

Fecomércio RJ lança Rio em Números, documento com análise de dados socioeconômicos do estado

Objetivo é oferecer panorama sobre as condições de vida da população do Rio de Janeiro, a partir de indicadores sobre sete temas centrais: pobreza e desigualdade social, mercado de trabalho, educação, saúde, segurança pública, juventude e políticas urbanas.





Destaque

Rio em Números aponta estudo sobre desenvolvimento social e econômico do estado

Publicação da Fecomércio-RJ apresenta informações como aumento de empregabilidade e renda da população

Iniciativa da Fecomércio-RJ é saudada pelo Sindifer-Rio e demais Sindicatos filiados: a Federação lança, no dia 27 de fevereiro, na Alerj (Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro), o projeto *Rio em Números*. Trata-se de documento com base nos estudos da IFEC (Instituto Fecomércio de Pesquisas e Análises), que oferece um panorama sobre as condições de vida da população do estado do Rio de Janeiro.

O material aborda sete temas centrais: pobreza e desigualdade social, mercado de trabalho, educação, saúde, segurança pública, juventude e políticas urbanas. A direção do Sindifer-Rio celebra

a qualidade do trabalho e credita grande relevância à publicação, que pode ser utilizada como base para muitos comerciantes.

Dados como aumento de empregabilidade, aumento de renda da população, situação do sistema educacional e novas possibilidades profissionais que surgem no mercado auxiliam o olhar de empresários de pequenos e grandes negócios que desejam se manter atualizados sobre a economia do entorno.

O download gratuito do arquivo com o estudo completo está disponível no site www.fecomercio-rj.org.br.

Entenda como o estudo foi realizado

Fonte: Fecomércio-RJ

Para a construção destes indicadores, foram utilizadas, dentre outras, as bases de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad-C), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – que traz os números atualizados sobre renda, trabalho e educação. Foi

possível desagregar os dados por diferentes áreas de abrangência: Estado do Rio de Janeiro, Capital, RMRJ e interior (que compreende o estado, exceto a RMRJ). Para a análise dos demais temas, também foram consultadas outras fontes de informações e estudos para apresentar estatísticas relevantes.

Dados preocupantes

POBREZA E DESIGUALDADE SOCIAL

O estado do Rio de Janeiro é a segunda maior economia do país, com desigualdade de renda alta para seu PIB: a renda dos mais ricos é 56 vezes maior que a renda dos mais pobres. Ainda segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad-C), os pobres representam mais de 12% da população, com agravante que 2,5% estão na extrema pobreza. Além disso, cerca de 56% dos domicílios fluminenses chefiados por pretas ou pardas estavam abaixo da linha da pobreza. E 83% da população vive com menos de dois salários mínimos.

MERCADO DE TRABALHO

Piora do mercado de trabalho, em especial a partir de 2015. Desemprego em 2018-3 foi de 14,6% com viés juvenil. Desemprego entre pessoas de 18 a 24 anos é de 32,2%. O estudo também mostrou que 19,6% da força de trabalho, no estado do Rio de Janeiro, encontra-se subutilizada - o que representa 1,7 milhão de pessoas. Das pessoas de 15 anos ou mais ocupadas, 41,9% trabalham informalmente no estado, e 63% dos trabalhadores sem carteira assinada estão no setor de serviços.

SEGURANÇA PÚBLICA

A taxa de roubo a estabelecimentos comerciais piorou nos últimos anos. De 28,8, em 2011, ao valor máximo de 47 casos por 100 mil habitantes em 2014. Em 2018, subiu para 37,8. Os roubos a transeuntes também subiram (2007-2018) de 384,4 para 519,5 casos por 100 mil habitantes. Em 2007, os roubos de cargas eram de 28,9 por 100 mil habitantes, subiram até 63 em 2017 – máxima da série histórica, desde 1991. Em 2018 ocorreu uma dedução, para 53,9 casos para 100 mil habitantes.

SAÚDE

Os idosos são a única faixa que crescerá com taxas positivas nos próximos anos. No Rio, os idosos – até 2030 – corresponderão a 16,2% da população. Em 2018, estima-se 1,9 milhões de idosos, contingente equivalente a 11,2% da população fluminense. O envelhecimento da população aumenta a demanda e custos do sistema de saúde e da previdência.

Sindifer-Rio (Sindicato Comércio Varejista de Maquinismos, Ferragens, Tintas, Louças, Vidros e Materiais para Construção a Varejo do Município do Rio de Janeiro)

Endereço: Av. Graça Aranha, 19, Grupo 1102

Centro – Rio de Janeiro

Telefone: (21) 2524-8386 • Fax (21) 2524-8482

Site: www.sindifer-rio.org.br

Presidente: Nilton Pereira

Diretor Tesoureiro: José Moreira dos Santos

Conselho Fiscal Efetivo: Ílidio da Silva Fernandes, Alice Fonseca

Nogueira e Edgard Francisco dos Santos

Conselho editorial: Nilton Pereira e Loureci Fonseca

Jornalista responsável: Cláudia Fonseca - DRT 31016 RJ

Edição publicada em março de 2019

Gráfica: Grafito



Edição e programação visual

(21) 98101-2828

midia@agenciaamora.com.br

www.agenciaamora.com.br

Legislação

Trabalho Intermitente

Confira algumas normas relativas a nova modalidade de contrato

Fonte: COAD

Com a edição da Lei 13.467/2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, que promoveu uma série de modificações na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, foi instituída uma nova modalidade de contrato de trabalho chamada intermitente. Posteriormente, por meio da Medida Provisória 808/2017, dando sequência à Reforma Trabalhista, o Governo Federal ampliou as normas.

Neste Comentário, analisaremos as regras a serem observadas pelo empregador que contratar empregado na modalidade intermitente.

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.

Como exemplos de contratação de empregado na modalidade intermitente, podemos citar aqueles profissionais que atuam:

- a) nos períodos de grande movimento em hotéis, restaurantes, bares e similares;
- b) nos períodos de maior demanda, como: Natal, Dia das Mães, dos Namorados e das Crianças;
- c) no fluxo turístico, como Reveillon, Carnaval, Semana Santa, entre outros.

PERÍODO DE INATIVIDADE

É o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços.

Prestação de Serviços a Outro Tomador

Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

Tempo à Disposição do Empregador

O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, bem como não será remunerado.

DESCARACTERIZAÇÃO

Caso o empregador remunere o empregado por tempo à disposição no período de inatividade o contrato de trabalho intermitente restará descaracterizado.

REQUISITOS DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, devendo conter:

- a) identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;
- b) valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário-mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- c) o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

O valor referido na letra “b” não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.

ACORDO ENTRE AS PARTES

É facultado ao empregador e empregado convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

- a) locais de prestação de serviços;
- b) turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;
- c) formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;
- d) formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados.

CONVOCAÇÃO

O empregador convocará o empregado, por qualquer

meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, 3 dias corridos de antecedência.

Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de 24 horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.

A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos supracitados.

PARCELAS DEVIDAS

Na data acordada para o pagamento, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas:

- a) remuneração;
- b) férias proporcionais, com mais 1/3;
- c) 13º salário proporcional;
- d) RSR – Repouso Semanal Remunerado; e
- e) adicionais legais (horas extraordinárias, adicional noturno, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, entre outros).

RECIBO DE PAGAMENTO

O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas.

PRAZO PARA PAGAMENTO

Na hipótese de o período de convocação exceder 1 mês, o pagamento das parcelas a que se o item 4 não poderá ser estipulado por período superior a 1 mês, contado a partir do 1º dia do período de prestação de serviço.

FÉRIAS

A cada 12 meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos 12 meses subsequentes, 1 mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

FÉRIAS FRACIONADAS

Assim como os demais empregados, o empregado regido pelo contrato intermitente, mediante prévio acordo com o empregador, também poderá usufruir suas férias em até 3 períodos.

Vale lembrar que um dos períodos não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.

AUXÍLIO-DOENÇA

Ao empregado regido pelo contrato de trabalho intermitente é garantido o auxílio-doença, devido

pela Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, não cabendo, portanto, ao empregador o pagamento dos primeiros 15 dias consecutivos de afastamento.

SALÁRIO-MATERNIDADE

Apesar de enquadrada como empregada, a trabalhadora contratada na forma intermitente receberá o salário-maternidade diretamente pela Previdência Social. Neste caso, não há que se falar em dedução do valor do salário-maternidade pelo empregador quando do pagamento das contribuições sociais previdenciárias devidas.

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA E FGTS

No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e a retida do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal.

COMPROVAÇÃO

É obrigação do empregador fornecer ao empregado comprovante do cumprimento do recolhimento das contribuições previdenciárias e do depósito do FGTS.

REMUNERAÇÃO INFERIOR AO SALÁRIO-MÍNIMO

Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário-mínimo mensal, poderão recolher ao RGPS – Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário-mínimo mensal.

CONTRIBUIÇÃO COMPLEMENTAR

A contribuição previdenciária complementar, de que trata o item 10, a ser recolhida pelo segurado empregado que receber no mês, de um ou mais empregadores, valor inferior ao salário-mínimo mensal, será calculada mediante aplicação da alíquota de 8% sobre a diferença entre o valor recebido e o valor do salário-mínimo mensal.

A contribuição previdenciária complementar deverá ser recolhida pelo próprio segurado, até o dia 20 do mês seguinte ao da prestação do serviço, por meio do Darf – Documento de Arrecadação de Receitas Federais, com uso do código de receita 1872 – “Segurado Empregado - Recolhimento Mensal – Complemento”.

CALENDÁRIO DE OBRIGAÇÕES

Abril de 2019

Obrigações

3	IR/Fonte
5	Pagamento de salários
5	FGTS Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
5	CAGED Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – Disquete ou Internet
5	CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO Informação ao Ministério do Trabalho
5	SALÁRIOS Empregado Doméstico
5	SIMPLES DOMÉSTICO Contribuição Previdenciária - FGTS - IR/Fonte
10	GPS Remessa da cópia para o Sindicato
10	IR/Fonte
12	EFD - CONTRIBUIÇÕES - TRANSMISSÃO AO SPED Todas as pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real
15	CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS mensais e trimestral - individuais e domésticos e facultativos
18	CSLL - PIS - COFINS Retenção na fonte
18	CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS Empregador urbano
18	CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS Cooperativa de trabalho
18	CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS Retenção dos 11%
18	CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS Receita bruta
18	IR/Fonte
22	Simplex Nacional
22	DCTF Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais
24	IR/Fonte
25	PIS Folha de pagamento
25	PIS Demais empresas
25	COFINS Demais empresas
30	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL Empregados
30	CONTRIBUIÇÃO SOCIAL Estimativa
30	CONTRIBUIÇÃO SOCIAL Lucro presumido - 4º trimestre 2018 - 2ª cota ou cota única
30	CONTRIBUIÇÃO SOCIAL Lucro real - 4º trimestre 2018 - 2ª cota ou cota única
30	DECLARAÇÃO DE AJUSTE ANUAL Pessoas físicas
30	DME Declaração de Operações Líquidas com Moeda em Espécie
30	IMPOSTO DE RENDA Pessoas físicas - 7ª cota ou cota única
30	IRPJ Estimativa
30	IRPJ Ganho de Capital - ME e EPP optantes pelo Simples Nacional
30	IRPJ Lucro Presumido - 2º Trimestre de 2018 - 3ª cota ou cota única
30	IRPJ Lucro real – 2º Trimestre de 2018 - 3ª cota ou cota única
30	IR Ganhos em aplicações financeiras de renda variável

Fonte | COAD