

## Flaitt: Coronavírus, Lei 14.020/2020, férias e 13º salário

O aterrorizante e imorredouro ano de 2020 finalmente está chegando ao seu termo final e ainda estamos quer precedente no mundo.



A pandemia da Covid-19 causou sérios impactos no mundo

empresarial e trabalhista, gerando consequências das mais diversas possíveis nas relações empregatícias.

Muitas foram as medidas tomadas pelo governo federal para a preservação da saúde da população e também para a manutenção dos empregos, sendo uma delas a edição da Lei 14.020/2020 (conversão da Medida Provisória 936/2020), que prevê a possibilidade de reduzir a jornada de trabalho em 25%, 50% ou 70% (e o salário), ou suspender o contrato de trabalho, como forma de preservar os empregos.

No início da pandemia, quando ainda não havia sido votada a Medida Provisória 936/2020, os prazos originários previstos foram de apenas dois meses para suspensões e três meses para reduções de jornada, sendo que o prazo foi igualado para três meses em ambas as hipóteses, diante da aprovação da medida provisória com alterações feitas pelo Congresso Nacional. Posteriormente, o prazo foi sendo sucessivamente prorrogado, na medida em que a pandemia avançava, até chegar recentemente ao limite máximo de oito meses.

Adentramos no mês de novembro e faltam poucos dias (prazo é 30 de novembro) para o pagamento da primeira parcela do 13º salário pelos empregadores.

O 13º salário está previsto na Lei 4.090/1962 e seu valor tem por base de cálculo a remuneração devida ao empregado no mês de dezembro. O empregado recebe, portanto, 1/12 por cada mês trabalhado no ano correspondente, desde que o labor ocorra por pelo menos 15 dias.

Entretanto, a suspensão contratual ou a redução de jornada de trabalho (e salário), previstas na Lei 14.020/2020, podem influenciar de alguma forma nos valores devidos a título de férias e gratificação natalina.

Quanto à gratificação natalina (13º salário), somente é devido 1/12 naqueles meses em que houve o efetivo labor por pelo menos 15 dias. Ou seja, se o contrato foi suspenso por seis meses, por força da Lei 14.020/2020, e o empregado trabalhou efetivamente por apenas seis meses, receberá apenas 6/12 do valor de sua remuneração devida no mês dezembro, pois, nos meses em que houve a suspensão contratual, o trabalhador não preenche o requisito legal de labor por pelo menos 15 dias.

Isso porque a suspensão contratual possui o efeito jurídico de paralisar a relação de emprego, isto é, todas as obrigações contratuais ficam estagnadas, como a contagem do tempo para as férias e para efeitos previdenciários, não havendo recolhimento de INSS e FGTS, pois não há pagamento de salário.

Cabe frisar que, caso o contrato esteja suspenso no mês de dezembro, esse fato não retira do empregado o direito de receber sua gratificação natalina, havendo apenas uma celeuma sobre a base de cálculo do benefício, tema que veremos logo adiante.

Por sua vez, na hipótese de redução da jornada, e não suspensão contratual, se ocorreu a redução da jornada de trabalho em apenas 50% ou menos (25%, como previsto na Lei 14.020/2020), presume-se que o trabalhador cumpriu sua jornada de trabalho por pelo menos 15 dias, já que é exatamente a metade de número de dias de um mês, tendo, ao meu ver, direito à fração de 1/12 por mês de redução de jornada em 50% ou menos.

Por outro lado, se a redução de jornada foi superior a 50%, ou seja, de 70% (conforme prevê a Lei 14.020/2020), presume-se que o trabalhador não cumpriu o requisito de labor por pelo menos 15 dias no mês, já que a quantidade de horas laboradas não atingiu a metade da jornada mensal.

Em suma, apenas se houve redução de jornada de 25% ou 50% é que será considerado como mês trabalhado por pelo menos 15 dias, sendo incluído como fração proporcional para recebimento da gratificação natalina (1/12 por mês de redução). Por outro lado, sendo suspenso o contrato ou reduzida a jornada em 70%, no meu entender, não haverá inclusão de tais meses no cálculo do benefício.

Já com relação ao direito de adquirir as férias, para aqueles trabalhadores que tiveram seus contratos de trabalho suspensos, esse período é desconsiderado para apuração das férias. Se ficou, por exemplo, seis meses afastado recebendo benefício emergencial, esse período não será considerado para fins de aquisição de férias. Assim, se um trabalhador fosse completar seu período aquisitivo em dezembro deste ano de 2020, porém, ficou com o contrato suspenso por seis meses, somente após seis meses se completará o período aquisitivo de 12 meses.

Para os trabalhadores que tiveram redução de jornada em 70%, entendo particularmente que também não poderá haver a contagem para aquisição do período de férias, já que o parágrafo único do artigo 146 da CLT exige que a contagem do período aquisitivo seja feita apenas considerando os meses em que houve o labor por pelo menos 15 dias.

Em contrapartida, havendo redução de jornada em 25% ou 50%, no meu entender, o período será, sim, considerado para a aquisição de férias, já que houve trabalho por pelo menos 15 dias, conforme já explanado em linhas pretéritas.

Outro poderá ser o entendimento doutrinário, ou até mesmo jurisprudencial, já que não há clareza nas regras previstas na Lei 14.020/2020, havendo correntes defendendo que a redução de jornada e salário não interfere na contagem do período aquisitivo de férias, ainda que a redução seja superior a 50% (de 70%).

Encerrada essa celeuma, passamos à outra, não menos controversa.

Diante da inércia legislativa, há dúvidas quanto ao valor que deve ser aplicado como base de cálculo da gratificação natalina e das férias.

Quanto ao 13º salário, há controvérsia se a base de cálculo deve ser o salário contratual, o valor recebido efetivamente no mês de dezembro com jornada reduzida, ou este último somado ao benefício emergencial pago pelo governo.

De início, saliente-se que a Lei 14.020/2020 não trouxe alteração alguma nas regras que são utilizadas para o pagamento (base de cálculo) da gratificação natalina e das férias. Dessa forma, no meu entender, aplica-se a regra geral quanto ao recebimento de tais parcelas pelos empregados.

Por essa razão, entendo, particularmente, que não poderia ocorrer a redução da base de cálculo do 13º salário. Logo, o valor a ser utilizado deve ser o salário contratual do empregado no mês de dezembro, conforme previsto no §1º do artigo 1º da Lei 4.090/1962, não sendo possível a utilização como base de cálculo do valor do salário reduzido (aquele efetivamente recebido pelo empregado no mês de dezembro), na hipótese de contratos que estão com jornada reduzida.

Analisando, ainda, por outro ponto de vista, sequer foi aquele o valor real recebido no mês pelo empregado, pois recebeu também, além do salário reduzido, o benefício emergencial pago pelo governo (Lei 14.020/2020), que foi um complemento ao salário, ainda que indenizatório. Por essa razão, a terceira corrente doutrinária defende que seria aplicado o valor do salário reduzido acrescido do valor recebido a título de benefício emergencial, e não somente o salário reduzido.

As empresas que aplicarem como base de cálculo o salário reduzido ou este acrescido do benefício emergencial, a meu ver, estarão reduzindo direitos sem previsão legal. Por essa razão, concluo que os empregadores devem observar o valor real do salário como base de cálculo da gratificação natalina, ou seja, o salário contratual, aquele registrado na carteira de trabalho e Previdência Social (CTPS), mesmo na hipótese de suspensão contratual ou redução de jornada no mês de dezembro.

Por sua vez, quanto ao valor das férias e seu acréscimo de um terço, a meu ver, deverá ter sempre como base de cálculo também o salário contratual, recebido antes da redução salarial, já que a Lei 14.020/2020 não previu qualquer redução de direitos nesse sentido, aplicando-se, portanto, o artigo 142 da CLT e seus parágrafos.

Veja que o artigo 142 da CLT prevê expressamente que *"o empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão"*.

Logo, ainda que o período de férias seja precedido de um mês de redução de jornada ou suspensão contratual, a partir do momento que inicia o período de férias, encerra-se a suspensão ou a redução salarial, voltando a vigorar imediatamente o salário contratual para todos os fins, inclusive para servir de base de cálculo para o pagamento das férias e seu acréscimo de um terço.

Cabe mencionar, ainda, a existência de uma outra medida provisória (MP 927/2020), que trouxe uma certa flexibilização quanto às regras de pagamento das férias durante o período de pandemia.

A Medida Provisória 927/2020 também teve como proposta a manutenção dos empregos, diante da crise econômica decorrente da pandemia causada pelo novo coronavírus.

A princípio, é preciso destacar que a referida medida provisória não possui mais efeitos, pois o prazo de sua vigência se encerrou no dia 19 de julho de 2020. Ainda assim, durante o período de vigência, gerou consequências para os contratos de trabalho.

Como exemplo relacionado ao pagamento das férias, durante a vigência da MP 927/2020, o empregador foi autorizado a fazer o pagamento das férias ao empregado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do período de férias (artigo 9º). Conforme a Consolidação das Leis Trabalhistas, a remuneração das férias tem que ser paga até dois dias antes de seu início.

Quanto ao adicional de um terço das férias, a MP 927/2020 autorizou o pagamento até o dia 20 de dezembro deste ano (artigo 8º). Esse benefício, por lei, é sempre pago junto com as férias.

Autorizou-se também que a comunicação acerca da concessão das férias ocorresse no prazo de 48 horas, sendo que a Consolidação das Leis Trabalhistas exige no mínimo 30 dias (artigo 6º).

Houve a previsão, ainda, de antecipação de férias individuais ou concessão de férias coletivas (artigo 3º, II e III).

Perdendo a vigência, todas essas regras da MP 927/2020 perderam sua aplicabilidade.

Percebe-se que muitos foram os impactos causados pela pandemia aos direitos trabalhistas, não estando de fora os direitos ao recebimento da gratificação natalina e das férias. Ainda que a Lei 14.020/2020 não tenha previsto a exclusão desses direitos, acabou criando, com o intuito de preservar os empregos durante a pandemia mundial, uma certa flexibilização, uma vez que a suspensão contratual ou a redução de jornada superior a 50% (de 70%) interferem direta e negativamente em tais direitos, seja na aquisição do direito de férias, prorrogando-se o período aquisitivo pelo tempo exato da suspensão ou da redução de jornada, seja no valor recebido a título de gratificação natalina proporcional, que acaba sendo reduzido pela ausência de contagem dos meses em que não houve o labor por pelo menos 15 dias.

Por fim, devemos ser cautelosos na interpretação que vamos conceder a tais impactos, para que não sejam gerados mais prejuízos aos trabalhadores do que aqueles previstos nas citadas medidas provisórias e suas flexibilizações, caso contrário, poderá haver como consequência a redução de direitos não previstos em lei.

**Date Created**

19/11/2020