

Direito Trabalhista: O 13º salário em período pandêmico

16/12/2020

Inicialmente, vale ressaltar que o Brasil ainda se encontra em estado de calamidade declarado até do dia 31 de dezembro do ano corrente, em virtude da pandemia da Covid-19.



O ineditismo dos efeitos e a ausência de medidas capazes de extirpar

definitivamente a pandemia enfrentada pelo mundo estão fazendo com que esta se perdure até a presente data desde as primeiras medidas de contenção e isolamento social ocorridas no Brasil em março.

Como sabido, o isolamento social é atualmente o meio mais eficaz para evitar a propagação e o contágio pelo coronavírus e, em virtude de tal fato, a sociedade passou por uma grande e intensa transformação de forma célere, impactando diretamente nas relações havidas entre empregados e empregadores.

Muitas incertezas sobre as consequências e os impactos sociais e econômicos fizeram com que o governo editasse diversas medidas, entre elas a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril, que instituiu o programa emergencial de manutenção do emprego e da renda dos trabalhadores.

A MP nº 936 autorizou através de acordo individual ou coletivo, respeitando todos os regramentos nela contidos, a redução proporcional de jornada e remuneração, bem como a suspensão do contrato de trabalho por prazo determinado. A medida provisória foi aprovada pelo Congresso Nacional e convertida na Lei 14.020 de 2020.

Em virtude das prorrogações realizadas através de decreto do Poder Executivo, autorizadas pela Lei 14.020, tanto a redução proporcional de jornada e remuneração quanto a suspensão contratual passaram a possuir prazo máximo de 240 dias, desde que respeitado o período de estado de calamidade.

Considerando a extensiva aplicabilidade dos institutos da redução de jornada e salário, além da suspensão contratual, bem como a proximidade do pagamento do 13º salário, diversos questionamentos tanto por parte dos empregados quanto dos empregadores passaram a surgir

relativos ao tema e, principalmente, à sua base de cálculo.

Assim, destaca-se que a gratificação salarial, de acordo com a legislação em vigor, paga em dezembro de cada ano utiliza como base de cálculo a remuneração percebida no citado mês, sendo 1/12 por mês de serviço trabalhado ou por fração igual ou superior a 15 dias de labor.

Ocorre que, em virtude da atipicidade do momento, cenários diversos podem surgir nas relações de trabalho, tais como um funcionário que possuiu a redução de jornada apenas nos meses de novembro e dezembro, o cômputo do 13º salário deste deverá considerar a remuneração percebida em dezembro, o que poderá reduzir em até 70% a gratificação natalina do obreiro. De outro lado, poderá existir um profissional que ajustou a redução de remuneração com a empresa no início da vigência da MP 936. Tendo voltado à integralidade de sua remuneração em novembro, este trabalhador receberá integralmente seu 13º salário, vez que o salário base para comuto do 13º é o de dezembro, conforme disposto no artigo 7º da Constituição e na Lei 4.090.

Em relação aos acordos de suspensão de contrato de trabalho, durante o período em que não houve quaisquer prestações de serviços pelos funcionários, não há de se falar em cômputo do mês para pagamento da gratificação natalina, logo, se o funcionário ajustou a suspensão de seu contrato laborativo durante o período de cinco meses, àquele fará jus apenas a 7/12 da sua remuneração a título de 13º salário.

Diante do estado de excepcionalidade que o país está vivendo, o Ministério da Economia emitiu nota técnica sugerindo a desconsideração da redução de salário disposta na Lei nº 14.020 para cômputo do 13º salário dos trabalhadores em 2020.

Frise-se que a nota técnica não é vinculativa, destacando-se, ainda, que a Justiça do Trabalho não se manifestou quanto ao tema em quadro. Logo, não há jurisprudência e entendimento pacificado pela corte especializada.

A empresa poderá optar por seguir umas das correntes acima dispostas, ou seja, a concessão do 13º salário nos termos da legislação trabalhista em vigor ou observando as diretrizes do Ministério da Economia. Existindo, ainda, uma terceira opção referente ao ajuste e às cláusulas pactuadas em norma coletiva referentes à gratificação natalina em períodos pandêmicos.

Daí porque as diretrizes existentes deverão ser analisadas considerando os impactos da decisão na rotina das atividades empresariais, verificando a saúde financeira do empregador, bem como o cenário único decorrente da pandemia em curso, sempre fundamentando tomada de decisão de forma adequada, pois, assim, deverá ser mantida a atividade empresarial e os empregos.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2020-dez-16/direito-trabalhista-13-salario-periodo-pandemico/>