

COMO FICA O PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO E FÉRIAS EM FUNÇÃO DAS SUSPENSÕES DE CONTRATO DE TRABALHO E REDUÇÃO DE JORNADA/SALÁRIO

Indispensável iniciar esse texto dizendo que a Medida Provisória nº 936/20, assim como a Lei 14.020/20, uma sucessora da outra, não regravam os efeitos das suspensões de contrato de trabalho assim como a redução de jornada/salário no pagamento de férias e 13º salário. A resposta está no ordenamento jurídico que usualmente adotamos.

Entretanto, antes mesmo de dizermos sobre essas consequências, faz-se necessário noticiar que o Ministério Público do Trabalho, em abrangência nacional, com argumentos em sua maioria de ordem social, afirma que o 13º salário e as férias não sofrem qualquer efeito em razão das suspensões de contrato de trabalho ou redução de jornada/salário. A Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho não tem poder mandatário, o que importa dizer que não é uma ordem a ser seguida. Aponta-nos apenas um retrato do pensamento da instituição em eventuais medidas que desejem adotar (ações judiciais, Termo de Ajuste de Conduta e etc).

Mas não só o Ministério Público do Trabalho se pronunciou. O Ministério da Economia, através da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, no dia 18 de novembro de 2020, emitiu também uma Nota Técnica (SEI nº 51520/2020/ME) expressando posicionamento em parte diverso do Ministério Público do Trabalho. Por certo, a Nota Técnica do Ministério da Economia deverá ser um balizador da fiscalização administrativa.

O estudo técnico da Fecomércio RJ acerca do tema coaduna ou ratifica o posicionamento do Poder Executivo, ou seja, do Ministério da Economia, mais especificamente, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Explicamos.

A Lei 4.090 de 1962, no § 1º, do seu art. 1º, diz que o cálculo do 13º salário obedecerá a fração do número de meses trabalhados durante o ano a que se refere. De outro modo, **os meses em que não houve prestação de serviços não são computados no cálculo do 13º salário**. Exemplificando: se um determinado empregado

teve seu contrato de trabalho suspenso por 60 dias, ou seja, dois meses, terá direito a 10/12 avos do 13º salário no ano de 2020.

Já a redução de jornada/salário não tem reflexo no 13º salário porque houve prestação de serviços naquele mês, mesmo que a redução tenha sido de 70%.

Quanto às **férias, essas são devidas integralmente**, como dito, entendimento comum ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério da Economia, seja na hipótese de suspensão de contrato seja na redução de jornada/salário. Nas hipóteses de suspensão de contrato de trabalho, não houve prestação de serviços, mas também não houve pagamento de salário, mas sim de Ajuda Emergencial, valor que sequer ensejou a projeção em encargos. Portanto, não é salário. Uma leitura inversa do art. 133, em seu inciso III, da CLT, extraímos que as férias não seriam devidas em caso de paralisação total ou parcial da empresa, apenas e tão somente se o empregado, afastado por 30 dias, em suspensão, tivesse recebido, neste período, salário. Mas não recebeu. **Portanto, a suspensão de contrato de trabalho e mais ainda as reduções de jornada/salário não refletem no pagamento de férias.**

E lembramos. O valor das férias tem sempre como base de cálculo o salário integral. Não se extrai média dos valores pagos ao longo dos meses de redução de jornada/salário, ressalvada a hipótese de empregados contratados por remuneração variável.

Resta uma pequena controvérsia que traz correntes diversas de pensamento. Se, na hipótese de suspensão de contrato de trabalho, o terço constitucional (aquele previsto na Constituição Federal) seria também devido. Nesse aspecto entendo que sim. Não estamos falando em indenização de valores, mas no direito íntegro. E o pagamento de férias traz consigo, a reboque, o direito ao terço constitucional (inciso XVII, do art. 7º). Não pagá-lo pode ser uma escolha. Mas nenhuma das Notas Técnicas que aqui citamos cuidou de excluir esse 1/3, o que nos permite concluir que entendem implicitamente devido.

Por fim, recomendamos sempre a observância de Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho que podem ter instituído regra diversa.

Jacqueline Lippi

Consultora da Presidência