

CARTILHA DÉCIMO TERCEIRO E FÉRIAS
REFLEXOS DA REDUÇÃO DE SALÁRIO E SUSPENSÃO
DO CONTRATO DE TRABALHO

1 – Como é calculado e pago o décimo terceiro salário?

R – A legislação trabalhista estabelece que a gratificação natalina (13º salário) será paga até o dia 20 de dezembro tomando-se por base a remuneração devida pelo empregado no mês de dezembro. A lei também estabelece o adiantamento da gratificação até o final de novembro que corresponderá a metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior. O décimo terceiro corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração de dezembro por mês de serviço (ou fração igual ou superior a 15 dias de trabalho) prestado pelo empregado no ano a que se refere. No caso de empregados que percebem salário variável o cálculo é feito a partir da média das parcelas recebidas em cada um dos meses do ano.

2 – O meu empregado estará com a jornada de trabalho reduzida em 50% nos meses de novembro e dezembro. Como devo calcular o valor do adiantamento e segunda parcela do 13º salário?

R – Não há nenhuma previsão legal sobre os reflexos de reduções temporárias do salário, como as ocorridas durante a pandemia, no cálculo do 13º salário. A interpretação literal do texto que trata do benefício leva a conclusão de que o cálculo deve considerar o salário reduzido. Esta posição tem sido defendida por muitos. De outra parte, no vazio da lei, também são manifestados entendimentos de que o cálculo deve partir do salário integral, desconsideradas as reduções temporais. Respeitando, mas divergindo destas posições, a interpretação que parece mais razoável, em razão das variações salariais ocorridas no ano como decorrência da redução de jornada, é de aplicação, por analogia, da regra fixada para os empregados que percebem salário variável, ou seja, o somatório dos salários percebidos dividido pelos meses trabalhados no ano, conforme exemplo abaixo.

Salário de R\$ 2.000,00. Redução de 25% em três meses e de 50% em um mês

$$\frac{(\text{R\$ } 2.000,00 \times 8) + (\text{R\$ } 1.500,00 \times 3) + (\text{R\$ } 1.000,00 \times 1)}{12} = \text{R\$ } 1.791,66$$

3 – Se o empregado estiver com o contrato suspenso no mês de dezembro ele tem direito ao 13º salário?

R – Sim, mesmo com o contrato suspenso o 13º salário é devido pelo empregado com vínculo empregatício ativo.

4 – O meu empregado esteve com o contrato de trabalho suspenso em alguns meses de 2020, ele tem direito ao 13º salário integral ou o pagamento deverá ser proporcional ao tempo de serviço?

R – O pagamento será proporcional aos meses trabalhados durante o ano. Se o empregado ficou com o contrato suspenso por três meses, receberá 9/12 (nove doze avos) do salário contratual de dezembro. O trabalho quinze ou mais dias em um mês é considerado como mês trabalhado para efeitos de cálculo.

5 – E no caso do empregado comissionado como será feito o cálculo?

R – É importante que nestes casos seja consultada a convenção coletiva da categoria que normalmente estabelece critério de cálculo. A lei, como referido na resposta 1, estabelece o cálculo a partir da média das parcelas recebidas em cada um dos meses do ano. A regra é lógica, mas não prevê situações excepcionais como a vivenciada em 2020 com interrupção da atividade e a não percepção de comissões. Como os meses em que o trabalho foi inferior a quinze dias não entram na contagem do décimo terceiro, estes também devem ser excluídos para o cálculo da média das comissões. O divisor será o número de meses trabalhados e não 12. As comissões recebidas nos meses não contados também são excluídas da média.

6 – Para a contagem do período aquisitivo de férias devo considerar os meses em que o empregado esteve com o contrato de trabalho suspenso? Caso computado, os períodos poderão ser descontados quando da concessão das férias?

R – A suspensão do contrato de trabalho também implica em suspensão da contagem do período aquisitivo para férias. O período não será descontado, mas a contagem do tempo será suspensa. Por exemplo, empregado contratado em 1º de janeiro de 2020 que teve o seu contrato suspenso no ano de 2020 por 60 dias, somente completará o período aquisitivo para o primeiro período de férias ao final de fevereiro de 2021.

7 – Existem pontos que indicam possibilidade de interpretação não uniforme o que significa insegurança jurídica. O que pode ser feito?

R – O mecanismo previsto em lei que se presta para superar estas divergências de interpretações é a negociação coletiva. Os sindicatos podem e devem estabelecer regras para os setores que representam que prevalecerão sobre a lei e preencherão as lacunas por ela deixadas.