



ABSOLUTA

CONTABILIDADE E CONSULTORIA

(81) 3228-9080 / (81) 98277-5444

Site: www.absolutacontabilidade.com.br
e-mail: absoluta@absolutacontabilidade.com.br
Recife/PE.

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

pessoais 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 contrato. 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 repouso previsto 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 recomendamos-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.

FISCAL



5 MAIORES ERROS QUE CHAMAM A ATENÇÃO DO FISCO

A manutenção da escrituração contábil regular é obrigatória para toda entidade, de qualquer setor, com exceção do microempreendedor individual. Diante de uma legislação complexa e que sofre alterações a todo momento, a gestão contábil é essencial para que as companhias permaneçam em conformidade, evitando que deixem de recolher ou que recolham indevidamente seus tributos.

A fiscalização está cada vez mais rigorosa. Com os avanços tecnológicos implementados pelo governo, o cruzamento de dados em busca de possíveis erros se tornou muito mais assertivo, analisando de forma digital, 100% dos dados praticamente em tempo real. Sem o devido controle das informações contábeis e fiscais, os danos são inevitáveis.

Os cinco erros que mais chamam a atenção do Fisco, confira:

1 - Omissão de receitas

Omitir receitas é não emitir documentos fiscais, ou não realizar a escrituração contábil ou fiscal das receitas auferidas por uma empresa, acarretando redução da base de cálculo dos tributos e, por consequência, redução do montante a ser recolhido.

Além disso, o Regulamento do Imposto sobre a Renda e Proventos de Qualquer Natureza (RIR), dispõe que a indicação na escrituração de saldo credor de caixa, a falta de escrituração de pagamentos efetuados ou a manutenção no passivo de obrigações já pagas ou cuja exigibilidade não seja comprovada, são hipóteses de presunção de omissão de receita.

2 - Transações financeiras incompatíveis

O governo tem acesso às movimentações financeiras e aos dados de vendas por meio de cartões de crédito e débito. O "Hal" é um supercomputador do Banco Central que trabalha ininterruptamente, rastreando e monitorando as transações bancárias de todas as instituições financeiras no país.

Em apenas quatro dias de operação, ele criou cerca de 150 milhões de pastas, uma para cada correntista do país, atribuindo aos titulares e seus respectivos procuradores as operações realizadas por cada conta.

Isso significa que o Fisco consegue cruzar as receitas declaradas pelas empresas com os valores creditados em contas bancárias ou recebidos via cartão de crédito/débito, verificando se os recursos têm origem comprovada por meio de documentação hábil e idônea.

3 - Inconsistências no Registro de Inventário

Inconsistências no inventário são um prato cheio para a fiscalização que, com base nas informações declaradas nos arquivos da EFD ICMS/IPI e nas notas fiscais eletrônicas de emissão própria e de terceiros, consegue realizar o levantamento quantitativo e financeiro das mercadorias movimentadas pela empresa no período.

Problemas relacionados ao fluxo de entradas e saídas de mercadorias, como omissões de entrada, omissões de saída, itens com saldo negativo ou divergências entre saldos declarados e saldos apurados, podem gerar penalidades altíssimas e afetar a saúde financeira da empresa.

4 - Erros na apuração dos tributos

Apurar tributos é o processo de calcular e recolher corretamente todos os impostos, taxas e contribuições devidas, conforme o regime de tributação da organização Lucro Real, Lucro Presumido ou Simples Nacional.

Ocorre que o sistema tributário nacional é extremamente complexo e repleto de detalhes, fazendo com que os departamentos fiscais cometam falhas frequentes, como deixar de aproveitar créditos tributários ou aproveitá-los indevidamente, aplicando alíquotas e bases de cálculo equivocadas ou utilizar classificações fiscais e legislações desatualizadas.

5 - Declarações acessórias inconsistentes

Raramente, o Fisco autua as empresas pelo que elas escondem. Via de regra, a fiscalização é feita de maneira eletrônica e é despertada pelo que as empresas declaram.

O Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) é um projeto nacional que compartilha informações nos

âmbitos federal, estadual e municipal, criando uma base de dados sem precedentes, que permite a análise e o cruzamento das informações contábeis e fiscais em tempo real.

Frente a tamanha exposição, qualquer erro cometido por uma empresa, seja intencional ou não, oferece o risco de autuações por parte das autoridades fiscais. O cuidado com as obrigações acessórias é fundamental, e só uma perfeita superposição de dados e de números pode dar a segurança de estar agindo com absoluta coerência.

Muitas empresas que enfrentam dificuldades de caixa ainda optam por financiar suas operações sonhando tributos, postergando obrigações tributárias ou realizando planejamentos tributários que envolvem riscos elevados.

Ocorre que, nos dias de hoje, estas medidas não resolvem os problemas, principalmente diante de todo o arsenal montado pelo governo para fiscalizar. Ou seja, de um lado há empresários que insistem em gerir de forma amadora seus negócios, e do outro o Fisco, cada vez mais profissional e informatizado, preparado para autuar. É uma luta desigual, e não é difícil deduzir como esta história termina.

Estar em conformidade com as normas contábeis e fiscais é essencial para um crescimento sólido e seguro. Todo um planejamento pode ser jogado por terra com a chegada de uma autuação fiscal inesperada.

Para certificar que os processos internos estão de acordo com as exigências legais, é preciso contar com o apoio de ferramentas de auditoria digital, que minimizem as chances de erros na esfera tributária.

Para isso, utilizar ferramentas tecnológicas é, além de uma necessidade, uma decisão estratégica. As empresas que não se prepararem para isso poderão comprometer de maneira decisiva seus negócios, afinal, convivemos com uma enorme carga tributária, que impacta decisivamente no orçamento de qualquer organização.

Falhas fiscais geram grandes impactos financeiros, e podem comprometer o negócio como um todo.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



Cadastro

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

Empresa que contrata MEI, deve efetuar o recolhimento de 20% a título de INSS?

A empresa contratante recolherá os 20% da Contribuição Previdenciária Patronal (CPP) sobre os serviços do MEI, mas somente se o serviço prestado for de hidráulica, eletricidade, pintura, alvenaria, carpintaria e de manutenção ou reparo de veículos. (§ 1º do art. 201 da IN nº. 971, de 2009 (alterada pela IN nº. 1.589, de 2015 que revogou a IN nº. 1453).

Art. 201. A empresa contratante de serviços executados por intermédio do MEI mantém, em relação a esta contratação, a obrigatoriedade de recolhimento da contribuição a que se referem o inciso III e o § 5º do art. 72, bem como o cumprimento das obrigações acessórias relativas à contratação de contribuinte individual.

§ 1º Nos termos do § 1º do art. 18-B da Lei Complementar nº 123, de 2006, aplica-se o disposto neste artigo exclusivamente em relação ao MEI que for contratado para prestar serviços de hidráulica, eletricidade, pintura, alvenaria, carpintaria e de manutenção ou reparo de veículos. (Redação dada pelo(a) Instrução Normativa RFB nº 1589, de 05 de novembro de 2015)

§ 2º A obrigação da empresa de reter a contribuição do segurado contribuinte individual a seu serviço, descontando-a da respectiva remuneração, e a recolher na forma do art. 4º da Lei nº 10.666, de 8 de maio de 2003, não se aplica a este artigo. (Incluído(a) pelo(a) Instrução Normativa RFB nº 1027, de 22 de abril de 2010)

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica em relação aos demais serviços prestados por intermédio do MEI. (Incluído(a) pelo(a) Instrução Normativa RFB nº 1589, de 05 de novembro de 2015).

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.

Já a contribuição previdenciária, por sua vez, é um dever do empregado.

Assim, ele deve contribuir sobre o valor total do mês de acordo com as suas convocações, de modo a pagar sua parte da Previdência Social caso deseje se aposentar com o salário mínimo.

INATIVIDADE DO FUNCIONÁRIO INTERMITENTE

Entre um serviço prestado e outro, o trabalhador deve ficar ausente da empresa durante um intervalo.

Esta, por sua vez, mantém-se desobrigada de pagar qualquer tipo de remuneração referente a esse período inativo.

Contudo, nesse meio-tempo o empregado fica disponível para ser convocado por outros empregadores.

É essencial esclarecer as dimensões desses períodos de pausa, que no caso do trabalho intermitente não são exatas e podem ser compostas por meses, dias ou horas, seja qual for o tipo de ação desenvolvida pela empresa ou funcionário.

Assim, não há previsão legal que responda à questão com exatidão.

Por isso, cabe à empresa ter jogo de cintura e coerência ao gerir os períodos de pausa do seu colaborador, de modo a não impor jornadas regulares que definam atividade não intermitente.

CONVOCAÇÃO NO CONTRATO INTERMITENTE

A convocação para a prestação de serviços deve ser feita com, no mínimo, três dias de antecedência pelo empregador, e a partir de qualquer meio de comunicação eficaz.

O empregado, por sua vez, tem até um dia para responder à convocação.

Caso haja recusa para a prestação de serviços, a empresa não pode classificar a ação como ato de insubordinação, pois é direito do empregado decidir sobre a convocação de acordo com seus critérios particulares.

Contudo, a situação muda quando, após a confirmação da convocação, uma das partes desiste de seguir com a prestação de serviços.

O texto da Reforma estabelece a cobrança de multa de metade do valor previamente acordado caso não haja comprovação de justo motivo para a desistência.

O prazo de ressarcimento é de até 30 dias para o lado lesado.

PAGAMENTO DO SALÁRIO NO CONTRATO INTERMITENTE

O empregador deve fazer o pagamento logo após o período de serviços prestados. Ele deve conter as seguintes verbas:

- Valor da remuneração;
- Férias com adicional de 1/3;
- Proporcional do DSR e do 13º salário;
- Adicionais legais (hora extra, adicional noturno

etc).

O intermitente ganha o valor proporcional às jornadas realizadas relativas ao período de convocação.

Ou seja, o cálculo dos seus rendimentos é feito com base nas horas trabalhadas, de acordo com as convocações atendidas.

Junto ao pagamento, um comprovante deve compilar todas as verbas e os possíveis adicionais ou descontos aplicados.

Mas atenção: não inclua cálculos dos períodos de inatividade no pagamento.

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

A rescisão do contrato sem motivos de justa causa é calculada a partir da média dos últimos 12 meses de trabalho, conforme o previsto no artigo 5º da Portaria nº 349/2018 do Ministério do Trabalho.

Caso o contrato tenha durado menos de um ano, deve-se calcular a média pela sua vigência.

Nos casos de rescisão por justa causa, o trabalhador perde o direito de receber as verbas rescisórias, como por exemplo o 13º salário e a multa do FGTS.

Por fim, em ambos os tipos de rescisões ainda deve existir a formalização por parte do empregador no eSocial.

O TRABALHADOR INTERMITENTE PRECISA ESTAR CADASTRADO NO ESOCIAL?

A convocação do intermitente é informada no eSocial, no evento S-2260 - Convocação para Trabalho Intermitente, conforme Manual de Orientação do eSocial, versão 2.4 de Março de 2018, que deve ser enviada antes do início da prestação de serviços para a qual o empregado está sendo convocado.

Para informar o evento S-2260 o empregado com contrato intermitente deve ter sido informado no evento de admissão S-2200 - Cadastramento Inicial e Admissão/Ingresso de Trabalhador, com código de categoria "111 - Empregado com contrato de trabalho intermitente".

No evento S-2200 ainda constará a informação do cargo e da função para a qual o empregado com contrato de trabalho intermitente fora contratado. O que significa que a convocação do empregado será para a ocupação contratada.

QUAIS SÃO AS VANTAGENS EM ADMITIR NESSE MODELO DE CONTRATO?

Agora você já sabe quais são os pontos que fizeram com que o trabalho intermitente crescesse tanto em tão pouco tempo.

Por isso, que tal uma relação no estilo "direto ao ponto" com os principais benefícios que comprovam sua eficácia?

EMPREGADOR: CONVOCA DE ACORDO COM SUA PRETENSÃO

O trabalho intermitente permite que o empregador convoque e pague pelas atividades apenas de acordo com suas necessidades

Como não há escala definida ou garantida com frequência, o gasto com a folha de pagamento só acontece quando há demanda e, por isso, convocação.

Assim, não é preciso manter os gastos em tempos de baixa atividade.

EMPREGADO: ACEITA DE ACORDO COM SEU TEMPO

Para o funcionário, o contrato é atraente pois é ele próprio quem monta sua escala de trabalho.

Desse jeito, tem a opção de aceitar ou não as convocações, de modo a conquistar certa liberdade para gerir seu tempo.

Somando-se a isso, seus direitos também são assegurados, o que não ocorre no trabalho informal, o "bico".

Assim, salário, férias com acréscimo de um terço, 13º, DSR, adicionais legais, FGTS e férias estão garantidos!

FLEXIBILIDADE

O trabalho intermitente é quase como aquela relação do mundo da Biologia, o mutualismo, já que beneficia ambos os envolvidos.

Além disso, agora a criação de novas vagas de trabalho formais para a sociedade também é possível!

Lembra que 50% das novas vagas em 2020 estavam sob esse regime? Pois é! A flexibilidade, assim como o funcionário, pode ser convocada a qualquer hora.

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 SUJEITAS A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

Expediente

Este informativo é uma publicação mensal de: Absoluta Contabilidade, CRC/PE-000521/O. 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. 01004

