

**ARISTEU DE OLIVEIRA
GUILHERME TCHAKERIAN**



**HOME
OFFICE e
TELETRABALHO**

2ª Edição
revista, atualizada
e ampliada

2023

 **EDITORA**
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

2

TRABALHO REMOTO – TELETRABALHO DE EMPREGADO REGISTRADO

2.1. CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Para que deveres e direitos sejam respeitados nessa categoria de trabalho, deve-se ter como base o texto da Constituição, mais precisamente o art. 7º, inciso XIII, que preceitua:

Art. 7º, inciso XIII

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

➤ **Obs.:** Duração do trabalho é o mesmo que jornada de trabalho.

- **Primeiro Exemplo (mensalista)**

MENSALISTA – SEMPRE 30 DIAS NO MÊS JÁ INCLUSO O RSR

Há duas fórmulas ou maneiras de calcular as 220 horas do mensalista.

Veja o exemplo prático:

Semana trabalhista é de **segunda a domingo**, com descanso no domingo

$44\text{h}/6 \text{ dias} = 7,33333 \times 30 \text{ dias} = \mathbf{220 \text{ horas}}$

OU

7,3333 é igual a 7 h 20min. As calculadoras estão reguladas para 100 e não 60.

Decompondo em minutos, temos: $7h20min \times 60 \text{ min} = 440 \text{ min} \times 30 = 13.200 \text{ min}/60\text{min} = \mathbf{220/horas}$

MENSALISTA = 220 horas

- **Segundo exemplo (horista)**

HORISTA É NÚMERO DE DIAS NO MÊS

Artigo 58, vinculado ao artigo 65 da CLT, ou seja, o número de horas no mês, seja de 28, 29, 30 ou 31.

Exemplo

Empregado ganha R\$ 12,00 por hora

Mês de novembro de 2020, temos

4(quatro) domingos e 2 (um) feriado = 6 dias de RSR

30 dias (-) 6 dias de RSR = 24 dias efetivamente trabalhados

O empregado, trabalhou 24 dias de $7h20min \times 60\text{min} = 440 \text{ min}$

$440 \text{ min} \times 24 \text{ dias} = 10.560 \text{ min}/60 \text{ min} = 176\text{h}$ efetivamente trabalhadas

6 dias de RSR $\times 440 \text{ min}$ por dia = $2.640 \text{ min}/60 \text{ min} = 44\text{h}$

Temos $176 \text{ h} \times \text{R\$ } 12,00 \text{ p/h} = \text{R\$ } 2.112,00$

+ RSR $44 \text{ h} \times \text{R\$ } 12,00 \text{ p/h} = \text{R\$ } \underline{528,00}$

TOTAL A RECEBER R\$ 2.640,00

OU

Horista

Trabalha de segunda a sábado = $44 \text{ h}/6 \text{ dias} = 7,33333 \times 24 \text{ dias} \text{ úteis} = \mathbf{176 \text{ horas}}$

+ RSR = $6 \text{ dias} \times 7,33333 = \mathbf{44 \text{ horas}}$

176 h de jornada de trabalho + 44h de RSR = **220 horas**

Temos $176 \text{ h} \times \text{R\$ } 12,00 \text{ p/h} = \text{R\$ } 2.112,00$

+ RSR $44 \text{ h} \times \text{R\$ } 12,00 \text{ p/h} = \text{R\$ } \underline{528,00}$

TOTAL A RECEBER R\$ 2.640,00

Horista no mês de fevereiro pode receber a menor que 30 dias, mas nos meses de 31 dias, recebe 1 (um) dia a mais, totalizando 7 horas no ano.

Mesmo não havendo o controle da jornada de trabalho ou duração de trabalho, não pode ultrapassar a 220h por mês, considerando pagamento mensal.

- **Legislação – PODER JUDICIÁRIO DANDO SUA EXCELENTE CONTRIBUIÇÃO DISPONÍVEL AO CONSULENTE, COM O NOME DE CLT DINÂMICA**

CLT DINÂMICA

Qualquer usuário digital, pode ter acesso a todos artigos da CLT atualizados, pelo site: <www.trtsp.jus.br> clicar em "Legislação" do TRT do Trabalho da 2ª Região

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943,
DOU de 09/08/1943

Desenvolvimento e atualização realizados pela Coordenadoria de Gestão Normativa e Jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

O que é a CLT Dinâmica

Ficha catalográfica e outros dados da publicação

Últimas atualizações da CLT Dinâmica:

- *Teor da CLT: Lei nº 13.467/2017, DOU 14.07.2017;
Lei nº 13.874/2019, DOU 20.09.2019 (Edição extra)*
- *(Lei nº 14.438, de 2022), DOU de 25.08.2022*

Lei nº 14.442, de 2 de Setembro de 2022 DOU de 05/09/2022

2.2. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

Vejamos o que diz a CLT sobre o regime de teletrabalho, no art. 62, inciso III:

Art. 62, inciso III, da CLT

Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (*Alterado pela Lei nº 8.966, de 27-12-94, DOU 28-12-94*)

[...]

III – os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. (Inciso incluído pela **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022 DOU de 5-9-2022**)

Fundamentação: art. 57 da CLT

Jornada de trabalho, ou seja, duração do trabalho e não horário de trabalho.

2.3. DOCUMENTOS NECESSÁRIOS

Para que o empregado inicie o trabalho em home office, são necessários os documentos e os procedimentos práticos descritos a seguir:

I – Contrato individual de trabalho como empregado registrado.

II – Aditivo contratual com 15 dias antes pelo empregador, para haver alteração do contrato de trabalho do home office para o presencial.

➤ **Nota dos autores: A lei nº 14.020/2020 é de 48 h, por ser “FORÇA MAIOR”, atípico e transitório.**

III – Retorno às atividades específicas no estabelecimento do empregador não descaracteriza o regime de teletrabalho.

IV – Descrição de cargo com as atividades específicas que serão realizadas pelo empregado.

V – Carência de **acordo entre as partes**, para que o empregado faça alteração do presencial para o trabalho do trabalho remoto com um aditivo contratual.

VI – Teletrabalho = serviços preponderantemente fora das dependências do empregador.

2.4. CUIDADOS IMPORTANTES

📌 ATENÇÃO, EMPREGADOR!

Observe os artigos 468 e 483 da CLT:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por **mútuo consentimento**, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

(DISPENSA INDIRETA. Ficar caracterizado que o empregador forçou a ida do empregado do presencial para o trabalho em trabalho remoto (teletrabalho).)

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

(DISPENSA INDIRETA. Pode ficar caracterizado dispensa indireta quando o empregador forçar a ida do empregado do presencial para o trabalho em trabalho remoto (teletrabalho), sem as mínimas condições de exercer suas atividades no seu lar.

2.5. CONTRATO INDIVIDUAL EM TRABALHO REMOTO – EMPREGADO – TELETRABALHO

É considerada teletrabalho a atividade do trabalhador que presta seus serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, que pelo tipo de trabalho, tecnologia e natureza, não se constituem como trabalho externo.

Seu comparecimento às dependências do empregador, quando solicitado com atividades específicas, não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Devem constar do contrato de trabalho dessa categoria os seguintes itens:

I – Especificação das atividades que serão realizadas pelo empregado (descrição de atividades).

II – Poderá haver alteração do contrato de trabalho o trabalho remoto (teletrabalho) para o presencial, desde que haja mútuo acordo entre as partes, com o correspondente registro em aditivo contratual.

III – Poderá realizar a alteração do regime de teletrabalho por determinação do empregador desde que tenha uma carência de 15 (quinze) dias, com o correspondente registro em aditivo contratual.

➤ **Nota dos autores: A lei nº 14.020/2020, reduz de 15 dias citado no inciso III, para 48 h, quando se tratar de PANDEMIA.**

2.6. COMUNICAÇÃO, SUPRIMENTO DE EQUIPAMENTOS TECNOLÓGICOS E INFRAESTRUTURA

Alguns pontos importantes a observar antes de iniciar o regime de **trabalho remoto** são os seguintes:

- O empregador deverá instruir e orientar o empregado quanto às formas de evitar doenças e acidentes de trabalho.
- O empregador deverá comunicar com clareza quais são as normas e os procedimentos, com todas instruções e orientações.
- Regras, normas internas e métodos de trabalho devem ser inclusivos e não podem gerar impedimentos ou formas de discriminação.
- É fundamental desenvolver ações de comunicação interna e treinamentos que eduquem os colaboradores quanto às melhores práticas na convivência com a diversidade. Assim, respeita-se o lugar de fala de cada indivíduo e as estratégias se tornam muito mais objetivas e eficazes. Por isso, é importante que os líderes e os gestores estejam a par da nova realidade a ser implementada na empresa e realmente vistam a camisa da inclusão e da diversidade.
- O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

- O empregado terá direito a plano de saúde? Cabe negociação?
- O empregado terá o benefício do vale alimentação (incentivos fiscais)?
- O trabalhador terá direito a vale transporte? **Não!** A Lei nº 7.418/1985 e o Decreto nº 10.854/2021, § 3º do art. 112, proíbem, e seu uso indevido é falta grave. É possível acertar com o empregado, mediante acordo individual, entre as partes com o empregador. Havendo necessidade de ir até a sede, sua mobilidade será custeada pelo empregador, por meio de reembolso do Táxi, Uber, ônibus, metrô ou carro próprio. O empregado assinará declaração e termo de compromisso, afirmando tal decisão com o empregador.
- Como fica o auxílio-doença e o auxílio-doença por acidente? É importante que o empregador deixe bem claro ao trabalhador em **trabalho remoto** quando um evento se caracteriza por auxílio-doença e quando é auxílio-acidente e quanto é auxílio-doença por acidente.

2.7. VERIFICAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIAS NECESSÁRIAS

Um dos grandes segredos das pessoas que trabalham *online* e são produtivas é conhecer as ferramentas certas. Basta acessar uma loja de aplicativos ou navegador em *sites* especializados em conteúdo digital para descobrir que existem centenas de plataformas que prometem mais produtividade e eficiência. Saiba quais são as melhores ferramentas para o seu **trabalho remoto**.

Na prática, porém, nem todas funcionam ou se adaptam à realidade dos negócios.

É fundamental ter um espaço reservado para isso, com boa internet, e alinhar as entregas com o time de sua empresa.

Deve-se verificar se há ruídos próximo de seu local de trabalho que possam dificultar o desempenho do trabalho e a concentração.

Também deve ser considerada a necessidade de efetuar reformas na casa, incluindo o local de trabalho.

2.8. NORMAS E PROCEDIMENTOS PARA USO DE TECNOLOGIA NO EXERCÍCIO DO CARGO OU FUNÇÃO

É muito importante que o empregador deixe bem claras as regras para uso de WhatsApp e outras tecnologias pela internet para desempenho da função e, principalmente, que haja atenção de ambas as partes.

- O empregado colocará em funcionamento toda a tecnologia suprida pelo empregador, tão somente na jornada que o mesmo estipular para o seu trabalho.
- É fundamental ter cuidado com mensagens de WhatsApp relacionadas ao trabalho em horário inadequado, para uma atividade que não exige atuação nesse horário. Deve-se mencionar em contrato de trabalho ou em um aditivo contratual que o WhatsApp terá um horário determinado para funcionar. Após esse horário, será bloqueado pelo empregador, ou quem o representa.
- O empregado que utilizar celular, *notebook*, computador corporativos não deverá fazê-lo fora de sua jornada planejada de trabalho. Em caso de qualquer telefonema ou chamada fora da jornada, o empregado tem a obrigação de bloquear, podendo sua inobservância caracterizar falta grave.

EMPREGADOR/EMPREGADO CUIDADO! Veja a seguir:

Art. 6º, caput e parágrafo único da CLT, preceitua: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Artigo com redação pela Lei 12.551/2011).

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e direitos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

8

MODELOS DE CONTRATOS TELETRABALHO (TRABALHO REMOTO) E HOME OFFICE

TELETRABALHO ou TRABALHO REMOTO: Contrato individual de trabalho em trabalho remoto/teletrabalho, banco de horas, contrato de experiência e termo de responsabilidade da relação de tecnologia adequada para o trabalho do empregado

Home office: Parceria comercial de CNPJ para CNPJ

- 8.1. Contrato individual de trabalho em trabalho remoto/Teletrabalho Podendo ser, de igual modo: Aditivo ao contrato de trabalho, para os empregados em regime presencial, para o trabalho remoto – Teletrabalho
- 8.2. Banco de horas
- 8.3. Contrato de experiência em teletrabalho – trabalho remoto
- 8.4. Contrato de parceria comercial pessoa jurídica – para pessoa jurídica
- 8.5. Termo de responsabilidade do trabalho em um trabalho remoto

MODELO 8.1
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO OU ADITIVO
CONTRATUAL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABA-
LHO EM TRABALHO REMOTO – TELETRABALHO

Ou

ADITIVO AO CONTRATO DE TRABALHO, PARA OS EMPREGADOS
EM REGIME PRESENCIAL

ATUALIZADO COM A LEI Nº 14.442, de 2/9/2022 DOU de 5/9/2022

NOME DO EMPREGADOR E QUALIFICAÇÃO, doravante denominado EMPREGADOR e **NOME DO EMPREGADO E QUALIFICAÇÃO**, a seguir chamado apenas EMPREGADO, celebram o presente **ADITIVO AO CONTRATO DE TRABALHO** antes pactuado, nos seguintes termos:

1. Pelo presente ajuste, em conformidade com os artigos 62, III, e 75–A/F, da CLT, as partes instituem, de comum acordo, o regime de **TELETRABALHO** (trabalho remoto) pelo qual, dentre as disposições a seguir pactuadas, destaca-se a inexistência de controle de jornada para os empregados que prestam serviços por produção ou tarefa e, conseqüentemente, a impossibilidade de pagamento de horas extras, desde que atenda os preceitos constitucionais, podendo haver um banco de horas mensal, mediante acordo individual de trabalho.
2. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do EMPREGADOR, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.
3. São atividades a serem desempenhadas pelo EMPREGADO inserido nesse regime, além de outras compatíveis com sua condição pessoal: **DESCRIÇÃO DO CARGO**.

4. Sem que se considere uma alteração lesiva do contrato de trabalho, poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho, mediante mútuo acordo entre as partes. Da mesma forma, poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por **determinação do EMPREGADOR**, garantido prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias, passando para 48 horas, quando for nos termos da Lei 14.020/2020, pandemia.

Caso o empregado mudar de residência, por problema familiar, ou judicial não tendo condições de continuar com suas atividades em casa, deve avisar imediatamente o empregador, para um acerto de como será sua continuidade de trabalho.

5. Convencionam as partes que ficará a cargo do EMPREGADOR a disponibilização dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, ficando a cargo do EMPREGADO zelar pela preservação do material recebido, ficando responsável pelo custo da manutenção/reparo na hipótese de avarias não decorrentes do uso regular, bem como pela perda, extravio ou subtração.

5.1. Quanto da manutenção dos equipamentos; o empregado, mediante autorização do empregador, pode adquirir, enviando a Nota Fiscal e relatório da necessidade de conclusão de seu trabalho, ao empregador que terá o reembolso das despesas.

5.2. Se houver alteração de consumo de energia, fazer uma média ponderada dos últimos seis meses e recebendo uma ajuda de custo.

5.3. Ocupação de Xm² de sua casa como escritório, fazer uma avaliação do valor mensal.

5.4. Falta de luz, além das máquinas existentes para conclusão do trabalho, houve continuidade do apagão, será acordado entre as partes de como será concluído seu trabalho, podendo até caracterizar força maior.

5.4. Entre outras necessidades, o empregado se compromete, antes de uma ação judicial trabalhista, provando a real necessidade.

5.5. Em caso de óbito do empregado; auxílio-doença ou acidente no trabalho, seu controle de produção da empresa deverá ser comunicado. A família entrará em contato imediatamente com o empregador, deixando o técnico com a devida identificação, adentrar no seu lar, para o devido procedimento.

6. Em casos de danos causados pelo empregado ou na ocorrência por dolo (vontade) ou culpa (imperícia, imprudência ou negligência), dá o direito do empregador de descontar de seus vencimentos, além dos descontos previstos em lei, o prejuízo casado, conforme art. 462, § 1º, da CLT.

7. Declara o EMPREGADO ter recebido, neste ato, o material abaixo descrito – desvinculado de qualquer repercussão/reflexo salarial, comprometendo-se pela sua guarda e preservação, devendo restituí-lo ao EMPREGADOR ao final do contrato, sob pena de indenização correspondente – DESCRIVER MATERIAL

8. Declara o EMPREGADO ter ciência da obrigação de sigilo profissional no tocante às informações obtidas perante o EMPREGADOR, sabendo que não poderá transmiti-las a terceiros, exceto com a respectiva anuência.

9. As despesas porventura antecipadas pelo EMPREGADO no desenvolver de suas atividades, desde que previamente autorizadas pelo EMPREGADOR, ser-lhe-ão restituídas mensalmente, em oportunidade do pagamento do salário.

10. Compromete-se o EMPREGADO a submeter-se aos exames médicos inerentes ao contrato de trabalho, bem como a respeitar os limites recomendados para duração do trabalho, em especial que envolva digitação e demais riscos ergonômicos, respeitar intervalos/pausas intrajornada, interjornada e cargas horárias diária e semanal, comprometendo-se ainda a **cumprir atividades voltadas a prevenção de doenças e acidentes laborais, por exemplo, pela prática habitual de ginástica laboral**, cujo tutorial é acessível nos seguintes canais:

Sempre com orientação de um profissional qualificado (fisioterapeuta) sobre qual tipo de ginástica é possível fazer, com orientações de médico específico.

10.1. Evitar doença e acidente do trabalho

11. Compromete-se também o EMPREGADOR a encaminhar ao EMPREGADO, se necessário, outras orientações voltadas à preservação de sua saúde, comprometendo-se o EMPREGADO a segui-las de forma regular, além das instruções apresentadas na cláusula anterior, manifestando ao EMPREGADOR de forma imediata qualquer tipo de dificuldade em segui-las, ou possível ineficiência das medidas preventivas, **valendo o presente como termo de responsabilidade.**

11.1. Termo de responsabilidade (vide item 8.5)

12. Embora não esteja sob controle de jornada de trabalho, em comum acordo o empregador/empregado poderá determinar o período de exercer suas atividades das 5h às 22h, exercendo, nesse espaço de tempo, suas atividades e sempre atendendo ao preceito constitucional.

13. Pertencerão exclusivamente à contratante todos os materiais, imagens, conteúdos e tudo o que mais se refira expressamente à pesquisa e desenvolvimento da atividade do contratado, ou, ainda, que decorra da própria natureza dos encargos concernentes a todos os trabalhos produzidos pelo mesmo empregado.

14. Permanecem vigentes as demais cláusulas constantes do contrato de trabalho pactuado entre as partes e o empregado afirma ter conhecimento de todos os itens nesse contrato individual de trabalho em *home office*, prometendo cumprir conforme o exercício de suas atividades.

Por estarem justas e contratadas, as partes contratantes assinam, em duas vias, o presente aditivo ao contrato de trabalho, atendendo aos preceitos legais.

E por estarem de pleno acordo, assinam ambas as partes, em duas vias de igual teor.

LOCAL, DATA

Testemunha _____

Testemunha _____

MODELO 8.2 BANCO DE HORAS

ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO EM TELETRABALHO – TRABALHO REMOTO

Acordo individual de trabalho em trabalho remoto, que fazem entre as partes, de um lado, a empresa....., estabelecida na Rua., número, cidade de, Estado de, inscrita no CNPJ/MF sob o número, devidamente representada neste ato por seu Diretor e, de outro lado, seu empregado com trabalho **em trabalho remoto**, com sede no seu lar na Rua, número, cidade de, Estado de, representado por seu Presidente Sr.(a), para INSTITUIÇÃO DE BANCO DE HORAS, a qual, havendo necessidade, atende à vontade das partes, poderá a contratante prorrogar a jornada diária de mais duas horas, com a redução em outro dia do mês.

Ultrapassando as horas no mês previstas na Constituição Federal, serão pagas como horas normais.

Permanece em vigor o Acordo de Compensação de Horas de Trabalho da empresa, que amplia a jornada diária de segunda a sexta-feira para compensação dos sábados e dias-ponte.

E, por estarem as partes convencidas da oportunidade do presente Acordo, firmam-no em duas vias de igual teor por meio de seus representantes legais.

Local e data

(nome da empresa)

.....

(responsável legal pela empresa)

9

EXEMPLOS DE CÁLCULOS DE CUSTOS DO TRABALHADOR EM TRABALHO REMOTO E TELETRABALHO

9.1 REEMBOLSO DE DESPESAS: CÁLCULO DE CUSTOS DO EMPREGADO EM TELETRABALHO – TRABALHO REMOTO

Empregado com uma remuneração de R\$ 7.200,00 vai ocupar uma área para seu escritório em sua residência com banheiro adaptado, com pequeno espaço para ginástica laboral, equivalente a 20m², do total de 100 m².

R\$ 7.200,00 x 25% (por analogia, § 3º do 458 da CLT) = R\$ 1.800,00/100m²

= R\$ 18,00 x 20ms = = **R\$ 360,00**

Cargo de **Designer gráfico**, atividades: Cria identidade visual, elaborada com base em projeto conceitual; cria logotipos e suas aplicações; materiais promocionais diversos, como banners, marcadores, *buttons*, cartazes, anúncios para jornais e revistas; cria capas de livros e catálogos, novos

layouts e reestruturação em novas edições e atualizações; faz fechamentos de arquivos digitais; responsável pelo design do website.

> A INFRAESTRUTURA	
> 1. CUSTO MENSAL	
• Espaço na residência do empregado, ocupado para o escritório	R\$ 360,00
• Despesa com luz/água/internet/limpeza a cada 15 dias	R\$ 550,00
• Vale-alimentação, 23 dias úteis a R\$ 25,00	R\$ 575,00
• Seguro	XXXXXX
• Outros itens	
> 2. CUSTO EVENTUAL	
• Cadeira ergonômica + ou -	R\$ 1.000,00
2 computadores e impressora, dependendo de suas atividades	Ver mercado
Ex. Designer Gráfico (computadores e impressora c/recursos)	R\$ XXXXXX
> 3. MOBILIDADE QUANDO SOLICITADO PELA EMPRESA	
• Uber ou combustível para ir à sede	R\$ XXXXXX
• Para outro Estado passagem aérea/hospedagem, entre outros	R\$ XXXXXX
REEMBOLSO DE DESPESAS – Subtotal 1+2+3	R\$ 2.485,00
> 4. ENCARGOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS	
• Remuneração R\$ 7.200,00 + encargos (atualmente 95% + ou -)	R\$14.040,00
> 5. PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	
• Plano gerador de benefícios livres (PGBL) ou VGBL (Vida gerador de benefícios livres)	R\$ XXXX
CUSTO TOTAL (1+2+3+4+5)	R\$ 16.525,00

9.2 REEMBOLSO DE DESPESAS: CÁLCULO DE CUSTOS DO FREELANCER/AUTÔNOMO (CONTRIBUINTE INDIVIDUAL) – TRABALHO EM HOME OFFICE

Deve atender aos preceitos do artigo 442-B da CLT.

> 1. INFRAESTRUTURA (Custo Mensal do freelancer/autônomo)	
• Espaço na residência do empregado, ocupado para o escritório	R\$ 360,00
• Despesa com luz/água/internet/limpeza a cada 15 dias	R\$ 550,00
• Outros itens	XXXXXX
> 2. CUSTO EVENTUAL	
• Cadeira ergonômica + ou -	R\$ 1.000,00
• 2 computadores e impressora, dependendo de suas atividades	Ver mercado
• Ex. Revisor de textos/tradutor, peritos nas diversas áreas	R\$ XXXXXX
• Acrescentar outros custos pontuais	R\$ XXXXXX
> 3. DEDUÇÃO DO INSS DO CONTRIBUINTE INDIVIDUAL PELA CONTRATANTE	
<p>Prática do § 4º do art. 30 da Lei nº 8.212/1991 do contribuinte individual (INSS).</p> <p><u>A seguir, dois exemplos práticos.</u></p> <p>1º) Freelancer/autônomo prestou um serviço de R\$ 3.000,00 neste mês</p> <p>R\$ 3.000,00 x 20% = R\$ 600,00 X 45% = R\$ 270,00. Temos R\$ 600,00 – R\$ 270,00 (9% de R\$ 3.000,00) = R\$ 330,00</p> <p>ou</p> <p>R\$ 3.000,00 x 11% = R\$ 330,00</p> <p>2º) Freelancer/autônomo prestou serviço de R\$ 9.900,00 neste mês (valor acima do limite máximo da previdência)</p>	