

13º SALÁRIO/GRATIFICAÇÃO NATALINA – 2020 / FÉRIAS

Condições de Suspensão do Contrato de Trabalho e/ou Redução da Jornada e Salários (MP 936/Lei 14.020/20) e seus efeitos no 13º salário e nas férias:

A Lei 14.020/20, que sucedeu a MP 936, em seu art. 8º, § 2º, inciso I, prevê a manutenção de todos os benefícios concedidos pela empresa aos empregados, com a intenção de não diminuir ainda mais a renda do trabalhador, **exceto no que a lei expressamente prescreve**, que não é o caso do 13º salário.

Frente a este dispositivo, NENHUM PREJUÍZO deve recair sobre os trabalhadores, quer em razão da Suspensão do Contrato ou da Redução de Jornada e Salários, a não ser o contido no corpo da Lei. Isso em razão do caráter excepcional das medidas destinadas a garantia de emprego durante o período de calamidade pública. Todos os demais dos benefícios decorrentes do contrato de trabalho, são expressamente mantidos.

Por outro lado, a Lei 4.090/62, que instituiu a Gratificação Natalina, em seu art. 1º, parágrafo 1º, refere que a remuneração **devida** no mês de dezembro é a base de cálculo para o valor do 13º salário. Portanto, reduções ocorridas em meses anteriores não devem impactar nesse benefício.

Esta previsão sempre teve em conta que a última remuneração do ano deveria ser também a maior percebida pelo trabalhador. No caso em tela, ainda que haja redução (de jornada e salário) em dezembro, a remuneração a ser tomada como base para o cálculo de 13º salário deverá ser a contratual. Não é demais

lembrar que a Constituição (art. 7º, III) refere “com base na remuneração integral”.

O Ministério Público do Trabalho, em nota técnica, reforça que o décimo terceiro salário e as férias compõem o núcleo constitucional intangível de direitos fundamentais trabalhistas, previstos no art. 7º, VIII e XVII, da Constituição Federal.

Por outro lado, exclusivamente com relação às férias, o MPT assinala que os arts. 130 e 131 da Consolidação das Leis do Trabalho preveem expressamente que não serão consideradas faltas ao serviço, ao longo do período aquisitivo das férias, aquelas justificadas na forma da lei, tampouco os dias em que não tenha havido serviço, para fins de cômputo do quantitativo de dias de fruição de férias.

Conclui a Nota Técnica que é devido o pagamento integral do valor do 13º salário e das férias dos empregados, considerando o período contínuo de trabalho, sem a dedução do período no qual os empregados estão ou estavam sob as medidas previstas nos incisos II e III do caput do art. 3º da Lei 14.020/2020.

Legislação referente ao 13º Salário

- **Constituição Federal**

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores, urbanos e rurais, além de outros que vivem à minoria de sua condição social:

.....

III – 13º salário com base na **remuneração integral**, ou no valor da aposentadoria.

- **Lei 4.090/62**

Institui a Gratificação Natalina.

Alterações: Lei 4.749/65 e Lei 9.011/95.

A lei 4.090/62 refere que a Gratificação Natalina pode ser paga em 2 (duas) parcelas: a primeira, deverá ocorrer entre fevereiro e novembro de cada ano; a segunda, até 20 de dezembro do mesmo ano.

- **Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs)**

As Convenções Coletivas de Trabalho das categorias metalúrgicas preveem ainda que o pagamento da primeira parcela do 13º salário poderá/deverá ocorrer quando da concessão de férias (vide CCT da Indústria Metalúrgica, de Máquinas Agrícolas e da Reparação de Veículos). Consulte a sua situação junto a seu sindicato.

Jurídico do Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de
Porto Alegre