.

Retirement benefits are accruing under a defined benefit scheme for 4 (2019/20: 3) out of the 77 higher paid employees included in the table above. In addition, Oxfam paid £233,277 (2019/20: £303,582) into a defined contribution pension scheme for 36 (2019/20: 48) higher-paid employees.

The earnings for the group and charitable company's key management personnel, which are considered to be leadership team included 13 roles until 12 October 2020, after which 6 roles, following a restructure, are detailed in the table below.

Job Title	YEAR TO 31 MARCH 2021			YEAR TO 31 MARCH 2020		
	Gross Pay	Employer's National Insurance	Employer's pension contribution	Gross Pay	Employer's National Insurance	Employer's pension contribution
	£	£	£	£	£	£
Chief Executive Officer*	120 936	14 627	12 125	121 319	14 713	12 184
Chief Financial Officer**	108 703	12 340	10 561	93 676	11 189	9 368
Other Executive Directors***	866 315	96 458	68 510	853 344	100 072	71 101
<b>Total</b>	<b>1 095 954</b>	<b>123,425</b>	<b>91 196</b>	<b>1 068 339</b>	<b>125 974</b>	<b>92 653</b>

\* The Chief Executive is entitled to 30 days annual leave per annum, and also accrues one week every three months of service to be taken at a later date as a sabbatical to pursue research/writing related to Oxfam's work and in agreement with the Chair of Trustees.

\*\* Includes costs associated with two Chief Financial Official Officers during a period of handover

\*\*\* The average gross pay for the other Executive Directors was £85,730 (2019/20 £90,589).

Following the restructure in October 2020, the strategic management team now consists of the CEO and Chief Financial Officer and 4 other posts. The earnings for the 4 other posts are included in the table above but the average annual contractual pay for these 4 posts following the October 2020 new structure was £100,600.

## Portugal

Em Portugal, as instituições sem fins lucrativos são isentas do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas (IRC), contanto que não distribuam resultados, entre outros requisitos.<sup>19</sup> A Autoridade Tributária e Aduaneira (ATA) esclarece que “[a] remuneração de um membro de um órgão social [...] não implica a perda, imediata, das isenções [...]”.<sup>20</sup>

Ainda de acordo com a ATA, a remuneração deve ser feita por meio de *pagamentos fixos mensais*, que não sejam determinados em função dos resultados de exploração das instituições.<sup>21</sup>

<sup>19</sup> Código do IRC, art. 11º, 2, “a”. Vide também art. 10.

<sup>20</sup> AUTORIDADE TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA. **Setor social e solidário**: direitos e deveres fiscais [on line], p. 10, nota 1. Disponível em: <https://www.seq-social.pt/documents/10152/2ccc8eeb-febb-4f7d-9e45-cd501b165e5c>. Acesso em: 30 ago. 2022.

<sup>21</sup> Ibid., p. 10, nota 1.

Como se percebe, Portugal não admite apenas o pagamento de remuneração variável a dirigentes.

## Argentina

Na Argentina, a resolução geral n. 7/2015, da *Inspección General de Justicia (IGJ)* – órgão do Ministério da Justiça e Direitos Humanos e responsável pelo registro e fiscalização das associações e fundações, entre outras - estabelece que os membros do órgão de administração podem ser remunerados, caso não exista vedação no estatuto.<sup>22</sup>

Nesse caso, a remuneração deve ser fixada “prudencialmente” pela Assembleia de associados, considerando o objeto e dimensão da instituição, bem como a natureza, extensão e dedicação requerida dos dirigentes. A Assembleia também pode optar por delegar a fixação da remuneração ao próprio órgão de administração, contanto que estabeleça com precisão as modalidades e limites a que ela estará sujeita.<sup>23</sup>

## Chile

No Chile, a lei n. 20.500/2011, que trata das associações e da participação cidadã na gestão pública, incluiu um novo artigo 551-1 no Código Civil, segundo o qual “[os] diretores exercerão seu cargo gratuitamente, mas terão direito a ser reembolsados dos gastos, autorizados pela diretoria, que justificarem ter efetuado no exercício de sua função”.

Como se vê, dos cinco países examinados pela pesquisa, apenas o Chile proíbe a remuneração de dirigentes.

---

<sup>22</sup> Resolución general n. 7/2015, artículo 433.

<sup>23</sup> *Ibid.*, art. 433.

## 5. Princípios e diretrizes do anteprojeto de lei

### Princípios

1. **Princípio da simplicidade:** o anteprojeto deve ser simples, conciso e, sobretudo acessível; e
2. **Liberdade de associação:** o anteprojeto deve respeitar o direito constitucional da liberdade de associação que informa sobre a autonomia das instituições e a não interferência estatal, limitando-se a regular o estritamente necessário.

### Diretrizes

1. O anteprojeto deve ser de **lei complementar**, pois disciplinará aspecto relevante para o exercício da imunidade a impostos e a contribuições para a seguridade social (Constituição Federal, art. 146, II), inclusive com alteração da lei complementar n. 187/2021;
2. **Todos os colaboradores que efetivamente trabalharem para a instituição devem poder ser remunerados** - o que inclui conselheiros de administração, conselheiros fiscais, diretores e demais pessoas que ocupem e exerçam cargos estatutários -, proporcionalmente à contribuição de cada qual;
3. **Desvincular os limites à remuneração daqueles aplicáveis à administração pública**, pois as organizações da sociedade civil são instituições privadas, que em sua imensa maioria não dependem de recursos públicos para seu funcionamento (no caso daquelas que recebem recursos públicos, cabe à legislação administrativa ou à própria administração pública definir limites para remuneração com recursos dessa natureza);
4. O limite de remuneração deve corresponder ao **valor praticado pelo mercado**, ou seja, por instituições sem fins lucrativos da mesma área de atuação preponderante e com receita bruta anual similar, na região correspondente à área de atuação da instituição. No caso de dirigentes estatutários, a instituição deve documentar os referenciais que utilizou como parâmetro para a definição dos valores de remuneração (nesse caso, caberá à autoridade tributária o ônus de demonstrar que os referenciais eram inadequados);

5. **O limite de remuneração deve estar focado nos cargos** estatutários;
6. As instituições poderão adotar **remuneração variável**, contanto que a soma do valor fixo com o valor variável continue compatível com o valor máximo praticado pelo mercado;
7. As instituições poderão adotar **programa de participação nos resultados (PLR)**, contanto que (1) o valor a ser pago não seja determinado, direta ou indiretamente, com base nos resultados financeiros da instituição e (2) a soma do valor da remuneração e benefícios com o valor do PLR continue compatível com o valor máximo praticado pelo mercado;
8. **A remuneração deve ser fixada por órgão superior** ao que pertence o colaborador **sem a participação do colaborador interessado e de qualquer outra pessoa que possua conflito de interesses** - e essa decisão precisa ser documentada na forma de ata e levada a registro (sujeita a prévia aprovação do Ministério Público, no caso de fundações);
9. As organizações que optarem por remunerar seus dirigentes estatutários deverão **tornar públicas suas demonstrações financeiras** (publicação no site ou, se não tiver site, em outro local de fácil acesso); e
10. O anteprojeto deve propor a **alteração e/ou revogação de todas as normas federais** que proíbam a remuneração de dirigentes ou estabeleçam limites e condicionantes específicas, a exemplo da lei complementar n. 187/2021, lei n. 9.532/1997, lei n. 10.637/2002, lei n. 9.637/1998, lei 9.131/1995 e a lei 8.906/1994.

## 6. Anteprojeto de Lei Complementar

*Disciplina a remuneração de dirigentes estatutários em instituições privadas sem fins lucrativos e altera a Lei nº 9.532, de 10 de dezembro de 1997; a Lei Complementar nº 187, de 16 de dezembro de 2021; a Lei nº 9.249, de 26 de dezembro de 1995; a Lei nº 11.904, de 14 de janeiro de 2009; a Lei nº 9.131, de 24 de novembro de 1995; a Lei nº 9.637, de 15 de maio de 1998; a Lei nº 10.637, de 30 de dezembro de 2002; a Lei nº 11.904, de 14 de janeiro de 2009; e a Lei nº 13.800 de 4 de janeiro de 2019.*

**O CONGRESSO NACIONAL** decreta:

**Art. 1º** As instituições privadas sem fins lucrativos poderão remunerar seus dirigentes estatutários sem qualquer impacto para a fruição de imunidades ou isenções tributárias, incentivos fiscais e quaisquer outros direitos que lhes são assegurados pela legislação federal, estadual, distrital e municipal, observado o disposto nesta lei.

§ 1º Os dirigentes estatutários poderão ser remunerados pelo exercício das atribuições que lhes são conferidas pelo estatuto, bem como por eventuais serviços técnicos específicos que prestem à instituição.

§ 2º Para fins desta lei, consideram-se instituições privadas sem fins lucrativos as pessoas jurídicas de direito privado, sob a forma de associação ou fundação, que não distribuam quaisquer parcelas do seu patrimônio, e que o aplique integralmente na consecução das suas finalidades estatutárias, de forma direta ou por meio da constituição de fundo patrimonial ou fundo de reserva.

**Art. 2º** A remuneração de dirigentes estatutários, incluindo eventuais benefícios, deverá ser fixada pelo órgão de deliberação competente da instituição e registrada em ata, com comunicação ao Ministério Público, no caso das fundações.

§ 1º A remuneração de dirigentes estatutários deverá respeitar, como limites máximos, os valores praticados pelo mercado na região correspondente à sua área de atuação.

§ 2º Para fins do disposto no § 1º, presume-se compatível com os valores praticados pelo mercado a remuneração que não supere o valor máximo pago a

dirigentes estatutários com cargos de natureza semelhante por outras instituições privadas com receita bruta anual similar e que atuam na mesma região, demonstrado por meio de cotações, pesquisas ou outros documentos hábeis.

§ 3º As instituições privadas sem fins lucrativos poderão estabelecer remuneração variável por desempenho aos empregados e dirigentes estatutários que atuem efetivamente na gestão executiva, bem como incluí-los em programa de participação nos resultados, nos termos do art. 3º-A da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, desde que a soma de todos os rendimentos pagos em determinado exercício fiscal não supere os valores praticados pelo mercado, na forma prevista no § 2º.

**Art. 3º** As instituições privadas sem fins lucrativos que estabelecerem remuneração a dirigentes estatutários deverão incluir, em suas demonstrações financeiras, nota explicativa indicando o valor total despendido no exercício fiscal com a remuneração, incluindo eventuais benefícios.

**Parágrafo único.** As instituições privadas sem fins lucrativos a que se refere o *caput* deste artigo deverão dar publicidade às suas demonstrações financeiras por qualquer meio eficaz, preferencialmente por meio de disponibilização em sua página na internet.

**Art. 4º** O § 2º, “a”, do art. 12 da Lei nº 9.532, de 10 de dezembro de 1997, passa a vigorar com a seguinte redação:

“**Art. 12.** .....

.....

“§ 2º .....

“a) na hipótese de estabelecer remuneração aos dirigentes estatutários, respeitar os limites e condições legais aplicáveis às instituições privadas sem fins lucrativos;

.....” (NR)

**Art. 5º** A Lei Complementar nº 187, de 16 de dezembro de 2021, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“**Art. 3º** .....

“I - na hipótese de estabelecerem remuneração a dirigentes estatutários, respeitem os limites e condições legais aplicáveis às instituições privadas sem fins lucrativos;

.....

“§ 1º - (revogado).

“§ 2º - (revogado).” (NR)

**“Art. 31.** .....

.....

**“V -** .....

.....

**“b) remunerou seus dirigentes de modo compatível com o seu resultado financeiro do exercício, respeitando os limites e condições legais aplicáveis a instituições privadas sem fins lucrativos.**

.....” (NR)

**Art. 6º** O § 2º do art. 13 da Lei nº 9.249, de 26 de dezembro de 1995, passa a vigorar com a seguinte redação:

**“Art. 13.** .....

.....

**“§ 2º** .....

.....

**“III -** .....

.....

**“b) a pessoa jurídica doadora manterá em arquivo, à disposição da fiscalização, declaração, segundo modelo aprovado pela Secretaria da Receita Federal, fornecida pela entidade beneficiária, em que esta se compromete a aplicar integralmente os recursos recebidos na realização de seus objetivos sociais e a observar os limites e condições legais aplicáveis à remuneração de dirigentes estatutários de instituições privadas sem fins lucrativos;”**

.....” (NR)

**Art. 7º** A Lei nº 11.904, de 14 de janeiro de 2009, passa a vigorar com a seguinte alteração:

**“Art. 50.** .....

.....

**III – observar os limites e condições legais aplicáveis à remuneração de dirigentes estatutários de instituições privadas sem fins lucrativos.” (NR)**

**Art. 8º** Revogam-se as disposições em contrário e, em especial:

I - os §§ 4º, 5º e 6º do art. 12 da Lei nº 9.532, de 10 de dezembro de 1997;

II - a alínea “b” do inciso VI do art. 7º-B da Lei nº 9.131, de 24 de novembro de 1995;

III - o inciso VII do art. 3º da Lei nº 9.637, de 15 de maio de 1998;

IV - o art. 34 da Lei nº 10.637, de 30 de dezembro de 2002;

V - o inciso III do artigo 50 da Lei nº 11.904, de 14 de janeiro de 2009;

VI - o § 1º do art. 12 da Lei nº 13.800 de 4 de janeiro de 2019.

**Art. 9.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília,

## JUSTIFICAÇÃO

### Introdução

Por muito tempo, as instituições sem fins lucrativos foram obrigadas a conviver com um verdadeiro dogma: a proibição de remunerar seus dirigentes. Essa era uma das principais exigências que a legislação brasileira impunha à partir de legislação de 1935 já revogada para que as instituições tivessem acesso a um tratamento tributário diferenciado.

Essa situação somente começou a mudar em 2002, quando a Lei n. 10.637 (fruto da conversão da Medida Provisória nº 66/22) deixou claro que a proibição não impedia a “remuneração de dirigente, em decorrência de vínculo empregatício, pelas Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (Oscip) [...] e pelas Organizações Sociais (OS) [...]” (art. 34). A partir de então, entendeu-se que as instituições qualificadas como Oscip ou OS poderiam remunerar seus dirigentes, contanto que observassem “o limite estabelecido para a remuneração de servidores do Poder Executivo Federal” (art. 34, parágrafo único).

Tal sistemática vigorou até 2013. A partir desse ano, a Lei nº 9.532/1997 foi objeto de sucessivas alterações na parte que trata da remuneração de dirigentes de instituições sem fins lucrativos: primeiramente pela Lei nº 12.868/2013, depois pela Lei nº 13.151/2015 e, finalmente, pela Lei nº 13.204/2015. Atualmente, o teor do mencionado art. 12 da Lei nº 9.532/1997 é o seguinte:

**Art. 12.** [...]

[...]

§ 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, exceto no caso de associações, fundações ou organizações da sociedade civil, sem fins lucrativos, cujos dirigentes poderão ser remunerados, desde que atuem efetivamente na gestão executiva e desde que cumpridos os requisitos previstos nos arts. 3º e 16 da Lei nº 9.790, de 23 de março de 1999, respeitados como limites máximos os valores praticados pelo mercado na região correspondente à sua área de atuação, devendo seu valor ser fixado pelo órgão de deliberação superior da entidade, registrado em ata, com comunicação ao Ministério Público, no caso das fundações; (Redação dada pela Lei nº 13.204, de 2015)

[...]

§ 4º A exigência a que se refere a alínea “a” do § 2º não impede: (Incluído pela Lei nº 12.868, de 2013)

I - a remuneração aos diretores não estatutários que tenham vínculo empregatício; e (Incluído pela Lei nº 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 nº 12.868, de 2013)

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

Como se vê, a regra geral continua sendo a proibição da remuneração de dirigentes (§ 2º, “a”, primeira parte). No entanto, o dispositivo contempla duas grandes exceções: uma para as *instituições que tenham finalidade de interesse público* (ou seja, que cumprem o art. 3º e 16 da Lei nº 9.790/1999), as quais podem remunerar os dirigentes que atuem na gestão executiva conforme parâmetros de mercado (§ 2º, “a”, segunda parte); e outra para as *instituições em geral*, cujos dirigentes – quaisquer deles – podem perceber remuneração desde que em montante inferior a 70% do teto dos servidores federais (§ 4º, II).

### **A insegurança jurídica em torno do tema**

A circunstância de haver dois limites distintos de remuneração no mesmo art. 12 da Lei nº 9.532/1997 abre margem a dúvidas. Instituições de interesse público devem respeitar apenas o valor máximo praticado pelo mercado, como previsto no § 2º, “a”, ou *também* o limite de 70% do teto dos servidores públicos, constante do § 4º, II (o que for menor)?

Da mesma forma: as condições previstas no § 5º (proibição de remuneração de dirigentes que sejam cônjuges ou parentes de instituidores, “sócios”, diretores, conselheiros, benfeitores ou “equivalentes”; e limite global com remuneração de dirigentes correspondente a cinco vezes o limite individual de 70% do teto dos servidores federais) estendem-se às instituições de interesse público que remuneram seus dirigentes com base na exceção do § 2º, “a”, ou tão somente àquelas que o fazem pela exceção do § 4º, II?

Paralelamente, o mencionado art. 34 da Lei nº 10.637/2002 não foi revogado expressamente. Portanto, ainda consta da legislação, ao menos do ponto de vista formal, um *terceiro* limite de remuneração, dirigido às instituições qualificadas como Oscip ou OS: 100% do teto dos servidores federais.

A alimentar ainda mais esse emaranhado jurídico, no final de 2021 foi promulgada a Lei Complementar nº 187, que disciplina a certificação das instituições beneficentes nas áreas de assistência social, educação e saúde. A nova lei repetiu a regra geral de proibição de dirigentes (art. 3º, I), mas excepcionou os dirigentes que recebam remuneração inferior a 70% do teto dos servidores federais (art. 3º, § 1º, II) e, *simultaneamente*, respeitem como limite máximo os valores praticados pelo mercado (art. 3º, § 2º).

Não bastasse essa confusão toda, ainda é possível encontrar, em leis e decretos esparsos, dispositivos que mantêm a proibição absoluta de remuneração de dirigentes. É o caso, por exemplo, do art. 7º-B, VI, “b”, da Lei nº 9.131/1995, segundo o qual as entidades mantenedoras de instituições de ensino superior, sem finalidade lucrativa, devem comprovar “a não remuneração ou concessão de vantagens ou benefícios, por qualquer forma ou título, a seus instituidores, dirigentes, sócios, conselheiros ou equivalentes”; e do art. 50, III, da Lei nº 11.904/2009 (Estatuto de Museus), que estabelece como condição para uma instituição ser reconhecida como “associação de amigo de museu” a não remuneração de sua diretoria.

Não obstante o cenário legislativo federal sobre o tema, normativas estaduais e municipais acabaram por reproduzir essa limitação, para fins de certificações ou execução de políticas públicas.

Para além das questões referentes à possibilidade e aos limites de remuneração, a falta de um tratamento uniforme do tema pela legislação federal suscita, pelo menos, outras três indagações.

A primeira diz respeito a saber quais dirigentes podem ser remunerados: apenas aqueles que atuam na gestão executiva (diretores, via de regra) ou, também,

os que integram instâncias de direcionamento estratégico e de fiscalização, como conselheiros de administração e conselheiros fiscais, por exemplo?

A segunda é atinente à viabilidade de se instituir remuneração variável por desempenho para dirigentes. Isso porque pelo menos duas leis federais proíbem o pagamento de “bonificações” em geral: a Lei das Oscips (Lei nº 9.790/1999, art. 1º, § 1º, que estende a proibição até mesmo a empregados) e a Lei nº 9.249/1995, que estabelece incentivo para empresas realizarem doações a organizações da sociedade civil (art. 13, § 2º, III, “b”).

Por fim, há ainda dúvida sobre a possibilidade de instituições sem fins lucrativos instituírem plano de participação nos resultados (PPR) para seus dirigentes e empregados. A Receita Federal já se manifestou no sentido de que o PPR é “medida incompatível com os princípios e requisitos estabelecidos na legislação de regência para fins de gozo da imunidade [...] ou fruição da isenção do IRPJ e CSLL [...]”.<sup>24</sup> E, de fato, a lei que regula o PPR (lei n. 10.101/2000) aparentemente excluía as instituições sem fins lucrativos desse benefício (art. 2º, § 2º). No entanto, a lei foi alterada em 2020, abrindo a porta do PPR para instituições que adotem “índices de produtividade ou qualidade ou programas de metas, resultados e prazos” (art. 2º, § 3º-A).

Evidentemente, as imprecisões e antinomias da legislação podem ser enfrentadas por via da interpretação. No entanto, essa situação cria um ambiente de insegurança jurídica muito prejudicial ao setor. Muitas instituições, a fim de não se exporem ao risco de questionamentos pelas autoridades tributárias, optam por não remunerar seus dirigentes ou por remunerá-los em valores inferiores aos praticados no mercado, comprometendo sua capacidade de atrair e reter talentos.

A deficiência legislativa prejudica, portanto, a profissionalização e desenvolvimento da sociedade civil organizada, peça fundamental da democracia brasileira. A situação dificilmente é compatível com a liberdade de associação consagrada constitucionalmente (art. 5º, XVII-XXI). Daí a pertinência de uma nova lei para melhor regular essa temática.

### **Uma nova lei à altura da sociedade civil brasileira**

A fim de enfrentar esse desafio, a Comissão de Direito do Terceiro Setor da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) - Seção São Paulo, criou, em julho de 2022, Grupo de Trabalho (GT) para elaborar anteprojeto de lei que sistematizasse e aperfeiçoasse as normas federais sobre remuneração de dirigentes em instituições sem fins lucrativos.

O GT se debruçou sobre a legislação, literatura jurídica e jurisprudência brasileiras, bem como sobre a experiência de outros países (Estados Unidos da América, Reino Unido, Portugal, Argentina e Chile). O presente anteprojeto de lei é resultado desse trabalho.

---

<sup>24</sup> Cf. solução de consulta n. 318, de 30/10/2006, proferida pela Superintendência Regional da Receita Federal - 7ª Região Fiscal.

A proposta está estruturada em torno de seis principais eixos.

Em primeiro lugar, assegura-se às instituições sem fins lucrativos a **prerrogativa de remunerar seus dirigentes estatutários**, sem que isso impeça ou prejudique a fruição de imunidades ou isenções tributárias, incentivos fiscais e quaisquer outros direitos ou vantagens legais. Afinal, a ausência de finalidade lucrativa se traduz na impossibilidade de *distribuir* patrimônio ou rendas, não na de *remunerar* dirigentes como contraprestação pelos serviços efetivamente prestados à instituição.

Aliás, tanto é assim que, na experiência internacional, o GT encontrou um único país com regime semelhante ao atualmente vigente no Brasil: o Chile. Todos os demais autorizam a remuneração de dirigentes.

Na prática, como saber se o valor pago a dirigentes não consubstancia verdadeira distribuição disfarçada de patrimônio ou rendas? A resposta, que reflete o segundo eixo principal do anteprojeto, é simples: **o valor deve ser compatível com aquele praticado pelo mercado para cargos de natureza semelhante** - entendendo-se por mercado o campo composto por outras instituições privadas sem fins lucrativos com receita bruta anual similar ou inferior e que atuam na mesma região. Observado esse limite, o pagamento assume inequívoco caráter contraprestacional, configurando remuneração.

Dáí porque o anteprojeto orienta as instituições a registrar as cotações, pesquisas ou outros documentos hábeis a que tiveram acesso para referenciar a remuneração de seus dirigentes. Essa documentação cria uma presunção relativa de compatibilidade com os valores de mercado em favor da instituição, cabendo à autoridade tributária, em uma eventual fiscalização, o ônus de demonstrar que os parâmetros utilizados eram inadequados.

Essa proposta afasta a utilização de critérios da administração pública na definição dos limites de remuneração. Isso porque se está diante de instituições de direito privado, que funcionam predominantemente com recursos de origem também privada. Isso não impede, é claro, que a administração eventualmente opte por definir, para as instituições com quem mantém parceria envolvendo a transferência de recursos, limites adicionais para a utilização de recursos públicos no pagamento de dirigentes. Aí não se trata, porém, de limitar a prerrogativa das instituições de remunerar dirigentes, mas tão somente de restringir a contribuição do fomento público nessa finalidade específica.

Em terceiro lugar, **o anteprojeto expande a possibilidade de remuneração - atualmente restrita aos dirigentes que atuam na gestão executiva - para todo e qualquer dirigente estatutário**, incluindo conselheiros de administração, conselheiros fiscais, conselheiros consultivos e integrantes de outros órgãos estatutários que compõem a estrutura de governança.

Além disso, a proposta põe fim à proibição de remunerar dirigentes que tenham vínculo de parentesco com outros integrantes da instituição. Essa vedação, além de incompatível com o regime jurídico aplicável ao universo privado, desconhece

a realidade do terceiro setor, no qual muitas iniciativas sociais são gestadas e conduzidas com o engajamento de familiares. A atual vedação, portanto, acaba por restringir indevidamente a liberdade constitucional de associação.

O quarto principal eixo da proposta **coloca fim às incertezas quanto à viabilidade do pagamento de remuneração variável a dirigentes e à adoção de programa de participação nos resultados (PPR)** - algo que, não custa frisar, já é permitido pela legislação vigente (cf. Lei nº 10.101/2000, art. 3º-A, incluído pela Lei nº 14.020/2020). Não obstante, o anteprojeto deixa claro que a soma de todos os rendimentos pagos aos dirigentes, incluindo a parcela variável e eventual PPR, não pode superar os valores praticados pelo mercado.

O anteprojeto alarga as prerrogativas das instituições sem fins lucrativos mas, por outro lado, **exige-lhes forte compromisso com a transparência, até mesmo a fim de permitir o adequado controle por parte das autoridades e de toda sociedade.** Este é o seu quinto eixo principal. Daí porque estabelece que as instituições que optarem por remunerar dirigentes deverão incluir, em suas demonstrações financeiras, nota explicativa indicando o valor total despendido com a remuneração de dirigentes estatutários, incluindo eventuais benefícios.

Essas demonstrações financeiras, vale notar, deverão ser publicizadas por qualquer meio eficaz, preferencialmente por meio de disponibilização na internet, ficando assim à disposição de qualquer cidadão.

Finalmente, em sexto lugar, **o anteprojeto revoga ou ajusta a redação de dispositivos da legislação federal que tratam do tema**, conferindo-lhe um tratamento uniforme e coerente.

Temos a convicção de que a aprovação deste anteprojeto de lei representará um passo fundamental para a plena efetividade do direito constitucional de liberdade de associação, para o fortalecimento da sociedade civil e para o pleno desenvolvimento econômico e social de nosso país.

## 7. Bibliografia

BAPTISTA, G.; e SCARPELLI, A. Remuneração dos dirigentes das entidades sem fins lucrativos e as imunidades e isenções tributárias. **Migalhas** [online], 6 jun. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/367376/remuneracao-dos-dirigentes-das-entidades-sem-fins-lucrativos>. Acesso em: 3 jan. 2023.

BECHARA, E. Afinal, quanto se pode pagar aos dirigentes das organizações da sociedade civil? **Folha de S. Paulo** [online], 11 abr. 2016. Disponível em: <https://m.folha.uol.com.br/empreendedorsocial/colunas/2016/04/1759666-afinal-quanto-se-pode-pagar-aos-dirigentes-das-organizacaoes-da-sociedade-civil.shtml>. Acesso em: 3 jan. 2023.

DUARTE, H.; FROTA, H. B.; e CRUZ, M. Remuneração de dirigentes das OSCS - **Cadernos Abong**, n. 5. São Paulo: Abong, 2021. Disponível em: <https://abong.org.br/wp-content/uploads/2021/05/Remuneracao-de-dirigentes-das-OSC.pdf>. Acesso em: 5 jan. 2023.

FRANÇA, J. A.; GRAZZIOLI, A.; PAES, J. E. S.; e SANTOS, M. H. **Associações e fundações**: constituição, funcionamento e remuneração de dirigentes. São Paulo: Educ, 2016.

GRAZZIOLI, A.; PAES, J. E. S.; e SANTOS, M. H. Remuneração de dirigentes do terceiro setor é bem-vinda. **Conjur** [online], 16 jul. 2014. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2014-jul-16/remuneracao-dirigentes-terceiro-setor-medida-urgente>. Acesso em: 3 jan. 2023.

LOPES, L. F.; REICHER, S.; STORTO, P.; e SZAZI, E. Organizações da sociedade civil e limites à remuneração de seus dirigentes. **Jota** [online], 21 jun. 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/organizacaoes-da-sociedade-civil-e-limites-a-remuneracao-de-seus-dirigentes-21062018>. Acesso em: 3 jan. 2023.

LOPES, Laís de Figueirêdo; BEZERRA, Carla de Paiva. Linha do Tempo: Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil. **Nexo Políticas Públicas** [online], 10 mai. 2022. Disponível em: <https://pp.nexojornal.com.br/linha-do-tempo/2022/Marco-Regulato%C3%B3rio-das-Organiza%C3%A7%C3%B5es-da-Sociedade-Civil?fbclid=IwAR0Xj476xeqqXFBUZW8GYQmWveQmib6w7i-OMvj7J3kApbRzvTWZ2KFOsPw> Acesso em: 3 jan. 2023.

SABO, J. E. P. **Fundações, Associações e Entidades de Interesse Social**: aspectos jurídicos, administrativos, contábeis, trabalhistas e tributários. 9. ed. rev. e atual, Rio de Janeiro: Ed. Forense, 2018.

SANTOS, M. de O. Lei nº 13.019/14: Novas Regras sobre a Remuneração dos Dirigentes das Organizações da Sociedade Civil. IN: **Parcerias com o terceiro setor: as inovações da Lei nº 13.019/14**. 2. ed. Belo Horizonte: Ed. Fórum, 2018.

STORTO, P. R. Questões de Impacto Federativo Decorrentes do Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil e a Lei nº 13.019/2014. IN: Revista de Direito do Terceiro Setor (RDTS), n. 20 jul/dez 2016. Belo Horizonte: Ed. Fórum, 2016.

TREZZA, V. M. Remuneração de dirigentes é conquista para organizações do terceiro setor. **Conjur** [online], 9 mai. 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-mai-09/valeria-trezza-remuneracao-dirigentevitoria-terceiro-setor>. Acesso em: 3 jan. 2023.

## 8. Participantes do GT

Adriano Melo

Camila Mazzer de Aquino

Eduardo Pannunzio, *coordenador*

Genoveva Figueiredo de Moura

Janaína Rodrigues

Josenir Teixeira

Laiz Leide Marana

Mariana Kruchin

Miguel Grecchi Sousa Figueiredo

## 9. Participantes da Consulta Interna

Ana Amélia Mascarenhas Camargos

Ana Carolina Pinheiro Carrenho

Andreia Bessa

Augusto Figueiredo

Beatriz Amoedo Campos Gualda

Daniela Rotta Pereira

Danielle Roças

Fabio Henrique Pereira da Fonseca

Fernando Arruda

Ian Barbosa Santos

Joao Tadeu Vasconcelos Silva

Lucas Pereira Cavalcante de Lima

Magali Godoi

Martinho Netto Guidolin Buonamici

Michele Cristina Oliveira Clementino

Paula Mello

Paula Raccanello Storto

Priscila Pasqualin

Rosangela Nespoli Martinez

Tais Cristina Souza de Oliveira

Wagner Luis dos Santos

Yara Miguel Dantas

## 10. Comissão de Direito do Terceiro Setor da OAB/SP

Gestão 2022/2024

<https://www.oabsp.org.br/comissao/direito-do-terceiro-setor>

A Comissão de Direito do Terceiro Setor da OAB de São Paulo foi criada em 2004, tendo sido a primeira no Brasil que trata especificamente da regulação jurídica dos temas relativos às entidades privadas sem fins lucrativos no âmbito do sistema OAB. Tem como objetivo central gerar conhecimentos sobre o ambiente jurídico de atuação das organizações da sociedade civil (OSCs) e a advocacia na área. Atualmente conta com a participação de aproximadamente 300 advogadas, advogados, bacharéis e estudantes de Direito dedicados aos debates jurídicos relevantes para o Terceiro Setor.

### Presidente

Laís Vanessa Carvalho de Figueirêdo Lopes

### Vice-Presidente

Fernando Moraes Quintino da Silva

### Secretária

Thais Jeniffer Freire Amancio da Rocha

### Secretário Adjunto

Paulo Roberto Oliveira da Silva

#### Membros Efetivos

Adriano de Britos

Alan Faria Andrade Silva

Alessandra Christina F. Oliveira

Alessandra Martins Felix

Alexsandro Galdino Soares

Aline Akemi Freitas

Aline Costa Apolinário

Aline Gonçalves Videira de Souza

Aline Viotto Gomes

Allana Prado Oliveira dos Santos

Allyne Andrade e Silva

Alvaro Larrabure Costa Correa

Amanda Vitorina dos Santos

Ana Amélia Mascarenhas Camargos

Ana Carolina Barros Pinheiro Carrenho

Ana Carolina Bittencourt Morais Negrão

Ana Carolina Gomes Moraes

Ana Cátia de Albuquerque Santos

Ana Luisa Ferreira Pinto

Ana Paula Mazarin do Nascimento  
Oliveira

Ana Tulia de Macedo

Andrea Marques da Costa

Andréia da Cruz Pereira

Antonio Carlos Luz Magalhães

Ariane do Carmo Silva

Augusto José Telo Figueiredo

Beatriz Amancio Arruda

Beatriz Eufrasio de Paula

Beatriz Ostasiuk Izquierdo Vera

Bianca Caroline dos Santos Waks

Bruna Campos Castro dos Santos

Camila Mazzer de Aquino

Carla Regina Baptista de Oliveira

Carolina Chammas Narchi

Carolina Ferraz do Amaral Vesentini

Caroline Puccioni Katsuda

Cecília Cristóforo Ribeiro

Cibelle Rodrigues de Freitas

Clara Pacce Pinto Serva

Claudia Valeria de Oliveira

Claudio Mendonça Braga

Cláudio Ramos da Silva

Clorinda Leticia Lima S. de Amorim

Daiane Carina Paulo Ratao

Dalmo Oliveira Rodrigues

Daniel Chierighini Barbosa

Danilo Brandani Tiisel

Dayana Ribeiro da Silva

Denise Martinez Lazaro

Djanaina Kozikoski Failla

Eduardo Conrado Silveira

Eduardo Pannunzio

Erika Spalding

Fabio Eugenio de Faria	Luciana Gomes dos Santos	Priscila Correa Pasqualin
Fábio Henrique Pereira da Fonseca	Lucila Lang Patriani de Carvalho	Priscilla Trugillo Moreira
Fabio Roberto Vieira	Luis Eduardo Patrone Regules	Raissa Izabel da Silva Cardoso
Felipe de Azevedo Alcantara	Luiza Martins Santos	Raissa Silva Souza
Fernando Arruda de Moraes	Luiza Passarin Fabricio	Raquel Elisa Martone Grazioli
Fernando Henrique de Oliveira Matos	Lya Amaral Romanelli Franco	Regina Célia da Silveira
Fernando Nabais da Furriela	Magali Aparecida Godoi	Renata Favero Rampaso
Flavia Regina de Souza Oliveira	Marcelo Gomes Sodre	Renata Ferreira Fortunato
Francisca Guerreiro Andrade	Marcia Regina Gabriela Cabral Pereira	Renata Lopes de Souza
Gabriela Biazi Justino da Silva	Marcos Paulo Campos Ferreira da Costa	Renata Lorena Coelho da Silva
Gabriela Haddad Gosson Jorge	Marcos Roberto Fuchs	Renato Hideo Masumoto
Gabriela Maria dos Santos	Maria Gabriela Farah Nassif de Moraes	Ricardo Baltazar da Silva
Gabriela Rosa Pereira da Silva Alves de Moraes	Maria Helena Gabarra Osório	Roberta Andrade Cestari Capelotto
Gabriela Tatiana Figueiredo de Souza	Maria Nazaré Lins Barbosa	Rodrigo Pinheiro Nako
Genoveva Figueiredo de Moura	Mariana Andrade Fiuza	Rolf Petermann
Ghabriel Emilio Rueda Cardoso	Mariana Chiesa Gouveia Nascimento	Rubens Naves
Gláucia Lino de Oliveira Barbosa	Mariana Garcia Santos da Silva Borges	Samira de Vasconcellos Miguel
Gustavo Manicardi Schneider	Mariana Kiefer Kruchin	Sandra Filomena Wagner Kiefer
Hegle Machado Zalewska	Mariana Levy Piza Fontes	Silvia Daskal Hirschbruch
Helder Medeiros França	Mariana Morvillo Neves	Silvia Ramos Sukys
Helena Duarte Marques	Mariana Nunes Costa	Simone Horta Andrade
Helena Maria de Jesus Cravo Roxo	Mariana Vitorio Tiezzi	Suelane Pereira Simão da Silva
Ian Barbosa Santos	Marina Martinho Beividas	Susie Yumiko Fugii
Isabela Volpato Fabio	Marilia da Costa Golfieri Angella	Taís Amorim de Andrade
Janaina Marques Kavalciuki	Marília Ferreira Lancellotti	Tais Cristina Souza de Oliveira
Jean Carlos Braz de Jesus	Marilia Silva Alves de Castro	Tania Karina Liberman
Jessica Oliveira de Carvalho	Marta Volpi	Tanila Myrtoglou Barros Savoy
Joana Zylbersztajn	Matheus Gregorini Costa	Tayane de Castro Araújo de Barros
João Tadeu Vasconcelos Silva	Mayara de Oliveira Vitorio	Thais Aparecida Silva Galina
João Victor Tavares Galil	Michele Cristina Oliveira Clementino	Thais Tozzini Ribeiro
Josenir Teixeira	Mônica Watanabe Nascimento	Thais Nazario Condoleo
Juliana Araujo Terra	Natalia Toito Galli}	Thalles Gomes Camêllo da Costa
Juliana Gomes Ramalho Monteiro	Natalia Yumi Kajiya	Thayrine Evellyn Santos Leite
Juliana Maria Cauduro de Souza Danta	Nelson de Oliveira Santos Costa	Thomas Neves Beltrame
Juliana Veshagem Quarenta	Nicole Marianne de P. F. Hoedemaker	Valeria Hadlich Camargo Sampaio
Juscelino Humberto Rodrigues Lopes da Silva Leite	Octavio Sampaio de Moura Azevedo	Valeria Peccinini Puglisi Andrade
Karla de Villio Ferreira Aguilar	Paula Caubianco	Vanessa Carajescov Braga
Katiuscia Veiga da Silva	Paula de Oliveira Mello	Vânia Wongtschowski Kleiman
Laura Arantes Quintino dos Santos	Paula Martini Borsato	Vinicius Pimenta Seixas Pereira
Laura Nunes de Oliveira	Paula Raccanello Storto	Vitória Cordeiro Dias de Souza
Lelio Maximino Lellis	Paulo Roberto Athie Piccelli	Viviane de Azevedo da Silva
Leonardo Oliveira Polimeni	Pedro Augusto Souza Clemente	Viviane Gomes Silva
Leonardo Vinicius de Paula Curto	Pedro Guilherme Pires Andrade Cruz	Viviane Silva de Medeiros
Luana Maria de Lima Oliveira	Pedro Henrique Monteiro de Barros da Silva Néto	Wagner Seian Hanashiro
Lucas Stocco Ricardo	Pedro Paulote de Paiva	Wander Rodrigues Barbosa
		Wanessa Igesca Valverde

**Membros Efetivos Regionais**

Adriano Melo  
Alan Rocha Martins  
Alexandre Augusto Porto Moreira  
Aline Ouriques Freire Fernandes  
Amanda Vicentin Lao  
Ana Carolina Arantes de Souza Faria  
Ana Claudia de Oliveira  
Ana Karina Bloch Buso Borin  
André Takagochi Rinaldi  
Andreia Aparecida Oliveira Bessa  
Arão dos Santos Silva  
Beatriz Amoedo Campos Gualda  
Beatriz de Oliveira Moraes  
Caio Augusto Radam Nunes  
Carolina Elisa Margonari  
Caroline Stahl de Souza Lorente  
Cesar Augusto Costa dos Santos  
Christoffer Carvalho Vitor  
Crislayne Moura Leite Lizieiro  
Daniela de Favere  
Daniela Rotta Pereira Marconi  
Diana Ahmar  
Diego Rafael Esteves Vasconcellos  
Edilson de Lara Elias  
Emily Rafaela da Silva Martins  
Fernanda Rocha de Moraes  
Flavia Fernanda Neves Coppio  
Gabriela Garcia Marques  
Glauca Cristiane Barreiro Severino  
Guilherme Voltaire Messias  
Irineu Carlos de Almeida  
Janaina Rodrigues Pereira  
Jessica Marcelo dos Santos  
Juliana Rodrigues Zamboni  
Karina Fernandes Daniel  
Karla Priscila Conceição de Bessa Silva  
Kelly Monaco Coletti  
Laiz Leide Cardia Marana  
Marcelo Aparecido Rateiro  
Marcelo Gomes de Moraes  
Marcelo Leite Pinto  
Marcia Cristina de Jesus Brandão  
Marcos Aparecido de Oliveira  
Maria Helena Ferreira do Amaral

Michel Reinas Martinez  
Miguel Grecchi Sousa Figueiredo  
Natalia Carolina Borges  
Pamella Cia Hetzl  
Patricia Alexandra Pisano  
Paulo Roberto Sartorelli Lisboa  
Rayani Cristina Biliatto Bachini  
Ricardo Roberto Monello  
Rodrigo Mendes Pereira  
Rogerio da Silva Braga  
Rogério Martir  
Ronan Figueira Daun  
Rosangela Nespoli Martinez  
Rosangela Borota Teixeira  
Saul de Carvalho Isaias  
Tania Mara Lourenço Vesentini  
Thais Pereira  
Thais Pontes de Oliveira  
Tulio Belchior Mano da Silveira  
Valeria Diegues Crus  
Wagner Luís dos Santos  
Wendell da Costa Santos  
Yara Miguel Dantas

**Membros Consultores**

Denise Dourado Dora  
Henrique Botelho Frota  
Joelson Costa Dias  
Paulo Celso de Oliveira  
Tomaz de Aquino Resende

**Membros Correspondentes**

Bianca Monteiro da Silva  
Bruno Ribeiro Fernandes  
Danielle das Neves Rôças de Britto  
Débora Tamires Vieira da Silva  
Fagner Chagas de Oliveira  
Francielle Marques de Jesus Ribeiro  
Glaucianne Vieira de Moraes  
Gloria Cipriano Souza da Silva  
Juliana Thereza Celina Servilho Marques  
Lilian de Souza Castelani  
Lilian Oliveira de Azevedo Almeida  
Lucas Pereira Cavalcante de Lima  
Maria Gabriela Lordêlo de Vasconcelos  
Matheus Lobo Custodio Duarte Maia

Nayla Rochele Nogueira de Andrade  
Sabrina Nádia de Sousa  
Sabrina Patricia Lima Santos  
Tatiana Franceschini Quadros  
Tatiana Maria Delazeri  
Vinicius Garcia Culasso

**Membro Colaborador**

Andrew Johnson Pereira de Oliveira  
Bruno Aparecido Teixeira dos Santos  
Fernanda de Fátima da Silva  
Gisele Karina Santana  
Guilherme Ariza Auresco  
Jaqueline Galdino da Silva  
Jaqueline Souza Pereira  
Leonardo Paulo Gallassi  
Marcela Galdino e Matos  
Marcos Vinicius Suckow Caetano  
Maria Vitória Barros Passos  
Marieli Vital Pongeluppe Alves  
Marina Gabriela de Mola Vieira Dias da Fonseca  
Matheus Augusto Sousa David Tavares  
Nathalia Kaluana Rodrigues da Costa  
Simone Aparecida Oliveira Bahiano  
Tayná Pereira da Silva  
Vitória Teixeira Marra Santos