



***COVID 19  
PRINCIPAIS MEDIDAS  
GOVERNAMENTAIS***



**PRINCIPAIS  
MEDIDAS JÁ ADOTADAS  
PELO GOVERNO FEDERAL**

**Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020**  
**Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**  
**Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020**  
**Medida Provisória nº 944, de 3 de abril de 2020**  
**Portaria nº 139, de 3 de abril de 2020**  
**Resolução nº 154, de 3 de abril de 2020**



## **Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020**

*Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020,  
para definir os serviços públicos e as atividades essenciais.*

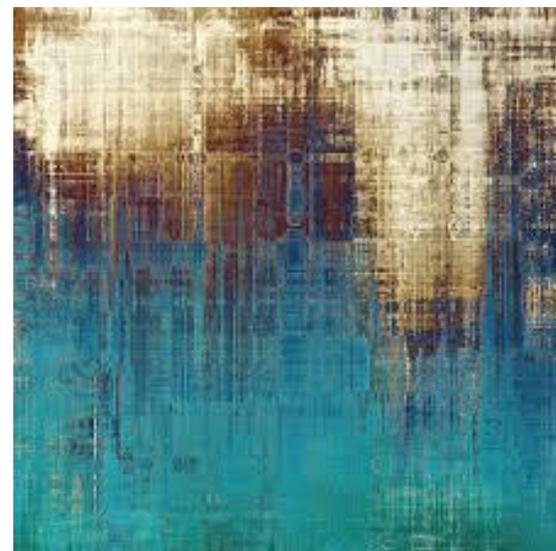
## CONCEITUAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS E ATIVIDADES ESSENCIAIS

São serviços públicos e atividades essenciais aqueles indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, assim considerados aqueles que, se não atendidos, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população. Dentre as atividades relacionadas como de caráter essencial, estão as de segurança privada, incluídas a vigilância, a guarda e a custódia de presos.



## ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O Decreto aplica-se às pessoas jurídicas de direito público interno, federal, estadual, distrital e municipal, e aos entes privados e às pessoas naturais.





## **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**

*Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências.*

## TELETRABALHO

A MP autoriza a mudança para o regime de teletrabalho (sem necessidade de acordo escrito ou coletivo) e o retorno ao presencial, mediante aviso escrito ou eletrônico com 48h de antecedência, sem necessidade de registro prévio da alteração contratual.

Neste modelo não há necessidade de controle de jornada de trabalho.



## **ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS**

**O aviso de férias passará a ser de 48hs e poderá ser escrito ou por meio eletrônico.**

**Poderão ser concedidas àquele com período aquisitivo incompleto e, por acordo escrito, poderá colher períodos aquisitivos futuros.**

**O período de gozo mínimo será de 05 dias.**

**O acréscimo de 1/3 poderá ser pago até 20.12.2020.**

**O abono pecuniário, quando requerido, dependerá da concordância da empresa.**

**O pagamento das férias poderá ser feito até o 5º dia útil do mês posterior ao de seu gozo.**



## CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

Serão concedidas por ato da empresa, manifestado com antecedência de 48h, para o conjunto de empregados afetados, sem a restrição a dois períodos e tempo mínimo de 10 dias cada.

Não haverá comunicação ao Ministério da Economia e ao sindicato.



## **BANCO DE HORAS**

**As atividades da empresa podem ser interrompidas e está autorizado o estabelecimento da compensação das horas respectivas, por meio de um BANCO DE HORAS, estabelecido diretamente com o empregado, que poderá ser objeto de compensação em 18 meses, contado a partir do encerramento do Covid-19.**

**A prorrogação, visando a compensação, será de até 02 horas e não exceder o limite de trabalho de até 10 horas diárias.**



## **SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

**Está suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, que serão realizados até 60 dias pós encerramento do Covid-19.**

**Médico coordenador do PCMSO poderá indicar a necessidade do exame diversamente.**

**Exame médico ocupacional feito há menos de 180 dias, dispensará o demissional.**

**CIPA poderá ser mantida até fim do Covid-19, e os processos eleitorais em andamento suspensos.**

**Está suspensa a realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, que serão feitos em 90 dias pós Covid-19, autorizado o EAD (ENSINO A DISTÂNCIA).**



## **DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS**

**Está suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pela empresa, referente às competências de março a maio/2020, com vencimento de abril a junho/2020, independentemente do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica, e de adesão prévia.**

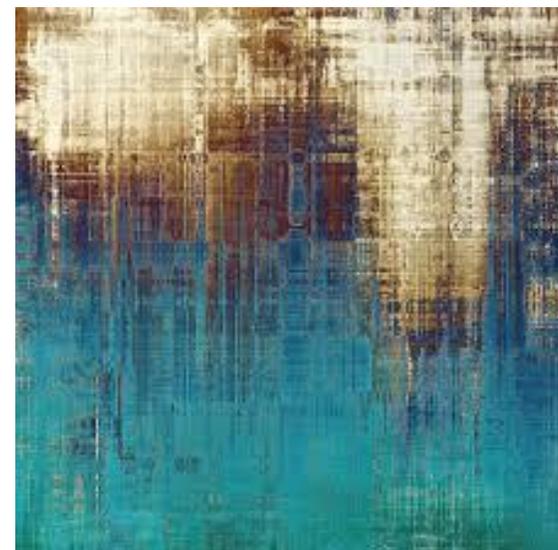
**Os recolhimentos serão feitos em 06 parcelas, a partir de julho/20, a todo dia 07 de cada mês, cabendo à empresa declarar as informações até o dia 20.06.2020.**

**Contratos de trabalho rescindidos no período trarão a antecipação dos valores.**



## **SUSPENSÃO DE PRAZOS RELATIVOS A DEFESAS E RECURSOS ADMINISTRATIVOS**

**Por 180 dias, contados do termo inicial de vigência da MP, estão suspensos os prazos processuais relativos à apresentação de defesa e recurso nos casos de auto de infração trabalhista e notificações de débito do FGTS.**



## CONTAMINAÇÃO E DOENÇA OCUPACIONAL

A contaminação pelo Coronavírus (Covid-19) não será considerada doença ocupacional, exceto comprovado onexo causal.



## **PRORROGAÇÃO DA VIGÊNCIA DE ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**

**Por decisão da empresa, ACT e CCT já vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contados do termo inicial de vigência da MP, poderão ser prorrogados por 90 dias, após o fim do primeiro prazo aqui indicado.**



## FISCALIZAÇÃO ORIENTADORA

Por 180 dias, a fiscalização do ME-SRT terá caráter de orientação, exceto nos casos de falta de registro de empregado, a partir de denúncias; situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação; ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e, trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.





## **Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020**

*Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.*

## **MEDIDAS DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA**

- I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;**
- II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e**
- III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.**



## **BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA**

**O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, será pago nas seguintes hipóteses:**

**I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e**

**II - suspensão temporária do contrato de trabalho.**



O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

O empregador deverá ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo.

A primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo de dez dias.

O Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.



**Caso o empregador não preste a informação dentro do prazo previsto no prazo de dez dias, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada;**

**A data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício será devido pelo restante do período pactuado; e**

**Portanto, a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada.**



O Ministério da Economia irá disciplinar a forma de transmissão das informações e comunicações pelo empregador, bem como a concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

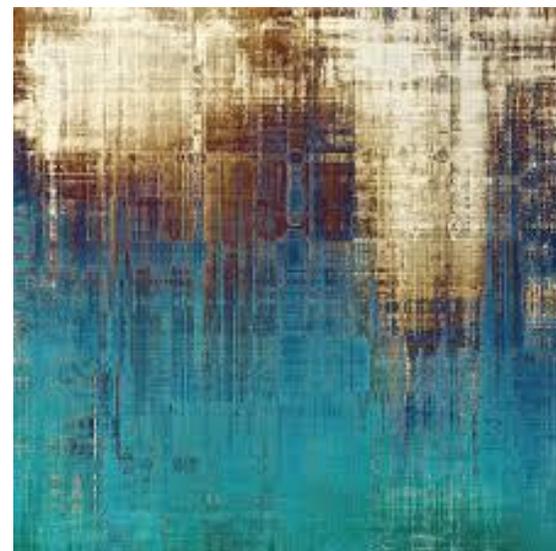
Além disto, caberá a ele operacionalizar e promover o pagamento do Benefício.



O recebimento do Benefício não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no momento de eventual dispensa.



O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990



Na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, o Benefício será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução.

Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho promovida por empresas que tenham auferido receita bruta no ano calendário de 2019 de até R\$ 4.800.000,00, o benefício corresponderá ao valor mensal equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

Para as empresas cuja receita bruta no mesmo período tenha excedido o valor acima, o benefício será equivalente a setenta por cento do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.



O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, do tempo de vínculo empregatício e número de salários por ele recebidos.

Não faz jus ao Benefício o empregado que esteja ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo.

Da mesma forma, não terá direito ao Benefício o empregado que estiver em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvados pensão por morte ou auxílio acidente.

Por fim, não poderão receber o Benefício o empregado que esteja em gozo do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades, ou da bolsa de qualificação profissional custeada pelo FAT, conforme art. 2º A da Lei nº 7.998/90.



O empregado que possuir mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho.

Na hipótese de vínculos na modalidade de contrato intermitente, o empregado fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses, não se aplicando a possibilidade acumulação.



## DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos:

I - preservação do valor do salário-hora de trabalho.

II - pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.



**III - redução da jornada de trabalho e de salário, por acordo individual, exclusivamente nos seguintes percentuais: vinte e cinco por cento; cinquenta por cento; ou setenta por cento.**

**Convenção ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos.**



A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado:

I - da cessação do estado de calamidade pública;

II - da data estabelecida no acordo individual, convenção ou acordo coletivo como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou

III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.



## DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

Poderá, ainda, ser firmada por meio de acordo ou convenção coletiva.



**Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado:**

**I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e**

**II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.**



**O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:**

- I - da cessação do estado de calamidade pública;**
- II - da data estabelecida no acordo individual, convenção ou acordo coletivo como termo de encerramento do período e suspensão pactuado; ou**
- III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.**



**Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:**

**I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;**

**II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e**

**III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.**





**A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado.**



## **DAS DISPOSIÇÕES COMUNS ÀS MEDIDAS**

**O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, seja em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho.**

**A ajuda compensatória mensal deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva**

**Possuirá natureza indenizatória e não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado.**



**Também não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários, e a base de cálculo do valor devido ao FGTS.**

**A ajuda compensatória poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.**



**Na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória prevista não integrará o salário devido pelo empregador e observará estas mesmas garantias aplicáveis à suspensão temporária do contrato de trabalho.**



É assegurada a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, e após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.



A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I - cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

II - setenta e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou

III - cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Tais penalidades não se aplicam às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.



Na hipótese de convenção ou acordo coletivo fixar percentuais de redução de jornada e salários diversos daqueles aplicáveis aos acordos individuais, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será devido nos seguintes termos:

I - Não será concedido para a redução de jornada e de salário inferior a vinte e cinco por cento;

II - de vinte e cinco por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º da MP para a redução de jornada e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

III - de cinquenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º da MP para a redução de jornada e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e

IV - de setenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º da MP para a redução de jornada e de salário superior a setenta por cento.



**As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de dez dias corridos, contado da data de publicação desta Medida Provisória.**

**Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.**



As medidas de redução jornada/salários e suspensão temporária de contrato de trabalho serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados:

I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou

II - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Para os demais empregados as medidas em questão poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, que poderá ser pactuada por acordo individual.



As irregularidades constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho sujeitam os infratores à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990.

O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente da Medida Provisória observarão o disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, não aplicado o critério da dupla visita e o disposto no art. 31 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.



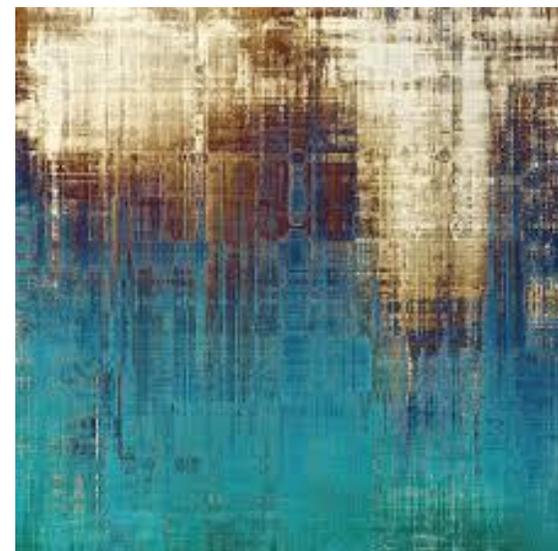
## DISPOSIÇÕES GERAIS

**Durante o estado de calamidade pública:**

**I - o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses;**

**II - poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho; e**

**III - os prazos previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, ficam reduzidos pela metade.**



O disposto no Capítulo VII da Medida Provisória nº 927, de 2020, não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, e aplicando-se as ressalvas ali previstas apenas nas hipóteses excepcionadas.





# **Medida Provisória nº 944, de 3 de abril de 2020**

*Institui o Programa Emergencial de Suporte a  
Empregos*

O Programa Emergencial de Suporte a Empregos é destinado à realização de operações de crédito para os empresários, sociedades empresárias e sociedades cooperativas, excetuado as sociedades de crédito, com a finalidade de financiar folha de pagamento salarial dos empregados, pelo período de 02 (dois) meses.

Terão direito ao crédito as empresas com receita bruta anual superior a R\$ 360.000,00 e igual ou inferior a R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais), com base no exercício de 2019.



As linhas de crédito concedidas no âmbito do Programa Emergencial de Suporte a Empregos serão concedidas nas seguintes condições:

I - Abrangerão a totalidade da folha de pagamento do contratante, pelo período de dois meses, limitadas ao valor equivalente a até duas vezes o salário-mínimo por empregado; e

II - Serão destinadas exclusivamente ao processamento das folhas de pagamento.

Para terem acesso às linhas de crédito do Programa Emergencial de Suporte a Empregos, as pessoas jurídicas deverão ter a sua folha de pagamento processada por instituição financeira participante.



**Poderão participar do Programa Emergencial de Suporte a Empregos todas as instituições financeiras sujeitas à supervisão do Banco Central do Brasil.**

**As pessoas jurídicas que contratarem as linhas de crédito no âmbito do Programa Emergencial de Suporte a Empregos assumirão contratualmente as seguintes obrigações:**

- I - Fornecer informações verídicas;**
- II - Não utilizar os recursos para finalidades distintas do pagamento de seus empregados; e**
- III - Não rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho de seus empregados no período compreendido entre a data da contratação da linha de crédito e o sexagésimo dia após o recebimento da última parcela da linha de crédito.**

**O não atendimento a qualquer dessas obrigações implica o vencimento antecipado da dívida.**



As instituições financeiras participantes poderão formalizar operações de crédito no âmbito do Programa Emergencial de Suporte a Empregos até 30 de junho de 2020, observados os seguintes requisitos:

I - Taxa de juros de três inteiros e setenta e cinco centésimos por cento ao ano sobre o valor concedido;

II - Prazo de trinta e seis meses para o pagamento; e

III - Carência de seis meses para início do pagamento, com capitalização de juros durante esse período.





## **Portaria nº 139, de 3 de abril de 2020**

*Prorroga o prazo para o recolhimento de tributos federais, na situação que especifica em decorrência da pandemia relacionada ao Coronavírus.*

**A Portaria prorroga prazos de recolhimento de tributos federais.**

**Diz respeito às contribuições previdenciárias devidas por empresas e empregador doméstico e também o recolhimento de PIS/Pasep e Cofins.**

**As contribuições dos exercícios de março e abril poderão ser pagas quatro meses depois, em julho e setembro, junto com as contribuições desses meses.**





# **Resolução nº 154, de 3 de abril de 2020**

*Dispõe sobre a prorrogação de prazos de pagamento  
de tributos no âmbito do Simples Nacional, em razão da  
pandemia da Covid-19*

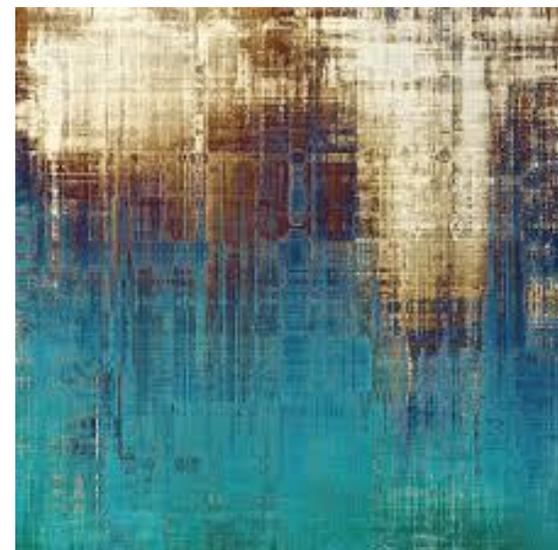
**Para os Microempreendedores Individuais (MEI), todos os tributos apurados no Programa Gerador do DAS-MEI (PGMEI), ou seja, os tributos federal (INSS), estadual (ICMS) e municipal (ISS) ficam prorrogados por 6 meses da seguinte forma:**

- a) o Período de Apuração Março de 2020, com vencimento original em 20 de abril de 2020, vencerá em 20 de outubro de 2020;**
- b) o Período de Apuração Abril de 2020, com vencimento original em 20 de maio de 2020, vencerá em 20 de novembro de 2020;**
- c) o Período de Apuração Maio de 2020, com vencimento original em 22 de junho de 2020, vencerá em 21 de dezembro de 2020.**



**Para os demais optantes do Simples Nacional, o ICMS e o ISS apurados no Programa Gerador do Documento de Arrecadação do Simples Nacional – Declaratório (PGDAS-D) ficam prorrogados por 3 meses da seguinte forma:**

- a) o Período de Apuração Março de 2020, com vencimento original em 20 de abril de 2020, vencerá em 20 de julho de 2020;**
- b) o Período de Apuração Abril de 2020, com vencimento original em 20 de maio de 2020, vencerá em 20 de agosto de 2020;**
- c) o Período de Apuração Maio de 2020, com vencimento original em 22 de junho de 2020, vencerá em 21 de setembro de 2020.**



**A prorrogação em 6 meses dos tributos federais dos demais optantes do Simples Nacional foi mantida pelo Comitê-Gestor, ou seja:**

- a) o Período de Apuração Março de 2020, com vencimento original em 20 de abril de 2020, vencerá em 20 de outubro de 2020;**
- b) o Período de Apuração Abril de 2020, com vencimento original em 20 de maio de 2020, vencerá em 20 de novembro de 2020;**
- c) o Período de Apuração Maio de 2020, com vencimento original em 22 de junho de 2020, vencerá em 21 de dezembro de 2020.**



