

ORIENTAÇÃO TÉCNICA

ASSUNTO: EFEITOS DOS ACORDOS DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E DE REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E DE SALÁRIO SOBRE O CÁLCULO DO 13º SALÁRIO E DAS FÉRIAS

Rio de Janeiro, 19 de novembro de 2020.

A Medida Provisória 936 de 2020, que instituiu o **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**. Pelos termos do programa, empregados e empregadores podem realizar, mediante acordo individual ou coletivo, **a suspensão do contrato de trabalho ou a redução proporcional de jornada e salário**. Posteriormente a **MP foi convertida na Lei 14.020/2020**.

A suspensão do contrato de trabalho e a redução proporcional de jornada e de salário foram medidas muito utilizadas em virtude da pandemia do Covid-19, entretanto não há nenhuma previsão legal sobre os reflexos no cálculo do 13º salário e das férias dos empregados e esta lacuna passou a gerar diversos entendimentos e dúvidas.

Uma vez pactuados os acordos, o empregado faz jus ao benefício emergencial de manutenção do emprego e da renda, a ser pago considerando o valor que receberia de seguro-desemprego em caso de demissão involuntária.

Se o acordo firmado for de suspensão do contrato de trabalho, o valor do benefício emergencial será equivalente ao do seguro-desemprego. Se o acordo for de redução proporcional de jornada e salário, o benefício será pago tendo o seguro-desemprego como parâmetro, mas com a redução equivalente à porcentagem aplicada de redução proporcional de jornada e salário.

Reflexo sobre o Décimo Terceiro salário dos acordos de suspensão do contrato de trabalho e de redução proporcional de jornada e salário

A gratificação natalina (13º salário) é regulada pelo artigo 7º, inciso VIII da Constituição Federal e pela Lei 4.090 de 1962 e deverá ser paga até o dia 20 de dezembro, compensada a importância que tiver recebido antecipadamente, se for o caso.

O décimo terceiro **corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração de dezembro por mês de serviço** (ou fração igual ou superior a 15 dias de trabalho) prestado pelo empregado no ano a que se refere, ou seja, deve considerar como base a **remuneração devida ao empregado no mês de dezembro**.

Para o empregado que recebe **salário variável** o cálculo da parcela variável, na forma do artigo 2º do Decreto 57.155 de 1965, não leva em conta apenas a comissão recebida no mês de dezembro, **mas sim a média das comissões recebidas no ano**.

Na **suspensão do contrato de trabalho não há efetiva prestação de serviços**, e conseqüentemente, **qualquer obrigação do empregador** para com o empregado. Não há depósito de FGTS, recolhimento do INSS, assim como não contará como tempo de serviço para benefícios previdenciários. Com isso, há a cessação temporária e da quase totalidade dos efeitos do contrato de trabalho.

Diante da ausência de previsão legal e em virtude dos inúmeros questionamentos de como seria a aplicação, o Ministério da Economia, através da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, no dia 18 de novembro de 2020, emitiu Nota técnica (SEI nº 51520/2020/ME) com posicionamento técnico.

Nesse sentido, **a orientação para os casos de suspensão do contrato de trabalho é que o período de suspensão do contrato de trabalho não é computado para fins de cálculo da gratificação natalina** e, com isso, na média não deverá constar os meses em que não foi prestado serviço.

Para os casos de **redução proporcional de jornada e salário** surgiram diversos posicionamentos, dentre eles o de que se no mês de dezembro o salário tivesse com redução, o mesmo se aplicaria para o décimo terceiro salário.

Já o **posicionamento na Nota técnica** é para fixar a **remuneração integral que serve de base para o cálculo do 13º salário**, ou seja, a **remuneração sem influência das reduções temporárias de jornada e salário**.

É importante salientar que embora a nota técnica não seja uma norma a mesma trata de importante interpretação que será usada pelos fiscais do trabalho em suas autuações.

OS REFLEXOS SOBRE AS FÉRIAS DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E DE REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E SALÁRIO

A aquisição do direito a férias se dá após um período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho como previsto na Constituição Federal, artigo 7º, inciso VII.

Já a CLT dispõe nos artigos 131, 134, 135 e 136 sobre período aquisitivo, concessivo, situações em que não haverá prejuízo à aquisição de férias e demais regramentos sobre o tema.

No caso da suspensão contratual também foram surgindo posicionamentos divergentes. Há doutrinadores que defendem que o trabalhador não poderá ter suas férias prejudicadas, uma vez que não deu causa à referida interrupção do contrato, fazendo jus às férias integrais. Um segunda corrente entende que a contagem do período aquisitivo, durante os meses da suspensão, esteve interrompida por não haver efetiva prestação de serviços e, conseqüentemente, qualquer obrigação da empresa para com o empregado, não podendo ser considerado para contagem de tempo de serviço.

A nota técnica do Ministério da Economia recomenda que os períodos de suspensão temporária do contrato de trabalho, avençados nos

termos da Lei nº 14.020, de 2020, **não deverão ser computados como tempo de serviço para cálculo de período aquisitivo de férias.**

Já em relação ao **pagamento da remuneração de férias**, o artigo 145 determina que a remuneração correspondente ao mês de gozo seja paga em até dois dias antes do início do respectivo período de usufruto. A regra visa antecipar o salário do mês, acrescido do terço constitucional, para que o empregado possa gozar melhor as férias. Nesse ponto **não haveria alteração**, pois para conceder férias o empregado não estará mais com seu contrato suspenso, retornando à remuneração normal, assim **não modificaria o valor da remuneração das férias.**

Com relação às **férias nos casos de redução proporcional de jornada e salário ocorrerá a contagem de forma normal.** O contrato teve jornada e salário reduzidos, mas continua vigorando normalmente e, assim, o **período de férias (número de dias) não seria reduzido.**

Ocorre que há impasse com relação a remuneração de 1/3, pois de acordo com o artigo 142 da CLT a remuneração das férias será aquela devida ao empregado na data de sua concessão.

Não há consenso sobre a matéria e há doutrinadores que defendem que se no momento da concessão das férias o salário estiver reduzido, assim será o valor considerado para o pagamento das férias. Se a concessão de férias ocorrer quando o salário já retornou ao valor original deve ser considerado o valor normal para o pagamento.

Há outros doutrinadores que defendem que não haverá redução no valor de 1/3 das férias para nenhum dos casos.

Entretanto, na **nota técnica do Ministério da Economia** a orientação foi que para fins de cálculo da remuneração das férias e terço constitucional dos empregados, **não deve ser considerada a redução de salário** de que trata a Lei nº 14.020, de 2020. Diante dessa recomendação, **a remuneração das férias seria com base no salário integral.**

Como reforçado anteriormente a nota técnica não é norma legal, mas evidencia a tendência para possíveis fiscalizações e interpretações judiciais.

Cabe ao Ministério da Economia editar normas complementares sobre o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda na forma do artigo 4º da Lei 14.020/2020. Desse modo, a presente orientação técnica tem o objetivo de contribuir com mais esclarecimentos sobre os temas para todo o setor do Comércio de Bens, Serviços e Turismo.