

INFORMATIVO HM

ATUALIZADO EM: 23 DE MARÇO DE 2020



HM CONTABILIDADE
NEGÓCIOS INTEGRADOS

NOVO CORONAVÍRUS COVID-19 IMPACTOS CONTÁBEIS E JURÍDICOS

Em razão da pandemia anunciada pela Organização Mundial da Saúde - OMS, e considerando a necessidade de o governo priorizar questões voltadas à saúde pública através da destinação de recursos, conscientização e medidas preventivas, como fechamento temporário de empreendimentos comerciais, algumas ações se fizeram necessárias para apoiar as empresas, quanto à sua estabilidade econômica e a necessidade de manutenção de empregos.

Dado a tais questões, vimos anunciar e reforçar aspectos publicados e já em vigor quanto a questões tributárias e trabalhistas, bem como possibilidades de melhor planejamento quanto a manutenção dos empregos enquanto viger a época de crise dado ao Coronavírus e o estado de Calamidade Pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 de 20/03/2020 e da Emergência de Saúde Pública decretado pelo Ministro da Saúde em 03/02/2020 através da Lei 13979/2020.

PAGAMENTO DE TRIBUTOS: SIMPLES NACIONAL

RESOLUÇÃO DO COMITÊ GESTOR DO SIMPLES NACIONAL Nº 152 DE 18/03/2020

A resolução prorroga o vencimento do Simples Nacional relativo aos próximos 90 dias. Dessa forma, o documento de arrecadação do Simples - DAS passa a ter os seguintes vencimentos:

PERÍODO DE APURAÇÃO (MÊS)	VENCIMENTO ANTERIOR	NOVO VENCIMENTO
Março / 2020	20/04/2020	20/10/2020
Abril / 2020	20/05/2020	20/11/2020
Maio / 2020	20/06/2020	21/12/2020

Tal medida flexibiliza a postergação do pagamento de tal tributo, a fim de possibilitar às empresas um melhor fluxo de caixa e planejamento financeiro, com vistas a priorizar pagamento a funcionários e a superação em tempo de crise. Cumpre salientar que a prorrogação ainda não inclui o ISS e o ICMS, inclusos no total das guias.

PAGAMENTO X VENCIMENTO DO FGTS

Medida Provisória nº 927 de 22/03/2020

Conforme artigo 19 da referida MP, fica suspensa para todas as empresas, a exigibilidade do pagamento do FGTS dos meses de Março, Abril e Maio, podendo o pagamento destes meses (EM CASO DE NÃO HAVER RESCISÃO DE FUNCIONÁRIOS) ser parcelado em até 06 (seis) parcelas mensais, sem acréscimos de atualização, multa e encargos, com vencimento da primeira parcela em 07/07/2020.

PERÍODO DE APURAÇÃO (MÊS)	VENCIMENTO ATUAL/ORIGINAL	NOVO VENCIMENTO
Março / 2020	07/04/2020	Poderá ser quitado sem acréscimos até 07/07, ou parcelado em até 06x sem acréscimos
Abril / 2020	07/05/2020	
Maio / 2020	05/06/2020	



VENCIMENTO DAS CERTIDÕES DE FGTS

De acordo ao artigo 24 da MP 927 de 20/03/2020, as Certidões de Regularidade do FGTS emitidas e válidas antes da data de publicação da MP terão a validade prorrogada por 90 (noventa) dias.

ATENÇÃO: As parcelas relativas a parcelamentos de FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de MARÇO, ABRIL e MAIO, não impedirão a emissão da CND do FGTS.

PARCELAMENTOS EM CURSO E COBRANÇA DE TRIBUTOS EM ATRASO NA DÍVIDA ATIVA DA UNIÃO - PGFN

Portaria PGFN 7820 de 17/03/2020

Visando apoiar os contribuintes a superar a situação transitória de crise econômico-financeira, em função dos efeitos do coronavírus, foi instituída a Transação Extraordinária, que significa uma nova modalidade de parcelamento de dívidas na PGFN, com isso:

a) Os contribuintes que possuírem débito na PGFN poderão parcelar com pagamento de entrada equivalente a, no mínimo, 1% do total da dívida, sendo a referida entrada parcelada em três vezes, com diferimento (carência) de três meses para pagamento das demais parcelas, que poderão ser negociadas em até 84 meses, ou em até 100 meses, no caso de pessoas físicas, empresário individual, micro e pequenas empresas.

Portaria PGFN 7821 de 17/03/2020

Serão suspensas por 90 dias as seguintes ações realizadas pela Procuradoria da Fazenda Nacional - PGFN, relativas a dívidas, processos e parcelamentos:

- a) Prazos de defesa e manifestação de inconformidade quanto a intimações recebidas relativas à cobrança de dívidas;
- b) O encaminhamento a protesto extrajudicial relativo a dívidas em atraso;



- c) O início de novas intimações de cobrança e responsabilização dos contribuintes;
- d) Os procedimentos de rescisão de parcelamentos por inadimplência.

ATENÇÃO: Parcelamentos existentes na Receita Federal, Estado da Bahia e Prefeitura de Salvador ainda não possuem ato publicado quanto ao não cancelamento em razão de inadimplência. Espera-se tal publicação ou compreensão dos entes federativos nesses casos.

.....

QUESTÕES TRABALHISTAS X RELAÇÃO DE EMPREGO

Considerando as medidas preventivas para contenção da contaminação pelo coronavírus, que vai desde a necessidade de cada cidadão resguardar-se em seus lares à necessidade de fechamento de shoppings, cinemas, teatros, estabelecimentos comerciais e locais públicos, como ficam as relações de trabalho e emprego, uma vez que o funcionamento regular desses negócios é o que possibilita o pagamento dos salários e a manutenção dos empregos?

Dado a esse fato, relacionamos, abaixo, possíveis ações a serem discutidas e implementadas pelas empresas, devendo sempre avaliar o fluxo financeiro e suas possibilidades de caixa.

a) LICENÇA REMUNERADA

Conforme estabelece o Artigo 444 da CLT, as relações de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha as disposições de proteção de trabalho, as convenções coletivas e as decisões das autoridades competentes.

Não obstante, o Artigo 61 em seu parágrafo 3º, trata a interrupção dos serviços na empresa resultantes de causas acidentais de força maior, o que nos permite analogicamente, associar ao caso de paralisação das atividades em virtude da Pandemia do Coronavírus reconhecida pela OMS - Organização Mundial da Saúde.



É válido frisar que o funcionário em Licença Remunerada terá todos os direitos salariais assegurados (Salário, Horas Extras, DSR, Décimo Terceiro, FGTS), no entanto, caso o decurso da licença seja superior a 30 dias, conforme prevê a CLT em seu artigo 133, II, o empregado não terá mais direito as férias, e conseqüentemente ao pagamento equivalente a 1/3 das férias! Todavia, sendo a licença inferior a 30 dias, o direito as férias e ao valor de 1/3 serão devidos!

ATENÇÃO: A licença não remunerada não é prevista na Legislação Trabalhista para casos extraordinários, mantendo sua característica quanto ao que traz o artigo 543 da CLT, que se aplica aos casos em que o empregado é eleito para cargos de administração sindical. A licença não remunerada configura suspensão do contrato de trabalho, e, nestes casos não há pagamento salarial, e, nem tampouco conta-se como tempo de serviço! A mesma se aplica quando solicitada pelo colaborador dado a tal situação, não podendo ser exercida pela iniciativa do empregador!

b) SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A CLT em seu artigo 476-A já traz a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho pelo período de 02 a 05 meses, PARA PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO EM CURSO OU PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL OFERECIDO PELO EMPREGADOR, com duração equivalente a suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e concordância do empregado. Para estes casos, o empregado não faz jus a salário e qualquer benefício será concedido voluntariamente pelo empregador.

A CLT ainda ratifica que em caso de não ser ministrado o referido curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando, ficará descaracterizado a suspensão do contrato de trabalho, estando o empregador obrigado ao pagamento dos salários e encargos sociais.

A MP 927 de 20/03/2020 ratifica a possibilidade da suspensão do contrato de trabalho que trata o artigo 476-A da CLT, trazendo consigo as seguintes alterações em sua sistemática:

a) A suspensão do contrato não dependerá de acordo ou convenção coletiva de trabalho;



- b) A suspensão do contrato poderá ser acordado individualmente com o empregado ou com o grupo de empregados;
- c) A suspensão deverá ser registrada em carteira de trabalho física ou eletrônica;
- d) O período de suspensão do contrato de trabalho sob acordo entre as partes, será de até 04 (quatro) meses.
- e) O curso ou programa poderá ser oferecido pelo empregador ou por entidades/empresas responsáveis por qualificação profissional, mantendo-se a obrigatoriedade de tal qualificação ter DURAÇÃO EQUIVALENTE A SUSPENSÃO CONTRATUAL.

A MP ratifica que a não ocorrência do curso ou qualificação profissional em duração equivalente a suspensão contratual descaracteriza a suspensão contratual, e exigirá o pagamento imediato dos salários e penalidades existentes em convenção coletiva e legislação em vigor.

ATENÇÃO: A vigência das normas acima quanto a este tema dispostas na MP poderão ser revogadas a qualquer tempo, sendo no entanto, mantidas as disposições contidas na CLT, cuja principal alteração pela MP é, além do limite de 04 meses, a dispensa de convenção coletiva ou acordo coletivo com sindicato da categoria.

c) QUANTO AS FÉRIAS

Ficam sujeitos as novas Normas da MP 972 de 22/03/2020 as regras para concessão de férias individuais e coletivas enquanto vigentes a crise epidemiológica, em sobreposição ao artigo 139 da CLT.

Novos procedimentos trazidos pela MP, de acordo aos artigos 6º a 11º:

1. Comunicar ao empregado com antecedência de 02 dias o início do gozo.
2. Período mínimo das férias será de 05 dias.
3. Poderá ser concedida as férias para funcionários que ainda não possuam 01 ano de emprego, sendo antecipado seu período aquisitivo.
4. As férias poderão ser pagas no 5º dia útil do mês seguinte ao mês de início do gozo.
5. O Pagamento do valor de 1/3 das Férias poderá ser realizado até a data da obrigação de pagamento do 13º Salário (20/12/2020).
6. As situações acima se aplicam também no caso de férias coletivas, ficando dispensada a comunicação aos sindicatos e ao Ministério do Trabalho.
7. Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual por escrito.



7. Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual por escrito.

ATENÇÃO: Nos casos em que o valor de 1/3 não sejam pagos junto ao valor total apurado das férias, deverão organizar em relatório a parte a diferença relativa a este valor a ser paga até a ocasião do pagamento do 13º Salário.

d) REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Consoante o que dispõe o artigo 444 as relações contratuais podem ser objeto de livre estipulação, resguardados os direitos trabalhistas do empregado, nesse sentido, poderá a empresa com aprovação do sindicato da categoria e concordância dos empregados, promover acordo coletivo para redução da jornada de trabalho e a consequente redução dos salários, sobretudo no caso de força maior.

Tal medida está de acordo a orientação Jurisprudencial nº 358 SDI-I/TST que relata tal possibilidade quando a jornada for inferior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, quando então poderá ser aplicado o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo de trabalho.

e) HOME OFFICE / TELETRABALHO

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do trabalhador, o executado na residência do empregado (HOME OFFICE) e o realizado a distância (TELETRABALHO), desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de trabalho - habitualidade, onerosidade e pessoalidade (Art. 3º e 6º da CLT). A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) estabeleceu a partir do artigo 75-A da CLT dispositivos específicos para regular essa modalidade de trabalho.

No contrato de trabalho deve existir a especificação da modalidade, ou em caso de substituição do trabalho presencial para home office deve existir aditivo contratual. Todavia, considerando o advento relacionado a epidemia, a MP 927 de 22/03/2020 dispensou a exigência do aditivo contratual ou a realização de acordo individual ou coletivo, bem como o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, devendo ser comunicado ao funcionário a alteração na forma de atuação com 48 horas de antecedência, por escrito ou por e-mail.



No caso de teletrabalho e/ou home office em que seja dispensada a marcação da jornada de trabalho, o empregado não fará jus ao pagamento de horas extras pagas com adicional de 50% determinado pelo Art. 7, XVI, da CF/88, haja vista não realizar controle de jornada conforme determina o inciso III do artigo 62 da CLT.

Importante é destacar que mantida tal modalidade de trabalho, se faz necessário regular em contrato firmado, as responsabilidades do empregado e do empregador, quanto aos equipamentos a serem utilizados, o reembolso pelo empregador das despesas arcadas pelo empregado, os riscos de acidente de trabalho e as responsabilidades envolvidas, preservando o entendimento que a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e estrutura necessária a realização das atividades não integra a remuneração do empregado. Devendo o acordo firmado para tratativas quanto as responsabilidades, custeios e reembolsos, ser efetivado no prazo de 30 dias a contar da data de início da mudança na modalidade de trabalho, conforme prevê a MP 927 de 20/03/2020!

f) ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

De acordo a MP 927 de 20/03/2020, durante o estado de calamidade pública, poderão os empregadores antecipar o gozo dos feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de no mínimo 48 horas, aos empregados beneficiados com essa medida, devendo ser indicados os feriados a serem utilizados!

O aproveitamento dos feriados “religiosos” dependerá da concordância do empregado, mediante manifestação por escrito em acordo individual por escrito.

Os feriados antecipados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas!

g) BANCO DE HORAS

Durante o estado de calamidade pública, em conformidade a MP 927 de 20/03/2020, poderão ser interrompidas as atividades pelo empregador, sendo constituído o regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de



acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

A compensação de tempo das horas para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante a prorrogação da jornada de trabalho em até duas horas, que não poderá exceder 10 (dez) horas diárias.

A compensação de saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador, independente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo de trabalho.

h) SUSPENSÃO DA EXIGÊNCIA DE EXAMES MÉDICOS OCUPACIONAIS

Conforme a MP 927, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, **EXCETO OS DEMISSIONAIS!** Os referidos exames médicos ora suspensos deverão ser providenciados no prazo de 60 (sessenta) dias, após a data de encerramento do estado de calamidade pública.

Em caso de o médico do trabalho que assiste a empresa, entender que a prorrogação representa risco a saúde do empregado, o médico indicará a empresa a necessidade de sua realização!

ATENÇÃO: O EXAME DEMISSIONAL poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

i) SUSPENSÃO DA EXIGÊNCIA DE TREINAMENTOS PERIÓDICOS OBRIGATÓRIOS

De acordo a MP 927, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Os referidos treinamentos deverão ser realizados no prazo de 90 (noventa) dias, contado da data do encerramento do estado de calamidade pública. Todavia, durante a calamidade pública, os treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.



j) ESCALA 12 POR 36. ALTERAÇÕES NAS REGRAS.

O Artigo 26 da MP 927 PERMITE AOS ESTABELECEMENTOS DE SAÚDE, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso:

- a) Prorrogar a Jornada de Trabalho;
- b) Adotar escalas de horas adicionais entre a décima terceira hora e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, garantido o repouso semanal remunerado;
- c) As horas adicionais que porventura sejam implementadas, poderão ser compensadas no prazo de 18 (dezoito) meses contados da data do encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas em favor do empregado ou remuneradas como hora extra.

k) PAGAMENTO DO ABONO ANUAL - PIS/PASEP

O pagamento do Abono Anual devido aos beneficiários da Previdência, que durante o ano de 2020, tenha recebido auxílio doença ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio reclusão será pago em 02 (duas) parcelas:

- a) a primeira parcela será correspondente a 50% do valor do benefício devido no mês de abril e será pago o benefício deste mês.
- b) A segunda parcela, será a diferença entre o total do abono anual e o valor da parcela antecipada, e será pago junto ao benefício de Maio.

POSIÇÃO EMPRESARIAL

O mundo enfrenta uma das maiores crises já vividas nos últimos tempos. A saúde é o principal tema em questão e a epidemia afeta a todos, sem distinção de classe, cor, gênero ou condição social, apesar de ter maior risco em pessoas com menor imunidade. Por consequência, as ações necessárias para conter a crise epidemiológica interfere diretamente na economia.

Como manter nossos negócios em funcionamento? Como manter os empregos ou mesmo como pagar os salários, já que não há atividade empresarial em pleno funcionamento?



Neste momento, é preciso ter tranquilidade e lucidez para que as decisões sejam tomadas no momento correto, “o amanhã trará suas preocupações” e a cada dia novos eventos e decisões serão proferidas pelos entes governamentais, que, cientes da crise, estudam uma forma de manter os empregos e apoiar a classe econômica.

Precisamos ter nossa atenção focada na economia e nas novas medidas a serem implementadas. Muito está sendo discutido a nível federal, como suspensão dos contratos de trabalho sem a necessidade de rescisões, postergação do pagamento de FGTS por 90 dias, liberação de seguros para profissionais impedidos de atuar em virtude de fechamento dos negócios por decisão governamental, dentre outros.

É preciso focar a atenção na aplicação do recurso para onde mais será necessário. É preciso gerir nossos negócios com sabedoria e humanidade, sabendo decidir onde aplicá-los.

Nossos colaboradores são a alma do nosso negócio, e as medidas de proteção ao emprego e a reflexão nas formas de manter essa mão de obra, ainda que com base em acordos coletivos, nos remete não só a acreditar que essa fase passará, mas também que, juntos com eles, superaremos e nos tornaremos ainda mais fortes.

ACREDITE. PONDERE. DECIDA. TODOS OS DIAS.

Acácio Fernandes

Sócio-diretor

diretorcontabil@hmcontabilidade.com.br

71 9 9225-7557

Chirley Braga

Sócia-diretora

diretorpessoal@hmcontabilidade.com.br

71 9 9130-1127

George Matos

Sócio-diretor

diretoroperacional@hmcontabilidade.com.br

71 9 9992-9171

Hamilton Souza

Sócio-diretor

diretoria@hmcontabilidade.com.br

71 9 9972-1209

Dina Mendes

Gestora HM Atende

71 9 9940-0645

Laila Uzeda

Gestora HM LEGAL

71 9 9965-0645

Laís Lucena

Gestora HM Tributário

71 9 9954-0645

WWW.HMCONTABILIDADE.COM.BR



HM CONTABILIDADE
NEGÓCIOS INTEGRADOS