

Tinti: O 13º nos contratos suspensos ou com redução de jornada

O 13º salário é a verba salarial anual devida no mês de dezembro, correspondente a 1/12 da remuneração do referido mês para cada mês de trabalho, assim considerado aquele em que há ao menos 15 dias de



Seu pagamento se dá em duas parcelas, devendo a primeira

ser paga até o dia 30 de novembro do respectivo ano, no valor de metade da remuneração do mês de pagamento, e a segunda até dia 20 de dezembro, no valor que remanescer para completar a remuneração de dezembro.

Com o advento da pandemia causada pela Covid-19, o governo editou a Medida Provisória 936/2020, prevendo a redução de jornada em 25%, 50% ou 70%, com redução salarial equivalente, e suspensão dos contratos, tendo sido ambos ampliados a 180 dias pelo Decreto 10.470/2020.

Porém, diante dessas possibilidades de alterações ou suspensões contratuais, surge o questionamento sobre o cálculo do 13º salário nestas hipóteses em 2020.

Sobre as reduções de jornada, o que se questiona é que se a redução for de 70%, sequer haveria 13º, já que seria cumprida menos que a metade da carga horária mensal, não se alcançando os 15 dias mínimos para se computar um mês.

Porém, é inegável que o termo jornada se refere à quantia de trabalho dentro de um dia, de modo que a quantidade de dias trabalhados não deve se alterar.

E mesmo o valor da remuneração, que alguns alegam que deveria ser reduzida proporcionalmente, em meu ponto de vista, deve ser integral para cada mês de trabalho (15 dias ou mais), já que a MP 936, convertida na Lei 14.020/2020, trata apenas da redução salarial proporcional à redução de jornada, e não de outras verbas.

É necessário compreender que o 13º salário tem previsão constitucional, não podendo a lei afastá-lo ou limitá-lo, muito menos o interprete restringir sua aplicação.



Quanto à suspensão contratual, acredito haver menos questionamentos, pois não havendo efetivo trabalho, não há como se computar tais meses de suspensão para o cálculo da fração duodecimal do 13º, que deve respeitar os meses trabalhados (com ao menos 15 dias de trabalho).

E, mesmo que a suspensão contratual abranja o mês de dezembro, tal direito continua sendo devido, uma vez que a cada mês de trabalho já se adquiriu o direito a 1/12 da remuneração, não havendo como se afastar esse direito apenas por não haver efetivo trabalho no mês de dezembro.

De qualquer forma, deve ser preocupação das empresas o respeito à legislação, especialmente à Constituição Federal, seja por respeito ou por temor de criar um passivo oculto, pois, quando se firmarem entendimentos nos tribunais, há um risco de a empresa ter de arcar com verbas acumuladas.

Ao mesmo tempo, o 13º sempre teve a finalidade de fomentar o comércio e indústria nacionais, mesmo quando ainda era uma prática costumeira, sem previsão legal, de modo que sua importância continua e ele contribuirá com o fortalecimento da economia brasileira agora e no pós-pandemia, que esperamos que seja breve.

Date Created

18/11/2020