



TRIBUNA CONTÁBIL

CARGA TRIBUTÁRIA ELEVADA EXIGE PLANEJAMENTO EFICAZ

por Luiz Antonio Balamint*

Planejamento Tributário é a busca de práticas legais para gerenciar o pagamento de tributos. Ele deve ser detalhado, vislumbrando alternativas dentro de uma perspectiva temporal para maximização dos lucros. Por isso tem papel estratégico na preservação da empresa, em um ambiente de elevada carga tributária e mercados competitivos.

Devido à complexidade do sistema tributário brasileiro e as alterações constantes na legislação tributária, gerenciar o pagamento de tributos pode ser considerado como uma atividade da administração de um dos maiores componentes de custos. O Planejamento Tributário por ser um procedimento legal está ao alcance de todas as empresas, inclusive pequenas e médias. Tanto é que as grandes companhias contemplam em sua estrutura organizacional um departamento ou comitê específico para essa função.

O Planejamento Tributário tem como finalidade evitar a incidência do tributo, reduzir seu montante ou retardar o seu pagamento. Evitar a incidência do tributo significa a adoção de procedimentos para não permitir a ocorrência do fato gerador. Reduzir o montante do tributo consiste na redução da base de cálculo ou da alíquota do tributo. Retardar o pagamento quer dizer postergar o pagamento de tributos sem a incidência de multas.

A evasão fiscal é a prática consciente, dolosa e intencional por meios ilícitos de evitar, reduzir ou retardar o pagamento de tributos devidos. São procedimentos adotados após a ocorrência do fato gerador, tais como a omissão de registros e a utilização de documentos inidôneos



"...como maximizar lucros..."

na escrituração de livros fiscais e contábeis. A evasão causa prejuízos aos negócios, ao governo e à sociedade.

Elisão fiscal é a adoção de procedimentos preventivos, legítimos e éticos antes da ocorrência do fato gerador, para reduzir, eliminar ou retardar a tipificação da obrigação tributária, por meio de estudo da legislação tributária. A adoção da sistemática do lucro presumido para uma empresa que apresenta pouco lucro ou até mesmo prejuízo fiscal sem um estudo comparativo com o lucro real é um dos exemplos.

O Planejamento Tributário pode ser construído para todas as esferas do poder legislativo, quer seja Municipal, Estadual ou Federal e está ao alcance de todas as empresas. Deve estar presente no aproveitamento de incentivos fiscais, nas diversas formas de tributação das pessoas jurídicas e de seus cotistas e acionistas, pagamento de juros sobre o capital, distribuição de lucros etc.

Com a aproximação do final do ano, é chegada a hora das empresas realizarem análises e estudos comparativos a

fim de escolher o melhor regime de tributação do Imposto de Renda para o ano de 2010. É também importante a revisão dos procedimentos envolvidos no cumprimento das obrigações tributárias. Uma boa opção para auxiliar na construção do Planejamento Tributário são as ferramentas de cálculos comparativos entre os diversos regimes de apuração dos tributos. Elas dão a noção sobre o montante de tributos a serem pagos nos diversos regimes de apuração e, consequentemente, indica a melhor escolha do regime de apuração do Imposto de Renda, seja pelo lucro real, presumido ou pelo simples nacional.

Além da obrigação principal que determina o pagamento dos tributos, existem as obrigações acessórias, que também podem penalizar o contribuinte, se não realizadas a contento e na forma prevista por lei. É necessário verificar a forma e o prazo de pagamento, com o preenchimento correto do documento de recolhimento e a prestação correta de informações ao Fisco por meio de declarações e demonstrativos.

O gestor da empresa deve empregar, no exercício de sua função, o cuidado e a diligência (diz o Art. 153 da Lei 6704/76 e Art. 1001 do Código Civil). O Planejamento Tributário, antes de ser um direito, uma facultade, é uma obrigação para todo bom administrador. É uma possibilidade de redução de custos e melhoria da lucratividade das companhias. Num ambiente de elevada carga tributária, torna-se indispensável para qualquer tipo de negócio.

O gestor da empresa deve empregar, no exercício de sua função, o cuidado e a diligência (diz o Art. 153 da Lei 6704/76 e Art. 1001 do Código Civil). O Planejamento Tributário, antes de ser um direito, uma facultade, é uma obrigação para todo bom administrador. É uma possibilidade de redução de custos e melhoria da lucratividade das companhias. Num ambiente de elevada carga tributária, torna-se indispensável para qualquer tipo de negócio.

* Luiz Antonio Balamint é coordenador da Comissão do Sped no Conselho Federal de Contabilidade - CFC.

INDICADORES

IMPOSTO DE RENDA

A partir de 1º de janeiro de 2009 - Lei nº 11.945/2009

TABELA PARA CÁLCULO DO RECOLHIMENTO MENSAL E DO IMPOSTO DE RENDA NA FONTE

BASES DE CÁLCULO (R\$)	ALÍQUOTA (%)	PARC. DEDUZIR (R\$)
ATÉ 1.434,59	-	-
DE 1.434,60 A 2.150,00	7,5	107,59
DE 2.150,01 A 2.866,70	15	268,84
DE 2.866,71 A 3.582,00	22,5	483,84
ACIMA DE 3.582,00	27,5	662,94

DEDUÇÕES: A) R\$ 144,20 POR DEPENDENTE; B) PENSÃO ALIMENTAR INTEGRAL; C) R\$ 1.434,59 PARA APOSENTADOS, PENSIONISTAS E TRANSFERIDOS PARA A RESERVA REMUNERADA QUE TENHAM 65 ANOS DE IDADE OU MAIS; D) CONTRIBUIÇÃO À PREVIDÊNCIA SOCIAL; E) R\$ 2.708,94 POR DESPESAS COM INSTRUÇÃO DO CONTRIBUINTE E DE SEUS DEPENDENTES. LIMITE ANUAL INDIVIDUAL PARA O ANO - CALENDÁRIO DE 2009.

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA A partir de 1º de fevereiro de 2009 (Portaria Interministerial nº 48/2009 c.c. Art. 90 do ADCT)

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO DOS SEGURADOS DO INSS (EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO)

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS (1)
ATÉ R\$ 965,67	8% (2)
DE R\$ 965,68 ATÉ R\$ 1.609,45	9% (2)
DE R\$ 1.609,46 ATÉ R\$ 3.218,90	11%

(1) EMPREGADOR DOMÉSTICO: RECOLHIMENTO DA ALÍQUOTA DE 12%, SOMADA À ALÍQUOTA DE CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO. (2) EM FUNÇÃO DA EXTINÇÃO DA CPMF DESDE O DIA 1º/11/2008, AS ALÍQUOTAS PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS FORAM ALTERADAS, DE 7,65% PARA 8% E DE 8,65% PARA 9%.

SALÁRIO MÍNIMO FEDERAL

R\$ 465,00 (A PARTIR DE 1º DE FEVEREIRO DE 2009 - LEI 11.944/09)

SALÁRIO MÍNIMO ESTADUAL

1. R\$ 505,00(*) / 2. R\$ 530,00(*) / 3. R\$ 545,00(*)

(A PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2009 - LEI ESTADUAL Nº 13.485/2009)

(*) OS PISOS SALARIAIS MENSIS ACIMA MENCIONADOS SÃO INDICADOS CONFORME AS DIFERENTES PROFISSÕES E NÃO SE APLICAM AOS TRABALHADORES QUE TENHAM OUTROS PISOS DEFINIDOS EM LEI FEDERAL, CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO, AOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTADUAIS E MUNICIPAIS, BEM COMO AOS CONTRATOS DE APRENDIZAGEM REGIDOS PELA LEI FEDERAL Nº 10.097/2000.

SALÁRIO FAMÍLIA

ATÉ R\$ 500,40 R\$ 25,66
DE R\$ 500,41 ATÉ R\$ 752,12 R\$ 18,08

(A PARTIR DE 1º DE FEVEREIRO DE 2009 - PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº 48/2009)

	SETEMBRO	OUTUBRO	NOVEMBRO
TAXA SELIC	0,69%	0,69%	-
TR	0,0000%	0,0000%	0,0000%
INPC	0,16%	0,24%	-
IGPM	0,42%	0,05%	-
BTN+TR	R\$ 1,5354	R\$ 1,5354	R\$ 1,5354
TBF	0,6481%	0,6332%	0,6328%
UFM	R\$ 92,35	R\$ 92,35	R\$ 92,35
UFESP (ANUAL)	R\$ 15,85	R\$ 15,85	R\$ 15,85
UPC (TRIMESTRAL)	R\$ 21,78	R\$ 21,81	R\$ 21,81
SDA (SISTEMA DA DÍVIDA ATIVA - MUNICIPAL)	1,9922	1,9952	2,0000
POUPANÇA	0,5000%	0,5000%	0,5000%
UFIR	EXTINTA PELA MP Nº 1.973-67, DE 26/10/2000 JANEIRO A DEZEMBRO/2000 R\$ 1,0641		

AGENDA DEZEMBRO/2009 - TRIBUTOS FEDERAIS

VENCIMENTO	TRIBUTOS
07/12/2009	FGTS COMPETÊNCIA 11/2009
15/12/2009	COFINS/CSL/PIS-PASEP RETENÇÃO NA FONTE PERÍODO 16 A 31/10/2009 PREVIDÊNCIA SOCIAL (CONTRIBUINTE INDIVIDUAL) COMPETÊNCIA 11/2009
18/12/2009	IRRF COMPETÊNCIA 11/2009 PREVIDÊNCIA SOCIAL (EMPRESA) COMPETÊNCIA 11 E 13/2009
21/12/2009	SIMPLES NACIONAL COMPETÊNCIA 11/2009
24/12/2009	COFINS COMPETÊNCIA 11/2009 PIS-PASEP COMPETÊNCIA 11/2009 IPI COMPETÊNCIA 11/2009
30/12/2009	COFINS/CSL/PIS-PASEP RETENÇÃO NA FONTE - PERÍODO 01 A 15/12/2009 IRPF CARNE-LEÃO COMPETÊNCIA 11/2009 CSL COMPETÊNCIA 11/2009 IRPJ COMPETÊNCIA 11/2009

OBS: OS ÍNDICES FORAM ATUALIZADOS ATÉ O FECHAMENTO DESTA EDIÇÃO.

FECOMERCIO

TOME NOTA

INFORMATIVO EMPRESARIAL

PUBLICAÇÃO DA FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO - DEZEMBRO - 2009 Nº 75

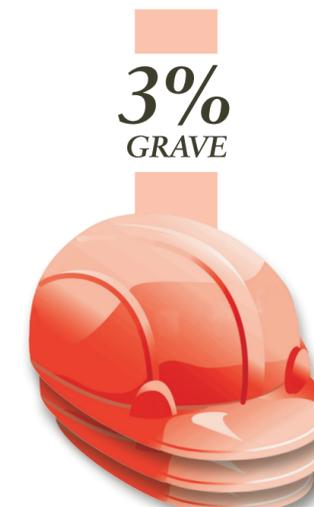
NA TEORIA, ALÍQUOTA DO FAP PODE REDUZIR O RAT. NA PRÁTICA, MAIORIA DAS EMPRESAS PAGA MAIS

Intenção de premiar ambiente de trabalho – que oferece pouco risco de acidentes – com alíquota menor perdeu-se na ação

As empresas com menor índice de acidentes terão a alíquota do Fator Acidentário de Prevenção (FAP) reduzida, e as companhias com maior índice de acidentes e com maior gravidade, aumentada. A mudança acontece já a partir de janeiro de 2010.

O FAP é um multiplicador sobre a alíquota de 1%, 2% ou 3% correspondente ao enquadramento da empresa, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) preponderante. Essa contribuição incide sobre a folha de salário e visa financiar a aposenta-

doria especial e demais benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho. As alíquotas variam de acordo com o risco de acidentes do trabalho, que podem ser: leve (1%), médio (2%) e grave (3%).



Mais informações na página 2

TIRE SUAS DÚVIDAS

Houve alteração na emissão da NF do atacado e do varejo?
pág. 02

DIREITO DO TRIBUNAL

Multa do FGTS é direito que não pode ser negociado
pág. 03

TRIBUNA CONTÁBIL

Carga tributária elevada exige planejamento eficaz
pág. 05

TOME NOTA

FECOMERCIO

PRESIDENTE: Abram Szajman
DIRETOR EXECUTIVO: Antonio Carlos Borges
MARKETING: Luciana Fischer e Adriano Sá
EDITOR: Moacyr de Moraes
COLABORAÇÃO: Assessoria Jurídica
PROJETO GRÁFICO: designTUTU
FALE COM A GENTE: aj@fecomercio.com.br

Rua Dr. Plínio Barreto, 285 - Bela Vista - 01313-020
São Paulo - SP - www.fecomercio.com.br

Mostre seu produto na vitrine do melhor ponto de São Paulo

Anuncie na Revista Comércio & Serviços. A única que fala diretamente com todas as empresas do segmento no Estado de São Paulo

www.fecomercio.com.br
revista@fecomercio.com.br



CONTINUAÇÃO DA 1ª PÁGINA: MUDANÇA DE ALÍQUOTA DO FAP

SAIBA MAIS E LEMBRE-SE: RECURSO SÓ ATÉ 31/12/2009

> Para que serve o FAP?

O FAP é um multiplicador variável num intervalo contínuo de 0,5000 a 2,0000, a ser aplicado à respectiva alíquota dos Riscos Ambientais do Trabalho (RAT), que pode ser reduzida pela metade ou duplicada. Na prática, o FAP amplia as alíquotas dos RAT de 1% a 3% para 0,5% a 6%. Desta forma, cria um ajuste à alíquota dos RAT por meio de um tratamento estatístico da gravidade, frequência e custo dos acidentes relativos à empresa.

> Qual a metodologia utilizada para o cálculo do FAP?

A nova metodologia de cálculo leva em consideração a acidentalidade total da empresa e é baseada em três pilares de dados anuais: vínculos e estabelecimentos, benefícios e de dados de Comunicação de Acidentes do Trabalho (CAT).



> Qual o período utilizado para o cálculo do FAP?

Para o cálculo anual serão utilizados os dados dos dois anos imediatamente anteriores ao ano de processamento. Contudo, excepcionalmente para 2009, foram utilizados os dados de abril de 2007 a dezembro de 2008.

> Quando entrará em vigor?

A partir de janeiro de 2010.

> Qual o valor devido?

O valor que a empresa deverá recolher será o "RAT ajustado" que se obtém da seguinte forma: RAT ajustado = RAT x FAP.

> Onde consulto o RAT e o FAP da minha empresa?

O RAT pode ser verificado no Decreto nº 6.957/2009, Anexo V, onde há uma relação de atividades de acordo com o CNAE e correspondentes graus de risco (RAT). Já o FAP, basta acessar o site da Previdência Social (<http://www.mps.gov.br>), mediante senha pessoal.

> O contribuinte que não concordar com o FAP atribuído poderá recorrer? Qual o prazo?

Sim. Em caso de controvérsia relativa à apuração do FAP, caberá recurso às Juntas de Recursos da Previdência Social. Quanto ao prazo, de acordo com informações contidas no site da Previdência Social, aplica-se, por analogia, o prazo definido pela Portaria Interministerial nº. 254/2009, ou seja, até 31 de dezembro de 2009.

TIRE SUAS DÚVIDAS

NOTA FISCAL

HOUVE ALTERAÇÃO NA EMISSÃO DA NF DO ATACADO E DO VAREJO?

Sim. A partir de 1º de janeiro de 2010, os comércios atacadista e varejista deverão indicar na nota fiscal, nos modelos 1, 1-A e eletrônica (NF-e), o capítulo da Nomenclatura Comum do Mercosul - NCM (composto por dois dígitos) de cada produto comercializado, conforme alterações promovidas pelos Ajustes

SINIEF nº 11 e nº 12.

Atualmente, só a indústria ou equiparada deve informar a NCM na nota fiscal, cuja classificação completa é composta por oito dígitos, pois é uma informação fundamental para determinar o Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) devido. Apesar da indicação do capítulo corres-

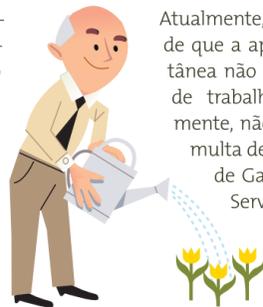
pondente ser mais simples, a nomenclatura é composta por 99 capítulos e sua classificação é extremamente complexa. Assim, é importante que se verifique com antecedência os capítulos da NCM correspondentes aos produtos comercializados, para que as empresas não fiquem sujeitas à multa.

TIRE SUAS DÚVIDAS

APOSENTADORIA E CLT

APOSENTADORIA ESPONTÂNEA EXTINGUE O CONTRATO DE TRABALHO?

Não. Apesar das informações contidas nos parágrafos 1º e 2º do artigo 453, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que levam ao entendimento de que a aposentadoria espontânea extingue o contrato de trabalho, e que ganhou força com a Orientação Jurisprudencial 177, do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Em 2006, o Supremo Tribunal Federal (STF) os declarou inconstitucionais (ADIN 1.770-4 e 1.721-3, DJ 20/10/2006). Assim, a orientação 177 foi cancelada.



Atualmente, o entendimento é de que a aposentadoria espontânea não extingue o contrato de trabalho e, consequentemente, não há de se falar em multa de 40% sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Todavia, deve ser observada a Orientação Jurisprudencial nº 361 do TST que indica que o empregado, ainda que tenha sacado os depósitos fundiários em razão da aposentadoria espontânea, terá direi-

to à multa de 40% do FGTS sobre a totalidade dos depósitos efetuados no curso da relação laboral, quando dispensado imotivadamente. Tal entendimento, firmado pelo STF, encontra respaldo, ainda, no inciso I do artigo 7º da Constituição Federal, que garante a indenização de 40% do FGTS, não a excluindo no caso de aposentadoria espontânea, e também no fato de não existir qualquer disposição legal compatível com a Constituição, reconhecendo a aposentadoria espontânea como motivo de extinção do contrato de trabalho, sem indenização para o trabalhador.

DIRETO DO TRIBUNAL

TST

MULTA DO FGTS É DIREITO QUE NÃO PODE SER NEGOCIADO

Com esse entendimento, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) manteve a nulidade do acordo feito entre empregada e empregador sobre a multa de 40% do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Trata-se do caso de uma empregada que prestava serviços de limpeza e conservação no Hospital Universitário Antônio Pedro em Niterói (RJ). Com o fim do contrato do hospital com a empresa, foi oferecido à trabalhadora a possibilidade de ser aproveitada nos quadros da nova contratada sob a condição de que abrisse mão da multa de 40% do FGTS. Contra isso, e em busca de verbas rescisórias não pagas, a auxiliar ingressou com ação trabalhista.

A 4ª Vara do Trabalho de Niterói declarou a nulidade do acordo. O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), por sua vez, ao analisar recurso da empresa, confirmou o entendimento proferido. Insatisfeita, a companhia recorreu ao TST. Defendeu a validade pelo fato de o acordo ter sido precedido

por assembléia e realizado com anuência e assistência de sindicato de Classe.

O relator do processo na Primeira Turma, ministro Waldir Oliveira da Costa, entretanto, considerou que, apesar de o Direito do Trabalho admitir a possibilidade de acordos entre empregados e empregadores (artigo 444 da CLT), nos quais se permite a obtenção de benefícios por meio de concessões mútuas, as cláusulas contratuais encontram limite na impossibilidade de se transacionar direitos indisponíveis. Para ele, ficou claro que o acordo extrajudicial realizado pelas partes tinha por objeto a renúncia à percepção de multa de 40% do FGTS, que constitui direito indisponível assegurado pela Constituição da República no artigo 7º, I, motivo pelo qual o ajuste mostrou-se inválido. Assim, a Primeira Turma do TST acolheu por unanimidade o voto do relator e negou o recurso da empresa. (AIRR-87283/2003-900-01-00.5) Fonte: Tribunal Superior do Trabalho - Adaptado

DIRETO DO TRIBUNAL

TST

MUNICÍPIO NÃO PODE PROIBIR A ABERTURA DE SUPERMERCADOS AOS DOMINGOS E FERIADOS: COMPETÊNCIA É DA UNIÃO



O Sindicato dos Empregados no Comércio de Barbacena, em Minas Gerais, promoveu, sem êxito, recurso (RR-1173/2005-012-03-00.1) ao Tribunal Superior do Trabalho (TST). O objetivo era impedir o funcionamento dos supermercados locais aos domingos e feriados, baseando-se em legislação municipal.

O Tribunal Regional da Terceira Região (MG) entendeu que a competência constitucional de legislar sobre Direito do Trabalho é da União e, neste sentido, a abertura de supermercados aos domingos e feriados é regulamentada pelo decreto do Governo Federal nº 27.048/1949. A decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) considerou que, embora o decreto refira-se a "varejista de carnes, peixes, pão, frutas e verduras", essas atividades, hoje, são exploradas pelo supermercado -

termo que não existia à época da publicação da lei.

O sindicato insistiu em sua tese contra esse entendimento, mediante recurso de revista ao TST. O relator do processo da Terceira Turma, ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, ao rejeitar o recurso, citou, também, a Súmula nº 419 do Supremo Tribunal Federal (STF), segundo a qual os municípios podem regular o comércio local, desde que não infringjam leis estaduais ou federais.

"Em tal quadro, parece claro que, havendo preceito, de lastro federal, que autoriza o funcionamento de estabelecimentos semelhantes aos supermercados, em domingos e feriados, não podem as regras municipais dispor de maneira diversa", concluiu o relator. Fonte: Tribunal Superior do Trabalho - Adaptado