

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2.020

ANÁLISE JURÍDICA ACERCA DA RESOLUÇÃO 165/2020 – ELETROBRAS E MEDIDAS TRABALHISTAS ADOTADAS PELA SUBSIDIÁRIA CHESF – Companhia Hidrelétrica do São Francisco - À LUZ DA MP 927/2.020

I – PREÂMBULO SOBRE A EDIÇÃO DA MP 927/2.020 E SUA CONTEXTUALIZAÇÃO ATUAL

Entrou em vigência a tentativa do Governo Federal em criar instrumentos excepcionais no Direito do Trabalho, uma espécie de flexibilização, com vistas a conter a crise desencadeada pela disseminação da COVID-19. Com início de vigência ao tempo da publicação, as disposições especiais perdurarão enquanto vigorar o estado de calamidade pública, inicialmente reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 06/2020, com efeitos até 31/12/2020.

No mérito a MP 927/2020 apresenta, de um lado, velhas proposições de flexibilização procedimental que poderiam ser viabilizadas com maior segurança jurídica, legitimidade e eficiência por meio dos instrumentos coletivos normativos e, de outro lado, inconstitucionalidades inclusive já questionadas em sede de ação de controle concentrado junto ao Supremo Tribunal Federal.

Não há superação de crise com supressão ou comprometimento da liberdade, em qualquer das suas dimensões, dos direitos e das garantias fundamentais pilares do Estado Democrático de Direito positivado na Constituição Federal de 1988.

Para além do desembaraço proposto em relação a figuras já existentes, o texto propõe significativa mudança em relação à hierarquia das normas trabalhistas, temporariamente neutralizando o princípio da norma mais favorável. Trata-se, sem dúvidas, de relevante aspecto na perspectiva dos fundamentos do Direito do Trabalho.

De se contextualizar que a pretensa justificativa no quadro de pandemia e a duração temporal das medidas enquanto perdurar o estado de calamidade pública, declarado pelo Decreto Legislativo nº 06/2020, são fundadas na pseudo ideia de força maior do art. 501, da CLT.

Diz o parágrafo único do art. 1º da MP nº

927/2020:

“**Art. 1º** Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e 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), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.”

As medidas a serem adotadas, por sua vez, através do instituto da *força maior* disposto na CLT, ou seja, do ano de 1.943, jamais foram recepcionadas pela Constituição Federal. A saber:

Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplica as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

II - não tendo direito à estabilidade, **metade** da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.

Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a **redução geral dos salários** dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a **25% (vinte e cinco por cento)**, respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Nesse sentido, o que se revela na autorização

do Decreto 06/2020, por mais que detenha reflexos em assento constitucional como no art. 169¹, limita-se ao disposto no art. 65 da Lei de Responsabilidade Fiscal (LC nº 101/2000²) cujo preceito invoca a dispensa dos resultados fiscais e competências da União. Percebe-se, nesse contexto, que a Medida Provisória excede o poder regulamentar do Executivo em sua finalidade, acarretando grave desvio do ato legislativo nesse ponto.

A retirada de direitos e garantias, advindos de um bloco de garantias sociais ao trabalhador explicitadas na Constituição Federal, demonstra uma flexibilização clara não só da CLT, mas da Constituição Federal, em nítido abuso de poder regulamentar do Poder Executivo, baseado em situação

¹ Art. 169. A despesa com pessoal ativo e inativo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não poderá exceder os limites estabelecidos em lei complementar. [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

§ 1º A concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, a criação de cargos, empregos e funções ou alteração de estrutura de carreiras, bem como a admissão ou contratação de pessoal, a qualquer título, pelos órgãos e entidades da administração direta ou indireta, inclusive fundações instituídas e mantidas pelo poder público, só poderão ser feitas: [\(Renumerado do parágrafo único, pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

I - se houver prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes; [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

II - se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, ressalvadas as empresas públicas e as sociedades de economia mista. [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

§ 2º Decorrido o prazo estabelecido na lei complementar referida neste artigo para a adaptação aos parâmetros ali previstos, serão imediatamente suspensos todos os repasses de verbas federais ou estaduais aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios que não observarem os referidos limites. [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

§ 3º Para o cumprimento dos limites estabelecidos com base neste artigo, durante o prazo fixado na lei complementar referida no caput, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios adotarão as seguintes providências: [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

I - redução em pelo menos vinte por cento das despesas com cargos em comissão e funções de confiança; [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

II - exoneração dos servidores não estáveis. [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#) [\(Vide Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

§ 4º Se as medidas adotadas com base no parágrafo anterior não forem suficientes para assegurar o cumprimento da determinação da lei complementar referida neste artigo, o servidor estável poderá perder o cargo, desde que ato normativo motivado de cada um dos Poderes especifique a atividade funcional, o órgão ou unidade administrativa objeto da redução de pessoal. [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

§ 5º O servidor que perder o cargo na forma do parágrafo anterior fará jus a indenização correspondente a um mês de remuneração por ano de serviço. [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

§ 6º O cargo objeto da redução prevista nos parágrafos anteriores será considerado extinto, vedada a criação de cargo, emprego ou função com atribuições iguais ou semelhantes pelo prazo de quatro anos. [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

§ 7º Lei federal disporá sobre as normas gerais a serem obedecidas na efetivação do disposto no § 4º. [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

² Art. 65. Na ocorrência de calamidade pública reconhecida pelo Congresso Nacional, no caso da União, ou pelas Assembleias Legislativas, na hipótese dos Estados e Municípios, enquanto perdurar a situação:

I - serão suspensas a contagem dos prazos e as disposições estabelecidas nos arts. 23, 31 e 70;

II - serão dispensados o atingimento dos resultados fiscais e a limitação de empenho prevista no art. 9º.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto no *caput* no caso de estado de defesa ou de sítio, decretado na forma da Constituição

conjuntural que, em que pese o estado de calamidade pública, não o autoriza a enveredar pelo campo dos direitos fundamentais e sua expurgação do patrimônio jurídico dos cidadãos, já que a cidadania, além da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, são fundamentos do Estado Democrático de Direito, nos termos do art. 1º:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; [\(Vide Lei nº 13.874, de 2019\)](#)

V - o pluralismo político.

II – DAS MEDIDAS ADOTADAS PELAS EMPRESAS – ELETROBRAS E SUBSIDIÁRIA CHESF. ANÁLISE PONTUAL DE CADA TÓPICO

II.1 - RESOLUÇÃO 165/2020 – ELETROBRAS

RELATOR: Diretor de Gestão e Sustentabilidade LUIZ AUGUSTO P. A. FIGUEIRA.

ASSUNTO: Implantação das providências previstas nas Medidas Provisórias nº 927, de 22.03.2020, nº 932, de 31.03.2020 e na Portaria nº 139, de 03.04.2020 do Ministério da Economia, no âmbito das Empresas Eletrobras.

CLASSIFICAÇÃO: Setorial

DIRETORIA EXECUTIVA 2.903ª Reunião RESOLUÇÃO 06.04.2020 RES-165/2020

RBF/PRGS CLASSIFICAÇÃO: Setorial

A Diretoria Executiva das Centrais Elétricas Brasileiras S.A. – Eletrobras, no uso de suas atribuições, e fundamentada nos termos do Relatório à Diretoria Executiva DS- 023, de 06.04.2020, após exame e análise, RESOLVEU aprovar a seguinte proposta:

1. implantar as seguintes providências previstas nas Medidas Provisórias nº 927, de 22.03.2020, nº 932, de 31.03.2020 e na Portaria nº 139, de 03.04.2020 do Ministério da Economia, na esfera da Eletrobras e suas empresas, nos termos abaixo propostos:

1.1. “zerar” Banco de Horas dos empregados que possuem horas positivas;

Assim dispõe a MP 927/2020, no que tange ao banco de horas estabelecido:

Art. 14. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de 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 dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.

§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.”

O banco de horas, no âmbito normativo, é regulado pela CLT em seu art. 59 § 2º:

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

A Medida Provisória, em si, propõe uma nítida violação ao art. 7º, XVI, da CF/88³. E é nesse diapasão que a medida da Eletrobras deve ter suporte, ou seja, ela deve ter como premissa e consequência material a devida contraprestação salarial e a necessária remuneração de eventual serviço extraordinário. Vide art. 7º, IV, V e X:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e

³ XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; (...)
X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa.”

Inobstante a MP 927/2020 traga a viabilidade de acordo individual escrito entre empregado e empregador para o banco de horas, deve-se, contudo, corresponder à realidade dos fatos a medida vinculada em “zerar” o banco de horas dos empregados, mantendo-se os salários e eventuais horas extraordinários com a devida contraprestação nos moldes legais.

1.2. colocar empregados em férias compulsórias individuais (para período aquisitivo completo), priorizando os empregados que não estejam trabalhando em regime de teletrabalho e excetuando colaboradores que desempenhem atividades essenciais;

1.3. suspender ou adiar as férias dos empregados considerados essenciais;

1.4. proibir a remarcação de férias pelo empregado, a não ser em casos onde seja interesse da empresa;

De acordo com a MP 927/2020:

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o teletrabalho;

II - a antecipação de férias individuais;

III - a concessão de férias coletivas;

IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;

V - o banco de horas;

VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;

VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e

VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

(...)

Art. 6º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

§ 1º As férias:

I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e
II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

§ 2º Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

§ 3º Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (**covid-19**) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste Capítulo e no Capítulo IV.

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.

Art. 8º Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no [art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965](#).

Parágrafo único. O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, aplicável o prazo a que se refere o **caput**.

Art. 9º O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no [art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

Art. 10. Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

A questão nuclear, no item 1.2, é que a empresa não está tentando viabilizar a antecipação de férias e, sim, o gozo de quem já detém período aquisitivo aperfeiçoado. Ocorre que, do modo como estipulado na MP 927/2020, o devido pagamento das férias é de forma diferida e flexibilizada, por ato unilateral do empregador. Além do desvirtuamento do gozo de férias como medida protecionista social, o art. 8º permite a postergação do pagamento do 1/3 constitucional, entrando em colisão com o art. 7º, inciso XVII, CF/88, na medida em que tal montante de base constitucional será pago por ocasião do gozo das férias até o momento de pagamento da gratificação natalina, tudo por discricionariedade do

empregador.

Além disso, a prioridade para o gozo de férias não é daquele que não está em regime de teletrabalho, como estabelece a medida da Eletrobras e, sim, dos trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (Covid-19).

A suspensão ou adiamento das férias de trabalhadores leva em conta a atividade essencial desempenhada no trabalho. Essa essencialidade foi prevista pelo Decreto nº 10.282, que regulamenta a Lei nº 13.979, “*para definir os serviços públicos e as atividades essenciais*”, cujo exercício e funcionamento deverão ser resguardados durante a vigência das medidas previstas na Lei. Assim dispõe o referido Decreto:

Art. 3º As medidas previstas na Lei nº 13.979, de 2020, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e atividades essenciais a que se refere o § 1º.

§ 1º 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, tais como:

(...)

X - geração, transmissão e distribuição de energia elétrica e de gás;

Convém salientar, de todo modo, que a MP 927/2020 e, tampouco a decisão da Eletrobras, não estabelecem a reposição dos períodos de férias suprimidos dos trabalhadores, em que pese haja a compreensão de que as licenças não-remuneradas e férias suprimidas deverão ser restabelecidas assim que cessar o estado de calamidade pública, buscando a recomposição física e mental do trabalhador.

Por derradeiro, a proibição de remarcação de férias por parte do empregado, a não ser que seja de interesse da empresa, desnatura o conceito das férias, inobstante a atividade essencial desempenhada, uma vez que o gozo pleno e justo do período tem patamar constitucional (art. 7º, inciso XVII), além ausência de real justificativa da necessidade da medida extrema.

1.5. oferecer e prorrogar licenças sem vencimento, mediante aquiescência do empregado e das gerências;

No caso, o dispositivo insere a aquiescência do empregado para a prorrogação de licença sem vencimento, bem como seu oferecimento. Não podendo deixar de salientar, por ora, que eventual acordo não poderá prescindir da participação do Sindicato profissional.

1.6. aplicar o diferimento do FGTS, de acordo com a MP 927/2020;

Estabelece a Medida Provisória, nos seguintes artigos:

Art. 19. Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.

Parágrafo único. Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa prevista no **caput** independentemente:

- I - do número de empregados;
- II - do regime de tributação;
- III - da natureza jurídica;
- IV - do ramo de atividade econômica; e
- V - da adesão prévia.

Art. 20. O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#).

§ 1º O pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas no **caput** será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, observado o disposto no [caput do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990](#).

§ 2º Para usufruir da prerrogativa prevista no **caput**, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, nos termos do disposto no [inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999](#), observado que:

I - as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e

II - os valores não declarados, nos termos do disposto neste parágrafo, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990](#).

Art. 21. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista no art. 19 ficará resolvida e o empregador ficará obrigado:

I - ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990](#), caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua

realização; e

II - ao depósito dos valores previstos no [art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990](#).

Parágrafo único. Na hipótese prevista no **caput**, as eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

Art. 22. As parcelas de que trata o art. 20, caso inadimplidas, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990](#).

Art. 23. Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória.

Art. 24. O inadimplemento das parcelas previstas no § 1º do art. 20 ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

Art. 25. Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta Medida Provisória serão prorrogados por noventa dias.

Parágrafo único. Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

Nesse ponto, em específico na MP 927/2020, verifica-se uma desoneração do empregador e concessão tributária, ao diferir o pagamento do FGTS, que se trata de parcela salarial. O que propôs a MP e a ação da Eletrobras é, em suma, suspender a exigibilidade do recolhimento do FGTS, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente. Tais obrigações poderão ser quitadas de forma parcelada – em até seis vezes – a partir de julho de 2020.

Aqui a premissa reside lá nas justificativas da edição da MP 927/2020, que é a *força maior* positivada no art. 501, CLT. É que a indenização atualmente devida ao empregado, em caso de rescisão do contrato de trabalho, decorre de previsão do art. 10 do ADCT (arts. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/1990, atualmente 40% sobre o valor do FGTS). Referido dispositivo regula, temporariamente, o inciso I do artigo 7º da Constituição Federal, que oferece proteção social mais ampla (garantia contra a dispensa imotivada ou sem justa causa).

Assim, se aplicado o dispositivo (art. 501 e seguintes da CLT), ter-se-ia o pagamento, também pela metade, da indenização prevista no art. 7º, inciso I, CF /88 c/c o art. 10 do ADCT (artigo 18, § 1º, da Lei nº 8.036/1990), o que é incompatível com proteção social da Constituição. Isso, em

hipótese a ser analisada em cada caso concreto, de acordo com a empresa, no caso, a Eletrobras.

1.7. reduzir as alíquotas do Sistema S, de acordo com a MP 932/2020;

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 932, DE 31 DE MARÇO DE 2020

Altera as alíquotas de contribuição aos serviços sociais autônomos que especifica e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o [art. 62 da Constituição](#), adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º Excepcionalmente, até 30 de junho de 2020, ficam reduzidas as alíquotas das contribuições aos serviços sociais autônomos para os seguintes percentuais:

I - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP - um inteiro e vinte e cinco centésimos por cento;

II - Serviço Social da Indústria - SESI, Serviço Social do Comércio - SESC e Serviço Social do Transporte - SEST - setenta e cinco centésimos por cento;

III - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI e Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT - cinco décimos por cento;

IV - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR:

a) um inteiro e vinte e cinco centésimos por cento da contribuição incidente sobre a folha de pagamento;

b) cento e vinte e cinco milésimos por cento da contribuição incidente sobre a receita da comercialização da produção rural devida pelo produtor rural pessoa jurídica e pela agroindústria; e

c) dez centésimos por cento da contribuição incidente sobre a receita da comercialização da produção rural devida pelo produtor rural pessoa física e segurado especial.

*Parágrafo único. Durante o prazo de que trata o **caput**, a retribuição de que trata o [§ 1º do art. 3º da Lei nº 11.457, de 16 de março de 2007](#), será de sete por cento para os seguintes beneficiários:*

I - Sesi;

II - Senai;

III - Sesc;

IV - Senac;

V - Sest;

VI - Senat;

VII - Senar; e

VIII - SESCOOP.

*Art. 2º O Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - Sebrae destinará ao Fundo de Aval às Micro e Pequenas Empresas, no mínimo, cinquenta por cento do adicional de contribuição previsto no [§ 3º do art. 8º da Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990](#), que lhe for repassado nos termos do disposto no [inciso I do § 4º do art. 8º da referida Lei](#), referente ao período de que trata o **caput** do art. 1º desta Medida Provisória.*

Art. 3º Esta Medida Provisória entra em vigor em 1º de abril de 2020.

Brasília, 31 de março de 2020; 199º da Independência e 132º da República.

A Medida Provisória 932/2020 reduz por três meses as contribuições recolhidas por empresas para financiar o Sistema “S”. Pelo texto, ficam reduzidas em 50% as alíquotas das contribuições aos serviços sociais autônomos, valendo a medida vale entre 01 de abril e 30 de junho de 2020.

Detém a premissa, também, inserida no pacote governamental de redução dos impactos da pandemia do COVID-19 na economia.

1.8. prorrogar o prazo do recolhimento da contribuição patronal para o INSS, estatuída no art. 22 da Lei nº 8.212/91 e as contribuições para o PIS/PASEP e para o financiamento da Seguridade Social - COFINS de que tratam o art. 18 da Medida Provisória nº 2.158-35, de 24.08.2001, o art. 10 da Lei nº 10.637, de 30.12.2002, e o art. 11 da Lei nº 10.833, de 29.12.2003, das competências de março e abril para as de julho e setembro respectivamente;

Medida baseada na Portaria 139, de 03 de abril de 2020 cujo teor prorroga o recolhimento de tributos federais. Trata-se de desoneração tributária típica.

1.9. suspender a concessão do vale-transporte para empregados em regime de teletrabalho;

A análise perpassa pelo que o Acordo Coletivo vigente determina. Nada dispõe a Medida Provisória 927/2020 acerca da prestação de vale-transporte. Segundo o Tribunal Superior do Trabalho, em sua jurisprudência, a natureza do vale-transporte é indenizatória e não salarial.

2. determinar que essa Resolução seja adotada de imediato como uma diretriz a ser implementada pelas demais empresas Eletrobras;

3. determinar que a Diretoria de Gestão e Sustentabilidade – DS, a Diretoria Financeira e de Relações com Investidores – DF e a Secretaria Geral – PRGS adotem, cada qual no seu âmbito de atuação, as providências necessárias ao cumprimento desta Resolução.

II.2 - As medidas da CHESF dispostas, na linha da MP 927/2020, são as seguintes:

a) *FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS) • Postergação dos recolhimentos do FGTS referentes aos meses de março, abril e maio de 2020. Os recolhimentos relacionados a esses meses serão realizados a partir do mês de julho de 2020, em até 6 (seis) parcelas.*

b) *BANCO DE HORAS EXTRAS (NÃO CONFUNDIR COM O BANCO DE HORAS FLEXÍVEIS) - Público alvo:*

- *Todos os empregados que estão afastados das atividades presenciais e sem trabalho remoto, exceto os que estejam com afastamento legal ou aqueles de atividade essencial que estejam afastados por decisão empresarial e de prontidão no seu horário de trabalho;*
- *Empregados em trabalho remoto, exceto aqueles cujas atividades não possam ser suspensas ou redistribuídas (os gestores deverão indicar e cada Diretoria deverá validar essas exceções).*
- *Empregados com saldo de horas extras igual ou superior a 8 (oito) deverão ser liberados do trabalho, mediante compensação utilizando o Banco de Horas Extras, de modo a “zerá-lo”, preferencialmente em abril ou, no máximo, até 15 de maio de 2020.*
- *As liberações com compensação deverão ser de jornada diária total, exceto quanto ao saldo remanescente de horas que represente fração inferior a uma jornada diária do empregado.*
- *Os gerentes deverão entregar à sua hierarquia, até o dia 9 de abril de 2020, relação com os nomes dos empregados que irão folgar mediante compensação com a utilização do Banco de Horas Extras, indicando os dias de compensação, que deverão ser, preferencialmente, sequenciados durante o mês de abril de 2020, tendo como prazo limite o dia 15 de maio de 2020.*

c) *FÉRIAS INDIVIDUAIS - Público alvo igual ao do Banco de Horas Extras.*

- *Empregado com saldo do Banco de Horas Extras “zerado” e período aquisitivo completo deverá ser colocado de férias compulsoriamente a partir do dia 22.04.2020, observando os seguintes dias de início: 22.04.2020, 04.05.2020, 11.05.2020 e 18.05.2020. O lançamento no SAP, com a devida aprovação pelo gestor, deverá ser realizada até o dia 10.04.2020.*
- *Não será permitida a conversão do terço de férias em abono pecuniário (“venda” de 10 dias de férias).*
- *Deve-se antecipar, preferencialmente para abril e no máximo para maio de 2020, o gozo de eventuais saldos de dias para empregados que já receberam o pagamento das férias.*
- *O empregado deverá ser informado sobre suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito – podendo ser por meio eletrônico–, com a indicação do período a ser gozado. A medida que se refere às férias é complementar à medida do Banco de Horas Extras. Ou seja, primeiro ocorre o “zeramento” do Banco e depois o empregado entra de férias. Se o empregado não dispuser de saldo no banco de horas, aplica-se logo a medida de férias.*

d) *SISTEMA S*

- *Recolhimento das contribuições SESI e SENAI com alíquotas reduzidas à metade, até 30.06.2020, conforme Medida Provisória Nº 932, de 31.03.2020.*

e) *INSS*

- *Pagamento das contribuições previdenciárias relativas às competências março e abril de 2020 no prazo de vencimento das contribuições devidas nas competências julho e setembro de*

2020, conforme Portaria Nº 139, de 03.04.2020, do Ministério da Economia.

A compreensão e análise jurídica demonstradas acima abarcam as situações da subsidiária, análogas ao que preceitua a Eletrobras.

Há de se aduzir, por derradeiro, que no dia 16/04/2020 (quinta-feira) estão pautadas para julgamento as seguintes ações de controle concentrado de constitucionalidade: **ADIs nº 6.342, 6.344, 6.346, 6.348, 6.349, 6.352 e 6.354**, que detêm o potencial de alterar o teor da Medida Provisória 927/2020, em seu conteúdo integral ou parcial. Isto posto, toda e qualquer medida da empresa deverá ser analisada com base na decisão do Supremo e a necessária modulação dos seus efeitos. Com isso, uma nova análise jurídica será necessária após o julgamento mencionado, de modo a subsidiar as entidades sindicais a tomarem as medidas protetivas necessárias aos trabalhadores e trabalhadoras.