



*Desfrute de ferramentas inovadoras e viva novas experiências!*

Av. Joaquim Nabuco, 1626  
Salas 204 à 206 - Centro  
69020-031 - Manaus | AM  
(92) 3877-0351  
(92) 98103-1554



[www.millennium.cnt.br](http://www.millennium.cnt.br)

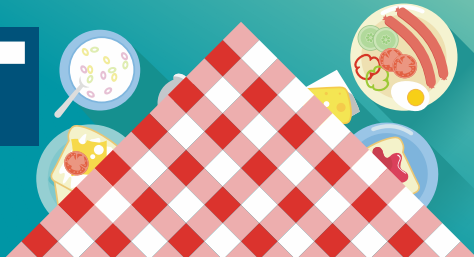
**JUNHO/2017**

ENCARTE

**PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO**

**DO TRABALHADOR**

**PAT**



Criado em 1976, o **Programa de Alimentação do Trabalhador** estimula o empregador a fornecer alimentação adequada ao trabalhador, em troca de incentivos fiscais.

**OS BENEFÍCIOS DO PROGRAMA SÃO DE NATUREZA NÃO SALARIAL E INCLUEM**



Refeições Preparadas



Cestas Básicas



Vales, Cartões-Refeição ou Alimentação

- A quem se destina?
- Quais os tipos de participação no PAT?
- A empresa pode conceder mais de um benefício ao trabalhador?
- Quais as vantagens das empresas beneficiárias se inscreverem no PAT?

**MAIS SOBRE O PAT**

- |                     |                                    |                                      |
|---------------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| - Incentivo Fiscal  | - Despesas de Custeio              | - Registro Contábil                  |
| - Remuneração       | - Rateio dos Custos                | - Lucro Real                         |
| - Benefício Fiscal  | - Participação do Trabalhador      | - Limite da Dedução do IRPJ          |
| - Aplicação         | - Limite do custo para o Incentivo | - Controle no Lalur                  |
| - Inscrição         | - Apuração do Benefício            | - Lucro Presumido e Simples Nacional |
| - Prazo de Validade | - Dedutibilidade dos               | - Exemplo                            |
| - Extensão do PAT   | Gastos com Alimentação             |                                      |

**Destques do Mês**

O EMPREGADOR TEM A OBRIGAÇÃO DE ACEITAR ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO MÉDICO?

CONFIRMA OS SETORES QUE PERMANECEM NA DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

UTILIZAÇÃO DE MARCA COM REGISTRO AINDA VIGENTE PODE CONFIGURAR SUCESSÃO EMPRESARIAL E TRABALHISTA

FALTA DE PLANEJAMENTO PODE FAZER HOLDING SER MAU NEGÓCIO

REABERTURA DO REGIME ESPECIAL DE REGULARIZAÇÃO CAMBIAL E TRIBUTÁRIA (RERCT)

## PESSOAL



### O EMPREGADOR TEM A OBRIGAÇÃO DE ACEITAR ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO MÉDICO?

O empregador é obrigado a abonar as faltas que por determinação legal, não podem ocasionar perda da remuneração, desde que formalmente comprovadas por atestado médico.

A legislação estabelece alguns requisitos para que os atestados médicos tenham validade perante a empresa. No entanto, não são raros os casos de empregados que se utilizam destes atestados para se ausentarem do trabalho, mesmo sem apresentar nenhuma patologia que justifique essa ausência.

A legislação trabalhista ou previdenciária não previa a questão do abono de faltas no caso do empregado que se ausentasse do trabalho para acompanhar seu dependente em uma consulta médica ou internamento, independente de idade ou condição de saúde. Entretanto, esta situação teve alteração a partir de 2016.

#### LEGISLAÇÃO

O atestado médico, para abono de faltas ao trabalho, tem limitações regulamentadas por lei. O Decreto 27.048/49 que aprova o regulamento da Lei 605/49, em seu artigo 12º, §1º e 2º, dispõe sobre as formas de abono de faltas mediante atestado médico:

Art. 12º:

§ 1º: A doença será comprovada mediante atestado passado por médico da empresa ou por ela designado e pago.

§ 2º: Não dispondo a empresa de médico a instituição de previdência a que esteja filiado o empregado, por médico do Serviço Social da Indústria ou do Serviço Social do Comércio, por médico de repartição federal, estadual ou municipal, incumbido de assunto de higiene ou saúde, ou, inexistindo na localidade médicos nas condições acima especificados, por médico do sindicato a que pertença o empregado ou por profissional da escolha deste.

Os atestados médicos de particulares, conforme manifestação do Conselho Federal de Medicina, não devem ser recusados, exceto se for reconhecido favorecimento ou falsidade na emissão, assim estabelecendo:

"O atestado médico, portanto, não deve "a priori" ter sua validade recusada porquanto estarão sempre presentes no procedimento do médico que o forneceu a presunção de lisura e perícia técnica, exceto se for reconhecido favorecimento ou falsidade na sua elaboração quando então, além da recusa, é acertado requisitar a instauração do competente inquérito policial e, também, a representação ao Conselho Regional de Medicina para instauração do indispensável procedimento administrativo disciplinar".

Portanto, o atestado para abono de faltas ao trabalho deve obedecer aos dispositivos legais, e mesmo quando emitido por médico particular, a priori deve ser considerado, pelo médico da empresa ou junta médica de serviço público, como verdadeiro pela presunção de lisura e perícia técnica.

A legislação trouxe novidades quanto ao abono de faltas em virtude de atestado de acompanhamento médico (aquele que é fornecido à mãe ou ao pai que acompanha o filho ou cônjuge até o médico), por meio da Lei 13.257/2016, que incluiu os incisos X e XI no art. 473º da CLT, in verbis:

Art. 473º. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário: (...)

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; (Inclusão dada pela Lei 13.257/2016).

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. (Inclusão dada pela

Lei 13.257/2016).

Além da previsão legal acima é preciso se atentar para os Acordos e Convenções Coletivas que tendem a garantir situações mais benéficas, como complemento às dispostas em lei ou até pelos próprios procedimentos internos das empresas que podem estabelecer tal garantia.

#### EMPRESAS - FACULDADE EM ABONAR OS DIAS EXCEDENTES

Se por um lado o empregador não tem a obrigação de abonar os dias excedentes aos previstos legalmente, por outro há uma busca em manter a qualidade de vida e condições saudáveis de trabalho para seu empregado, condições estas que podem ser ameaçadas pela enfermidade na família, já que poderá refletir diretamente no seu desempenho profissional.

Ora, se um empregado que trabalha em turnos, por exemplo, que poderia agendar e levar seu filho ao médico após sua jornada normal de trabalho não o faz, fica evidente sua intenção em faltar ao serviço sem justificativa legal.

Por outro lado, se ocorrer a necessidade urgente em função de um fato grave e inesperado, ainda que a jornada de trabalho seja em turnos, há que se levar em consideração a imprevisibilidade e necessidade urgente de atendimento ao filho, o que poderia ser considerado como justificável a ausência do empregado.

Cabe ao empregador aceitar ou não os atestados apresentados pelo empregado que não estejam previstos em lei. Se a lei, acordo ou convenção coletiva disciplina sobre a obrigação de o empregador recepcionar o atestado de acompanhamento médico por determinados dias ou horas, torna-se uma faculdade do empregador em aceitar ou recusar os dias excedentes.

No entanto, para que seja aceito, o gestor de Recursos Humanos deve estabelecer um procedimento interno regulamentando as condições, para que todos sejam atingidos por este regulamento. Não há como aceitar de um departamento ou pessoa e de outro não, conforme suas convicções.

A empresa poderá determinar ainda que os atestados de acompanhamento de outros membros da família (pai, mãe, irmão e etc. Que vivam sob sua dependência) somente justificam a ausência do período, mas não abonam, caso em que as horas devem ser compensadas dentro de um determinado prazo para não incorrer em prejuízos salariais.

#### JORNADA 12 X 36 - HORAS EXTRAS

A jornada 12 x 36 horas é caracterizada por doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso.

A jurisprudência vai no sentido que esta escala de trabalho é mais benéfica ao trabalhador, sendo indeferido na maioria das ações, nos diversos Tribunais Regionais, o pagamento como hora extra a partir da 8ª hora diária ou 44ª semanal, costumeiramente pleiteadas pelos reclamantes, dependendo de cada caso concreto.

Entretanto, observe-se que a extensão além da 12ª hora de trabalho descaracteriza em alguns casos essa espécie de jornada de trabalho.

Os gestores devem evitar estender a jornada de trabalho do empregado para além da 12ª hora, pois esse seria um argumento para se comprovar a "quebra da escala", o que consequentemente provocaria o pagamento como hora extra a partir da 8ª hora laborada.

Ou seja, da 8ª a 12ª hora os tribunais entendem que não há caracterização de hora extra, porém a 13ª hora, se prestada, caracterizará desde a 8ª hora como extra.

No caso dos feriados trabalhados, após muitas decisões contraditórias, o Tribunal Superior do Trabalho editou em 2012 a Súmula 444, colocando fim a essa discussão a qual assim estabelece:

"É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados".

## FISCAL



## CONFIRA OS SETORES QUE PERMANECEM NA DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

Foi publicada, em Edição Extra do Diário Oficial, a Medida Provisória 774, de 30/03/2017, que altera e revoga dispositivos da Lei 12.546, de 14/12/2011, que trata da contribuição sobre a receita bruta em substituição à contribuição previdenciária de 20% incidente sobre a folha de pagamento.

De acordo com o referido Ato, que produz efeitos a partir de 01/07/2017, permanecem sujeitas ao recolhimento da CPRB (Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta), com a manutenção das alíquotas, as seguintes empresas que tenham optado pela contribuição substitutiva:

- a) de transporte rodoviário coletivo de passageiros, com itinerário fixo, municipal, intermunicipal em região metropolitana, intermunicipal, interestadual e internacional enquadradas nas classes 4921-3 e 4922-1 da CNAE 2.0 (alíquota de 2%);
- b) de transporte ferroviário de passageiros, enquadradas nas subclasses 4912-4/01 e 4912-4/02 da CNAE 2.0 (alíquota de 2%);
- c) de transporte metroferroviário de passageiros, enquadradas na subclasse 4912-4/03 da CNAE 2.0 (alíquota de 2%);
- d) do setor de construção civil, enquadradas nos grupos 412, 432, 433 e 439 da CNAE 2.0 (alíquota de 4,5%);
- e) de construção de obras de infraestrutura, enquadradas nos grupos 421, 422, 429 e 431 da CNAE 2.0 (alíquota de 4,5%); e
- f) jornalísticas e de radiodifusão sonora e de sons e imagens, enquadradas nas classes 1811-3, 5811-5, 5812-3, 5813-1, 5822-1, 5823-9, 6010-1, 6021-7 e 6319-4 da CNAE 2.0 (alíquota de 1,5%).

A seguir, relacionamos alguns dos setores que deixaram de se beneficiar com a desoneração da folha de pagamento.

- a) empresas prestadoras de serviços de TI (Tecnologia da Informação) e de TIC (Tecnologia da Informação e Comunicação);
- b) Call Center;
- c) setor hoteleiro;
- d) empresas de transporte rodoviário e ferroviário de cargas;
- e) transporte aéreo de carga e de passageiros;
- f) empresas que fabricam os produtos classificados na Tipi (Tabela de Incidência do Imposto) sobre Produtos Industrializados constantes do Anexo I da Lei

## CADASTRO/SOCIETÁRIO



### UTILIZAÇÃO DE MARCA COM REGISTRO AINDA VIGENTE PODE CONFIGURAR SUCESSÃO EMPRESARIAL E TRABALHISTA

Uma marca de renome e prestígio no ramo têxtil, que havia sido registrada em 1958 por uma empresa, foi registrada de forma idêntica por outra empresa em 1999, porém bem antes de o registro original ser extinto por falta de uso da marca por sua antiga detentora. Assim, ficou reconhecida a sucessão empresarial e trabalhista da segunda empresa, pela intenção de usar a marca da primeira em seus produtos.

Esta segunda empresa negava a sucessão empresarial e questionava, por meio de um agravo de petição, a decisão do magistrado na fase de execução do processo. Esse agravo foi julgado pela 4ª Turma do TRT da 2ª Região, em acórdão de relatoria da desembargadora Ivete Ribeiro, no qual os magistrados decidiram negar provimento ao apelo, mantendo a decisão original.

Citando artigos da CLT, os desembargadores destacaram a continuidade do contrato de trabalho e a despersonalização do empregador em casos de sucessão trabalhista, sendo o mesmo obrigado a arcar com todos os encargos decorrentes de tal contrato.

(Processo 0295700-55.1992.5.02.0022 / Acórdão 20170154844).

### FALTA DE PLANEJAMENTO PODE FAZER HOLDING SER MAU NEGÓCIO

Há algum tempo as holdings e empresas de administração de bens próprios estão na moda. Em diferentes contextos são utilizadas estas empresas, mas podemos dizer que caiu nas graças principalmente no âmbito familiar. Normalmente a motivação de constituir estas estruturas societárias gira entre planejamento tributário, planejamento sucessório e proteção patrimonial, bem como estruturação e profissionalização dos negócios.

O problema da moda é a utilização sem o conhecimento necessário. Assim, muitas holdings são constituídas concentrando tudo, sem maiores avaliações. O cacoete teórico de que 'to hold' significa concentrar. Alguns exemplos de reflexos negativos desta falta de cuidado são:

- Holdings mistas que concentram atividades operacionais e participação societária e, com isso, aumentam risco de responsabilidade das participações societárias em ações trabalhistas relativas à atividade operacional;
- Transferência de bens de uso contínuo dos sócios, gerando remuneração e tributação desnecessariamente nas pessoas físicas, bem como reduzindo a proteção patrimonial dos bens de família;
- Manutenção de veículos de uso pessoal no patrimônio da holding, sujeitando o patrimônio da pessoa jurídica a inseguranças jurídicas como no caso de acidentes de trânsito;
- Tributação desnecessária ao transferir operações ou patrimônios da pessoa física para a holding, quando na pessoa física poderiam ser mais vantajosas, como no caso de imóveis cuja data de aquisição garantiriam redução ou isenção no ganho de capital de pessoa física;
- Constituir uma única holding mista no Lucro Presumido cujas participações societárias compõem parte relevante do resultado, gerando risco fiscal desnecessário pela falta de clareza relativa à equivalência patrimonial.

Estes são alguns exemplos dos muitos casos em que a falta de planejamento, o despreparo técnico e a falta de orientação apropriada podem gerar danos que, por vezes, são definitivos. Realizar um bom planejamento, portanto, não se resume a preencher planilhas de comparação de carga tributária e abrir empresas na Junta Comercial. Instituir instrumentos de gestão e governança, ponderar as consequências e os riscos patrimoniais das alterações propostas e estruturar a sucessão da melhor maneira possível compõe uma complexa trama. Normalmente surgem conflitos entre maximizar vantagens nestes diferentes pilares, sendo necessário estudo aprofundado pelas partes envolvidas.

Considerando este cenário, o planejamento bem sucedido das holdings envolve a participação ativa dos empresários e/ou familiares, conforme o contexto, bem como uma excelente equipe especializada no tema. O Direito e as Ciências Contábeis se complementam, bem como diferentes aspectos destas duas áreas. Temáticas empresariais, contratuais, familiares, de sucessão, penais, tributárias, contábeis, societárias e tantas outras se entrelaçam para chegar ao resultado vitorioso.



## PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR (PAT)

### A QUEM SE DESTINA?

O PAT é destinado, prioritariamente, ao atendimento dos trabalhadores de baixa renda, isto é, aqueles que ganham até cinco salários mínimos mensais. Entretanto, as empresas beneficiárias poderão incluir no Programa, trabalhadores de renda mais elevadas, desde que esteja garantido o atendimento da totalidade dos trabalhadores que percebam até cinco salários-mínimos e o benefício não tenha valor inferior àquele concedido aos de rendimento mais elevado, independentemente da duração da jornada de trabalho (art. 3º, parágrafo único, da Portaria nº. 03/2002).

### QUAIS OS TIPOS DE PARTICIPAÇÃO NO PAT?

As empresas podem participar do PAT de três formas:

- Beneficiária;
- Fornecedora;
- Prestadora de serviços de alimentação coletiva.

### A EMPRESA PODE CONCEDER MAIS DE UM BENEFÍCIO AO TRABALHADOR?

Sim. Independentemente da modalidade adotada para o provimento da refeição, a empresa beneficiária poderá oferecer aos seus trabalhadores uma ou mais refeições diárias, inclusive cesta de alimentos (art. 5º, III, §§ 1º e 2º da Portaria nº. 03/2002).

### QUAIS AS VANTAGENS DAS EMPRESAS BENEFICIÁRIAS SE INSCREVEREM NO PAT?

- Aumento da produtividade.
- Maior integração entre trabalhadores e a empresa.
- Redução de atrasos e faltas ao trabalho.
- Redução da rotatividade.
- Redução do número de doenças e acidentes do trabalho.
- Isenção de encargos sociais sobre o valor do benefício concedido.
  - Incentivo fiscal: dedução do imposto de renda devido (empresa de lucro real).

### INCENTIVO FISCAL

O Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) é um programa governamental de adesão voluntária, que tem como principal objetivo estimular o empregador a fornecer alimentação nutricionalmente adequada aos trabalhadores, com reflexos positivos para a qualidade de vida, redução de acidentes de trabalho e aumento de produtividade.

O Programa foi instituído pela Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976 e regulamentado pelo Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991 e artigos 581º a 587º do RIR/99.

### REMUNERAÇÃO

Desde que efetuado dentro do Programa de Alimentação do Trabalhador, a parcela paga in-natura pela empresa não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração paga e com isto não se configura como rendimento tributável do trabalhador.

### BENEFÍCIO FISCAL

O valor dos gastos gerados pela pessoa jurídica no fornecimento da alimentação aos funcionários é dedutível como custo ou despesa operacional.

O benefício fiscal de redução do imposto de renda somente é possível para as empresas tributadas pelo lucro real e que satisfaçam os requisitos exigidos pelo programa.

### APLICAÇÃO

Para que o programa possa ser aplicado pela empresa inscrita, a mesma poderá distribuir cestas básicas ou alimentos já preparados, mantendo o serviço próprio de refeições ou firmar convênio com alguma das entidades fornecedoras ou prestadoras de serviços de alimentação credenciadas pelo PAT.

É permitida a adoção de mais de uma modalidade pelo mesmo empregador, devendo ser proporcionado condições de avaliação do teor nutritivo da alimentação.

### INSCRIÇÃO

Para inscrever-se no PAT, beneficiar seus colaboradores e usufruir dos benefícios fiscais, a pessoa jurídica, matriz e/ou filiais, poderá efetuar a inscrição da empresa beneficiária exclusivamente com a utilização de formulários eletrônicos disponíveis para acesso público.

Podem participar do PAT empresas sem fins lucrativos, (filantrópicas, microempresas, dos condomínios e outras isentas do I.R), embora não façam jus ao incentivo fiscal previsto na legislação.

A inscrição é feita na página eletrônica do Ministério do Trabalho e Emprego no endereço [www.trabalho.gov.br/pat](http://www.trabalho.gov.br/pat).

### PRAZO DE VALIDADE

A adesão ao PAT terá validade imediata e por prazo indeterminado, Artigo 3º da Portaria Interministerial nº 5/1999.

Quando a empresa não mais desejar continuar no PAT, poderá cancelar a sua inscrição.

O cancelamento da adesão ao programa pode ainda ser feito por decisão do Ministério do Trabalho e Emprego, caso se constate descumprimento da legislação reguladora do Programa.

### EXTENSÃO DO PAT

O Programa de Alimentação do Trabalhador é extensivo aos empregados que estejam com o contrato de trabalho suspenso, para a participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional, pelo período de cinco meses, § 4º e 5º do artigo 585º do RIR/1999.

O PAT poderá ser estendido aos trabalhadores demitidos, no período de transição para um novo emprego, limitado ao período de seis meses.

### DESPESAS DE CUSTEIO

Os gastos que compõem o custo direto e exclusivo do serviço de alimentação serão permitidos na base de cálculo do incentivo, podendo ser considerados:

- matéria-prima;
- mão de obra e encargos;
- gastos com a limpeza do setor (cozinha);
- consumo de energia no preparo/distribuição das refeições; e
- gastos com materiais auxiliares e descartáveis, exemplo: pratos e copos de papelão ou plástico.

Na contratação de prestadora de serviços ou fornecedoras de alimentação coletiva, a despesa de custeio corresponderá ao valor pago às empresas administradoras dos cupões, tíquetes, cartões eletrônicos ou magnéticos ou fornecedoras de alimentação.

### RATEIO DOS CUSTOS

As empresas poderão firmar convênio com outra empresa fornecedora de alimentação coletiva, com objetivo de custearem em comum as despesas decorrentes do convênio, em interesse dos respectivos empregados.

Nesse caso, as empresas que dividirem proporcionalmente os custos farão jus ao incentivo relativo ao PAT, sendo que o valor da base de cálculo do incentivo será determinado, para cada uma, pelo critério de rateio do custo total da alimentação, Artigos 4º e 5º do Decreto nº 5/1991.

### **PARTICIPAÇÃO DO TRABALHADOR**

A participação financeira do trabalhador está limitada a 20% do custo direto da refeição, Artigo 2º do Decreto nº 5/1991.

### **LIMITE DO CUSTO PARA O INCENTIVO**

O valor do incentivo fiscal por refeição, dedutível do Imposto de Renda, está limitado a 80% do custo máximo admitido, uma vez que a participação máxima prevista para os empregados é de 20% desse custo.

### **APURAÇÃO DO BENEFÍCIO**

O incentivo fiscal é deduzido diretamente do imposto devido, sem computar o adicional do imposto de renda, estando sujeito a limites.

O montante do benefício fiscal corresponde ao menor valor resultante da aplicação do percentual de 15% sobre:

- as despesas de custeio do PAT, líquidas da participação do trabalhador; ou
- o resultado da multiplicação do número de refeições por R\$ 1,99 (limite do custo unitário para o incentivo);

Conforme disposições da Solução de Consulta COSIT nº 79/2014, publicada no DOU em 17/04/2014, determina que o cálculo do incentivo fiscal de dedução do imposto deve ter como base, sempre, a aplicação do percentual 15% (alíquota do IR) sobre o total das despesas de custeio.

Com isto, a empresa poderá, sempre, considerar como base de cálculo do incentivo as despesas de custeio do PAT, líquidas da participação do trabalhador, não precisando comparar com o resultado da multiplicação do número de refeições por R\$ 1,99.

### **DEDUTIBILIDADE DOS GASTOS COM ALIMENTAÇÃO**

Os gastos com a alimentação poderão ser integralmente deduzidos na apuração do lucro real e da base de cálculo da CSLL, sem prejuízo do incentivo fiscal, desde que a alimentação seja fornecida indistintamente a todos os empregados, Artigo 369º do RIR/1999.

### **REGISTRO CONTÁBIL**

A pessoa jurídica aderente ao PAT deverá destacar em separado, com a devida classificação contábil, conforme a sua natureza das despesas de custeio referentes ao programa.

### **LUCRO REAL**

As pessoas jurídicas que optarem pelo pagamento do imposto trimestral poderão deduzir o incentivo no encerramento do período de apuração trimestral e eventuais excessos serão utilizados na apuração dos próximos trimestres.

As pessoas jurídicas que optarem pelo pagamento do imposto mensal por estimativa poderão deduzir o incentivo:

- do imposto mensal estimado, calculado com base nas despesas comprovadamente realizadas no mês, respeitado o limite específico de 4% do imposto;
- do imposto apurado com base em balanço ou balancete de suspensão ou redução do pagamento do

imposto mensal, calculado com base nas despesas realizadas no período a que se referir o balanço ou balancete, respeitado o limite específico de 4% do imposto;

c) na Declaração de Rendimentos, com base no lucro real anual, calculado com base nas despesas efetivamente realizadas durante o ano, respeitado o referido limite específico.

### **LIMITE DA DEDUÇÃO DO IRPJ**

A dedução do incentivo do PAT está limitada a 4% do imposto devido em cada período de apuração à alíquota de 15%, ou seja, sem a inclusão do adicional, podendo o eventual excesso ser transferido para dedução nos 2 anos-calendário subsequentes, sempre respeitado esse limite.

Observe-se que a dedução do incentivo do PAT, conjuntamente com o incentivo relativo aos Programas de Desenvolvimento Tecnológico Industrial (PDTI) e Programas de Desenvolvimento Tecnológico Agropecuário (PDTA), fica limitada a 4% do IRPJ devido à alíquota de 15%.

### **CONTROLE NO LALUR**

O excesso do incentivo fiscal do PAT não aproveitado em um período poderá ser transferido para dedução do imposto devido nos dois anos-calendário subsequentes àquele em que ocorreram os gastos.

As empresas deverão controlar a parcela excedente na parte "B" do Lalur.

### **LUCRO PRESUMIDO**

### **E SIMPLES NACIONAL**

As empresas optantes pelo Simples Nacional ou pela tributação com base no Lucro Presumido que aderirem ao PAT terão o direito à isenção dos encargos sociais sobre os valores líquidos dos benefícios concedidos aos trabalhadores, mas não faz jus à dedução fiscal no imposto sobre a renda, restrita ao optante pela tributação com base no lucro real. Artigos 1º e 3º da Lei nº 6.321/1976; artigos 1º e 6º do Decreto nº 5/1991.

### **EXEMPLO**

Empresa comercial inscrita no PAT que apurou o imposto mensal no ano de 2015, com base na receita bruta:

Despesas de custeio com o PAT: R\$ 133.930,00;

Número de refeições: 91.354 ao custo médio efetivo de R\$ 7,55;

Imposto devido foi de R\$ 305.980,05;

A pessoa jurídica não faz jus a outro incentivo fiscal de dedução do Imposto de Renda;

O custo médio efetivo das refeições fornecidas aos trabalhadores (R\$ 7,55) foi superior ao custo máximo incentivado (R\$ 1,99);

Temos:

Base de Cálculo do Incentivo:

15% de R\$ 133.930,00 = R\$ 20.089,50

R\$ 1,99 x 91.354 = R\$ 181.794,46

Valor do Incentivo:

15% de R\$ 181.794,46 = R\$ 27.269,17

Limite Individual do Incentivo:

4% de R\$ 305.980,05 = R\$ 12.239,20

Valor do incentivo a ser deduzido do IRPJ: R\$ 12.239,20

Excesso do Incentivo:

R\$ 20.089,50 (-) R\$ 12.239,20 = R\$ 7.850,30

O valor correspondente a R\$ 7.850,30 deve ser controlado no LALUR para aproveitamento nos períodos seguintes, até no máximo de dois anos-calendário subsequentes.

# CONTÁBIL



## REABERTURA DO REGIME ESPECIAL DE REGULARIZAÇÃO CAMBIAL E TRIBUTÁRIA (RERCT)

A Instrução Normativa RFB nº 1704/2017, publicada no DOU de 03.04.2017, regulamentou o novo prazo de adesão ao RERCT, de acordo com a Lei nº 13.428, de 2017.

A adesão ao RERCT poderá ser realizada mediante apresentação da Declaração de Regularização Cambial e Tributária (Dercat) e pagamento do imposto e multa até 31 de julho de 2017.

As maiores inovações trazidas pelo novo programa são:

I - a possibilidade de espólios abertos até a data da adesão ingressarem diretamente ao RERCT (antes somente os espólios abertos até a data do fato gerador poderiam entrar);

II - a maior abrangência da extinção da punibilidade de crimes perdoados (agora o benefício se estende até a data da adesão, perdoadando integralmente os crimes continuados);

III - a possibilidade de correção dos valores declarados no programa que, exclusivamente para essa segunda etapa, não resultarão na expulsão do regime especial;

IV - o novo horizonte temporal do programa: agora a data de referência para a regularização é 30 de junho de 2016. Assim sendo, é relativo a essa data que o contribuinte tem que verificar os recursos, bens e direitos que possuía para poder declara-los ao RERCT;

V - a nova data do câmbio para conversão dos valores em moeda estrangeira ao programa: junto com o item IV, o câmbio a ser utilizado será o da data de 30 de junho de 2016;

VI - a multa administrativa com alíquota de 135% sobre o valor do imposto. As alíquotas sobre o montante declarado ficam, portanto, de 15% de IR mais 20,25% de multa;

VII - a entrega de 46% do valor da multa para estados, Distrito Federal e municípios;

VIII - a possibilidade dos contribuintes que declararam ao RERCT anterior complementarem suas declarações para usufruírem dos benefícios dessa nova etapa.

### SIMPLES NACIONAL - PERCENTUAIS APLICADOS

Enquadramento	Receita bruta acumulada nos doze meses anteriores	Anexo I Comércio	Anexo II Indústria	Anexo III Serviços	Anexo IV Serviços	Anexo V Serviços	Anexo VI
	R\$	%	%	%	%	%	%
Micro Empresa	Até 180.000,00	4,00	4,50	6,00	4,50		16,93
	180.000,01 a 360.000,00	5,47	5,97	8,21	6,54		17,72
Empresa de Pequeno Porte	360.000,01 a 540.000,00	6,84	7,34	10,26	7,70		18,43
	540.000,01 a 720.000,00	7,54	8,04	11,31	8,49		18,77
	720.000,01 a 900.000,00	7,60	8,10	11,40	8,97		19,04
	900.000,01 a 1.080.000,00	8,28	8,78	12,42	9,78		19,94
	1.080.000,01 a 1.260.000,00	8,36	8,86	12,54	10,26		20,34
	1.260.000,01 a 1.440.000,00	8,45	8,95	12,68	10,76		20,66
	1.440.000,01 a 1.620.000,00	9,03	9,53	13,55	11,51		21,17
	1.620.000,01 a 1.800.000,00	9,12	9,62	13,68	12,00		21,38
	1.800.000,01 a 1.980.000,00	9,95	10,45	14,93	12,80		21,86
	1.980.000,01 a 2.160.000,00	10,04	10,54	15,06	13,25		21,97
	2.160.000,01 a 2.340.000,00	10,13	10,63	15,20	13,70		22,06
	2.340.000,01 a 2.520.000,00	10,23	10,73	15,35	14,15		22,14
	2.520.000,01 a 2.700.000,00	10,32	10,82	15,48	14,60		22,21
	2.700.000,01 a 2.880.000,00	11,23	11,73	16,85	15,05		22,21
2.880.000,01 a 3.060.000,00	11,32	11,82	16,98	15,50		22,32	
3.060.000,01 a 3.240.000,00	11,42	11,92	17,13	15,95		22,37	
3.240.000,01 a 3.420.000,00	11,51	12,01	17,27	16,40		22,41	
3.420.000,01 a 3.600.000,00	11,61	12,11	17,42	16,85		22,45	

Aplicação da tabela em função do fator "r", apurada sobre a Folha de Salário em relação a receita bruta.

Ref.: LC nº 123/2006, alterada pela LC nº 139/2011 e alterada pela LC nº 147/2014.

### TABELA DE IMPOSTO DE RENDA

BASE DE CÁLCULO (R\$)	%	DEDUZIR
Até 1.903,98	Isento	Isento
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5 %	R\$ 142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15 %	R\$ 354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5 %	R\$ 636,13
Acima de 4.664,68	27,5 %	R\$ 869,36
Dedução de dependente:	-	R\$ 189,59

TABELA DE ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	ALÍQUOTA
Até 1.659,38	8%
De 1.659,39 até 2.765,66	9%
De 2.765,67 até 5.531,31 (Teto máximo, contribuição de R\$ 608,44)	11%

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO	TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até R\$ 1.450,23	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de R\$ 1.450,24 até R\$ 2.417,29	O que exceder a R\$ 1.450,23 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a R\$ 1.160,18
Acima R\$ 2.417,30	O valor da parcela será de R\$ 1.643,72 invariavelmente.

SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

### AGENDA DE OBRIGAÇÕES

Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
				1 ●	2	3
4	5	6	7	8	9 ●	10
11	12	13	14	15	16	17 ●
18	19	20	21	22	23 ○	24
25	26	27	28	29	30 ●	
Feriados	15 - Corpus Christi					

### Dia Obrigações da Empresa

06/06	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)
07/06	FGTS CAGED DAE - SIMPLES DOMÉSTICO - Competência 05/2017
09/06	IPI - Competência 05/2017 - 2402.20.00
14/06	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 04/2017
16/06	GPS (Facultativos, etc...) - Competência 05/2017
20/06	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 05/2017 GPS (Empresa) - Comp. 05/2017 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) SIMPLES NACIONAL
22/06	DCTF - Competência 04/2017
23/06	IPI (Mensal) PIS COFINS
30/06	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido CONTRIBUIÇÃO SINDICAL EMPREGADOS IR (Carne Leão)
	ICMS (Empresas Normais) (De acordo com o vencimento estabelecido pela Legislação Estadual).
	ISS (Vencimento de acordo com Lei Municipal).
	HONORÁRIOS CONTÁBEIS (Vencimento de acordo com o contrato vigente).

AGENDA DE OBRIGAÇÕES SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

### Expediente

Este informativo é uma publicação mensal de: MILLENNIUM CONTABILIDADE, CRC/AM 000366/O3. Editoração, Direção Técnica e Impressão: Business Editora e Publicação de Informativos Ltda. (47) 3371-0619. Este material possui Direitos Reservados. É proibida a reprodução deste material. Tiragem: 050 exemplares - Cod. 01983

**MILLENNIUM**  
assessoria e consultoria empresarial

www.millennium.cnt.br

