

INFORMATIVO



Mais que uma empresa, uma aliança.

Matriz (34) 3256-7400 | Filial (64) 3442-2326

Matriz: Rua Antônio Crescêncio, 1357 - 2º Andar - Bairro Aparecida - Uberlândia/MG - CEP 38400-707
Filial: Av. Dr. Lamartine Pinto de Avelar, 457 - B. Vila Chaud - Catalão/GO - CEP: 75704-020

JULHO/2017

ENCARTE

JOGADOR DE FUTEBOL



Destques do Mês

SERÁ QUE A MOTIVAÇÃO DO COLABORADOR AFETA O SUCESSO DA SUA EMPRESA?

RECEITA FEDERAL EQUIPARA SOFTWARE CUSTOMIZÁVEL À MERCADORIA

CONHEÇA ASPECTOS IMPORTANTES SOBRE A FALÊNCIA

SÓCIO, PRÓ-LABORE, INCIDÊNCIA DE CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

DECLARAÇÃO PAÍS A PAÍS É O GRANDE DESAFIO DA ECF

PESSOAL



SERÁ QUE A MOTIVAÇÃO DO COLABORADOR AFETA O SUCESSO DA SUA EMPRESA?

Há uma conexão entre a motivação do colaborador e a produtividade, a rentabilidade ou até mesmo o volume de negócios? Vamos examinar se a motivação do colaborador afeta o sucesso de um negócio e as medidas que os líderes podem colocar em prática para que seus colaboradores se sintam motivados e felizes no trabalho.

Um colaborador com pouca motivação pode ser oneroso para sua empresa. Não ter funcionários engajados afeta a economia e pode ter graves impactos em toda a empresa, incluindo absenteísmo maior, menor satisfação do cliente e taxas de retenção mais baixas.

Analisando a relação entre o engajamento dos colaboradores e os resultados de desempenho organizacional, descobrimos que as equipes mais engajadas (as 25% melhores) superava as equipes menos engajadas (as 25% com menor desempenho) em várias categorias. Os dados incluíram:

- Classificações dos clientes 10% melhores;
- Rentabilidade 22% maior;
- Produtividade 21% maior;
- Volume de negócios 25-65% menor;
- Absenteísmo 37% menor.

Embora alguns desses números possam parecer normais, não é aconselhável subestimar os efeitos de amplificação que a baixa motivação pode ter. Assim como colaboradores felizes geralmente se traduzem em clientes satisfeitos, um único membro infeliz na equipe pode resultar em uma avaliação ruim do cliente, gerando danos duradouros para a marca da empresa. Outro resultado da baixa motivação dos colaboradores é a alta rotatividade da equipe. Em uma explicação simples, quando os colaboradores não têm razões suficientes para ficar, eles são mais propensos a deixar a companhia; e eles também são menos propensos a recomendar o seu antigo empregador às companhias do setor.

Como a motivação do colaborador pode ser melhorada hoje?

A motivação da equipe pode afetar as atitudes dos colaboradores em seu trabalho, com colegas, com gerentes e na organização. As causas da baixa motivação do profissional variam. Podem incluir stress, ausência de desafios ou falta de voz na empresa. Também pode ser resultado de práticas comerciais, vistas pela equipe como uma ameaça a sua segurança financeira futura, tais como terceirização excessiva.

No entanto, a baixa motivação do colaborador pode ser revertida. Veja a seguir algumas formas de fazer isso:

Crie um diálogo aberto

A comunicação na maioria das empresas é, tradicionalmente, de cima para baixo, com a equipe sendo convidada a ouvir os executivos e gestores, e não vice-versa. Esta falta de diálogo aberto pode resultar em gestores ignorando problemas que existem entre os

colaboradores até que haja um incidente grave (ou até o negócio ser impactado por um relatório financeiro ruim). Portanto, é importante ter conversas e acompanhamentos regulares com a equipe para que possam falar sobre seus sentimentos com relação ao trabalho e ao estilo de gestão da empresa. Demonstrar um diálogo aberto estabelece um nível de reciprocidade e equidade, um dos mais fortes influenciadores de felicidade. Ao monitorar constantemente a motivação do colaborador, você mostra para sua equipe que as preocupações dela importam e identifica potenciais problemas antes de ocorrerem.

Forneça apoio e desenvolvimento profissional

A baixa motivação da equipe pode ser resultado de colaboradores que se sentem subutilizados em seus trabalhos. Também pode vir de profissionais que se sentem sobrecarregados ou carecem de apoio adequado. Monitorar as melhorias das habilidades pode ajudar a resolver este problema, tais como pedir à equipe para fazer testes de personalidade que revelem suas "competências pessoais". Também é importante fornecer treinamento e programas de melhorias que ajudem os colaboradores a crescer, desenvolver e adquirir novas habilidades. Isso vai ajudar a criar uma atmosfera de apoio que tem um impacto positivo no ambiente de trabalho. Capacitar a equipe para determinar e dirigir sua própria carreira é muito benéfico para a empresa no sentido de incentivar um sentimento de confiança e apropriação por cada colaborador.

Ofereça um ambiente de trabalho melhor

Muitas vezes esquecido, o ambiente do escritório certamente pode influenciar o humor dos colaboradores, especialmente em caso de exposição ao clima organizacional por sete ou oito horas diárias. Adicionar algumas plantas, repintar o escritório em tons mais brilhantes, ou apenas mover uma impressora barulhenta para outra sala pode ajudar a melhorar o "feng shui" do seu escritório e a felicidade da equipe.

Promova estilos de vida saudáveis

Boa parte da felicidade da equipe é um subproduto da promoção da saúde mental e física. Além de serem mais felizes, colaboradores saudáveis, são menos propensos a ficarem doentes, o que significa uma produtividade mais estável na área de trabalho. Uma pesquisa descobriu que levantar e caminhar por apenas cinco minutos a cada hora pode melhorar o humor de uma pessoa e combater o desinteresse. Além disso, tente evitar horas de trabalho excessivas. Quando você deixa o escritório virar uma competição de quem passa mais horas em sua mesa, isso só prejudica a produtividade e aumenta as chances de esgotamento.

Recompense sua equipe por fazer coisas boas

Quando seus colaboradores superam os resultados esperados, certifique-se de que eles saibam que a atitude é apreciada. Você pode fazer isso elogiando durante uma reunião de equipe, ou se foi um esforço da equipe, organizando um almoço em um restaurante local para o grupo.

Os principais impulsionadores da motivação do colaborador vão variar de uma organização para outra, mas as regras básicas são as mesmas. Quando você ouvir as necessidades e preocupações dos seus colaboradores e tomar as medidas adequadas, uma motivação mais alta e um engajamento maior serão apenas consequências.

FISCAL



RECEITA FEDERAL EQUIPARA SOFTWARE CUSTOMIZÁVEL À MERCADORIA

A Receita Federal do Brasil recentemente publicou a Solução de Consulta 3.002[1], vinculada às Soluções de Consulta 374/2014 e 130/2016[2], na qual considerou que o software customizável pode ser classificado como mercadoria para fins tributários.

A Consulta Fiscal foi proposta por contribuinte que atua no ramo de atividade de cessão de direito de uso de software customizável e teve como objetivo esclarecer o percentual de presunção do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) e da Contribuição Social Sobre o Lucro Líquido (CSLL) que deveria ser aplicado as receitas decorrentes dessa atividade.

De acordo com as autoridades fiscais, os softwares dividem-se em três categorias distintas: (I) softwares de prateleira, que são desenvolvidos e postos à disposição de clientes indistintamente; (II) softwares por encomenda, que são aqueles desenvolvidos especificamente para determinado cliente; e (III) softwares customizáveis, os quais constituem uma forma híbrida desses dois primeiros, ou seja, são softwares de prateleira que permitem adaptação às necessidades de um cliente em particular.

Essa nova classificação proposta pela Receita Federal introduz uma nova categoria na tradicional classificação do software adotada pelo Supremo Tribunal Federal, que divide softwares apenas em (I) software de prateleira e (II) software por encomenda.

De acordo com o entendimento manifestado na Solução de Consulta 3.002, existiria uma notável diferença entre o software customizável e software por encomenda, que justificaria a criação de uma terceira categoria de software, na medida em que o primeiro, ainda que comporte certo grau de personalização, é produto padronizado, pronto para uso, concebido e desenvolvido para suprir as necessidades de potenciais clientes. Já o software por encomenda visa atender a um prévio e determinado encomendante.

Sob o aspecto tributário, é importante notar que a subdivisão do software em mais uma categoria tem impactos diretos na tributação das operações envolvendo programas de computador, já que as alíquotas e impostos que incidem sobre a prestação de serviços e a circulação de mercadorias, a depender da classificação do software, são bem diferentes.

Nesse sentido, a Receita Federal entende que meros ajustes no software não implicam na prevalência da característica de encomenda de um programa de computador. Assim, continua determinante a característica de mercadoria do software, aplicando-se, por consequência, os tributos aplicáveis a operações com mercadorias nas transações envolvendo tais softwares.

De forma contrária, quando esses ajustes produzirem melhorias e/ou acréscimos de funcionalidades, a Receita Federal entende que o caráter de prestação de serviço será preponderante e, por isso, as operações com softwares que sofram esses ajustes deverão se sujeitar à tributação ligada à prestação de serviços.

Vemos com essa Solução de Consulta que a Receita Federal tenta acompanhar o desenvolvimento da tecnologia ao adaptar antigos conceitos existentes às novidades que a evolução traz. Aos contribuintes resta um novo desafio, já que será necessário apurar o "grau de ajuste" sofrido pelo programa de computador para que se possa atribuir o correto tratamento fiscal às atividades com software em que tal diferenciação seja relevante.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



CONHEÇA ASPECTOS IMPORTANTES SOBRE A FALÊNCIA

A falência, lei 11.101/05, tem por finalidade afastar o devedor de suas atividades empresariais, visando a preservar e otimizar a utilização produtiva dos bens ativos e recursos produtivos tangíveis e intangíveis da empresa.

O processo falimentar tem por ideia paralisar a atividade da empresa que não deu certo, evitando-se maiores prejuízos, bem como levantar os valores para saldar as dívidas.

O processo de falência é regido pelos princípios da:

1. Celeridade;
2. Economia processual;
3. Par conditio creditorum.

O juízo da falência é denominado juízo universal, pois é indivisível e competente para conhecer todas as ações sobre bens, interesses e negócios do falido.

Logo, uma vez proposta a falência, o juízo torna-se prevento às demais ações relativas à sociedade empresária ou empresário.

São exceções ao juízo universal:

- a) Justiça do trabalho;
- b) Lides de natureza fiscal;
- c) Ações em que o réu no pedido de falência figurar como autor ou litisconsorte ativo.

Cumpra, outrossim, mencionar que a competência territorial para homologar o plano de recuperação extrajudicial, deferir a recuperação judicial ou decretar a falência é do juízo do local do principal estabelecimento do devedor ou da filial de empresa que tenha sede fora do Brasil.

Entendendo-se como local do principal estabelecimento aquele em que se encontra a gestão/atuação da atividade empresarial, sendo, em regra, a matriz.

Já se a empresa for estrangeira e tiver várias filiais no Brasil, será o local da principal filial (sucursal).

De tal modo, fixada a competência em uma das varas em razão da distribuição, todos os processos já existentes em outras varas ou que virem a ser propostos serão atraídos ao juízo universal da falência.

SÓCIO, PRÓ-LABORE, INCIDÊNCIA DE CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

O sócio da sociedade civil de prestação de serviços profissionais, que presta serviços à sociedade da qual é sócio é segurado obrigatório na categoria de contribuinte individual, conforme a alínea f do inciso V do art. 12º da Lei nº 8.212, de 1991, sendo obrigatória a discriminação entre a parcela da distribuição de lucro e aquela paga pelo trabalho.

O fato gerador da contribuição previdenciária ocorre no mês em que for paga ou creditada a remuneração do contribuinte individual.

Pelo menos parte dos valores pagos pela sociedade ao sócio que presta serviço à sociedade terá necessariamente natureza jurídica de retribuição pelo trabalho, sujeita à incidência de contribuição previdenciária, prevista no art. 21º e no inciso III do art. 22º, na forma do § 4º do art. 30º, todos da Lei nº 8.212, de 1991, e no art. 4º da Lei nº 10.666, de 8 de maio de 2003.

DISPOSITIVOS LEGAIS: Lei nº 8.212, de 1991, art. 12º, inciso V, alínea f, art. 21º, art. 22º, inciso III, art. 30º § 4º; Lei nº 10.666, de 2003, art. 4º; Decreto nº 3.048, de 1999, art. 201º, § 5º; Instrução Normativa RFB nº 971, de 2009, art. 52º, inciso I, alínea b, e inciso III, alínea b, e art. 57º, incisos I e II e § 6º.

JOGADOR DE FUTEBOL

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

Considerando tratar-se de atletas profissionais, jogadores de futebol, temos as seguintes legislações que regulamentam esta atividade:

- Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé) e suas alterações, que regulamentam o desporto (atividades esportivas) no Brasil;
- As disposições contidas na CLT e compatíveis com as características do jogador de futebol;
- Regras da Federação Internacional de Futebol (FIFA);
- Códigos Disciplinares de Futebol;
- Outras regras decorrentes dos usos, especialmente em relação à remuneração.

CONCEITO DE ATIVIDADE DESPORTIVA

Nos termos do artigo 1º da Lei nº 9.615/1998 podemos considerar como atividade desportiva a prática desportiva formal e a não-formal. Vejamos os seguintes conceitos:

Prática desportiva formal: é aquela regulamentada por normas nacionais e internacionais de cada prática desportiva e aceitas pelas entidades nacionais responsáveis pela prática da atividade desportiva.

Prática desportiva não-formal: é aquela atividade que decorre do livre exercício destas pessoas que realizam a prática deste esporte, ou seja, podemos informalmente reconhecer como atletas amadores.

CONTRATO DE TRABALHO DO JOGADOR DE FUTEBOL PROFISSIONAL

O jogador de futebol profissional é aquela pessoa que exerce como atividade remunerada o desporto de forma profissional.

O desporto pode ser conceituado, com base no artigo 3º, inciso III, da Lei nº 9.615/1998, como sendo o rendimento com a finalidade de obter resultados e integrar pessoas e comunidades do País e estas com as de outras nações.

Quando o referido conceito menciona finalidade profissional do desporto de rendimento, temos que será caracterizada pela existência de remuneração paga ao atleta, ou seja, estará prevista em contrato celebrado entre o atleta e a entidade de prática desportiva conforme está previsto no artigo 3º da Lei nº 9.615/1998.

Quanto ao contrato de trabalho, este poderá ser celebrado com atletas a partir de 16 anos de idade, desde que se trate da entidade formadora do atleta, como prescreve o artigo 29º da Lei nº 9.615/1998. As condições para ser considerada uma entidade formadora estão previstas no § 2º do artigo referido.

Não se tratando de entidade formadora, a celebração do contrato poderá ocorrer somente a partir dos 18 anos de idade.

DURAÇÃO

De acordo com o artigo 30º da Lei nº 9.615/1998 o contrato de trabalho do atleta profissional deverá ser na modalidade de contrato por prazo determinado, nunca inferior a três meses e nem superior a cinco anos.

No entanto, cabe observar que o referido artigo não se aplica às regras do contrato de trabalho por prazo determinado previstas no artigo 445º e 451º da CLT, ou seja, período máximo de duração e conversão automática em prazo indeterminado, respectivamente.

RESCISÃO

Para que ocorra a rescisão contratual do atleta, de acordo com o artigo 28º, § 5º, da Lei nº 9.615/1998, somente poderá ser rescindido nas seguintes hipóteses:

- com o término da vigência do contrato ou o seu distrato;
- com o pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva;
- com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, nos termos desta Lei Pelé;
- com a rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista (artigo 483º da CLT); e
- com a dispensa imotivada do atleta.

Ainda, observa-se que mesmo sem previsão legal será possível a rescisão por justa causa do jogador de futebol nas hipóteses arroladas no artigo 482º da CLT.

Outra observação importante na contratação e bem como na rescisão contratual deste atleta é a hipótese do atraso no pagamento dos salários destes jogadores, que será considerado como motivo para a rescisão contratual, e além desta hipótese, poderá constituir motivo o não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias, conforme dispõe o artigo 31º da Lei nº 9.615/1998.

Por fim, quando do atraso do pagamento do salário do atleta, para ser considerado como motivo, deverá ser pelo menos por três meses e deixando o atleta livre para celebrar um novo contrato com outra entidade desportiva.

CESSÃO OU TRANSFERÊNCIA

Quando da anuência e concordância expressa do atleta, poderá a entidade desportiva ceder ou transferir o jogador de futebol, conforme previsto no artigo 38º da Lei nº 9.615/1998.

No caso em que a transferência do atleta for para entidade desportiva estrangeira, será necessária a previsão expressa no contrato de trabalho, especificando esta possibilidade e atentado para as regras expedidas pela entidade internacional de futebol (FIFA - Federação Internacional de Futebol).

Por fim, de acordo com o artigo 29º-A da Lei nº 9.615/1998, ocorrendo a transferência do jogador de futebol, sendo esta definitiva ou temporária, será devida a distribuição de até 5% do valor pago pela nova entidade desportiva contratante para as entidades que contribuíram para a formação deste atleta.

DIREITOS

Considerando que o atleta jogador de futebol é considerado como trabalhador sujeito a uma relação de trabalho, aos atletas são garantidos alguns direitos peculiares, ou seja, além dos direitos comuns aos demais empregados, de acordo com o artigo 28º, § 4º, da Lei nº 9.615/1998. Temos os abaixo listados:

SALÁRIO

Quanto ao salário de acordo com o artigo 31º, § 1º, da Lei nº 9.615/1998 dispendo que:

Art. 31º. (...)

§ 1º São entendidos como salário, para efeitos do previsto no caput, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho.

LUVAS

Podemos considerar como luva, de acordo com o entendimento pacífico na doutrina e jurisprudência, como sendo valores pagos ao atleta quando da celebração do contrato de trabalho com a entidade desportiva, ou seja, valor com a finalidade de bonificar o trabalhador, sendo considerado como verba de caráter salarial (artigo 31º, § 1º, da Lei nº 9.615/1998; e, artigo 457º, § 1º, da CLT).

PASSE

Anteriormente o artigo 11º da Lei nº 6.354/1976, revogada pela Lei nº 12.395/2011, considerava o passe como "a importância devida por um empregador a outro pela cessão do atleta durante a vigência do contrato ou depois de seu término, observadas as normas desportivas pertinentes", mas o direito ao passe foi revogado em 25/03/2001, nos termos dos artigos 93º e 96º da Lei nº 9.615/1998.

Tratando-se de passe, temos que de acordo com o artigo 29º, § 3º, inciso I e II, da Lei nº 9.615/1998, será garantido apenas para a entidade desportiva que fez parte da formação do atleta o direito a um valor pela cessão do atleta durante a vigência do contrato.

Este valor tem como objetivo indenizar o empregador do jogador de futebol, como forma de compensar o clube pela perda do jogador para outro clube.

DIREITO DE ARENA

Quando se fala em Direito de Arena é o direito referente a um valor pago ao jogador que tem sua imagem exposta na participação dos eventos.

Está previsto no artigo 5º, XXVIII, "a" da Constituição Federal, ao dispor que "é assegurada a proteção, nos termos da lei, às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive em atividades desportivas".

Nos termos do artigo 42º, § 1º da Lei nº 9.615/1998 dos valores arrecadados a título de Direito de Arena, que pertencem ao clube de futebol, 5% dos valores deverá ser repassado aos jogadores participantes do espetáculo desportivo.

Por fim, cabe observar que não será devido pagamento quando as imagens forem captadas em flagrantes do jogo e ainda quando a duração de todo o período captado não exceda a 3% da duração total prevista para o espetáculo.

FÉRIAS

Tratando-se de férias, de acordo com o artigo 28º, § 4º, V da Lei Pelé (Lei nº 9.615/1998), também será garantido ao jogador de futebol o período de 30 dias de férias, que deverão ocorrer junto com o período de recesso das atividades desportivas.

Será garantido ao jogador de futebol o direito ao valor equivalente a um terço de sua remuneração de férias, conforme artigo 7º, inciso XVII, da CF/88.

Já para aqueles contratos de trabalho com duração inferior a 12 meses, quando da rescisão contratual por culpa da entidade empregadora, deverá realizar o pagamento proporcional aos avos referentes a férias acrescidas do terço constitucional, bem como 13º salário, referente ao período de duração do contrato, ou seja, do início até a data de extinção.

CONCENTRAÇÃO

Quanto a concentração, a Lei Pelé, traz em seu artigo 28º, § 4º, I, II e III, a garantia de a entidade desportiva considerar como obrigação do jogador de futebol, o direito de cobrar um período de concentração do atleta quando existirem partidas programadas, ficando este à disposição da equipe.

A regra é de que o período será de três dias, podendo ser ampliado em caso de necessidade.

É necessária a previsão expressa no contrato de trabalho sobre os acréscimos devidos ao jogador em razão dos períodos de concentração.

Tal período é indispensável para que o atleta chegue à boa forma física para o evento desportivo e renda seu máximo, visando sempre alcançar o objetivo esperado pelo empregador.

PARTICIPAÇÃO EM SELEÇÃO

A participação em Seleção, de acordo com o artigo 41º da Lei Pelé, traz a possibilidade da participação em times de futebol de seleção que represente o país em eventos internacionais.

Ficará por responsabilidade do atleta e da entidade cedente acordarem sobre as suas relações de trabalho.

Por fim, cabe observar que a entidade ao convocar o atleta deverá indenizar para a outra entidade que cedeu os encargos quanto ao período de duração da cessão do jogador de futebol.

BICHO

Existem alguns valores pagos aos atletas pelo desempenho alcançado pelo time em determinada competição, e este valor tem natureza de prêmios que poderão ser pagos em razão da competição ou do acordo celebrado entre as partes.

Regra geral, estes valores são pagos como uma forma de estimular os atletas, e assim remunerarem o trabalho do jogador.

Neste caso podemos citar então o "bicho", que é um valor de prêmio pago ao atleta como estímulo e deverá integrar o salário dos atletas, como prescreve o artigo 31º, § 1º da Lei nº 9.615/1998.

JORNADA DE TRABALHO

A Constituição Federal em seu artigo 7º, XIII, prescreve que a carga de trabalho semanal de todos os trabalhadores fica limitada a 44 horas, sendo garantido um descanso na semana (artigo 7º, inciso XV).

A legislação do atleta profissional não trouxe regra diferente, garantindo uma carga de trabalho limitada a 44 horas na semana e um descanso de 24 horas ininterruptas dentro da semana, preferencialmente no dia seguinte à participação do jogador em evento desportivo (artigo 28º, § 4º, incisos IV e VI da Lei nº 9.615/1998).

Apesar da garantia da Constituição Federal (artigo 7º, IX e XVI), existe grande divergência na doutrina e jurisprudência se é devido o pagamento de adicional noturno e hora extra ao jogador de futebol em razão das peculiaridades de referido tipo de relação de emprego.

DEVERES DO ATLETA

De acordo com o artigo 35º da Lei nº 9.615/1998, os jogadores de futebol, se obrigam aos seguintes deveres:

- participar dos jogos, treinos, estágios e outras sessões preparatórias de competições com a aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas;

- preservar as condições físicas que lhes permitam participar das competições desportivas, submetendo-se aos exames médicos e tratamentos clínicos necessários à prática desportiva;

- exercer a atividade desportiva profissional de acordo com as regras da respectiva modalidade desportiva e as normas que regem a disciplina e a ética desportiva.

PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR - PUNIÇÃO AO TRABALHADOR

Considerando como empregadora a entidade desportiva, ao empregador é facultado o direito de exercer seu poder diretivo e punir o empregado quando do descumprimento das obrigações previstas no contrato.

Desta forma o artigo 48º da Lei nº 9.615/1998, prevê algumas punições, vejamos:

- advertência;
- censura escrita;
- multa;
- suspensão;
- desfiliação ou desvinculação.

Caso seja necessário a aplicação da punição, deverá ser assegurado ao empregado o direito do contraditório e da ampla defesa e ainda caso seja aplicada a suspensão e desfiliação / desvinculação, somente será possível com decisão definitiva da Justiça Desportiva.

FGTS

De acordo com o artigo 15º da Lei nº 8.036/1990, considerando que os jogadores de futebol são empregados também deverão ter direito ao depósito do FGTS em suas contas como os demais empregados no valor de 8% da remuneração devida no mês.

Cabendo observar ainda que de acordo com o artigo 28º, § 4º, da Lei nº 9.615/1998 será aplicado ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e do INSS, ressalvadas as peculiaridades constantes da Lei nº 9.675/1998.

RECOLHIMENTO PREVIDENCIÁRIO - INSS

Quanto a contribuição previdenciária devida pelos jogadores de futebol, de acordo com o artigo 198º do Decreto nº 3.048/1999, deverá ser calculada igual aos demais empregados sendo aplicada a tabela do INSS sobre seu salário de contribuição, limitado ao teto da previdência.

A diferença da contribuição previdenciária, de acordo com o artigo 205º do Decreto nº 3.048/1999, será quanto a contribuição devida pelo empregador que deverá ser calculada à razão de 5% sobre a receita bruta da entidade decorrente de espetáculos desportivos, bem como, daquela decorrente de patrocínio, licenciamento de marca e símbolos, publicidade, propaganda e transmissão, em substituição aos 20% da folha e RAT.

ACIDENTE DE TRABALHO

Para o atleta é garantido nos termos do artigo 45º da Lei nº 9.615/1998, pela entidade desportiva que um seguro em favor do jogador para cobrir os possíveis riscos a que poderá acarretar em acidentes, devendo ser o valor mínimo da indenização correspondente ao valor do salário anual do jogador.

Estes terão tratamento diferenciado dos demais empregados que têm garantido pela previdência o benefício de acidente de trabalho, definido nos artigos 19º a 21º da Lei nº 8.213/1991, os atletas serão cobertos por um seguro.

Por fim, cabe observar ainda que o clube de futebol deverá ser responsável pelas despesas médico-hospitalares e bem como medicamentos necessários para a recuperação do atleta no caso da entidade seguradora não pagar a indenização ao jogador.

CONTÁBIL



DECLARAÇÃO PAÍS A PAÍS É O GRANDE DESAFIO DA ECF

Além da Escrituração Contábil Fiscal (ECF), que deverá ser entregue até 30 de julho, as empresas multinacionais ainda tem outra obrigação a ser transmitida na mesma data: o Bloco W, que foi instituído pela Instrução Normativa RFB nº 1.681, de 28 de dezembro de 2016, e dispõe sobre a obrigatoriedade de entrega anual da Declaração País a País. Toda entidade integrante de um grupo multinacional, incluindo as instituições financeiras, têm de cumprir com essa obrigação. O objetivo é combater a evasão e à elisão fiscal.

Mas, o que é o Bloco W? Primeiramente, é preciso salientar que esse braço do Sistema Público de Escrituração Digital (Sped) surgiu por causa do compromisso acordado entre os países do G20, do qual o Brasil é signatário. Na prática, a Declaração País a País corresponde a um relatório anual em que grupos multinacionais, com controlador final no Brasil, devem guarnecer à Receita Federal do Brasil (RFB) com dados relacionados à localização de suas atividades, destino da renda bem como impostos devidos e pagos.

No Bloco W ainda devem constar as informações sobre todas as jurisdições nas quais os grupos multinacionais operam, bem como as entidades integrantes do grupo, incluindo os estabelecimentos permanentes, e as respectivas atividades econômicas que desempenham.

Estão dispensadas de apresentar o Bloco W a multinacional residente no Brasil que tiver renda menor de R\$ 2.260 bilhões ou 750 milhões de euros, ou o equivalente convertido pela cotação de 31 de janeiro de 2015 para a moeda local da jurisdição de residência para fins tributários do controlador final (entidade que controla todas as demais).

O Bloco W apresentará detalhadamente informações agregadas por jurisdição que o grupo multinacional opera em relação a montantes de receitas total de partes relacionadas e não relacionadas; lucro ou prejuízo antes do imposto sobre a renda; imposto sobre a renda pago e devido; capital social; lucros acumulados; número de empregados, trabalhadores e demais colaboradores; e ativos tangíveis diversos de caixa.

Quem deixar de cumprir as obrigações previstas para a Declaração País a País ou que transmitir o Bloco W com omissões ou dados equivocados estará sujeito a multas que podem chegar a R\$ 1.500 por mês-calendário ou fração.

SIMPLES NACIONAL - PERCENTUAIS APLICADOS

Enquadramento	Receita bruta acumulada nos doze meses anteriores	Anexo I	Anexo II	Anexo III	Anexo IV	Anexo V	Anexo VI
		Comércio	Indústria	Serviços	Serviços	Serviços	Serviços
	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 ● 30 ●	24	31	25	26	27	28
Feriados						

Dia	Obrigações da Empresa
06/07	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)
07/07	FGTS CAGED DAE - SIMPLES DOMÉSTICO - Competência 06/2017
10/07	IPI - Competência 06/2017 - 2402.20.00
14/07	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 05/2017
17/07	GPS (Facultativos, etc...) - Competência 06/2017
20/07	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 06/2017 GPS (Empresa) - Comp. 06/2017 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) SIMPLES NACIONAL
21/07	DCTF - Competência 05/2017
25/07	IPI (Mensal) PIS COFINS
31/07	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: OBDC CONTABILIDADE, CRC/MG 006632. 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: 150 exemplares - Cod. 03636

