

13º Salário: Como calcular nos casos de suspensão do contrato ou diminuição de jornada?

Com a proximidade da data de pagamento do 13º salário, as dúvidas começam a surgir de como deve ser o cálculo de referida verba para os empregados que tiveram o contrato de trabalho suspenso ou tiveram a jornada de trabalho reduzida por força da Medida Provisória 936, que posteriormente foi convertida na Lei nº 14.020/20.

Importante mencionar que o valor do 13º salário é apurado pela remuneração integral, dividida por 12 e multiplicada pelo número de meses efetivamente trabalhados. Vale destacar que a palavra remuneração engloba, além do salário fixo, parcelas como horas extras, adicionais e comissões. Assim, se o empregado tem salário de R\$ 1.000,00 (um mil reais), por exemplo, e recebe, em média, R\$ 200,00 (duzentos reais) de horas extras por mês, seu 13º salário será de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais), já que este é o valor de sua remuneração.

Outra importante questão a se observar é que o 13º salário terá como base de cálculo a remuneração de mês de dezembro. Daí uma das dúvidas: como calcular o décimo terceiro dos empregados que ainda estiverem com o contrato de trabalho com carga reduzida em dezembro?

Segundo consulta respondida pela Procuradoria Geral da Fazenda Nacional à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, deve-se obedecer a remuneração integral, ou seja, sem considerar a redução salarial decorrente da redução de jornada.

Isso porque, segundo aquele órgão, a Legislação supramencionada veio para amparar a população em momento de crise, portanto, não teria o condão de interferir no direito dos trabalhadores. Não podemos perder de vista ainda o princípio constitucional de irredutibilidade salarial, muito menos o caráter protecionista da Justiça do Trabalho que, por certo, interpretará a questão em benefício do trabalhador.

Assim, o cálculo do pagamento do 13º salário para aqueles empregados que tiveram redução na jornada de trabalho e consequente redução de salário, deve considerar o valor da remuneração cheia, qual seja a soma do salário integral sem redução mais a média das verbas salariais recebidas ao longo do período (ano 2020).

E no tocante aos empregados que tiveram o contrato de trabalho suspenso? Como o cálculo deve ser feito?

Conforme elencado no parágrafo acima, um dos critérios é a remuneração, que deve ser a de dezembro, e o outro critério é o número de meses efetivamente trabalhados (valor da remuneração dividido por doze e multiplicado pelo número de meses trabalhados). Temos então que, se durante o ano de 2020, o empregado teve seu contrato de trabalho suspenso por três meses, ele receberá 9/12 avos de 13º salário.

Tomemos como exemplo o valor acima, onde o empregado tem remuneração de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais), considerando a hipotética suspensão do contrato por 3 meses. Ele receberia de 13º salário o valor de R\$ 900,00 (novecentos reais), que corresponderia à divisão do salário por 12 e multiplicado por 9, que foi o número de meses efetivamente trabalhado.

Uma questão muito importante a se observar é que a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será considerada como mês integral para efeito de cálculo do 13º salário. Neste caso, vamos imaginar que o trabalhador teve seu contrato de trabalho suspenso por apenas 30 dias, de 16 de maio de 2020 a 14 de junho de 2020. Notem que, tanto em maio, quanto em junho ele trabalhou mais que 15 dias, portanto, tanto o mês de maio, quanto o mês de junho serão considerados como mês integral para efeito de cálculo da verba em comento, ou seja, esse empregado receberia o valor correspondente a 12/12 avos, isso considerando, evidentemente, que o contrato perdurou pelo ano de 2020 todo.

O tema, por certo, será amplamente debatido em futuras reclamações trabalhistas, contudo, no momento, é o que entendemos como corrente majoritária.