

# INFORMATIVO HM

20 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, viemos anunciar e reforçar aspectos publicados e já em vigor quanto a questões tributárias e trabalhistas, bem como possibilidades de melhor planejamento no que diz respeito à manutenção dos empregos enquanto viger a época de crise devido ao novo coronavírus.

## PAGAMENTO DE TRIBUTOS

### 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.

## 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 paragrafo 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.

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 a férias e, conseqüentemente, ao pagamento equivalente a 1/3 das férias! Todavia, sendo a licença inferior a 30 dias, o direito às 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, nesses casos, não há pagamento salarial nem tampouco conta-se como tempo de serviço! A mesma se aplica quando solicitada pelo colaborador dada a tal situação, não podendo ser exercida pela iniciativa do empregador!

### b) FÉRIAS COLETIVAS

Poderão ser concedidas Férias Coletivas a todos os colaboradores da empresa, ou de determinados setores, conforme Artigo 139 da CLT. Considerando a dação das férias coletivas, os dias restantes poderão ser gozados em outro período, de comum acordo entre as partes! Cumpre ressaltar que as férias coletivas não poderão possuir período inferior a 10 dias!



### **c) FÉRIAS INDIVIDUAIS**

As férias individuais aos empregados poderão ser asseguradas, desde que o funcionário possua férias vencidas e/ou período aquisitivo a gozar! Considerando as adversidades do coronavírus, o prazo de 30 dias para comunicação ao empregado quanto ao início das férias poderá ser desconsiderado e, estabelecido o início do gozo em período inferior a este, mantendo-se, no entanto, a obrigatoriedade do pagamento com antecedência de dois dias!

### **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 com a Orientação Jurisprudencial nº 358 SDI-I/TST, que relata tal possibilidade nos casos em que a jornada for inferior a oito horas diárias e a 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 à epidemia, tal regulação poderá ser dispensada, haja vista compreendida por motivo de força maior.



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.

É importante destacar que, mantida tal modalidade de trabalho, se faz necessário regular em contrato de trabalho as responsabilidades do empregado e do empregador quanto aos equipamentos a serem utilizados e seu custeio, os riscos de acidente de trabalho e as responsabilidades envolvidas, preservando o entendimento que a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e estrutura necessária à realização das atividades não integram a remuneração do empregado.

---

## 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



 **HM CONTABILIDADE**  
NEGÓCIOS INTEGRADOS

WWW.HMCONTABILIDADE.COM.BR