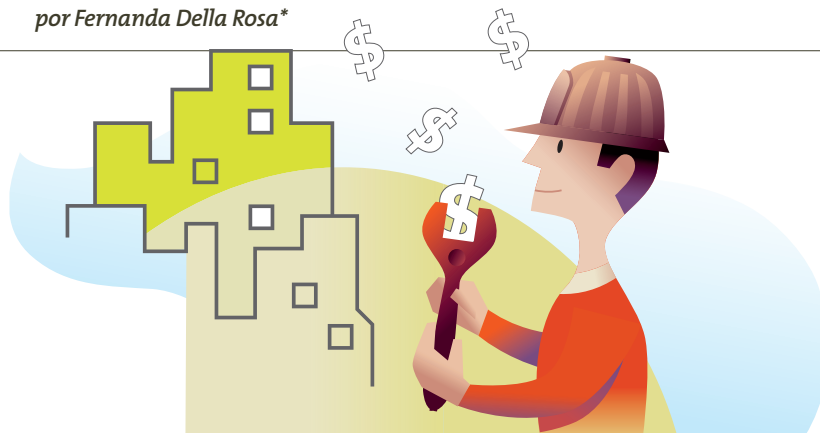




FAÇA DA PLR UM INSTRUMENTO EFICAZ DE GESTÃO

por Fernanda Della Rosa*



....aperfeiçoamento das relações capital-trabalho...

Passados quase 15 anos de sua constituição, a Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) ainda enfrenta dúvidas peculiares às novidades. A adesão ao programa, por parte das empresas, cresce, mas de forma lenta e gradual, contrastando com a forma incisiva com que a representação dos empregados pleiteia esse direito. A PLR é um direito Constitucional que consta do art. 7º da Constituição Brasileira, muito embora a Lei nº 10.101/00, que veio regular a matéria, não determine sanções, ou punições, às companhias que não a implementaram, embora a desobrigação não elimine a hipótese de negociação do programa, prerrogativa dos empregados e que não pode ser negada.

O fato é que o conceito da PLR precisa, ainda, ser entendido com clareza. Trata-se de uma parceria realizada e negociada de comum acordo entre as partes. Hoje, a PLR já consta de muitas Convenções Coletivas, mas a negociação mais usual é feita via Comissão Interna de Negociação, forma mais autêntica, pois ela reúne os que são eleitos pelos próprios empregados para representá-los e encaminhar à empresa seus pleitos, suas reivindicações.

Na verdade, durante este período, surgiram casos de sucesso e práticas equivocadas, procedentes do desconhecimento da matéria por parte de alguns empregadores, empregados, sindicatos e, até mesmo, julgadores. Como se sabe, apesar do tempo transcorrido, a prática ainda é relativamente nova no Brasil e sua proposta é incentivar a integração entre capital e trabalho para promover a motivação dos colaboradores e, consequentemente, a melhoria da produtividade da empresa: a parceria perfeita.

No início se pensava que a PLR aumentaria os gastos, e informações confiden-

ciais deveriam ser abertas e isso parecia assustador. Entretanto, com a lei foram assegurados direitos importantes para as empresas, como a isenção de encargos sociais, a não habitualidade, a não integralização ao salário e medidas que asseguram sua implementação. Hoje, os benefícios fiscais têm incentivado as empresas a adotar essa prática.

O que ainda persiste, apesar de tudo, é a falta de informação sobre a matéria, fato que tem levado muitos negociadores a situações de risco. A ausência de conhecimento, ou a displicência com que a lei é tratada, por vezes acarreta o seu descumprimento, o que traz consequências desastrosas para as empresas, pois configura a descaracterização da PLR, atribuindo ao pagamento natureza salarial, com seus encargos e multas retroativas. Na ânsia de obter as melhores condições, princípios da PLR são desvirtuados, criando uma verdadeira competição pelos direitos e obrigações.

Os absurdos que se seguem são muitos e, nesse ritmo, acordos e convenções coletivas apresentam inúmeras irregularidades: nascem sem metas, fixam valores e acabam por atribuir a PLR um caráter de salário adicional. A lei é clara quanto à fixação de direitos substantivos e regras adjetivas. Nas convenções, por vezes, os

valores são pagos sem metas, contrariando o objetivo da parceria. Outros tantos problemas acabam por fazer com que um programa, que poderia trazer mais lucro para a empresa, torne-se improdutivo e, pior ainda, traga descontentamento para os empregados.

A PLR deve ser um instrumento de gestão, um programa com metas e recompensas que se traduza em resultado positivo para a empresa e lhe permita eliminar gargalos produtivos. A definição da base financeira sobre a qual deve assentar-se o programa é fundamental, pois não se pode defini-la a esmo. Um programa de PLR deve estar previsto no planejamento estratégico da empresa, sob pena desta incorrer apenas em mais um encargo.

Enfim, para ter vida longa, o programa deve ter credibilidade e transparência para que não venha a gerar um dano irreparável no clima organizacional. Somente a informação e a sensibilização poderão aplinar esse caminho. A PLR promove e melhora a cultura profissional e social da empresa devendo ser fruto do amadurecimento das relações capital-trabalho.

**Fernanda Della Rosa, economista, pós-graduada em Administração de Empresas pela Faap. Palestrante e consultora, especializou-se em PLR, realizando pesquisas, estudos e implantações desde 1994 e é assessora econômica da Fecomercio.*

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/1/2008, 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)

	AGOSTO	SETEMBRO	OUTUBRO
TAXA SELIC	0,69%	0,69%	-
TR	0,0197%	0,0000%	0,0000%
INPC	0,08%	0,16%	-
IGPM	(-) 0,36%	(-) 0,42%	-
BTN+TR	R\$ 1,5351	R\$ 1,5354	R\$ 1,5354
TBF	0,6798%	0,6481%	0,6332%
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\$ 21,78	R\$ 21,81
SDA (SISTEMA DA DÍVIDA ATIVA - MUNICIPAL)	1,9875	1,9922	1,9952
POUPANÇA	0,5198%	0,5000%	0,5000%
UFIR	EXTINTA PELA MP Nº 1.973-67, DE 26/10/2000 JANEIRO A DEZEMBRO/2000 R\$ 1,0641		

AGENDA NOVEMBRO/2009 - TRIBUTOS FEDERAIS

VENCIMENTO	TRIBUTOS
06/11/2009	FGTS COMPETÊNCIA 10/2009
13/11/2009	COFINS/CSL/PIS-PASEP RETENÇÃO NA FONTE PERÍODO 16 A 31/10/2009
16/11/2009	PREVIDÊNCIA SOCIAL (CONTRIBUINTE INDIVIDUAL) COMPETÊNCIA 10/2009
20/11/2009	IRRF COMPETÊNCIA 10/2009 PREVIDÊNCIA SOCIAL (EMPRESA) COMPETÊNCIA 10/2009 SIMPLES NACIONAL COMPETÊNCIA 10/2009
25/11/2009	COFINS COMPETÊNCIA 10/2009 PIS-PASEP COMPETÊNCIA 10/2009 IPI COMPETÊNCIA 10/2009
30/11/2009	COFINS/CSL/PIS-PASEP RETENÇÃO NA FONTE - PERÍODO 01 A 15/11/2009 IRPF CARNE-LEÃO COMPETÊNCIA 10/2009 CSL COMPETÊNCIA 10/2009 IRPJ COMPETÊNCIA 10/2009

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

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



COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO TÊM REAJUSTE DE 7%

*Também foram firmados acordos com os comerciários
de Osasco, Franco da Rocha, Cotia e Guarulhos*



No dia 8 de outubro, foi assinada a Convenção Coletiva de Trabalho entre a Fecomercio e o Sindicato dos Comerciários de São Paulo, estabelecendo um reajuste salarial de 7% para os trabalhadores do setor. A data-base da categoria é 1º de setembro. Esse reajuste tem vigência retroativa a 1º de setembro de 2009 e deve ser aplicado sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2008. Para os empregados admitidos após a data-base, o reajuste será proporcional à data de admissão, conforme tabela ao lado (matéria continua na página 2):

ADMITIDOS NO PERÍODO DE

MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO POR

ATÉ 15/09/08	1,0700
DE 16/09/08 A 15/10/08	1,0642
DE 16/10/08 A 15/11/08	1,0583
DE 16/11/08 A 15/12/08	1,0525
DE 16/12/08 A 15/01/09	1,0467
DE 16/01/09 A 15/02/09	1,0408
DE 16/02/09 A 15/03/09	1,0350
DE 16/03/09 A 15/04/09	1,0292
DE 16/04/09 A 15/05/09	1,0233
DE 16/05/09 A 15/06/09	1,0175
DE 16/06/09 A 15/07/09	1,0117
DE 16/07/09 A 15/08/09	1,0058
A PARTIR DE 16/08/09	1,0000

TIRE SUAS DÚVIDAS

*Simples Nacional: como será
a opção para 2010?*
pág. 03

DIRETO DO TRIBUNAL

*Não incide ICMS sobre vendas
realizadas em bonificação*
pág. 04

TRIBUNA CONTÁBIL

*Faça da PLR um instrumento eficaz
de gestão - por Fernanda Della Rosa*
pág. 05

COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO TÊM REAJUSTE DE 7%

CONTINUAÇÃO DA 1ª PÁGINA



OS PISOS SALARIAIS DA CATEGORIA PASSARAM A SER OS SEGUINTES:

PARA AS EMPRESAS COM ATÉ 10 EMPREGADOS		PARA AS EMPRESAS COM MAIS DE 10 EMPREGADOS
EMPREGADOS EM GERAL	R\$ 653,00	R\$ 712,00
OFFICE-BOY, FAXINEIRO, COPEIRO E EMPACOTADORES EM GERAL	R\$ 511,00	R\$ 568,00
GARANTIA DO COMISSIONISTA	R\$ 766,00	R\$ 848,00

Obs. Considera-se o total de empregados na empresa no dia 31 de agosto de 2009.

> Empresas atacadistas

Para as empresas atacadistas que possuam 400 ou mais empregados, estabelecidas no município de São Paulo, foi assegurado o direito de parcelar o reajuste de 7%, da seguinte maneira:

- 5% sobre o salário já reajustado em 1º de setembro de 2008, a ser pago a partir de 1º de setembro de 2009;
- 7% sobre o salário já reajustado em 1º de setembro de 2008, a ser pago a partir de 1º de janeiro de 2010;
- pagamento, sob a forma de abono salarial, junto ao salário de janeiro de 2010, de diferença, equivalente a 10,2%, incidente sobre o salário já reajustado em 1º de setembro de 2008.

Eventuais diferenças salariais referentes ao mês de setembro/09 poderão ser complementadas até a data de pagamento do salário do mês de competência outubro/09.

> Tome Nota destaca, ainda, as principais cláusulas da norma coletiva assinada

1• BANCO DE HORAS

- faculta às empresas compensarem as horas extras trabalhadas, no prazo de até 180 dias a partir da realização do trabalho extraordinário, sendo vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 120 horas;

2• FÓRMULA PARA CALCULAR AS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS

- a> apurar a média das comissões auferidas nos últimos três meses;
- b> dividir o valor encontrado por 220 para obter o valor da média horária das comissões;
- c> multiplicar o valor da média horária apurada por 0,6. O resultado é o valor do acréscimo;
- d> multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

3• FÓRMULA PARA SE CALCULAR A INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES NAS VERBAS SALARIAIS E INDENIZATÓRIAS

- férias: serão consideradas as comissões auferidas nos três meses imediatamente anteriores ao seu início;
- primeiros 15 dias do auxílio doença e aviso prévio indenizado ou trabalhado: serão consideradas as comissões auferidas nos três meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento;
- 13º salário: serão consideradas as comissões auferidas de outubro a dezembro, podendo a parcela correspondente às comissões de dezembro ser paga até o 5º dia útil de janeiro.

> Domingos e feriados

Empregados e empregadores também chegaram a um entendimento quanto à permissão para o trabalho nos domin-

gos e feriados, mediante a observância de regras especiais. No caso dos domingos, por exemplo, deve-se observar a alternância pura e simples, com um domingo trabalhado por um de descanso ou no sistema chamado 2x1, em que o empregado pode trabalhar dois domingos seguidos, descansando no terceiro. O comerciário que cumprir tal jornada terá direito a três dias de folga adicionais no ano. O empregado terá direito, ainda, ao ressarcimento com despesas de transporte e refeição.

A íntegra dos acordos pode ser conferida no site www.fecomercio.com.br

LEMBRETE

CIDADÃOS BRASILEIROS TERÃO UM SÓ NÚMERO DE DOCUMENTO

No dia 13 de outubro, o presidente do Brasil, Luís Inácio Lula da Silva, sancionou a Lei nº 12.058 que dispõe sobre uma série de alterações legislativas, dentre as quais destacamos a instituição do número único de Registro de Identidade Civil, o que promete facilitar a vida dos brasileiros.

Com a medida, brasileiros natos e naturalizados terão um único número correspondente à carteira de identidade, ao passaporte, CPF e habilitação de motorista. Para sua implementação, previsto para acontecer dentro de um ano, será necessária a celebração de convênios entre os órgãos públicos relacionados e a criação de um Cadastro Nacional de Identificação. O prazo para regulamentar a Lei é de 180 dias.

TIRE SUAS DÚVIDAS

SIMPLES NACIONAL

COMO SERÁ A OPÇÃO PARA 2010?

A partir de 2010, a micro ou pequena empresa poderá agendar no site da Receita Federal do Brasil (www.receita.fazenda.gov.br) o seu ingresso no Simples Nacional. Esse serviço estará disponível entre o dia 3 de novembro e o dia 30 de dezembro de 2009 e objetiva facilitar o processo de adesão no Simples Nacional, possibilitando ao contribuinte manifestar o interesse em optar pelo sistema para o ano subsequen-

te, antecipando as verificações de pendências impeditivas.

Não havendo pendências, a solicitação será agendada, e não será necessário nenhum procedimento adicional a ser realizado pelo contribuinte. No dia 1º de janeiro de 2010, será gerado o registro da opção e o respectivo Termo de Deferimento, automaticamente. Fundamento legal: art. 16, § 2º, da Lei Complementar nº 123/2006.

13º SALÁRIO

COMO DEVE SER PAGO?
QUAIS SÃO OS TRIBUTOS DEVIDOS?

A gratificação natalina é devida a todos os empregados urbanos, rurais e domésticos e deve ser paga em duas parcelas, sendo a primeira entre os meses de fevereiro e novembro e a segunda até o dia 20 de dezembro. A antecipação é obrigatória e o empregador não pode pagar o 13º salário apenas no dia 20 de dezembro. Caso deseje pagar em parcela única, o valor integral deve ser pago até 30 de novembro.

> **Sobre o 13º salário incide os seguintes tributos:**

- **CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA:** é devida no momento do pagamento da última parcela em dezembro ou na rescisão do contrato de trabalho (art. 28, § 7º, da Lei nº 8.212/91; art. 214, §§ 6º e 7º, do Decreto nº 3.048/99);
- **IMPOSTO DE RENDA:** incide por ocasião do pagamento da segunda parcela ou na rescisão do contrato de trabalho (art. 26,

Lei nº 7.713/88; art. 16, da Lei nº 8.134/90);

- **FGTS:** é devido sobre cada parcela paga a título de 13º salário (art. 15, caput, Lei nº 8.036/90).

Portanto, sobre a antecipação do 13º salário pago em novembro não há retenção de contribuição previdenciária nem de Imposto de Renda, sendo devida sobre o valor total em dezembro ou na rescisão do contrato de trabalho. Fundamentos legais: art. 7º, VIII, CF; arts. 1º e 2º, Lei nº 4.749/65

DIRETO DO TRIBUNAL

TST

ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO
MOTIVOU RESCISÃO INDIRETA

Um empregado obteve o reconhecimento da rescisão indireta do seu contrato de trabalho, devido a atrasos no pagamento de seu salário. A decisão foi proferida pela Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em voto relatado pelo ministro Lelio Bentes Corrêa.

Para o ministro, aplica-se ao caso o disposto no artigo 483, alínea d, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): "O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando (...) não cumprir o empregador as obrigações do contrato". "Lembre-se que o salário é a principal obrigação do

LEMBRETE

CERTIDÕES DO TRIBUNAL
DE JUSTIÇA DO ESTADO
DE SÃO PAULO

Com o intuito de desafogar o Fórum Central João Mendes Júnior, o Tribunal de Justiça de São Paulo descentralizou os serviços de emissão de certidões em geral, tais como as de Distribuição de Ações Cíveis, Fiscais e Concordatas e Falências.

As certidões podem ser requeridas e obtidas imediatamente nos distribuidores dos Foros Regionais de Santo Amaro, Jabquara, Santana, Pinheiros e Vila Prudente, além da Comarca de Santos.

O custo de cada certidão é de R\$ 14,00 e R\$ 4,00 por página adicional. O atendimento é das 10h às 18h nos foros da Capital, e das 12h30 às 19h no Fórum de Santos. O Tribunal de Justiça ainda pretende ampliar o serviço para os demais Foros Regionais da Capital.

ATRASO DO SALÁRIO MOTIVOU RESCISÃO INDIRETA

CONTINUAÇÃO

empregado no âmbito do contrato de trabalho”, afirmou. O empregado procurou na Justiça do Trabalho o reconhecimento sobre a rescisão indireta de seu contrato de trabalho, devido ao atraso ocorrido no pagamento de seus salários, no curto período entre a data de admissão 1.º/12/2004 e a data do ajuizamento da ação 02/05/2005. Os atrasos foram de duas semanas no pagamento dos salários de dezembro/2004, janeiro e fevereiro/2005. O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO) indeferiu o pedido do empregado sob o fundamento de que a demora verificada no caso não foi tão longa a ponto de caracterizar a mora contumaz tipificada no Decreto-Lei nº 368/1968, que considera mora contumaz o atraso ou sonegação de salários devidos aos empregados, por período igual ou superior a três meses, sem motivo grave e relevante, excluídas as causas pertinentes ao risco do empreendimento. No entanto, o ministro Lelio Bentes entendeu que o decreto apenas tem efeitos administrativos, penais e fiscais, e não trabalhistas em sentido estrito. Para ele, o prazo de três meses é extremamente longo para ser aplicado ao domínio contratual,

LEMBRETE

CUPOM FISCAL SÓ PARA VALORES INFERIORES A R\$ 10.000,00

A partir de 1º de dezembro de 2009, fica vedada a emissão de Cupom Fiscal por Equipamento Emissor de Cupom Fiscal - ECF, nas operações com valores acima de R\$ 10.000,00, exigindo-se a emissão de Nota Fiscal, modelo 1 ou 1-A, ou da Nota Fiscal Eletrônica, nos termos do art. 2º, II do Decreto nº 54.869, de 02/10/2009.

principalmente levando-se em conta a natureza alimentar do crédito devido ao empregado. Ao concluir configurada a resolução por ato faltoso do empregador, o ministro deu provimento ao recurso do empregado, para declarar que a extinção do contrato de trabalho se deu por rescisão indireta e condenou a empresa ao pagamento das verbas rescisórias, tais como: aviso prévio indenizado, repercussões nas férias, 13º salário, anotação na Carteira de Trabalho, indenização de 40% sobre o FGTS e ainda liberação das guias relativas ao seguro-desemprego. (RR-433/2005.020.10.00-8). Fonte: Tribunal Superior do Trabalho - Adaptado

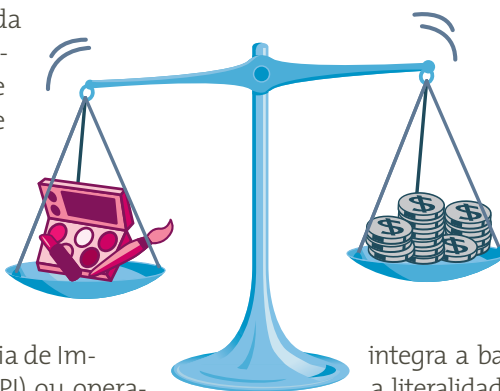
STJ

NÃO INCIDE ICMS SOBRE VENDAS REALIZADAS EM BONIFICAÇÃO

Em mais um julgamento pelo rito da Lei dos Recursos Repetitivos, a Primeira Seção do Superior Tribunal de Justiça (STJ) pacificou o entendimento de que não incide Imposto Sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) nas operações envolvendo mercadorias dadas em bonificação ou com descontos incondicionais. A decisão, que servirá de paradigma para todos os demais casos semelhantes, não envolve incidência de Imposto Sobre Produtos Industrializados (IPI) ou operação realizada pelo regime da substituição tributária.

A bonificação é uma modalidade de desconto que consiste na entrega de uma maior quantidade de produto vendido em vez de conceder uma redução no valor da venda. Dessa forma, o comprador das mercadorias é beneficiado com a redução do preço médio de cada produto, sem que isso implique redução no preço do negócio.

No caso julgado, o recurso envolveu uma distribuidora de cosméticos e perfumaria que utiliza a bonificação como forma de incentivar suas vendas. A empresa recorreu ao STJ contra acórdão do Tri-



bunal de Justiça de São Paulo, que entendeu que a legislação não prevê expressamente que a mercadoria dada na forma de bonificação incondicional deva ser excluída da base de cálculo do ICMS.

Citando várias legislações e precedentes, o relator da matéria, ministro Humberto Martins, afirmou que a jurisprudência da Corte é pacífica no sentido de que o valor da mercadoria dada em bonificação não integra a base de cálculo do ICMS. Ressaltou, ainda, que a literalidade do artigo 13 da Lei Complementar 87/96 é suficiente para concluir que a base de cálculo do ICMS nas operações mercantis é aquela efetivamente realizada, não se incluindo os descontos concedidos incondicionais.

“Portanto não incide ICMS na operação em que a mercadoria é dada em bonificação, pois esta não preenche o critério material de incidência do imposto, por ausência de circulação econômica da mercadoria.” Para Humberto Martins, a bonificação é um evidente meio de fomento de vendas sem que haja qualquer operação comercial ou desconto condicional. (REsp 111156). Fonte: Superior Tribunal de Justiça - Adaptado