

Nayara da Silva: O 13º salário durante a crise da Covid-19

Dúvida comum dos departamentos pessoais refere-se ao pagamento do 13º dos empregados que tiveram que enfrentar a pandemia da Covid-19.



Nesse sentido, destaca-se que a Medida Provisória 936/20

(convertida na Lei 14.020/20) tratou da redução de jornada e suspensão dos contratos de trabalho, contudo foi omissa acerca dos critérios de cálculo do 13º.

A Lei do 13º (4.090/62), por sua vez, prevê no artigo 1º, §1º, que a verba equivalerá a 1/12 da remuneração do mês de dezembro.

Assim, o salário devido em dezembro é dividido por 12 e multiplicado por cada mês de trabalho do empregado. Obtém-se, dessa forma, o valor da gratificação natalina.

Tem-se discutido, porém, a possibilidade de redução em razão do que prevê o §2º do artigo 1º da Lei 4.090/62, segundo o qual considera-se mês trabalhado aquele no qual o empregado tenha se ativado por pelo menos 15 dias.

Quem defende a redução diz que os meses de suspensão não podem ser contados para efeito de cálculo da gratificação natalina, porque o empregado não teria trabalhado o mínimo de 15 dias previstos no §2º do artigo 1º da Lei 4.090/62. Logo, não entrariam na multiplicação mencionada acima.

Vejamos um exemplo: o empregado teve o contrato suspenso de 16 de abril a 30 de setembro. Nesse caso, o mês de abril contaria para o cálculo, pois houve trabalho até o dia 15. Contudo, os meses de maio a setembro não.

Logo, se o empregado volta a trabalhar em outubro, quem defende a redução diz que o cálculo do 13º será feito dividindo o salário do mês de dezembro por 12, multiplicado por sete, correspondentes aos meses de janeiro, fevereiro, março, abril, outubro, novembro e dezembro.

Convém destacar, ainda, que o 13º pode ser pago em duas parcelas. A primeira entre 1º de fevereiro e 30 de novembro, e a segunda parcela até 20 de dezembro.

Assim, é possível que os trabalhadores que receberam a primeira parcela antes do início da pandemia sofram o desconto proporcional aos meses em que não houve trabalho quando do pagamento da segunda parcela, que já vem com descontos de INSS e Imposto de Renda.

Quanto à base de cálculo, conforme já mencionado, deve ser levada em conta a remuneração do mês de dezembro devida ao empregado.

Logo, se o empregado está em regime de trabalho parcial, com redução da jornada e do salário, há quem defenda que o cálculo da gratificação natalina levará em conta o valor efetivo da remuneração do mês de dezembro, descontado o valor reduzido, portanto.

Apesar dos nossos comentários, é ainda temerário afirmar com certeza que esses serão os critérios de cálculo adotados para o pagamento da gratificação natalina em razão dos impactos da pandemia.

Isso porque a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho requereu um parecer da Procuradoria da Fazenda Nacional (PFN), encarregada dos assuntos jurídicos do Ministério da Economia, acerca do tema, o qual irá balizar os critérios de cálculo do 13º com maior segurança jurídica.

Acerca da base de cálculo, a equipe econômica noticiou ao *Estadão* que não deveria haver redução para fins de apuração do valor da gratificação natalina, devendo ser considerado o valor integral da remuneração que seria paga ao empregado se estivesse trabalhando em carga horária normal.

Espera-se que o assunto também seja tratado no parecer da PFN.

Desse modo, considerando que ainda há prazo para o pagamento da bonificação natalina, sugere-se que as empresas aguardem o posicionamento da PFN, a fim de evitar a judicialização de demandas posteriormente.

Date Created

31/10/2020