



Av. São Luiz, 86, 12º Andar, Centro, São Paulo, SP, CEP: 01046-000, Brasil
São Paulo - (55 11) Fone: 3215-8600 • Fax: 3215-8609 • Voip: 3524-8502
Rio de Janeiro - (55 21) 3002-0408 • New York - (1 646) 205-1247
www.attend.com.br • attend@attend.com.br

Conceito Home Office

Cada vez se ganha mais força no mercado de trabalho o perfil de profissionais que exercem suas atividades de maneira móvel (fora do escritório). Atualmente cerca de 30% dos trabalhadores no Brasil ocupam esse novo formato na realização de seus serviços.

São inúmeros os benefícios desse novo conceito de trabalho home office. Na visão do trabalhador podemos citar, por exemplo, a criação de uma agenda mais flexível de horários, despreocupação com o trânsito para se locomover, estar mais presente no ambiente familiar, etc. Para empresa, há as vantagens de utilizá-lo como meio de motivação aos seus profissionais e alinhado a isso, é possível reduzir custos com estações de trabalho físicos, transporte, telefonia, etc. Importante haver disciplina para ambos atingirem o sucesso.

As companhias que adotam essa metodologia, têm procurado repensar os métodos de acompanhamento e mensuração dos trabalhos realizados pela sua equipe, dando prioridade para implantação de planos de metas e objetivos. Dessa forma, conscientiza-se o colaborador com a responsabilidade do atingimento do plano, ao invés de se preocupar em como, quando e aonde irá executar as tarefas.

Através de algumas ferramentas tecnológicas como conexões VPN's que seguem padrões de segurança definidos pela área de TI, provendo acesso seguro e restrito à Intranet e arquivos da empresa; Internet sem

fibro 3-G; bem como a utilização de VOIP, Skype e outros, viabilizam a execução dos trabalhos em qualquer local e permite a integração do funcionário com o cliente e com a empresa. Sendo assim, esse profissional consegue produzir fora do local de trabalho com a mesma qualidade, como se estivesse alocado em sua estação de trabalho físico.

No final de 2011 a Presidente Dilma Rousseff publicou a Lei nº 12.551 que alterou o artigo 6º da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, que trouxe aspectos sobre o tema abordado nesta matéria. Especialistas entendem que a Lei já é um grande avanço visto tratar-se de uma tendência, mas por outro lado, a lei ainda é vaga e superficial, pois não aborda com clareza alguns itens laborais, como, por exemplo, a respeito de como proceder com o controle de horário de trabalho.

Empresas estão buscando reduzir riscos de demandas trabalhistas por horas extras, através de algumas medidas de segurança, como a configuração de seus softwares para cômputo do horário de trabalho à medida que o colaborador acessa remotamente a Intranet da companhia. Outras configuram seus sistemas, para que ele esteja em funcionamento apenas durante a jornada diária de trabalho e, fora desses horários, automaticamente o sistema não autoriza acessos remotos. Outra medida de segurança é permitir que apenas profissionais que ocupam cargos de confiança como diretores, gerentes e gestores

realizem esse método de trabalho remoto, visto que essa categoria de trabalhador não está vinculada as regras de horário de trabalho e consequentemente horas extras.

Cabe frisar que toda relação laboral há riscos, independente se os profissionais trabalham na sede da companhia ou fora, todavia eles precisam ser mensurados e tratados, a fim de trazer a maior segurança possível às empresas. De toda forma, entendemos que esse conceito vale a pena ser implantado, desde que a atividade viabilize essa flexibilidade, em virtude das diversas vantagens apresentadas pelas empresas e funcionários que estão experimentando essa nova metodologia.

Dilma Rodrigues - Diretora de RH e Projetos



“São inúmeros os benefícios desse novo conceito de trabalho home office. Na visão do trabalhador podemos citar, por exemplo, a criação de uma agenda mais flexível de horários, despreocupação com o trânsito para se locomover, estar mais presente no ambiente familiar, etc. Para empresa, há as vantagens de utilizá-lo como meio de motivação aos seus profissionais e alinhado a isso, é possível reduzir custos com estações de trabalho físicos, transporte, telefonia, etc. Importante haver disciplina para ambos atingirem o sucesso.”

Fim da guerra

Travada entre Estados com consequências negativas para a indústria nacional, a “guerra dos portos” teve sua munição drasticamente reduzida com a unificação de alíquota interestadual do Imposto sobre a Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS). Apesar de eficiente, a medida criou uma nova obrigação acessória que deve onerar as empresas.

Para acabar com a batalha de incentivos tributários estaduais – muitos irregulares – criados para atrair a entrada de importados, o Conselho Nacional de Política Fazendária (Confaz) firmou convênio determinando a padronização do ICMS das operações interestaduais com produtos que contenham mais de 40% de conteúdo importado em 4%.

A medida visa preservar a competitividade dos produtos nacionais por evitar a adoção de

estratégias que promoviam o ingresso dos importados com redução de preço e gerava perda de arrecadação conjunta dos Estados.

A avaliação de especialistas é que, agora, a margem é insuficiente para cobrir os custos com a logística equivocada da operação.

Competitividade prejudicada

Para atrair a entrada de produtos de outros países, alguns Estados ofereciam vantagens para as empresas importadoras, fazendo com que as mercadorias fossem desembaraçadas por seus portos.

Ingressando sem ICMS, a mercadoria era então enviada para outros Estados com a tarifa interestadual – geralmente de 12% – mas gerando créditos e tomando o valor de tributo sensivelmente menor do que o do produto nacional.

Ainda que muitos dos benefícios fossem contestados pelos

Estados prejudicados, o julgamento das ações demorava, as facilidades eram revogadas pouco antes de serem julgadas para não haver punições e voltavam a ser editadas logo após o fim do processo.

Há quem defenda a extensão da alíquota unificada em 4% às demais transações, a fim de também coibir a guerra fiscal entre os Estados.

Mais burocracia, mais custo

Se atingiu o principal objetivo, a fórmula adotada está sendo contestada por entidades como a Federação das Indústrias de São Paulo (Fiesp), por ter criado nova obrigação acessória. A ressalva se refere à Ficha de Conteúdo Importado (FCI), obrigatória para operações com bens ou mercadorias importados que tenham sido submetidos a processo de industrialização.

O documento, entre outras informações, deve conter códigos de classificação específicos e valores da parcela importada do exterior, do total da saída interestadual e do conteúdo de importação, acompanhando a mercadoria em todas as etapas da cadeia produtiva.

Uma empresa com cadeia produtiva que envolva cinco segmentos, por exemplo, deverá somar os índices das fichas de todos os fornecedores para saber se atinge a meta de nacionalização, exigindo a implantação de um sistema de controle completo, o que onera os custos da empresa com TI, controles, treinamento, etc.

Se a alíquota fosse unificada para as operações interestaduais em geral, a ficha não seria necessária.

Desarmamento

A unificação da alíquota vale para operações interestaduais de bens e mercadorias importados do exterior que, após o desembaraço aduaneiro, não tenham sido submetidos a processo de industrialização ou, se submetidos a qualquer processo de transformação, beneficiamento, montagem, acondicionamento, reacondicionamento, renovação ou recondicionamento, resultem em mercadorias ou bens com mais de 40% de conteúdo importado.

A regra não se aplica a produtos sem similar nacional, nem para operações com mercadorias que usufruam de isenção legal e de benefício fiscal que resultar em carga tributária menor que 4% em 31 de dezembro de 2012.

Assim, entre as isenções mantidas, estão as referentes a produtos de hortifrutí, veículos para portador de paraplegia, alguns medicamentos, equipamentos de energia solar ou eólica, locomotivas e embarcações, etc.

Para calcular o conteúdo de importação é preciso dividir o valor da parcela importada do exterior pelo valor total da operação de saída interestadual da mercadoria ou bem submetido ao processo de industrialização.

Cobrança sem dano

Cresce na Justiça do Trabalho o número de ações requerendo dano ou assédio moral devido à cobrança de metas por parte dos empregadores. A demanda, contudo, nem sempre terá sucesso, já que a simples exigência de desempenho não configura irregularidade.

O aumento das ações está relacionado, entre outros fatores, à adoção de práticas de incentivo à produtividade que podem resultar em excessiva pressão sobre os funcionários. Para que se configure dano ou assédio, porém, é preciso comprovar que houve cobrança vexatória ou exacerbada, garantem os especialistas.

Vale lembrar que, diferentemente do dano, o assédio moral se caracteriza por reiteradas ocorrências de atos danosos.

Cobrança vexatória

Não é toda cobrança que gera assédio ou dano moral, mas sim o exagero, a repetição de atos que constroem o empregado. São os limites essenciais do bom senso que delimitam o que é profissional e aceitável do que é dano.

Os excessos podem, sim, resultar em ganho de causa do empregado e gerar indenizações: são formas de cobrança que violem a honra e a privacidade, colocando o empregado em situação constrangedora perante o mercado e os colegas; cobranças realizadas de forma ofensiva, por ameaças ou que visem objetivos inalcançáveis.

Brincadeiras humilhantes que indiquem punições e exposição, como fazer o empregado passar por baixo da mesa, usar um chapéu específico ou nariz de palhaço, e ofensas pessoais são exemplos de práticas que, notadamente,

configuram assédio ou dano por serem incompatíveis com a dignidade do trabalhador.

Bom senso

Estabelecer objetivos e prazos inatingíveis ou ameaçar o emprego, condicionando a permanência na empresa ao cumprimento da meta, também caracteriza dano ou assédio. A ameaça do emprego é um típico caso de assédio moral porque o alcance do resultado não depende exclusivamente da performance do empregado, mas também de outras variantes. Assim, o empregador não pode estabelecer previamente esta punição.

Por outro lado, a decisão de manutenção do emprego é direito da empresa. O que não pode ocorrer é a dispensa condicionada ao resultado.

Usar da ameaça como estratégia de melhoria de desempenho, além de ser juridicamente contestável, também não condiz com prática correta de gestão de pessoas. Ameaças e metas inatingíveis, ao contrário de estimular a participação, tendem a desmotivar o empregado. Mais produtivo, recomendam os especialistas, é oferecer premiações para alavancar os resultados.

Punição e efeito pedagógico

As decisões do judiciário têm sido baseadas na razoabilidade – conceito que envolve bom senso e proporcionalidade. A sentença depende da existência de um conjunto probatório consistente e cabe ao empregado que alega ter sido prejudicado provar a ocorrência do abuso. Daí que, embora inúmeras ações aleguem

dano ou assédio moral, poucas são comprovadas satisfatoriamente.

As indenizações fixadas para esses casos podem variar bastante, já que consideram a gravidade e a eficiência do efeito pedagógico, ou seja, a pena deve evitar a reincidência. Também é levada em conta a necessidade de não gerar um ganho excessivo para o autor da ação.

Se o ato envolver crime – como calúnia e difamação – o juiz deverá informar o Ministério Público para tomada de ações cabíveis em outra esfera que não a trabalhista.

Política de prevenção

Para manter um ambiente de trabalho físico e psicologicamente saudável, propício para uma boa convivência humana e ainda evitar a propagação de cobranças excessivas ou assédio de líderes a outros empregados, a empresa deve adotar uma política adequada.

Recomenda-se que as cobranças por performance ocorram sempre de forma privada e visando exclusivamente a avaliação do desempenho, de forma objetiva. Promover o treinamento de lideranças e subordinados, conscientizando-os dos limites, e implantar um código de ética são outras ações preventivas eficientes. Pode-se, ainda, criar um canal de comunicação por meio do qual o empregado possa se manifestar caso se sinta vítima de constrangimento ou pressão demasiada.

Na implantação de programas e condutas, é aconselhável a consultoria de profissional da área de direito para avaliar as possíveis implicações jurídicas.

Calendário de Obrigações

Março'13

Dia ⁽¹⁾	Obrigações
06	Salários – Fev.'13 ⁽²⁾
07	Caged – Fev.'13 Dacon – Lucro Real – Jan.'13 FGTS – Fev.'13
08	GPS – Envio ao sindicato ⁽³⁾ Relação Anual de Informações Sociais (Rais) – Ano-base 2012
14	EFD-Contribuições – Contribuição Previdenciária sobre a Receita – Jan.'13 EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Jan.'13
15	Cofins/CSLL/PIS fonte – 2ª quinzena Fev.'13 Previdência Social – Contribuinte individual ⁽⁴⁾ – Fev.'13
20	Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Fev.'13 IRRF – Fev.'13 Paes – Previdência Social Paex (Refis 3) – Previdência Social PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Fev.'13 Previdência Social – Fev.'13 Simples – Fev.'13
21	DCTF – Jan.'13
25	Cofins – Fev.'13 IPI – Fev.'13 PIS – Fev.'13
28	Cofins/CSLL/PIS fonte – 1ª quinzena Mar.'13 CSLL – Fev.'13 CSLL – Trimestral – 3ª cota Declaração de Informações Socioeconômicas e Fiscais (Defis, substitui a DASN) – Ano-base 2012 Declaração de Serviços Médicos (Dmed) – Ano-base 2012 Declaração Simplificada de Pessoas Jurídicas (DSPJ) – Inativas – Ano-base 2012 IRPF – Alienação de bens ou direitos – Fev.'13 IRPF – Carnê leão – Fev.'13 IRPF – Renda variável – Fev.'13 IRPJ – Fev.'13 IRPJ – Lucro inflacionário – Fev.'13 IRPJ – Renda variável – Fev.'13 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Fev.'13 IRPJ – Trimestral – 3ª cota Paes – RFB Paex (Refis 3) – RFB Parcelamento da Lei nº 11.941/09 – Mar.'13 Parc. para ingresso no Simples Nacional 2007 – Mar.'13 Parc. para ingresso no Simples Nacional 2009 – Mar.'13 Refis – Fev.'13

Abril'13

Dia ⁽¹⁾	Obrigações
05	Caged – Mar.'13 Dacon – Lucro Real – Fev.'13 FGTS – Mar.'13 Salários – Mar.'13 ⁽²⁾
10	GPS – Envio ao sindicato ⁽³⁾
12	EFD-Contribuições – Contribuição Previdenciária sobre a Receita – Fev.'13 EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Fev.'13
15	Cofins/CSLL/PIS fonte – 2ª quinzena Mar.'13 Previdência Social – Contribuinte individual ⁽⁴⁾ – Mar.'13
19	Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Mar.'13 DCTF – Fev.'13 IRRF – Mar.'13 Paes – Previdência Social Paex (Refis 3) – Previdência Social PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Mar.'13 Previdência Social – Mar.'13
22	Simples – Mar.'13
25	Cofins – Mar.'13 IPI – Mar.'13 PIS – Mar.'13
30	Cofins/CSLL/PIS fonte – 1ª quinzena Abr.'13 Contribuição sindical – 2013 CSLL – Mar.'13 CSLL – Trimestral – 1ª cota ou única Declaração de Imposto de Renda da Pessoa Física – Ano-base 2012 IRPF – Alienação de bens ou direitos – Mar.'13 IRPF – Carnê leão – Mar.'13 IRPF – Renda variável – Mar.'13 IRPJ – Lucro inflacionário – Mar.'13 IRPJ – Mar.'13 IRPJ – Renda variável – Mar.'13 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Mar.'13 IRPJ – Trimestral – 1ª cota ou única Paes – RFB Paex (Refis 3) – RFB Parcelamento da Lei nº 11.941/09 – Abr.'13 Parcelamento para ingresso no Simples Nacional 2007 – Abr.'13 Parcelamento para ingresso no Simples Nacional 2009 – Abr.'13 Refis – Mar.'13

(1) Estas datas **não** consideram os feriados estaduais e municipais. (2) Exceto se outra data for especificada em Convenção Coletiva de Trabalho. (3) A lei nº 11.933/09 ampliou, do dia 10 para o dia 20, o prazo para recolhimento da contribuição previdenciária das empresas. Apesar disso, o Decreto nº 3.048, que determina o envio de cópia da GPS ao sindicato até o dia 10 (art. 225, V), não foi alterado. (4) Contribuinte facultativo, empregado doméstico, autônomo sem prestação de serviços para empresas.

Tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso (a partir de Jan.'13)

Faixas salariais (R\$)	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)
até 1.247,70	8,00
de 1.247,71 até 2.079,50	9,00
de 2.079,51 até 4.159,00	11,00

Imposto de Renda (a partir de Jan.'13)

Rendimentos (R\$)	Alíquota (%)	Deduzir (R\$)
Até 1.710,78	–	–
De 1.710,79 até 2.563,91	7,5	128,31
De 2.563,92 até 3.418,59	15,0	320,60
De 3.418,60 até 4.271,59	22,5	577,00
Acima de 4.271,59	27,5	790,58

DEDUÇÕES: 1) R\$ 171,97 por dependente; 2) R\$ 1.710,78 por aposentadoria ou pensão a quem já completou 65 anos; 3) pensão alimentícia; 4) valor de contribuição para o mês, à Previdência Social; e 5) contribuições para a previdência privada e Fapi pagas pelo contribuinte.

Outros indicadores

Ufir (extinta em dez.'00)	1,0641	
Salário Mínimo.....	678,00	
Teto INSS	4.159,00	
Salário-família	até 646,55.....	33,16
	de 646,56 até 971,78.....	23,36

Nosso Informativo

Publicação bimestral da **Quarup Editorial** em parceria com empresas contábeis, tem por objetivo assessorar o empresário com informações de caráter administrativo.



Rua Manuel Ribeiro, 167 • Santo André • SP • 09172-730
Tel.: (11) 4972-5069
www.quarupeditorial.com.br • quarup@quarupeditorial.com.br

Editor: Fernando A. Dias Marin • **Diretora Comercial:** Raquel B. Ferraz

Fechamento desta edição: 31/01/13

Consulte seu prestador de serviços contábeis sobre eventuais alterações nas informações constantes deste informativo divulgadas após esta data.