

Julho e Agosto de 2022

## Norma flexibiliza regras para trabalho híbrido e remoto

Publicada em março, a [MP nº 1.108/22](#) alterou trechos da [Consolidação das Leis do Trabalho](#) (CLT) relacionados ao teletrabalho, modalidade que ganhou relevância durante o enfrentamento à pandemia da Covid-19. O texto regulamenta algumas das principais questões relacionadas à modalidade. Entre as mudanças, seis são mais importantes:

- teletrabalho está configurado mesmo quando não há preponderância do sistema remoto, abrangendo, assim, os regimes híbridos e flexíveis;
- contrato de teletrabalho pode ser baseado em produção ou tarefa, caso em que não se aplica o controle de horário;
- autorização para contratação de estagiários e aprendizes no regime de teletrabalho;
- aplicação, aos empregados em regime de teletrabalho, da legislação local, bem como de convenções e acordos coletivos relativos à base territorial do estabelecimento em que estão lotados;
- empregado admitido no Brasil que optar pela realização do teletrabalho fora do País permanece amparado pela legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na [Lei nº 7.064/82](#) e salvo manifestação em contrário estipulada entre as partes;

- pessoas com deficiência e empregados com filhos (ou guarda judicial de criança) até quatro anos devem ser priorizados na alocação em vagas para atividades desenvolvidas em teletrabalho.

### O que é considerado teletrabalho?

A MP alterou o próprio conceito de teletrabalho, que não precisa mais ser realizado preponderantemente fora das dependências da empresa, como previsto na reforma trabalhista. Agora, o comparecimento, ainda que habitual, não descaracteriza o teletrabalho.

### Quais são os cuidados em relação ao controle de jornada e produção?

A MP criou dois regimes de teletrabalho: um de jornada e um de produção. Na prática, as empresas podem optar por celebrar contratos baseados no controle de horário (jornada) ou de produtividade (por produção ou tarefa).

Até a publicação da MP, o controle de horário não se aplicava ao teletrabalho, mas passa a ser exigido agora em todos os casos que não envolvem a contratação por tarefa ou produtividade. Com isso, se as novas regras forem convertidas em lei,



## O que pode acontecer com a MP?

A MP já está produzindo efeitos, entretanto, precisa ser convertida em lei no prazo de 180 dias, contados a partir da data de sua publicação. O texto, portanto, ainda vai ser analisado por deputados e senadores. Nesse sentido, o conteúdo pode ser aprovado, vetado ou alterado. Caso não haja manifestação do Congresso Nacional até o término do prazo, a MP perderá a validade. É importante que as empresas estejam atentas a possíveis mudanças.

## Como as empresas devem agir?

Com a publicação da MP, o trabalho remoto, mesmo quando realizado de maneira parcial, como no sistema híbrido, enquadra-se na classificação do teletrabalho. Dessa forma, as empresas já estão sujeitas às regras e formalidades previstas na CLT para esse tipo de regime.

Para a adequação, convém que as empresas contem com apoio jurídico especializado na área trabalhista para avaliar a sua realidade, considerando as alterações promovidas pela MP e suas relações com outros pontos da CLT e com entendimentos firmados pelo Tribunal Superior do Trabalho.

A flexibilização trazida pela MP pode ser aproveitada pelas empresas para fazerem uma reestruturação produtiva, identificando o que é ou não viável a partir da própria experiência durante a pandemia. Isso pode, certamente, contribuir para melhorar o desempenho da organização, mas sem perder de vista que, para além dos resultados lucrativos, é preciso pensar no fator humano.

as empresas precisarão buscar sistemas de marcação de ponto eletrônico que possam ser utilizados remotamente pelos empregados, assim como precisarão adotar providências diversas para implementação do controle das horas trabalhadas e gerenciamento da nova condição.

A questão entre jornada e produtividade é um dos pontos mais sensíveis, porque impacta uma série de situações que envolvem as relações de trabalho, como pagamento de horas extraordinárias ou adicionais, a sobrecarga dos trabalhadores e o direito à desconexão, por exemplo. Nesse sentido, o controle de jornada é uma via de mão dupla que serve para o empregador poder controlar a atividade produtiva do empregado e, também, para evitar uma carga excessiva de trabalho que o leve à exaustão.

O mesmo cuidado com possíveis excessos que prejudiquem o bem-estar do trabalhador deve ser observado na contratação por produtividade.

# Métricas: o segredo para o sucesso nos canais digitais

O marketing digital consegue entregar aos gestores uma série de informações que podem ser usadas estrategicamente para tornar as campanhas ainda mais efetivas. Essa é uma etapa indispensável para validar todas as ações realizadas nos novos canais de relacionamento com o público.

A noção de sucesso das ações online é muito específica para cada empresa: pode ser uma taxa de visualizações de vídeo, os cliques em um *link* ou o aumento das vendas, por exemplo. Tudo deve ser baseado num objetivo de marketing. As métricas são indicadores que vão demonstrar se aquelas ações conseguiram alcançar essa meta ou não. Isso significa que não adianta abrir os painéis de indicadores e sair tirando conclusões a partir de métricas soltas: no ato de planejar o objetivo de marketing já se deve definir quais indicadores-chave dirão se ele foi atingido.

Por haver uma quantidade imensa de índices passíveis de serem analisados, é preciso saber filtrar o que realmente importa. Entre os mais frequentemente observados, há uma predileção nas redes sociais pelas chamadas “métricas de vaidade”: número de curtidas, seguidores, compartilhamento e outras formas de interação com o público. Apesar de muito visadas, sozinhas, elas não dizem nada e, portanto, têm de ser consideradas em conjunto com outros dados.

Também é importante analisar se o perfil na rede social consegue alcançar todos os seus seguidores com os conteúdos. As métricas combinadas ajudam nesse sentido: você tem mil seguidores, mas quantos delas são alcançados por suas

postagens? Se o número foi baixo, o problema não está em ter poucos seguidores e, sim, em ter pouco alcance. Nesse caso, gastar energia para trazer mais seguidores seria só errar para mais gente.

## Tudo é mensurável

Os indicadores, portanto, têm de ser analisados e comparados de acordo com o contexto. Cada métrica é específica e deve estar associada a um plano com objetivos bem definidos. Um exemplo de construção desse planejamento é o funil de conversão, que considera o processo de tomada de decisão do consumidor até a compra do produto ou serviço: para cada fase do funil existem ações de marketing adequadas a serem executadas.

Como *likes* não pagam conta, um bom indicador é o de conversão, que pode ser entendida como a principal ação buscada com a estratégia de marketing (como a realização de uma compra). Além desse, existem outros objetivos clássicos que despertam o interesse das empresas, como os que se voltam à gestão da marca e o conhecimento da marca (*branding*).

No entanto, para gerar resultado, o marketing digital precisa estar conectado ao negócio como um todo. Uma medida muito simples, como a de perguntar ao cliente de que maneira ele conheceu a empresa, já vai revelar se ele foi atraído pela rede social, por um anúncio online ou pela indicação de um conhecido. Portanto, é fundamental identificar a conexão entre as estratégias desenvolvidas e como elas se conectam com diferentes canais de relacionamento para, então, compreender os resultados alcançados.



# Sucessão familiar:

## quando e como iniciar a transição

Cerca de 90% das empresas do País são familiares, segundo dados apurados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Independentemente do porte ou do segmento, todas enfrentam o desafio da sucessão, um processo-chave para determinar o futuro do negócio.

A transição é complexa, pois envolve tanto fatores psicológicos e emocionais, como o relacionamento entre membros da família, quanto gerenciais, a exemplo das diferentes esferas na tomada de decisão. Por isso, nem todas vencem essa etapa. Pesquisas apontam que apenas 30% das empresas familiares sobrevivem à transição entre a primeira e a segunda geração, percentual que cai para 5% na passagem para a terceira geração. Relativo à média global, o dado serve de parâmetro para a realidade brasileira, mas as taxas de sobrevivência podem ser significativamente maiores em países mais desenvolvidos.

Há várias explicações para esses números, como os aspectos pessoais do fundador (ou de quem vai ser sucedido) e do sucessor. No primeiro caso, surgem o medo da aposentadoria ou da morte e os sentimentos de perda do poder e de inutilidade. A pessoa que vai suceder, dependendo de como foi criada e mesmo de percepções subjetivas (como ver os pais frequentemente reclamando do negócio quando criança) pode manifestar falta de autoconfiança, de interesse e de comprometimento.

Outros pontos que podem dificultar a sucessão são os conflitos geracionais e familiares. Além disso, estudos técnicos indicam que, a cada geração, o grau de empreendedorismo dentro da organização diminui.

### Quando e como

A questão central é planejar a sucessão para que seja mais fácil lidar com todos os elementos que influenciam a transição. Esse planejamento deve começar com bastante antecedência e o momento preciso da sucessão precisa ser cuidadosamente avaliado.

De forma prática, pensar na sucessão é projetar o futuro da empresa. Por isso, o tema deve estar presente nos planos estratégicos desde o momento da fundação de um negócio familiar. A demora em lidar com esse assunto pode representar prejuízos até mesmo na preparação dos sucessores.

Assim, por exemplo, os pais não devem retardar o envolvimento dos filhos com a empresa para priorizar sua formação educacional, pois impedi-los de ter contato com o dia a dia da organização desde cedo priva-os de se envolverem afetivamente com o negócio da família. Não se trata, claro, de colocar crianças para trabalhar ou de delegar grandes responsabilidades a jovens que ainda não foram devidamente preparados para isso, mas de criar conexões. Essa participação permite que os sucessores vejam tanto o que a empresa tem de bom quanto as suas dificuldades.

O primeiro passo nessa jornada é definir o posicionamento familiar em relação à empresa. Seria uma espécie de pacto ou protocolo para orientar decisões sobre a organização, que pode começar com o básico: qual é a visão, a missão, o propósito dessa família e quais são os códigos de conduta ou valores que pretende preservar. Também importante para a sustentabilidade do negócio é a formação de um conselho familiar e de sócios para discutir, periodicamente, o futuro da empresa.

## Julho'22

Dia <sup>(1)</sup>	Obrigações
06	Salários - Jun.'22 <sup>(2)</sup>
07	FGTS - Jun.'22 Simples Doméstico - Jun.'22
08	GPS - Envio ao sindicato <sup>(3)</sup>
14	EFD-Contribuições - PIS/Cofins - Mai.'22
15	DCTFWeb - Jun.'22 EFD-Reinf - Jun.'22 eSocial - Jun.'22 Previdência Social - Contribuinte individual <sup>(4)</sup> - Jun.'22
20	Cofins/CSLL/PIS fonte - Jun.'22 Cofins - Entidades financeiras e equiparadas - Jun.'22 IRRF - Jun.'22 PIS - Entidades financeiras e equiparadas - Jun.'22 Previdência Social - Jun.'22 Simples - Jun.'22
21	DCTF - Mai.'22
25	Cofins - Jun.'22 IPI - Jun.'22 PIS - Jun.'22
28	DeSTDA - Jun.'22
29	Contribuição sindical facultativa <sup>(5 e 6)</sup> CSLL - Jun.'22 CSLL - Trimestral - 1ª cota ou única Declaração de Operações Liquidadas com Moeda em Espécie (DME) - Jun.'22 IRPF - Alienação de bens ou direitos - Jun.'22 IRPF - Carnê leão - Jun.'22 IRPF - Renda variável - Jun.'22 IRPJ - Jun.'22 IRPJ - Lucro inflacionário - Jun.'22 IRPJ - Renda variável - Jun.'22 IRPJ - Simples - Lucro na alienação de ativos - Jun.'22 IRPJ - Trimestral - 1ª cota ou única Pert - Jul.'22 Pert-SN - Jul.'22 Refis - Jun.'22 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) - Jul.'22 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) - Jul.'22 Refis do Simples (Lei Complementar nº 193/22) - Jul.'22

(1) Estas datas **não** consideram os feriados estaduais e municipais. (2) Exceto se outra data for especificada em Convenção Coletiva de Trabalho. (3) O inciso V, do art. 225 do [Decreto nº 3.048/99](#), que exigia a apresentação de cópia da GPS ao sindicato até o dia 10 foi revogado pelo [Decreto nº 10.410/20](#). Contudo, esse envio do documento continua obrigatório de acordo com o art. 3º da [Lei nº 8.870/94](#). (4) Contribuinte facultativo e autônomo sem prestação de serviços para empresas. (5) A [Lei nº 13.467/17](#) extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical. (6) Empregados optantes admitidos em maio que não contribuíram no exercício de 2022.

## Agosto'22

Dia <sup>(1)</sup>	Obrigações
05	FGTS - Jul.'22 Salários - Jul.'22 <sup>(2)</sup> Simples Doméstico - Jul.'22
10	GPS - Envio ao sindicato <sup>(3)</sup>
12	EFD-Contribuições - PIS/Cofins - Jun.'22
15	DCTFWeb - Jul.'22 EFD-Reinf - Jul.'22 eSocial - Jul.'22 Previdência Social - Contribuinte individual <sup>(4)</sup> - Jul.'22
19	Cofins/CSLL/PIS fonte - Jul.'22 Cofins - Entidades financeiras e equiparadas - Jul.'22 DCTF - Jun.'22 IRRF - Jul.'22 PIS - Entidades financeiras e equiparadas - Jul.'22 Previdência Social - Jul.'22
22	Simples - Jul.'22
25	Cofins - Jul.'22 IPI - Jul.'22 PIS - Jul.'22
29	DeSTDA - Jul.'22
31	Contribuição sindical facultativa <sup>(5 e 6)</sup> CSLL - Jul.'22 CSLL - Trimestral - 2ª cota Declaração de Operações Liquidadas com Moeda em Espécie (DME) - Jul.'22 Escrituração Contábil Fiscal (ECF) - Ano-base 2021 eFinanceira - 1º semestre de 2022 IRPF - Alienação de bens ou direitos - Jul.'22 IRPF - Carnê leão - Jul.'22 IRPF - Renda variável - Jul.'22 IRPJ - Jul.'22 IRPJ - Lucro inflacionário - Jul.'22 IRPJ - Renda variável - Jul.'22 IRPJ - Simples - Lucro na alienação de ativos - Jul.'22 IRPJ - Trimestral - 2ª cota Pert - Ago.'22 Pert-SN - Ago.'22 Refis - Jul.'22 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) - Ago.'22 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) - Ago.'22 Refis do Simples (Lei Complementar nº 193/22) - Ago.'22

(1) Estas datas **não** consideram os feriados estaduais e municipais. (2) Exceto se outra data for especificada em Convenção Coletiva de Trabalho. (3) O inciso V, do art. 225 do [Decreto nº 3.048/99](#), que exigia a apresentação de cópia da GPS ao sindicato até o dia 10 foi revogado pelo [Decreto nº 10.410/20](#). Contudo, esse envio do documento continua obrigatório de acordo com o art. 3º da [Lei nº 8.870/94](#). (4) Contribuinte facultativo e autônomo sem prestação de serviços para empresas. (5) A [Lei nº 13.467/17](#) extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical. (6) Empregados optantes admitidos em junho que não contribuíram no exercício de 2022.

**Tabela de Contribuição dos Segurados  
Empregado, Empregado Doméstico  
e Trabalhador Avulso (a partir de jan.'22)**

Salário de Contribuição (R\$)	Alíquotas (%)*
até 1.212,00	7,5
de 1.212,01 até 2.427,35	9,0
de 2.427,36 até 3.641,03	12,0
de 3.641,04 até 7.087,22	14,0

\* Cada alíquota incide sobre a respectiva faixa de valores do salário de contribuição.

**Imposto de Renda (a partir de abr.'15)**

Rendimentos (R\$)	Alíquota (%)	Deduzir (R\$)
até 1.903,98	—	—
de 1.903,99 até 2.826,65	7,5	142,80
de 2.826,66 até 3.751,05	15,0	354,80
de 3.751,06 até 4.664,68	22,5	636,13
acima de 4.664,68	27,5	869,36

**Deduções:** 1) R\$ 189,59 por dependente; 2) R\$ 1.903,98 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**

Salário mínimo	1.212,00
Salário-família - até 1.655,98	56,47
Teto INSS	7.087,22

**Contas**  
INFORMATIVO

Publicação bimestral da Editora Quarup em parceria com empresas contábeis.

**Editora Responsável:** Aliane Villa  
**Diretor Comercial:** Fernando A. D. Marin

**Fechamento desta edição:** 31/05/22



Rua Manuel Ribeiro, 167 · Santo André · SP  
Tel.: (11) 4972-7222  
quarup@quarupeditorial.com.br  
www.quarupeditorial.com.br

**Por trás de todo negócio de sucesso, está uma excelente equipe contábil.**

Nós sabemos o quão complexa é a gestão de todos os departamentos de uma empresa. E sabemos, também, o quanto essa complexidade aumentou ainda mais nos últimos dois anos.

Por isso, hoje queremos reforçar que estaremos sempre aqui para apoiar você (e a sua empresa, é claro) e ajudá-lo a cuidar das rotinas trabalhistas e burocracias fiscais e contábeis, para que você possa investir mais tempo e energia cuidando da gestão estratégica. Nós também podemos assessorá-lo com informações gerenciais, para que você possa tomar as melhores decisões para cuidar da administração do seu negócio.

É um enorme prazer acompanhar a sua empresa nessa jornada.

**Conte sempre conosco!**