

Qual a fórmula de cálculo do 13 salário de 2020 para os contratos suspensos e reduzidos?

Inicialmente há que se considerar que neste ano tivemos a Medida Provisória nº. 936 que posteriormente foi convertida na Lei nº. 14.020/20, trazendo a possibilidade de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Tais medidas emergenciais impactam no cálculo da gratificação natalina.

Vamos falar sobre isso?

A MP nº. 936 e a Lei nº. 14020/20 foram silentes a respeito do cálculo do pagamento do décimo terceiro salário. Assim, para compreendermos melhor vamos trazer as bases normativas do 13º salário.

O décimo terceiro salário tem previsão constitucional (Art. 7, VIII, da CF), sendo direito do empregado o décimo terceiro salário com base na remuneração integral. Contudo, a Lei nº. 4.090/62 disciplina com mais detalhes a forma de cálculo da gratificação natalina.

Segundo esta Lei a gratificação deve ser calculada a razão de 1/12 por mês de prestação de serviço e com base de cálculo da remuneração devida em dezembro.

Lembro que para fins de considerar os meses de prestação de serviço a própria Lei disciplina que deve ser considerado como mês cheio aquele em que há pelo menos a prestação de serviço de 15 dias.

Deixo claro que esses 15 dias não significa apenas os dias uteis. Os repouso semanais remunerados e feriados são considerados como dias trabalhados nesta contagem.

Entendido essa base de cálculo da contagem do 13º salário, vamos analisar as medidas emergências no contexto atual de pandemia.

A respeito da suspensão contratual surgiram duas correntes no que se refere o pagamento do 13º salário:

1ª Corrente: A suspensão contratual seria imprópria já que estaríamos diante de uma situação em que a despeito de não haver trabalho e salário, teria o pagamento do benefício emergencial (ajuda compensatória indenizatória), que seria uma espécie de contraprestação. Assim, neste caso, todos os meses (mesmo os suspensos) deveriam entrar na base de cálculo da gratificação natalina.

2ª Corrente: A suspensão contratual seria própria já que a MP nº. 936 e Lei nº. 14020 não trouxeram nenhuma disposição sobre a questão. Assim, diante da lacuna existente dever-se-ia recorrer a regra geral, qual seja a Lei nº. 4.090/62, que determina a consideração do tempo efetivo de prestação de serviço. Assim, neste caso, não ocorreria a contagem dos meses não trabalhados na base de cálculo da gratificação natalina. Sendo, portanto, considerado o efetivo trabalho para fins de apuração do valor do 13º salário.

A respeito da redução do contrato o entendimento é que deve-se considerar que todos os meses trabalhados devem ser considerados, mesmo que a jornada tenha sido reduzida. Devendo, portanto, observar como parâmetro de cálculo a remuneração devida em dezembro.

Mas e se durante o mês de dezembro o salário estiver reduzido?

Neste caso, existem 03 correntes:

1º Corrente: Deverá ser considerado a remuneração devida em dezembro (remuneração reduzida);

2º Corrente: Deverá ser considerado a remuneração efetiva do empregado (antes da redução). (interpretação mais benéfica ao empregado);

3º Corrente: Deverá ser considerado a média de ganho dos últimos 12 meses em analogia com o que ocorre com as férias.

Nesse contexto de insegurança o Ministério da Economia emitiu Nota Técnica 51520 que analisou os efeitos dos acordos de suspensão do contrato de trabalho e de redução proporcional de jornada e de salário sobre o cálculo do 13ºsalário e das férias.

Esta Nota Técnica orientou que:

Para o 13º Salário:

- a) o empregado não tem direito a 1/12 de 13º quanto ao mês em que a suspensão contratual tenha sido superior a 14 dias;
- b) o valor do 13º deve considerar a remuneração integral de dezembro sem influência da redução salarial, ainda que o salário esteja reduzido em dezembro.

Para as Férias:

- a) o período de suspensão contratual não é computado no período aquisitivo;
- b) a redução de jornada não impacta no valor das férias, que deve considerar o mês de gozo.

Mas atenção:

A Nota Técnica não tem caráter de Lei, mas representa um norte interpretativo muito relevante até mesmo pela possibilidade assegurada ao Ministério da Economia de edição de normas complementares ao Programa Emergencial (art.

4º da Lei 14.020/2020).

Por isso, nada impede que o empregador, por liberalidade, ou as partes, por ajuste individual ou coletivo, estipulem o cômputo da suspensão contratual para efeito de férias e 13º salário.

Goiânia, 19 de novembro de 2020.

Lorena Blanco

Assessoria Trabalhista e Sindical GESIN

lorenablanco@sistemapieg.org.br