



CONTÁTICA®

inteligência contábil e inovação

atendimento@contatica.com.br
www.contatica-rnc.com.br
0800 3545-2500



JUNHO/2022

ENCARTE

TRABALHO INTERMITENTE:

o que é e como funciona Essa modalidade

- O QUE É O TRABALHO INTERMITENTE?
- QUAL É A DIFERENÇA ENTRE O CONTRATO INTERMITENTE E POR TEMPO INDETERMINADO?
- COMO O TRABALHO INTERMITENTE FUNCIONA NA PRÁTICA?
- CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE
- JORNADA DE TRABALHO DO EMPREGADO INTERMITENTE
- DIREITOS DO EMPREGADO
- INATIVIDADE DO FUNCIONÁRIO INTERMITENTE
- CONVOCAÇÃO NO CONTRATO INTERMITENTE
- PAGAMENTO DO SALÁRIO NO CONTRATO INTERMITENTE



Destaques do Mês

7 PONTOS DE ATENÇÃO DA MP DO TRABALHO REMOTO

EMPRESA QUE CONTRATA MEI, DEVE EFETUAR O RECOLHIMENTO DE 20% A TÍTULO DE INSS?

5 MAIORES ERROS QUE CHAMAM A ATENÇÃO DO FISCO

INADIMPLENTE OU CRIMINOSO?

PESSOAL



7 PONTOS DE ATENÇÃO DA MP DO TRABALHO REMOTO

Dois anos após o início da pandemia, que transformou também as relações de trabalho, a MP 1.108/2022, que dispõe sobre a regulamentação do teletrabalho (ou home-office), finalmente foi publicada em Diário Oficial em 25 de março.

Além de modernizar a CLT, a medida também foi criada para corrigir os aspectos regulatórios que o uso maciço dessa modalidade evidenciou durante a crise da covid, aumentando a possibilidade de regimes híbridos de teletrabalho.

No pico das medidas restritivas, 8,2 milhões de pessoas trabalharam remotamente, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), e a adoção definitiva da modalidade por centenas de empresas já é um caminho sem volta.

É inegável que o trabalho remoto foi vital para a preservação dos empregos, mas também para dar continuidade à existência das empresas.

Porém, as empresas devem ficar atentas a alguns pontos específicos dessa MP para evitar sanções trabalhistas futuras. Em primeiro lugar, mesmo que a MP já produza efeitos imediatos, ela ainda depende da aprovação da Câmara dos Deputados e do Senado para ser convertida em lei. E nesse prazo, tudo pode acontecer.

Essas mudanças não tratam apenas do trabalho remoto, mas de outros pontos da CLT, então podem ser feitas alterações. Mas como ela está em vigor, é preciso cumpri-la.

A seguir, veja alguns pontos de atenção destacados para evitar sanções trabalhistas no futuro:

1- Conceito: A ideia de trabalho remoto foi incorporada à CLT em 2011 (art. 6º), mas o conceito e o detalhamento só vieram com a Reforma Trabalhista de 2017.

Mas se a redação anterior considerava prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, agora a MP diz que é nas dependências da empresa, mas de maneira preponderante ou não. A ideia foi permitir o trabalho híbrido.

Em resumo: mesmo que o funcionário trabalhe três dias por semana na empresa, e dois em casa, ou vá apenas a reuniões, isso não descaracteriza a modalidade remota.

2- Duração do trabalho: O capítulo da CLT que trata do assunto (arts. 57 a 75) contempla jornada de trabalho, horas extras, compensação de horas, intervalos, trabalho noturno etc. Porém, com a reforma trabalhista, trabalhadores em regime de teletrabalho deixavam de ter a proteção desses artigos da legislação.

Se antes esses trabalhadores se igualavam a quem exerce atividade externa incompatível com a fixação de jornada de trabalho, ou a de gerentes, a MP agora determina que só aqueles que trabalham por produção ou tarefa é que continuam sem essa proteção da CLT.

Esse é o ponto que merece maior atenção, pois a partir da MP, quem for contratado em regime de teletrabalho passa a ter direito às horas extras, se cumprir jornada superior à normal, e direito ao adicional noturno, se trabalhar à noite.

Daí a importância do controle de jornada desses trabalhadores, seja por registro eletrônico, mecânico ou manual.

Mas cuidado com esse último modelo: ele deve ser preenchido fielmente de acordo com a jornada, se começou a trabalhar um pouco antes, ou depois, ou se não fez a pausa para refeições. Tudo deve ser informado.

Também é bom as empresas e os departamentos

peçoais investirem em tecnologias para realizar esse controle junto com o manual, pois, se houver discussão no futuro, esse formulário não terá valor probatório em ações trabalhistas.

3- Contrato escrito: Pelo artigo 75-C, a prestação de serviços de teletrabalho ou trabalho remoto deve constar de um contrato individual de trabalho. A MP não alterou a necessidade de definir a modalidade por escrito, só excluiu a exigência de especificar as atividades que o empregado exerce.

Assim, para novas admissões, basta incluir a cláusula desse modelo no contato. Se for em contratos antigos, é só fazer um aditamento simples. Vale lembrar que permanece obrigatória a definição de quem será responsável pelos custos com equipamentos e infraestrutura para realizar o trabalho remoto.

Facilita copiar modelos desse tipo de contrato na internet. Mas cada empresa e cada trabalho remoto pode ter sua peculiaridade. Muito cuidado para não manter cláusulas que podem ser prejudiciais juridicamente no seu caso.

4- Tempo à disposição, sobreaviso: O art. 75-B, parágrafo 5º, determina que o tempo de uso de equipamentos tecnológicos, de softwares, ferramentas digitais ou aplicações de internet destinados ao teletrabalho, mas utilizados fora da jornada normal, não podem ser considerados tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso às solicitações do empregador, exceto se previsto em acordo individual ou convenção coletiva.

Porém, orientamos que é preciso entender: é um notebook da empresa usado para fins particulares? Se sim, não será considerado tempo à disposição.

Agora, se é um sistema de uso exclusivo para o teletrabalho, que registra o horário que o funcionário se conecta e se desconecta, entendemos que o texto legal não deve prevalecer em uma possível discussão judicial. Ele até pode usar para fins particulares, mas não é porque usa durante esse período que será considerada hora extra.

5- Horário e meios de comunicação entre as partes: O parágrafo 9º do mesmo artigo determina que um acordo individual disponha sobre horários e meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegure repousos previstos por lei, como alimentação e descanso. A violação pode obrigar ao pagamento de horas extras.

Orientamos a estabelecer em contrato quais os horários para comunicação, para evitar que o empregado responda mensagens de Whatsapp e e-mails enviados pelo empregador fora de horário. São cuidados fundamentais. Não há necessidade de comunicação nos intervalos do teletrabalho se isso constar no contrato.

6- Normas coletivas e mudanças de endereço: Na pandemia, muitas pessoas mudaram para o interior, litoral e até para outros países para se isolarem, já que não era preciso comparecer todos os dias na empresa. Mas, se o empregador é sediado em um local, e o trabalhador em outro, qual norma coletiva vale?

Simple: de acordo com a MP, vale a norma da base territorial onde a empresa estiver instalada. Foi uma iniciativa do empregado. Se ele decidiu mudar-se, as despesas do retorno ao trabalho e de locomoção não são de responsabilidade do empregador.

7- Estagiários, aprendizes e prioridades: A adoção de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes também é permitida, segundo o parágrafo 6º do art. 75-B. Mas recomendam-se as cautelas necessárias, como documento de anuência da instituição de ensino a que estão vinculados.

Mas, se a empresa não puder colocar toda a equipe em regime de teletrabalho, o art. 75-F determina prioridade aos trabalhadores com deficiência, ou empregados e empregadas com filhos ou responsáveis por crianças sob guarda judicial até quatro anos de idade.

TRABALHO INTERMITENTE: O QUE É E COMO FUNCIONA ESSA MODALIDADE

No primeiro ano da pandemia de covid-19, mais de 50% das vagas criadas eram da modalidade intermitente.

Isso mesmo, de acordo com o Caged, dos 142 mil novos empregos com carteira assinada, 73,1 mil cargos representavam o trabalho intermitente.

E mais: essa modalidade é a única que conseguiu crescer 70% em apenas um ano. Mas o que será que torna o contrato tão atrativo?

O trabalho intermitente foi implementado no Brasil pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 e desde então vem sendo cada dia mais utilizado em todos segmentos de mercado.

Entretanto, o que exatamente é uma convocação? O que caracteriza uma atividade intermitente? Este artigo tem o que você precisa para entender a fundo todas essas questões.

O QUE É O TRABALHO INTERMITENTE?

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (§ 3º do art. 443 da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017).

Os empregados serão convocados para o trabalho com antecedência, quando houver necessidade do empregador, e após cada período de trabalho, receberão o pagamento da remuneração, do repouso semanal remunerado, dos adicionais legais, bem como, das férias proporcionais e do décimo terceiro salário proporcional.

Assim, o empregado com contrato intermitente irá trabalhar somente quando for necessário e receberá pelo período efetivamente trabalhado, funcionando de forma similar aos empregados extranumerários das estradas de ferro.

Nessa modalidade contratual, haverá para o empregado contratado alternância de período de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses.

Esse tipo de contrato de trabalho poderá ser adotado para qualquer tipo de atividade econômica e qualquer ocupação, tais como, em empresas de eventos, em restaurantes, com garçons, manobristas, seguranças em casas noturnas, entre outras, contudo, não poderá ser adotado com a categoria de aeronautas.

QUAL É A DIFERENÇA ENTRE O CONTRATO INTERMITENTE E POR TEMPO INDETERMINADO?

Apesar de ambos garantirem os direitos trabalhistas do empregado, a principal diferença entre o trabalho intermitente e o contrato por tempo indeterminado envolve a questão da continuidade.

Enquanto no primeiro a demanda é mutável e deve haver convocação com início e encerramento demarcados, no segundo não há data de término.

Assim, o contrato por tempo indeterminado é marcado pela continuidade.

Desse modo, o empregado presta serviços com frequência definida, desde que a jornada não ultrapasse 44 horas semanais.

Seguindo o exemplo anterior, caso o empregador Tadeu contrate um empregado com contrato por tempo indeterminado, este iria trabalhar e receberia normalmente, tendo demanda ou não.

Outra diferenciação importante envolve o pagamento, que ocorre no final do mês para o contrato indeterminado e no final do período de prestação de serviços para os intermitentes.

Então, caso Tadeu opte pelo trabalho intermitente, ele só precisará pagar os valores devidos ao empregado quando fizer tal convocação.

Abaixo você entende essa particularidade na prática.

COMO O TRABALHO INTERMITENTE FUNCIONA NA PRÁTICA?

Por ser uma modalidade nova, é comum que muitos empregadores ainda não conheçam seus detalhes.

Antes de tudo, veja a seguir quais são as principais características do contrato intermitente:

- Não continuidade da atividade;
- Registro em carteira de trabalho;
- Exercício da atividade para mais de um empregador;
- Convocações com no mínimo 72 horas de antecedência;
- Não obrigatoriedade de aceite das convocações;
- Confirmação da convocação em no máximo 24 horas;
- Pagamento imediato ao final de cada período de serviços;
- Férias com adicional de 1/3;
- Pagamento do DSR e 13º salário;
- Aplicação de multa por desistência após a confirmação da atividade para a parte desistente.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O contrato de trabalho intermitente não pode ser firmado com uma conversa. Para formalizar a relação, o correto é celebrar o contrato por escrito.

Conforme a Reforma Trabalhista e a Portaria nº 349 esclarecem, é preciso das seguintes informações:

- Os endereços do trabalhador e da empresa;
- Valor/hora ou dia da remuneração;
- Local e o prazo para o pagamento;
- Assinatura dos dois.

Outra consideração importante sobre a modalidade é que o valor da hora de trabalho não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou do salário dos demais empregados do estabelecimento.

Já a partir de 2019, ano de criação da Carteira de Trabalho Digital, pôde-se fazer o registro em carteira através do Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial).

Logo, ao informar qualquer situação do contratado no eSocial, todas as informações também constarão na CTPS digital - início e fim de contrato inclusos.

JORNADA DE TRABALHO DO EMPREGADO INTERMITENTE

À primeira vista, a jornada de trabalho intermitente é igual a de outras modalidades. Ou seja, é constituída por entrada, saída e intervalo para refeição nas dependências da empresa.

Registrar o ponto é outra exigência legal, dessa vez para empresas com mais de 20 funcionários. O empregador também deve pagar horas extras, caso ocorram.

Do mesmo modo, mesmo sem horário fixo de trabalho, a jornada não deve ultrapassar as previsões legais da CLT (8 horas diárias, 44 horas semanais e 2 horas extras por dia).

DIREITOS DO EMPREGADO INTERMITENTE

O intermitente tem acesso à maioria dos direitos trabalhistas convencionais. Ele recebe o FGTS, depositado na conta da Caixa, e pode gozar de direitos como a licença-maternidade, o seguro acidente de trabalho e as já mencionadas horas extras.

Além desses, os principais direitos dos intermitentes são:

- Salário;
- Férias coletivas e com acréscimo de 1/3;
- Descanso semanal remunerado;
- 13º salário proporcional;
- Adicionais legais.

CONTÁBIL



INADIMPLENTE OU CRIMINOSO?

Vocês já ouviram falar de RFFP?

Esta é a abreviação para Representação Fiscal para Fins Penais, que é um expediente utilizado pela Secretaria da Receita Federal ao detectar a existência de um crime contra a ordem tributária em algum processo.

O que seria crime contra a ordem tributária? E, será que isso me afeta?

A Lei 8.137/90 define "crimes contra a ordem tributária, econômica e contra as relações de consumo" situações que suprimam ou reduzam um tributo ou contribuição social, por meio de conduta como omissão, fraudes, falsificação ou alteração, entre outras.

Art. 1º Constitui crime contra a ordem tributária suprimir ou reduzir tributo, ou contribuição social e qualquer acessório, mediante as seguintes condutas:

I - omitir informação, ou prestar declaração falsa às autoridades fazendárias;

II - fraudar a fiscalização tributária, inserindo elementos inexatos, ou omitindo operação de qualquer natureza, em documento ou livro exigido pela lei fiscal;

III - falsificar ou alterar nota fiscal, fatura, duplicata, nota de venda, ou qualquer outro documento relativo à operação tributável;

IV - elaborar, distribuir, fornecer, emitir ou utilizar documento que saiba ou deva saber falso ou inexato;

V - negar ou deixar de fornecer, quando obrigatório, nota fiscal ou documento equivalente, relativa a venda de mercadoria ou prestação de serviço, efetivamente realizada, ou fornecê-la em desacordo com a legislação.

Ainda no Art. 1º, há previsão de pena de reclusão de dois a cinco anos, e multa.

Uma decisão sobre o tema me chamou a atenção: o cancelamento de uma investigação determinada pelo Tribunal Regional Federal da 2ª Região a qual em relatório, dizia que não se apresentavam indícios mínimos de crime.

A decisão, como disse, chama a atenção, pois nos casos destas representações (RFFP) é raro que a decisão de interromper o inquérito seja acatada já que tal procedimento está no modo "automático" pelos servidores.

O automático é representado pela existência de um medo velado a inércia em não se comunicar a RFFP causando reflexos no servidor por não se aprofundar no mérito da análise da materialidade dos fatos antes da proposição de seu encaminhamento. E por isso o espanto, sendo essa uma decisão muito rara.

Servidores tendem ao processo automático de instaurar inquérito por uma insegurança em eventuais questionamentos futuros sobre a possibilidade de "passar panos quentes" em alguém.

A importância de medidas escritas demonstrando controles explícitos pelo empresariado, ampara e inibe futuros aspectos que caracterizam crime de planejamento tributário.

Este assunto precisa estar na pauta dos empresários, fazendo com que possíveis reflexos na imagem e reputação, seja da empresa ou de seus dirigentes, não venham a dificultar negociações, investimentos, financiamentos, além de desgastes internos e custos envolvidos, pois traz reflexos na imagem e reputação da empresa e de seus dirigentes, além do desgaste e custos envolvidos em ações penais.

Prevenir é o melhor caminho. E prevenção vem através de um Compliance efetivo!

IMPOSTO DE RENDA			ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	
BASE DE CÁLCULO	%	DEDUZIR	VALORES	ALÍQUOTA
Até R\$ 1.903,98	Isento	Isento	Até R\$ 1.212,00	7,5%
De R\$ 1.903,99 até R\$ 2.826,65	7,5 %	R\$ 142,80	De R\$ 1.212,01 até R\$ 2.427,35	9%
De R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05	15 %	R\$ 354,80	De R\$ 2.427,36 até R\$ 3.641,03	12%
De R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68	22,5 %	R\$ 636,13	De R\$ 3.641,04 até R\$ 7.087,22	14%
Acima de R\$ 4.664,68	27,5 %	R\$ 869,36	(Teto máximo R\$ 828,37)	
Dedução de dependente:	-	R\$ 189,59		

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO		TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até	R\$ 1.858,17	Multiplica-se salário médio por 0,8 (80%).
A partir de	R\$ 1.858,18 até R\$ 3.097,26	O que exceder a R\$ 1.858,17 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.486,53
Acima	R\$ 3.097,26	O valor da parcela será de R\$ 2.106,08 invariavelmente.

SALÁRIO MÍNIMO R\$ 1.212,00

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 16 - Corpus Christi

DIA OBRIGAÇÕES DA EMPRESA

06/06	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)
07/06	FGTS DAE - eSocial DOMÉSTICO
10/06	IPI - Competência 05/2022 - 2402.20.00
14/06	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 04/2022
15/06	ESOCIAL - Competência 05/2022 DCTFWEB - Competência 05/2022 EFD REINF - Competência 05/2022 GPS (Facultativos, etc...) - Competência 05/2022
20/06	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 05/2022 DARF DCTF Web - Competência 05/2022 IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ) CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte SIMPLES NACIONAL
22/06	DCTF - Competência 04/2022
24/06	IPI (Mensal) PIS COFINS
30/06	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carne Leão) Contribuição Sindical Colaboradores (Opcional) ECD (Escrituração Contábil Digital) 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).

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

Expediente

Este informativo é uma publicação mensal de: CONTÁTICA CONTABILIDADE. 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: 120 exemplares - Cod. 00374



CONTÁTICA
inteligência contábil e inovação

www.contatica-mc.com.br
3545-2500

