

Remuneração

PROF. DR. AMAURY JOSÉ REZENDE

Objeto de Economia Fiscal

Entidades e Atores Envolvidas

Pessoa Física ou Jurídica (Tributação Uni-profissional, MEI, Simples, LP, LR, Cooperativa, Produtor Rural)

Transações e Eventos

Operações Comerciais (Compras, Importação, Exportação, Vendas, Ativos Imobilizado), Arranjos societários (Fusões, Aquisições, Incorporações)

Benefícios Fiscais possíveis

Redução de base Calculo; Diferimento; Crédito Presumido; Isenção, Imunidade, Suspensão, restituição ou compensação (Crédito acumulado) e/ou Lei Kandir)

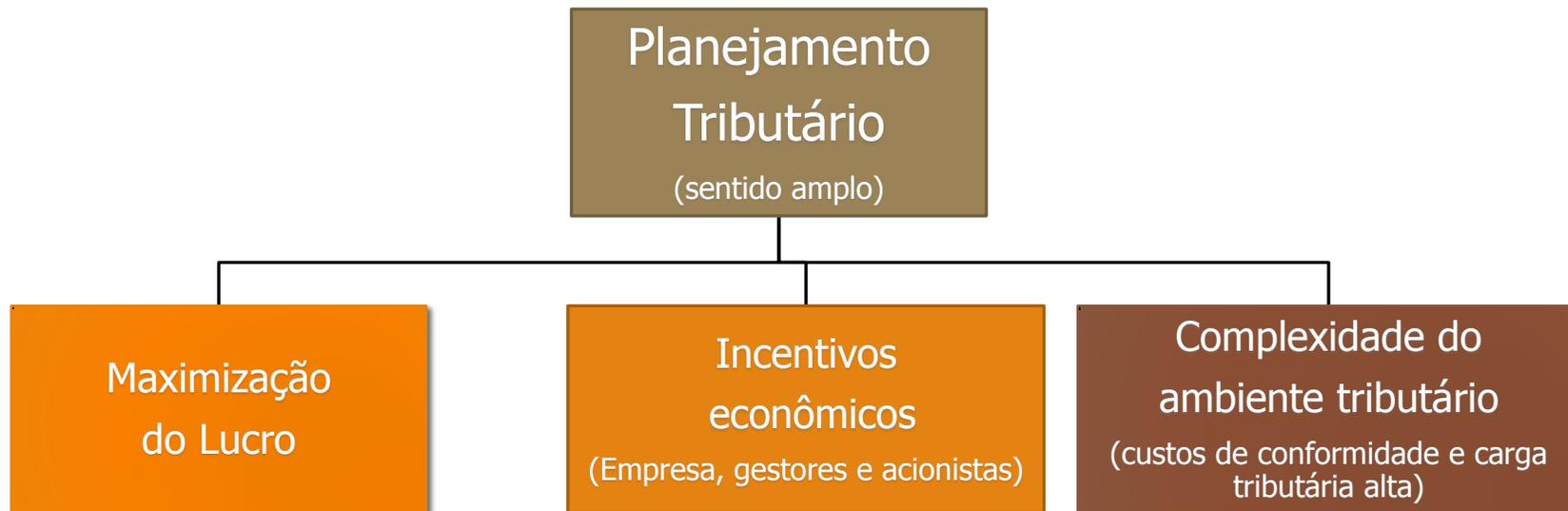
Resultados e Lucros

Rendimentos, Salários e resultados,: Ordenados, Pró-labore, Dividendos, PLR, Bônus, Ações (remuneração Variável), 14º. Ou 15º. Salários: benefícios sociais: vale alimentação, refeição, vale transporte, cesta básica, plano de saúde, auxílio creche, bolsa de estudo, moradia, Veículos...

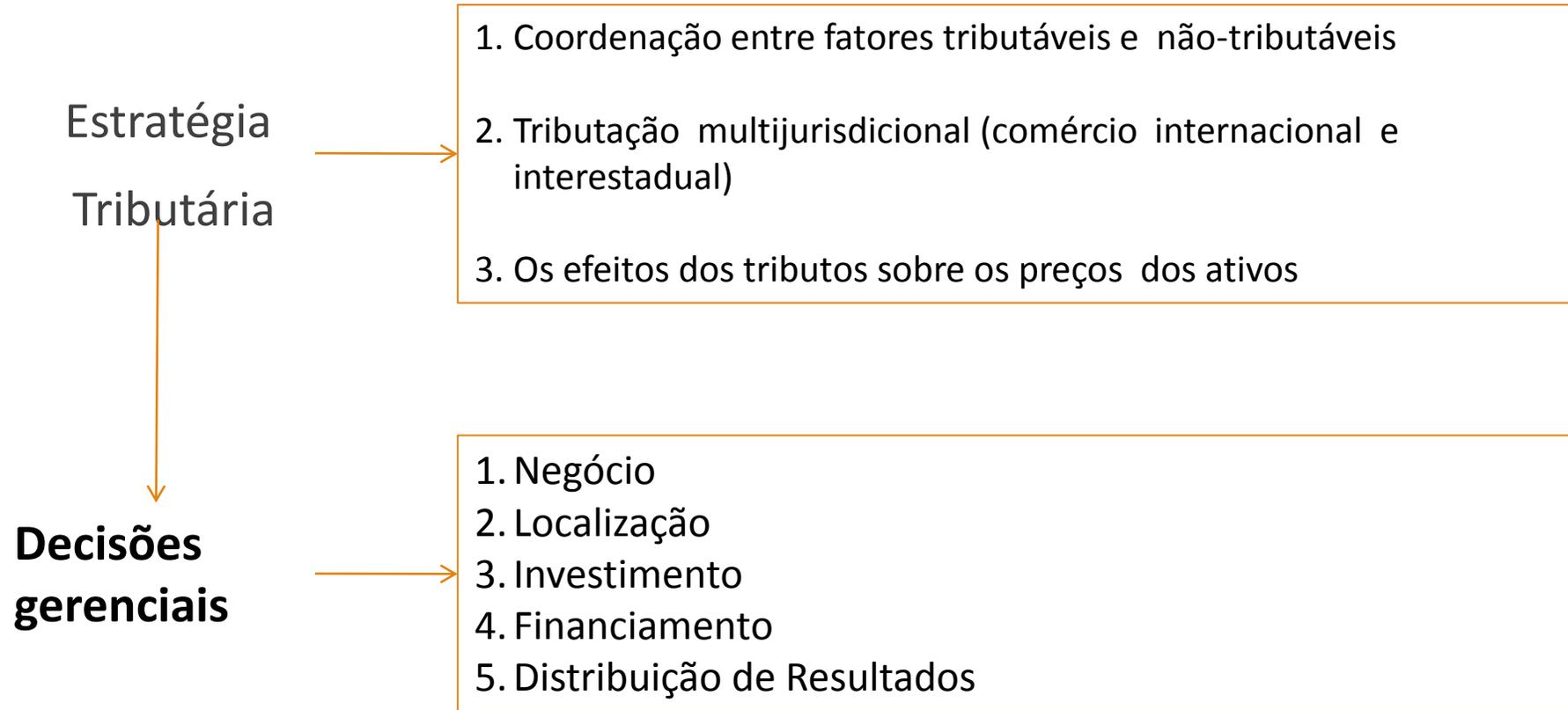
Premissas do Modelo Tributário Brasileiro

- **Tributação baseada na retenção de Tributos**
 - INSS e IRPF (fonte); Empresas Tomadoras (IRRF, PIS, COFINS, CSLL);
 - Construção Civil e Serviços (11% INSS);
 - Importação (Pagamento antecipados de dos Tributos: PIS, COFINS, II, IPI, ICMS e Taxas) antes do desembaraço aduaneiro;
 - ICMS Subst. Tributário (Combustíveis, Fármacos, Açúcar, Automóveis e Peças, Cigarros, Bebidas etc.)
 - Modelos Monofásicos (Combustíveis, Farmacêuticos, Bebidas e Cigarros etc. PIS e COFINS)

Motivações do planejamento tributário



Gestão dos Tributos



Jacobs e Spengel (1999, p. 3)

Shackelford e Shevlin (2001)

Decisões Gerenciais

NEGÓCIO

Tamanho: Micro, Pequeno, Médio ou Grande

Conf. Societária: SA, Ltda, EPP, SPE etc.

Posição na cadeia de valor: Horizontal ou vertical

Natureza da atividade: Serviços, Comercio e Indústria

INVESTIMENTO

Tamanho do ativo

Produzir ou terceirizar

Estrutura própria ou alugada

Estocagem

Decisões Gerenciais

LOCALIZAÇÃO

Instalação das operações

- Exigências sanitárias /ambientais

Benefícios Fiscais (M, E e F)

Custos Logística

Mão de obra

Onde estão os clientes?

FINANCIAMENTO

Capital de giro (próprio ou de terceiro)

Ativos operacionais (fixos)

Estoques

Vendas (à vista ou a prazo)

Tributos (antecipações e ST)

Decisões Gerenciais

RESULTADOS

Sistema de Remuneração

- Funcionários
 - Salário fixo + variável
 - Benefícios (Alimentação, educação, saúde etc.)
 - PLR

Sócios

- Dividendos
- JSCP
- Pró-labore
- Aposentadoria

Estratégia tributária

Estratégia tributária é uma maneira de planejar a **redução de impostos**, o que deverá refletir positivamente nos seus resultados da empresa.

É a atividade preventiva que **estuda os atos e negócios jurídicos** que o agente econômico pretende realizar.

Sua finalidade é obter a **maior economia fiscal** possível, reduzindo a carga tributária para o valor realmente exigido por lei.

Planejamento tributário

Ferramentas para planejamento estratégico de tributos:

- Pensar a empresa estrategicamente;
- Usar gestão estratégica;
- Conhecer do negócio;
- Fazer projeções – uso de orçamentos
- Gestão de custos, avaliação de desempenho; formação de preço de venda;
- Conhecer a legislação tributária incidente sobre as operações do negócio. Ter consultoria tributária específica.

Planejamento tributário

Efeitos contábeis da estratégia tributária :

- registro de provisão,
- reconhecimento ou não de ativo fiscal,
- contabilização à conta de lucros ou prejuízos acumulados ou a resultado do exercício,
- Redução do custo do produto,
- etc.
- necessário o acompanhamento de profissionais da área contábil, fazendo-os participar de todas as informações disponíveis sobre o planejamento conduzido pela empresa.

Estratégias tributárias

Escolha da constituição jurídica

Escolha do local de instalação

Formação de preços de venda

Reorganizações societárias

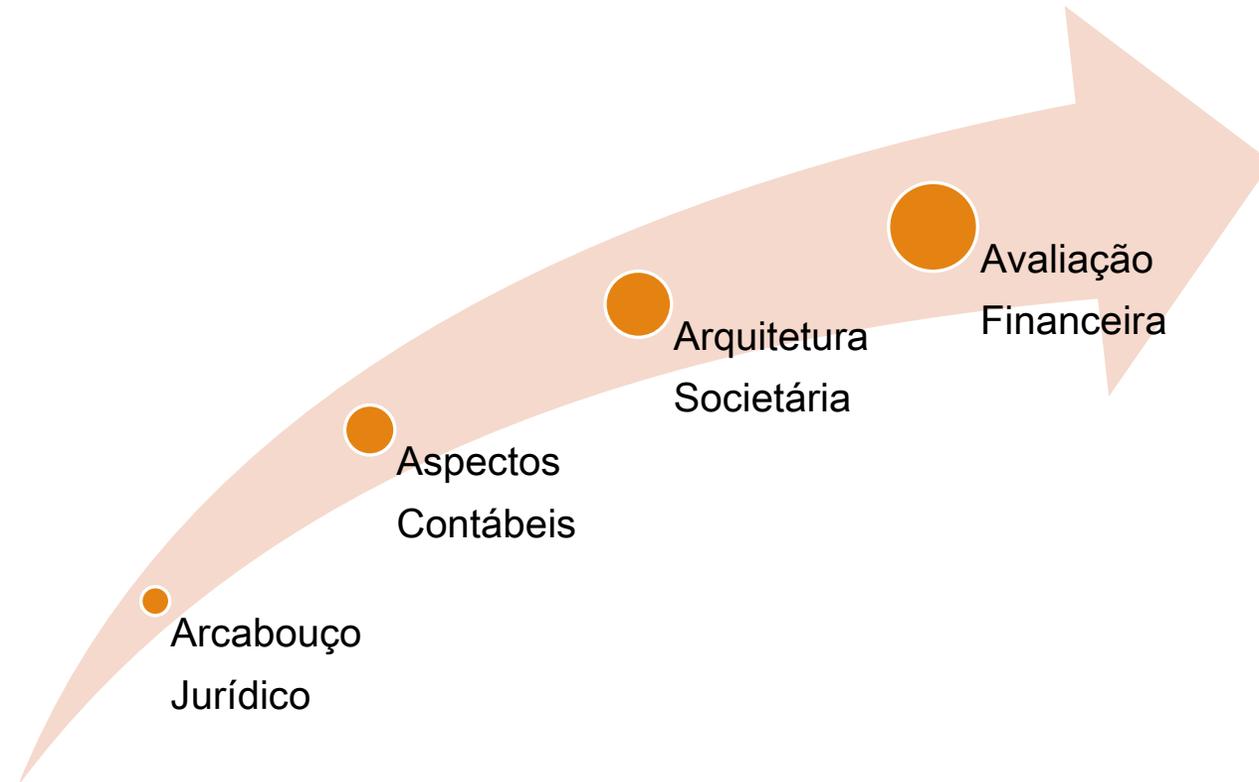
Escolha do regime de tributação do lucro

Forma de distribuição do lucro

Forma de Remuneração

Etc.

Engenharia Tributária



Exemplo ...



O negócio!

Chico é um produtor rural de milho

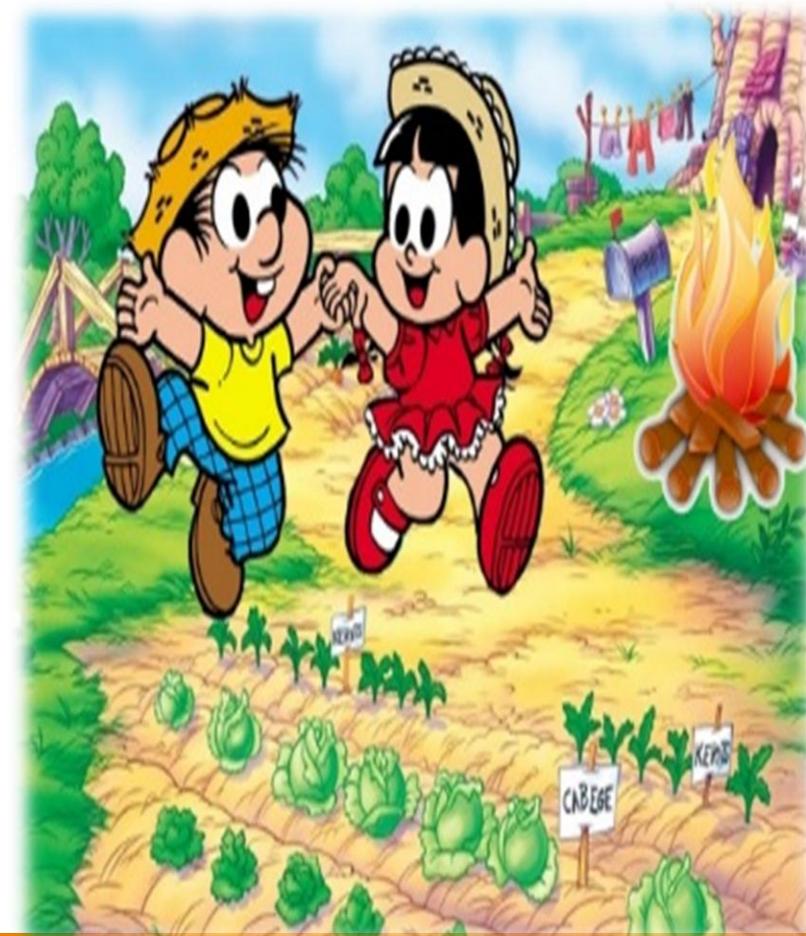
- Possui 100 hectares
- Produção de Milho
- Venda no mercado local ou entrega na cooperativa

Regime de tributação

- Lucro Real
- Lucro Presumido
- Simples Nacional
- **Produtor Rural**
 - Livro Caixa
 - Resultado Presumido
 - Cooperado

Tributos sobre a produção e resultados

- Créditos sobre os insumos
- Ganhos econômicos e fiscais



Patrimônio e produção do Chico Bento



Aquisição de Equipamentos	
Tratores	80.000,00
Implementos Agrícolas	45.000,00
Total	125.000,00

Produtividade	Hectares	Sacas	Total Sacas
Áreas	100	56	5600
Venda (Contrato de entrega)	10/12/2015	75,86	424.816,00

Custos de Produção



I - CUSTOS c/ INSUMOS	Hectare	Total
Sementes	134,73	13.473,00
Fertilizantes	731,58	73.158,00
Defensivos	887,04	88.704,00
Operação c/ Máquinas	131,93	13.193,00
Manejo Pré Plantio	41,60	4.160,00
Adubação e Plantio	43,84	4.384,00
Aplicações c/ Máquinas	19,23	1.923,00
Colheita	26,30	2.630,00
Manejo	0,96	96,00
Mão de obra	76,51	7.651,00
Total - Custeio da Lavoura	1.961,80	196.180,00
		-
II – OUTRAS CUSTOS E DESPESAS		-
Assistência Técnica	17,53	1.753,00
Transporte da Produção	54,00	5.400,00
Beneficiamento	45,36	4.536,00
Classificação		-
Armazenagem	37,80	3.780,00
Despesas Administrativas	112,63	11.263,00
TOTAL	267,33	26.733,00
		-
III - DEPRECIAÇÃO		-
Máquinas e Implementos	100,16	10.016,00
Benfeitorias e Instalações	10,49	1.049,00
TOTAL DE DEPRECIAÇÃO (E)	110,65	11.065,00
		-
III -Despesas Financeiras		-
Juros do Financiamento	131,42	13.142,00
TOTAL DAS DESPESAS FINANCEIRAS (C)	131,42	13.142,00
		-
Total dos Custos	2.471,20	247.120,00
Produtividade	56,00	Hectare
Custo (saca)	44,13	

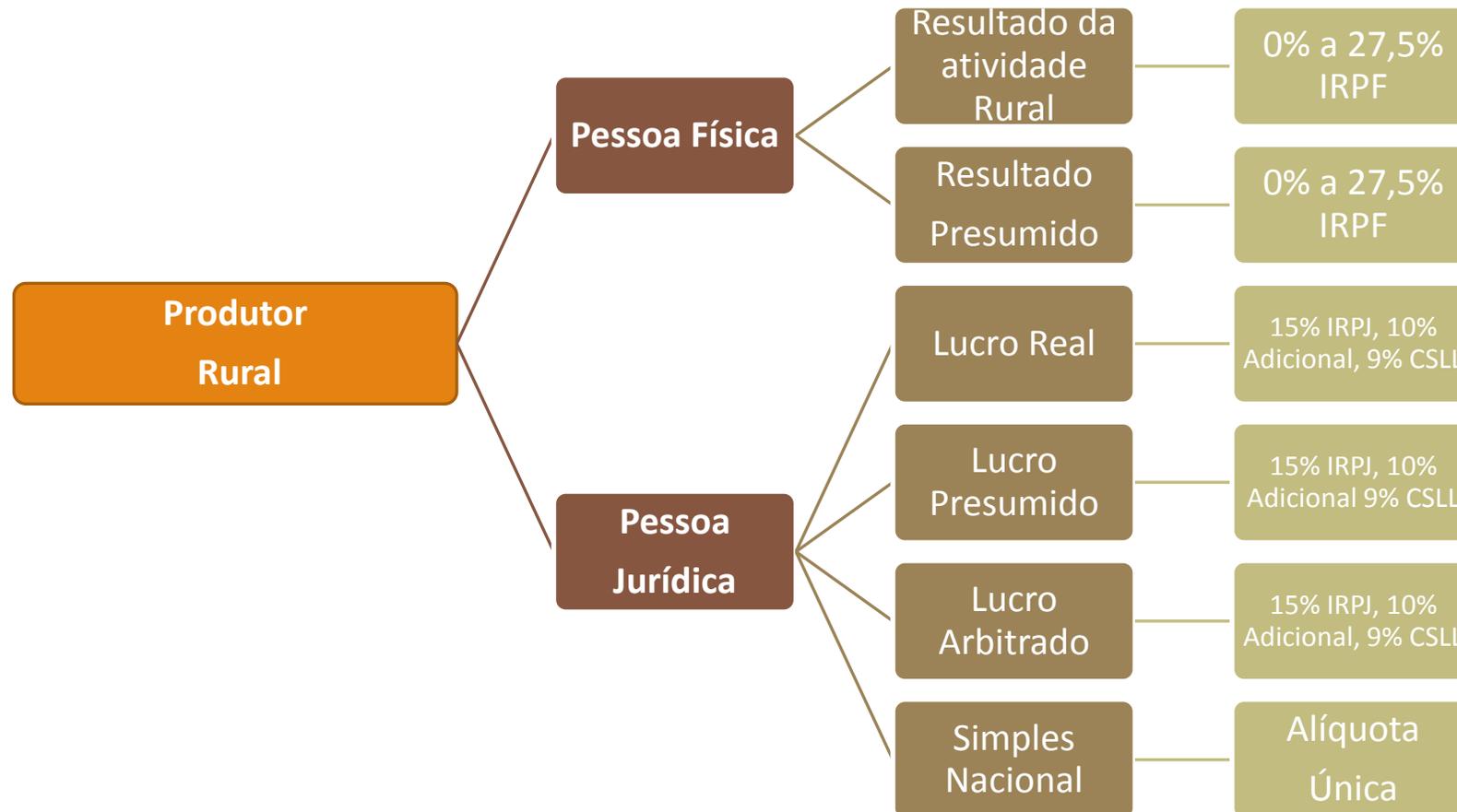
Impostos Indiretos s/ Operação

			Adquirente	Destino	Tributo	Legislação
Chico	Vende	Pessoa Física/Jurídica	Atacadista/ Varejo	Agropecuária	ICMS-ISENTO	Convênio 100
				Alimentação Humana	ICMS-ISENTO	Convênio 100
			Indústria	Alimentação Humana	ICMS-Diferido	RICMS-SP
	Entrega a produção	Pessoa Jurídica	Cooperativa	Agropecuária	ICMS-ISENTO	RICMS-SP
		Alimentação Humana		ICMS-ISENTO	RICMS-SP	

Artigo 36 (HORTIFRUTIGRANJEIROS) - Operações com os seguintes produtos em estado natural, exceto quando destinados à industrialização (Convênio ICM-44/75, com alteração dos Convênios ICM-20/76, ICM-7/80, cláusula primeira, ICM-24/85, ICM-30/87, ICMS-68/90 e ICMS-17/93, e Convênio ICMS-124/93, cláusula primeira, V, 2): (Redação dada ao "caput" do artigo, mantidos os seus incisos, pelo Decreto 52.836, de 26-03-2008; DOE 27-03-2008)

VII - macaxeira, mandioca, manjeriço, manjerona, maxixe, milho verde, moranga e mostarda;

Regimes Tributários para quem Explora Atividade Rural



Contribuições Previdenciárias

Contribuinte	Fundamentação	Período	Alíquotas			
			Previdência	RAT	SENAR	Total
Produtor Rural Pessoa Jurídica	Art. 25 Lei nº. 8.870/1994 com a redação Lei nº. 10.256/2001	1º.01.2001 a	2,5%	0,1%	0,25%	2,85%
Produtor Rural Pessoa Física – equiparado a Trabalhador Autônomo (contribuinte individual a partir de 29.11.1999)	Art. 25 da Lei 8.212/1991, art. 6º da Lei nº. 9.528/1997, com a redação da Lei nº. 10.256/2001.	1º.01.2002 a	2,0%	0,1%	0,2%	2,3%
Produtor Rural Pessoa Física – Segurado Especial	Art. 25 da Lei 8.212/1991, art. 6º da Lei nº. 9.528/1997, com a redação da Lei nº. 10.256/2001.	1º.01.2002 a	2,0%	0,1%	0,2%	2,3%
Agroindústria	Art. 22A da Lei nº. 8.212/1991 acrescentado pela Lei nº. 10.256/2001, alterado pela Lei nº. 10.684/2003	1º.09.2003 a	2,5%	0,1%	0,25%	2,85%

Contribuições Previdenciárias

Cooperativa de Produção Rural

- A cooperativa de produção não relacionada no Decreto-lei nº. 1.147, de 1970, deverá recolher a partir de 1º de agosto de 2005, a contribuição previdenciária da seguinte forma:
- Estabelecimento Rural: (i) 20% (vinte por cento) sobre a folha de salários; (ii) 2,5% (dois vírgula cinco por cento) Salário Educação; (iii) 0,2% (zero vírgula dois por cento) INCRA; e (iv) 2,5% (dois vírgula cinco por cento) SESCOOP.
- Estabelecimento Industrial: (i) 20% (vinte por cento) sobre a folha de salários; (ii) 2,5% (dois vírgula cinco por cento) Salário Educação; (iii) 0,2% (zero vírgula dois por cento) INCRA; (iv) 0,6% (zero vírgula seis por cento) SEBRAE; e (v) 2,5% (dois vírgula cinco por cento) SESCOOP.

Apuração dos Tributos

PESSOA JURÍDICA - LUCRO REAL		
Receitas com Vendas		424.816,00
ICMS	0,00%	-
FUNRURAL	2,85%	12.107,26
PIS	1,65%	7.009,46
Cofins	7,60%	32.286,02
Custos		196.180,00
Lucro Bruto		228.636,00
II – OUTRAS CUSTOS E DESPESAS		26.733,00
III - DEPRECIAÇÃO		11.065,00
III -Despesas Financeiras		13.142,00
LAIR/CS		177.696,00
IRPJ	15,00%	26.654,40
IR adicional	10,00%	
CSLL	9,00%	15.992,64
Lucro do Exercício		135.048,96

PESSOA JURÍDICA - LUCRO PRESUMIDO		
Receitas com Vendas	0,00%	424.816,00
ICMS	0,00%	-
FUNRURAL	2,85%	12.107,26
PIS	0,65%	2.761,30
Cofins	3,00%	12.744,48
IRPJ	1,20%	5.097,79
CSLL	1,08%	4.588,01

PESSOA JURÍDICA - SIMPLES NACIONAL		
Receitas com Vendas		424.816,00
Aliquota	6,84%	29.057,41

Apuração dos Tributos

PRODUTOR RURAL/COOPERADO				
		Livro Caixa		Resultado Presumido
Receitas com Vendas		424.816,00		424.816,00
ICMS	0%	-		-
FUNRURAL	2,30%	9.770,77	2,30%	9.770,77
PIS				
Cofins				
Despesas de Custeio e Investimentos		372.120,00		
Lucro		52.696,00	20%	84.963,20
IRPF	15%	7.904,40	27,50%	23.364,88

Caso Chico opte pela opção de ser cooperado ele receberia sobras decorrentes do resultado auferido pela cooperativa com a venda da produção dos cooperados. Além disso, a cooperativa poderia pagar juros sobre capital próprio.

Ser cooperado?

Opções	Livro Caixa	Resultado Presumido	Lucro Real	Lucro Presumido	Simplex
Receita	424.816,00	424.816,00	424.816,00	424.816,00	424.816,00
ICMS	-	-	-	-	9.898,21
FUNRURAL	9.770,77	9.770,77	12.107,26	12.107,26	11.682,44
PIS			7.009,46	2.761,30	977,08
Cofins			32.286,02	12.744,48	4.035,75
IRPF	7.904,40	23.364,88			
IRPJ			26.654,40	5.097,79	1.147,00
IR adicional					
CSLL			15.992,64	4.588,01	1.316,93
Total	17.675,17	33.135,65	94.049,78	37.298,84	29.057,41
%	4,16%	7,80%	22,14%	8,78%	6,84%

Caso Chico opte pela opção de ser cooperado ele receberia sobras decorrentes do resultado auferido pela cooperativa com a venda da produção dos cooperados. Além disso, a cooperativa poderia pagar juros sobre capital próprio.

Ganhos do Chico!

Menor carga tributária

Sobras decorrentes da comercialização da produção pela cooperativa

Juros sobre capital próprio

Créditos fiscais (ativo imobilizado)

Maior poder de negociação - melhores preços

Aquisição de insumos mais baratos

Assistência técnica x aumento de produtividade

Padronização de serviços e produtos x qualidade

Sistemas de remuneração

Os sistemas de remuneração

Os sistemas de remuneração possuem elementos centrais, são eles:

- REMUNERAÇÃO FIXA (funcional, por habilidades, competências e os benefícios incluindo a previdência complementar);
- REMUNERAÇÃO POR DESEMPENHO (variável, incluindo a participação acionária); e
- FORMAS ESPECIAIS (criadas em função do atingimento de resultados excepcionais).

PRÁTICAS DE REMUNERAÇÃO CORPORATIVA DAS EMPRESAS BRASILEIRAS

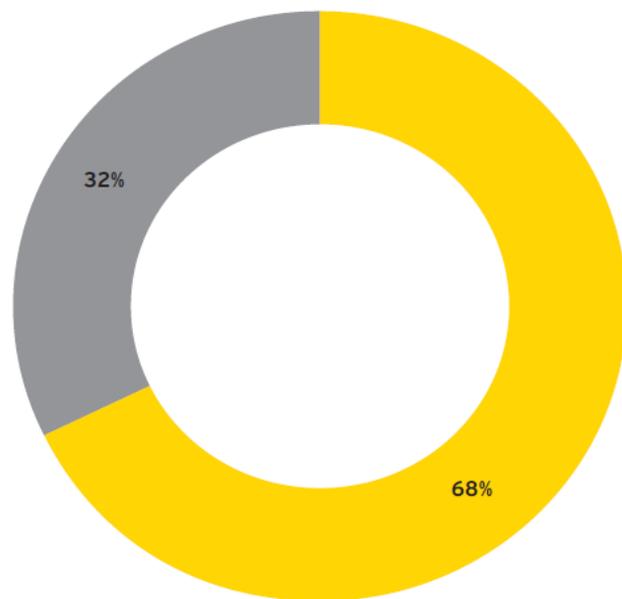
Variáveis / Funções	Presidentes e Vice-Presidentes	Diretores	Gerentes	Supervisor/Coordenador	Staff
Remuneração baseada no cargo	58%	63%	74%	71%	71%
Remuneração mista (baseada no cargo + habilidades/competências)	7%	12%	12%	14%	11%
Remuneração por habilidades/competências	2%	2%	3%	5%	8%
Participação nos lucros ou resultados	43%	53%	60%	68%	73%
Remuneração Variável (bônus, gratificações etc.)	31%	44%	49%	35%	15%
Remuneração Variável para a força de vendas (comissão, prêmios etc.)	0%	14%	29	26	33
Incentivos de Longo Prazo (<i>Stock Options</i> , Bônus Diferido)	13%	13%	9%	5%	4%

A remuneração variável

Brisolla Jr. (1994) destaca os principais mecanismos de remuneração variável:

- **Gain Sharing:** são programas que procuram remunerar grupos em função da redução de custos e dos ganhos em produtividade proporcionados à organização;
- **Profit Sharing:** compreende a distribuição dos lucros que uma organização auferiu num determinado período;
- **Stock Options:** são incentivos de longo prazo, que possibilitam aos empregados a aquisição de ações com preço subsidiado – o IBGC declara que a opção de compra de ações a preços descontados deve ser evitada;
- **Pay-for-Performance:** vincula-se ao atingimento de metas/resultados individuais, traduzindo-se em bônus ou gratificações em dinheiro que um funcionário recebe geralmente ao final de um ano;
- **Skill-based-Pay:** procura remunerar os indivíduos com base nas habilidades ou conhecimentos que possuam. Trata-se de um incentivo de estímulo à aquisição de novas competências e à polivalência.

Quem possui pagamento baseado em Ações?



- ▶ *Possuem pagamento baseado em ações*
- ▶ *Não possuem pagamento baseado em ações*

Quais empresas da nossa amostra realizaram transações de pagamento baseado em ações?

Das 56 empresas da nossa amostra, 38 (68%) concederam formas de remuneração que se caracterizam como pagamento baseado em ações. De maneira geral, tais formas de remuneração são tratadas como bônus concedidos a funcionários e administradores da empresa.

Fonte: Estudo Técnico EY-FIPECAFI (2011)

Quem possui pagamento baseado em Ações?

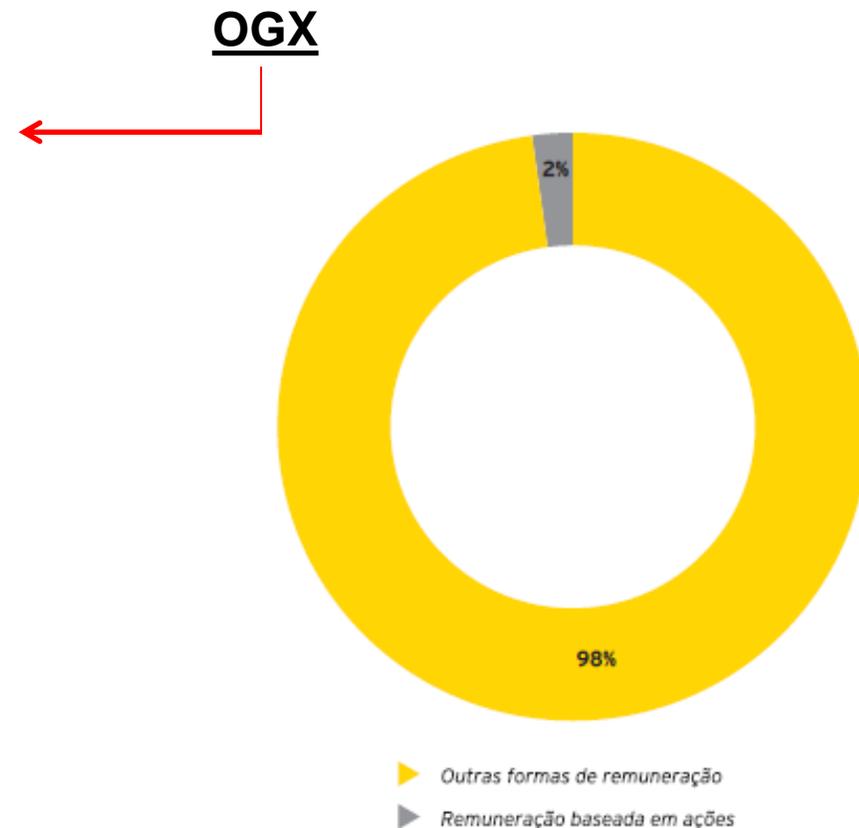
Demonstração Contábil da OGX, Nota Explicativa nº 19

No exercício findo em 31 de dezembro de 2010, os administradores, conselheiros e os membros do Comitê de auditoria receberam remuneração fixa e baseada em ações, por serviços nas respectivas áreas de conhecimento e competência, conforme descrito no quadro abaixo:

Benefícios de curto prazo:	Controladora e Consolidado	
	31/12/2010	31/12/2009
Administradores (pró-labore)	5.299	4.696
Conselho de administração (honorários)	1.254	1.488
Comitê de auditoria (honorários)	168	48
Subtotal	6.721	6.232
Remuneração baseada em ações (*)	95.082	64.842
Total	101.803	71.074

38 empresas concederam formas de remuneração que se caracterizam como **pagamento baseado em ações**. Entretanto, tais despesas representam apenas, em média, apenas **2% do total do valor gasto** com pessoal (DVA). As que mais pagam: **OGX, LLX e MMX (entre 23% e 62%)**.

Fonte: Estudo Técnico EY-FIPECAFI (2011)



PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (PLR)

REGRAS LEGAIS E FISCAIS

Características

A participação dos lucros e resultados (PLR) é o pagamento que a empresa faz ao empregado em virtude da distribuição de lucros ou resultados.

A PLR está prevista na [Constituição Federal de 1988](#), que define que são direitos dos trabalhadores, urbanos e rurais, a participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa. No entanto, é importante destacar que a PLR não se confunde com a distribuição de lucros feitas aos sócios (Lei nº 12.832/2013).

Os programas de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) criados pelas empresas devem ser decorrentes de negociação (Instrumento de acordo) contendo regras claras e objetivas: fixação dos direitos de participação, regras adjetivas, mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, ademais podem contemplar outros critérios e condições, por exemplo:

Índices de produtividade, qualidade ou lucratividade, da empresa; e

Programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente ([Art. 2º, §§ 1º e 4º da lei nº 10.101/2000](#), com redação dada pela [Lei nº 12.832/2013](#)).

Características

- A instituição do programa de participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, sem mediante procedimento escolhido pelas partes de comum acordo.
- O acordo deve ser aprovado por comissão paritária entre as partes envolvidas (representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria) ou convenção ou acordo coletivo.
- É importante ressaltar que a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade ([Art. 3º da lei nº 10.101/2000](#)).
- Sob o aspecto tributário a PLR não deve ter periodicidade mensal para caracterizar como natureza de salário e incorrer nos custos fiscais e previdenciários vigentes.
- O pagamento deve ser feito no mínimo semestralmente do ano civil (Lei n. 10.101/2000, art. 3º, parágrafo 2º).

Base legal

O reconhecimento, a mensuração e a contabilização para as participações nos resultados é disciplinado pela Lei 6.404/76 no artigo 189

- que determina que do resultado do exercício serão deduzidos, antes de qualquer participação, os prejuízos acumulados e a provisão para o imposto sobre a renda, as participações de debêntures, empregados, administradores e partes beneficiárias, mesmo na forma de instrumentos financeiros, e de instituições ou fundos de assistência ou previdência de empregados.

Exemplo

Considerando-se que determinada empresa tenha definido no seu estatuto, que as debêntures, empregados, administradores e partes beneficiárias tenham direito à participação de 5% do lucro do exercício.

A empresa tem um saldo de prejuízos acumulados no valor de R\$ 20.000,00, e o seu resultado do exercício após o Imposto de Renda e Contribuição Social corresponde a R\$ 100.000,00, teremos

Lucro após Imposto de Renda e Contribuição Social	100.000,00
(-) Prejuízo acumulado	20.000,00
(=) Base de cálculo das participações de Debêntures	80.000,00
(-) Debêntures = 5% de R\$ 80.000,00	4.000,00
(=) Base de cálculo da participação dos Empregados	76.000,00
(-) Empregados = 5% de 76.000,00	3.800,00
(=) Base de cálculo da participação dos Administradores:	72.200,00
(-) Administradores = 5% de R\$ 72.200,00	3.610,00
(=) Base de cálculo da participação das Partes Beneficiárias	68.590,00
(-) Partes beneficiárias = 5% de R\$ 68.590,00	3.429,50
(=) Lucro líquido após as participações	65.160,50

Tributação exclusiva na fonte

VALOR DO PLR ANUAL (EM R\$)	ALÍQUOTA	PARCELA A DEDUZIR DO IR (EM R\$)	VALOR DO PLR ANUAL (EM R\$)	ALÍQUOTA
de 0,00 a 6.000,00	0 %	-	de 0,00 a 6.000,00	0 %
de 6.000,01 a 9.000,00	7,5 %	450,00	de 6.000,01 a 9.000,00	7,5 %
de 9.000,01 a 12.000,00	15 %	1.125,00	de 9.000,01 a 12.000,00	15 %
de 12.000,01 a 15.000,00	22,5 %	2.025,00	de 12.000,01 a 15.000,00	22,5 %
acima de 15.000,00	27,5 %	2.775,00	acima de 15.000,00	27,5 %

Os pagamentos realizados aos funcionários a título de participação nos lucros ou resultados da empresa, quando pagos ou creditados, não tem incidência da contribuição previdenciária (INSS) e de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Juros sobre o capital próprio

Características

A implantação do Plano Real e o advento da [Lei nº 9.249/95](#) foi um sistema de remuneração denominado “juros sobre o capital próprio”, regulamentado pelo [art. 347 do Regulamento do Imposto de Renda](#) – RIR/99.

A lógica do JSCP é a possibilidade das pessoas jurídicas, optantes pelo lucro real, distribuírem ou creditarem aos seus sócios, juros incidentes sobre o valor do patrimônio líquido, gerando redução na carga tributária:

1. As pessoas jurídicas podem deduzir, para efeitos da apuração do lucro real, os juros pagos ou creditados individualizadamente ao titular, sócios ou acionistas, a título de remuneração do capital próprio. Os JSCP representam uma alternativa para a "distribuição de lucros", que pode ser deduzido do valor a ser distribuído como dividendo mínimo obrigatório.
2. Os valores calculados com JSCP são deduzidos da base de cálculo do Imposto de Renda das Pessoas Jurídicas - IRPJ e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL, pois representa uma despesa financeira dedutível para a pessoa jurídica pagadora.
3. Os beneficiários são as pessoas física ou jurídica, sócia, acionista ou titular de empresa individual, residente ou domiciliada no Brasil.
4. O efetivo pagamento ou crédito dos juros é condicionado à existência de lucros, computados antes da dedução dos juros, ou de lucros acumulados e reservas de lucros, em montante igual ou superior ao valor de duas vezes os juros a serem pagos ou creditados.

Cálculo dos juros remuneratórios

O cálculo dos juros remuneratórios, **não será considerado**, salvo se adicionado ao lucro líquido para determinação do lucro real e da base de cálculo da contribuição social sobre o lucro líquido, o valor:

- da reserva de reavaliação de bens e direitos;
- da reserva especial (art. 460 do RIR/99);
- da reserva de reavaliação capitalizada (arts. 436 e 437 do RIR/99), em relação às parcelas não realizadas;
- dos ajustes de avaliação patrimonial (11.638/07).

Prazos e Alíquotas

- São responsáveis pelo RECOLHIMENTO à fonte pagadora
- e o prazo de RECOLHIMENTO é até o terceiro dia útil da semana subsequente ao pagamento ou crédito dos juros remuneratórios.
- A base de cálculo são os juros remuneratórios do capital próprio, em que aplica uma alíquota de 15% sobre o valor dos juros pagos.

Exemplo

Para ilustrar o cálculo dos juros remuneratórios do capital próprio, considerou os seguintes dados da pessoa jurídica, optante pelo lucro real. Em x1, ela apresentou os seguintes dados financeiros e patrimoniais.

Patrimônio Líquido	R\$ Milhares
Capital Social	3.000,00
Reserva de Reavaliação	500,00
Reserva de Lucros	350,00
Lucros Acumulados	1.000,00
(=) Total Patrimônio Líquido	4.850,00

Para a realização do cálculo do JSCP é necessário observar um conjunto de critérios técnicos.

Cálculo do JSCP	
Capital Social	3.000,00
Reserva de Lucros	350,00
Lucros Acumulados	1.000,00
Subtotal	4.350,00
TJLP (ao ano)	10,5% a.a
Valores máximos de JSCP	456,75

Limites e restrições

- A legislação impõe que a empresa escolha entre os dois critérios: a) 50% da reserva de lucros mais lucro acumulados, ou b) 50% do lucro antes do IRPJ e CSLL.

1º. Critério para o cálculo do JSCP

Reserva de Lucros	350,00
Lucros Acumulados	1.000,00
Subtotal	1.350,00
Valor do JSCP (50%)	675,00

O 2º. Critério, refere-se a determinação do Lucro antes do IRPJ e CSLL.

DRE	R\$
Receita	1.000,00
(-) Custo	- 300,00
(=) Lucro Bruto	700,00
(-) Despesas	- 75,00
(=) LAIR	625,00

Apuração dos JSCP	R\$
(=) LAIR	625,00
Limitado a 50% do Lair	312,50

Neste critério também limita que o JSCP não poder superior a 50% do LAIR (lucro antes do IRPJ e CSLL).

JSCP

Portanto, a pessoa jurídica pode escolher dentre os dois critérios o que resulta o maior valor, limitado ao valor da TJLP sobre o PL.

Portanto, o JSCP que a pessoa jurídica pode pagar no período é de R\$ 456,75, sendo que sobre os valores de JSCP apurados há incidência de 15% IRRF, cabendo a fonte pagadora a responsabilidade tributária pela retenção e recolhimento do tributo.

Valores creditados aos sócios	
JSCP	456,75
(-) IRRF 15%	68,51
JSCP Líquido	388,24

Apuração com pagamento de JSCP

Considerando apenas a opção de pagar dividendos sem utilizar a opção do pagamento de JSCP.

DRE	R\$
Receita	1.000,00
(-) Custo	- 300,00
(=) Lucro Bruto	700,00
(-) Despesas	- 75,00
(=) LAIR	625,00
(-) IR e CSLL	- 188,50
Lucro Líquido	436,50

LALUR	R\$
(=) LAIR	625,00
Adições	
Exclusões	
Lucro Ajustado	625,00
Compensações (PF)	-
Lucro Tributário	625,00
IR - 15%	93,75
IR - 10%	38,50
CSLL - 9%	56,25

Contabilização do JSCP

Os lançamentos contábeis serão efetuados da seguinte forma:

D: JSCPR.....**R\$456,75**

C: IRRF a Recolher.....R\$68,51

C: JSCP a Pagar (aos sócios).....R\$388,24

D: Provisão de IR/CSR\$33,21

C: IR/CS a pagarR\$33,21

Comparação das alternativas

Análise das Economias					
Opções	IR e CSLL	IRRF	Total	Lucro Liq	%
Sem JSCP	188,50	-	188,50	591,80	31,85%
Com JSCP	33,21	68,51	101,72	436,50	23,30%
Variação			86,78		8,55%

Matriz de Tributária

BENEFÍCIOS	IRRF	INSS	FGTS	IRPJ	CSLL
Dividendos	NI*	NI		25%	9%
JSCP	15%	NI			
PLR	0% a 27,5%	NI			
Salários Fixo	0% a 27,5%	8%, 9% e 11%	8%		
Pró-labore	0% a 27,5%				
Comissões	0% a 27,5%	8%, 9% e 11%	8%		
Bônus	0% a 27,5%	8%, 9% e 11%	8%		
Prêmios	0% a 27,5%	8%, 9% e 11%	8%		
Gratificações	0% a 27,5%	8%, 9% e 11%	8%		
Stock Options	15%**				

*Não há incidência ** Ganho de Capital

REFERÊNCIAS

BAKER, George P.; JENSEN, Michael C.; MURPHY, Kevin J. Compensation and incentive: practice vs. theory. **Journal of Finance**, vol. 63, n. 3, p. 593-616, July, 1988.

BEBCHUK, Lucian Arye; FRÍED, Jesse M. Executive compensation as an agency problem. **Journal of Economic Perspective**, vol. 17, n. 3, p. 71-92, summer, 2003.

BEBCHUK, Lucian Arye; FRÍED, Jesse M; WALKER, David I. **Executive compensation in America: optimal contracting or extraction of rents?** 2001. Disponível em <http://www.nber.org/paper/w8661>.

BECHT, Marco; BOLTON, Patrick; RÖELL, Alisa. **Corporate governance and control**. 2002. Disponível em <http://www.nber.org/papers/w9371>.

Brasil. Lei n. 11.638/07

Brasil. [LEI Nº 12.832, DE 20 DE JUNHO DE 2013](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12832.htm). Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12832.htm

Brasil. [Lei nº 9.249/95](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato1999-2000/1995/Lei/L9249.htm)

BRISOLLA JÚNIOR, C. B. **A remuneração variável mudando paradigmas na administração salarial**: um estudo no setor bancário brasileiro. São Paulo, 1994. (Dissertação de Mestrado. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP).

BUSHMAN, Robert M.; SMITH, Abbie J. Financial accounting information and Corporate Governance. **Journal of Accounting & Economics**, vol. 32, n. 1-3, p. 237, 2001.

COHEN, DAVID. Quanto vale um executivo. Revista Exame, 2003

CRAWFORD, Vicent P.; GUASCH, J. Luis. The theory of contracts and agency. **American Journal Agricultural Economics**, p.373-379, May, 1983.

DALMACIO, F. Z.; REZENDE, A. J.; SLOMSKI, V. **Revista Universo Contábil**, ISSN 1809-3337, FURB, v. 5, n.3, p. 06-23, jul./set., 2009

GEORGE, William G. Restoring governance to our corporations: crisis in the corporate world. New York: Vital Speeches of the Day, 01º Oct. 2002.

REFERÊNCIAS

Holmstrom, Bengt. Moral Hazard and Observability. *The Bell Journal of Economics*, Vol. 10, No. 1. (Spring, 1979), pp. 74-91.

JENSEN, Michael C.; MECKLING, William H. Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure. **Journal of Financial Economics**, vol. 3, n. 4, p. 305-360, October, 1976.

JENSEN, Michael C.; MURPHY, Kevin J. Performance pay and top-management incentives. **Journal of Political Economy**, vol. 98, n. 2, p. 225-264, April 1990.

JENSEN, Michael C.; MURPHY, Kevin J. WRUCK, Eric G. **Remuneration: where we've been, how we got to here, what are the problems, and how to fix them**, July, 2004. Disponível em <http://ssrn.com/abstract=561305>.

LINS, J. Remuneração variável, alavanca para o crescimento. **Revista CEO Brasil**, Price Water House e Coopers, n. 8, 2006.

MONACO, Douglas Cláudio. Estudo da composição dos conselhos de administração e instrumentos de controle das sociedades por ações no Brasil. 2000. 177 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.

MURPHY, Kevin. J. Corporate performance and managerial remuneration: an empirical analysis. **Journal of Accounting and Economics**, vol. 7, p.11-42, 1985.

MURPHY, Kevin. J. Executive Compensation. In: Orley Ashenfelter and David Card (eds.), **Handbook of Labor Economics**, Vol. 3, Amsterdam: North Holland. April, 1998.

PUKTHUANHONG, Kuntara; TALMOR, Eli; WALLACE, James S. Corporate governance and theories of executive pay. **Corporate Ownership & Control**, vol. 1, n. 2, winter, 2004.

RABELO, F. M.; VASCONCELOS, F. C. Corporate governance in Brazil. **Journal of Business Ethics**, n. 37, p. 312-335, 2002.

STEINBERG, H. A Dimensão Humana da Governança Corporativa: pessoas criam as melhores e as piores práticas. São Paulo: Editora Gente, 2003.

WOOD JÚNIOR, T.; PICARELLI FILHO, V. Remuneração e carreira: por habilidades e por competências. 3. ed. (rev. e ampl.). São Paulo: Atlas, 2004b.

WOOD JÚNIOR, T.; PICARELLI FILHO, V. Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva. 3. ed. (rev. e ampl.). São Paulo: Atlas, 2004a.

Obrigado!

AMAURYJ@USP.BR