

Opinião: Impasse no pagamento de férias e 13º salário

A suspensão do contrato de trabalho e a redução proporcional das jornadas e dos salários dos trabalhadores decorrentes da pandemia da Covid-19 geraram diversas discussões nos âmbitos econômico e social. Apesar de as medidas terem sido implementadas desde a promulgação da Medida Provisória 936, em abril de 2020, convertida na Lei 14.020/20, determinadas consequências geram maior impasse nos últimos meses do ano, período específico para o pagamento do 13º salário e mais comum para a



Para analisar os efeitos da suspensão do contrato de trabalho

e a redução proporcional das jornadas e salários no pagamento de tais verbas, faz-se necessário entendê-los melhor como institutos jurídicos.

Na redução proporcional das jornadas de trabalho e salários, seja em 30%, 50% ou 70%, é importante destacar que há continuidade na prestação dos serviços, que, ainda que reduzida, não implica interrupção do contrato de trabalho. Mas na suspensão temporária, há mais que mera interrupção, uma vez que existe paralisação total das atividades.

Contudo, tal paralisação não teve como efeito a cessação total do dever de remuneração em razão do pagamento da ajuda compensatória, a depender do enquadramento econômico da empresa empregadora. Se a empresa faturou mais de R\$ 4,8 milhões em 2019, durante o período de suspensão temporária, ela deverá pagar ao empregado ajuda compensatória de 30% do salário e o governo, 70%, através do Benefício Emergencial.

Essa distinção é fundamental, já que o pagamento da ajuda compensatória torna a suspensão prevista na MP uma modalidade excepcional do instituto, já previsto na CLT. A caracterização atípica da suspensão e a ausência de interrupção na redução proporcional das jornadas de trabalho são os principais argumentos utilizados pela Justiça do Trabalho nas decisões envolvendo pagamentos de 13º salários e férias [\[1\]](#).



Nesse cenário, vem prevalecendo o entendimento de que, na contagem para aferição dos 13º salários e férias, não deveriam ser deduzidos os períodos em que os empregados estejam ou estavam em redução proporcional ou suspensão do contrato de trabalho. Esse, inclusive, é o entendimento do Ministério Público do Trabalho (MPT), conforme diretrizes orientativas emitida.

Apesar de o MPT orientar expressamente que o contrato de trabalho deve ser considerado contínuo para cálculo das verbas, a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho emitiu a Nota Técnica nº 51520/2020 em sentido diverso. Para a secretaria, o período de suspensão do contrato de trabalho, tanto para cálculo do 13º salário, quanto para contagem de período aquisitivo de férias, não deveria ser computado, salvo efetivo trabalho por período igual ou superior a 15 dias no mês. Na interpretação ministerial, a suspensão do contrato de trabalho cessa a prestação do serviço e o dever de remuneração, não contando como tempo de serviço. Acerca da redução proporcional de jornada e salário, a secretaria manteve o entendimento da Justiça do Trabalho e do MPT, cujos períodos não teriam impacto no cálculo do 13º salário e na remuneração das férias.

É necessário entender também as motivações do Ministério da Economia ao emitir nota técnica em sentido contrário ao que vem sendo decidido. A interpretação literal dada à suspensão do contrato de trabalho no cenário da MP tem como consequência a redução das verbas trabalhistas a serem pagas, beneficiando empresas, no momento da crise econômica gerada pela pandemia. Isso porque não se pode esquecer que o ministério é gerido por cargos de indicação do Poder Executivo, cuja influência política é latente.

Ocorre que essa divergência de entendimentos vem gerando impasse no pagamento das verbas em destaque, deixando os empregadores em dúvida quanto ao que deve ser seguido.

Fato é que o MPT e a secretaria concordam que o pagamento da remuneração não deveria sofrer alterações em nenhuma das situações previstas pela MP, prevalecendo a previsão constitucional do artigo 7º, inciso VIII, sobre a base de cálculo do 13º salário conforme remuneração integral percebida pelo empregado.

Conclui-se que tanto as diretrizes orientativas do MPT quanto a nota técnica ministerial não possuem caráter vinculante, mas, em regra, suas observâncias mitigam riscos trabalhistas. Como os entendimentos não são congruentes quanto ao pagamento integral do 13º salário e férias, as empresas devem balancear as consequências de suas decisões, pois considerar o contrato de trabalho contínuo para pagamento das verbas impactará nas contas já fragilizadas em razão da pandemia. No entanto, agir em conformidade com as recentes decisões da Justiça do Trabalho mitiga futuros questionamentos e passivos trabalhistas.

[1] Cita-se a título exemplificativo as sentenças proferidas nos processos nº 1000478-64.2020.5.02.0048, 1000925-09.2020.5.02.0030 e 1001014-04.2020.5.02.0201, em novembro de 2020.

Meta Fields