

ATUALIZAÇÃO SOBRE OS IMPACTOS DA REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO OU A SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO NO 13º SALÁRIO E NAS FÉRIAS

Em abril deste ano, as empresas foram autorizadas a **reduzir a jornada de trabalho e, proporcionalmente, o respectivo salário de seus empregados**. Da mesma forma, foram autorizadas a **suspender os contratos de trabalhos sem pagamento de salários**.

Tal autorização foi prevista na Medida Provisória nº 936/2020 - já convertida na Lei nº 14.020/2020 - e teve a intenção de enfrentar e tentar reduzir os impactos econômicos causados pela pandemia do coronavírus e, por consequência, manter os empregos vigentes.

Estas possibilidades – de redução de jornada e suspensão de contratos – acenderam um alerta para outras questões trabalhistas, como o pagamento de 13º salário e concessão de férias.

Quais seriam os impactos da suspensão dos contratos ou da redução de jornada no pagamento e contagem de tempo para tais benefícios?



A supracitada lei não prevê expressamente as consequências da redução de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho nas férias e no 13º salário.

De qualquer maneira, com base nas regras gerais sobre tais benefícios (férias e 13º salário), é possível afirmar que, **em se tratando de suspensão do contrato de trabalho**, temos que durante este período não há pagamento de salários e nem prestação de serviços. Esta é a principal característica da suspensão de um contrato de trabalho, ou seja, não surtirá qualquer efeito enquanto permanecer suspenso.

Por esta razão é que durante o período da suspensão (se superior a 15 dias), **não haverá obrigatoriedade de depositar o FGTS na conta vinculada do empregado**, assim como o período também não será computado para fins de 13º salário.

Se, por exemplo, um empregado teve o contrato de trabalho suspenso a partir de maio e permanecerá desta forma até dezembro (cuja prorrogação já foi também autorizada pelo Governo Federal), temos que este mesmo empregado receberá o equivalente a 4/12 de 13º salário.

No que diz respeito às férias, o período aquisitivo delas deverá ser recalculado a partir da suspensão do contrato de trabalho. Em outras palavras, terminada a suspensão do contrato, a determinação legal é que se recomeça a contar o prazo de onde parou. Tome-se como exemplo o empregado que, antes da suspensão do contrato, tinha cumprido 7 (sete) meses de período aquisitivo. Neste caso, ao término da suspensão, a contagem do prazo recomeçará de onde parou, ou seja, oito meses, nove meses, e assim por diante.

De outro lado, temos que para os casos de redução de jornada e salário, o trabalhador não perderá o direito ao 13º salário, tampouco terá alterada a contagem do prazo do período aquisitivo das férias.

Há quem diga, entretanto, que o valor a ser pago a título de 13º salário e férias poderá sofrer alteração.





Isto porque, para o 13º salário por exemplo, a Lei n. 4.090/62 determina o seu pagamento com base na remuneração devida em dezembro. Portanto, se justamente no mês de dezembro o empregado tiver sua jornada e salário reduzidos, existe a possibilidade de o valor do 13º salário também sofrer este impacto proporcional.

Da mesma forma as férias, já que o valor a ser pago é calculado com base na remuneração que o empregado recebe na época de sua concessão. Se no período que antecede a concessão, o empregado teve seu salário reduzido por força da redução da jornada, é possível também que esta redução gere impacto no cálculo do valor das férias.

De qualquer maneira, sobre o impacto da redução da jornada e salário no valor do 13º salário e férias, é importante que a empresa avalie com cautela essa possibilidade, já que não é possível prever qual será o entendimento da Justiça do Trabalho a respeito da situação.

Não é demais acrescentar que o Ministério da Economia, através de sua Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, publicou a Nota Técnica nº 51520/2020, a fim de nortear seus agentes fiscais e esclarecer dúvidas quanto aos impactos dessas medidas na gratificação natalina e nas férias.

Referida Nota Técnica ratificou integralmente o nosso entendimento a respeito dos impactos da suspensão do contrato e da redução da jornada no 13º salário e nas férias, entretanto, recomendou que a redução temporária do salário (por conta da redução da jornada) não gere impacto no cálculo do valor de tais benefícios. Ou seja, a recomendação da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho é a de que o 13º salário e as férias sejam calculados sobre o valor integral do salário, independentemente da adoção de redução de jornada.

Este é, inclusive, o parâmetro que será adotado pelos agentes fiscais do trabalho.

Acreditamos também que este será o tom da jurisprudência trabalhista a respeito do tema, como afirmamos em análise anterior.

Não podemos deixar de comentar, por outro lado, que o Ministério Público do Trabalho, através de seu Grupo de Trabalho – GT COVID-19, também proferiu “Diretriz Orientativa” acerca do tema, cujo posicionamento é diferente daquele proferido pelo Ministério da Economia.

Para o Ministério Público do Trabalho, a **recomendação é para que seja feito o pagamento integral do 13º salário e a inclusão, para fins de contagem do período aquisitivo, do período de afastamento ou redução da jornada.**

Embora ainda não haja uma posição definitiva do Judiciário a respeito do tema, entendemos que, neste momento, o entendimento constante da Nota Técnica publicada pelo Ministério da Economia seja o mais balizado e fundamentado, principalmente porque restou clara a intenção do legislador no sentido de garantir que sejam mantidos os postos de trabalho e, por consequência, os empregos.

No nosso sentir, a interpretação dada pelo Ministério Público do Trabalho contraria a intenção do legislador e o próprio sentido original da Lei n. 14.020/2020.



Sérgio Ricardo do
Nascimento Cardim
scardim@moraisandrade.com



Simone Varanelli Lopes Marino
smarino@moraisandrade.com

