

Orientações sobre o cálculo do 13º salário e das férias – Efeitos dos acordos de suspensão do contrato de trabalho e de redução proporcional de jornada e de salário – Lei nº 14.020/20

No dia 18 de novembro de 2020, o Ministério da Economia, por sua Subsecretaria de Políticas Públicas do Trabalho, e a Procuradoria Geral do Trabalho, por seu Grupo de Trabalho Covid-19, publicaram parecer sobre a interpretação da Lei nº 14.020/2020, que dispõe sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, no tocante aos reflexos trabalhistas das medidas de suspensão dos contratos de trabalho e redução proporcional da jornada e de salário sobre o 13º terceiro salário e as férias dos trabalhadores e das trabalhadoras (Nota Técnica SEI nº 51520/2020/ME e Diretriz Orientativa, respectivamente).

Resumidamente, vejamos o que cada documento orienta:

Ministério da Economia**Redução de jornada e de salário**

- Não deve ser considerada a redução de salário para fins de cálculo do 13º salário e da remuneração das férias e terço de férias, ou seja, eles devem ser pagos em sua integralidade.

Suspensão do contrato de trabalho

- Os períodos de suspensão **não devem ser computados** como tempo de serviço para o cálculo do 13º e de período aquisitivo de férias, exceto, no caso do 13º, quando houver prestação de serviço em período igual ou superior a 15 dias.
- Deve-se observar a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e à trabalhadora. Não há óbice, porém, de que as partes estipulem a concessão de pagamento do 13º ou contagem do tempo de serviço, inclusive no campo das férias, durante o período da suspensão, por meio de convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho, acordo individual escrito, ou por liberalidade do empregador.

GT Covid-19 do Ministério Público do Trabalho**Redução de jornada e de salário**

- Não deve ser considerada a redução de salário para fins de cálculo do 13º salário e da remuneração das férias e terço de férias, ou seja, eles devem ser pagos em sua integralidade.

Suspensão do contrato de trabalho

- Os períodos de suspensão **devem** ser considerados para aquisição, de cálculo de valor e fruição das férias e 13º salário.
- Deve-se efetuar o pagamento integral do valor do 13º e das férias considerando o período contínuo de trabalho, sem dedução dos períodos de suspensão ou redução proporcional de jornada e de salário.

Como se vê, a interpretação do Ministério da Economia poderá causar prejuízos ao trabalhador e à trabalhadora que tiveram seus contratos suspensos, caso não haja estipulação diversa em convenção

coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho, acordo individual escrito ou mesmo por liberalidade do empregador.

Assim, em relação ao 13º, segundo o Ministério, deve-se excluir o mês do cômputo dessa parcela salarial, caso não seja atingido o número mínimo de 15 dias de trabalho.

Já sobre as férias, os períodos de suspensão do contrato de trabalho não devem computados para fins de período aquisitivo, e o direito de gozo somente ocorrerá quando completado o período aquisitivo, observada a vigência efetiva do contrato de trabalho.

A Diretriz Orientativa do Grupo Covid-19 do Ministério Público do Trabalho, baseada na legislação trabalhista nacional e na Constituição da República, indica o dever de efetuar 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 estiverem sob as medidas previstas nos incisos II e III do caput do *caput* do art. 3º da Lei nº 14.020/20.

Afinal, a Lei nº 14.020/20 se insere no que se poderia chamar de legislação de emergência. A suspensão do contrato de trabalho ou a redução de salário e jornada decorrem de situação excepcional e transitória. E, por isso, deverá proporcionar, para as pessoas que trabalham e para as empresas as condições de manutenção e retomada das atividades, da renda e do salário. Nesse sentido, foi instituído o pagamento do BEm e de complemento pelo empregador, além das medidas adicionais que vieram com apoio às empresas para manutenção da folha de pagamento.

O artigo 8º, I, da Lei nº 14.020/2020 esclarece que, no período de suspensão, quem trabalha “fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados”.

Neste contexto, tendo em vista **(1)** a crise sanitária mundial; **(2)** a excepcionalidade do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (Lei nº 14.020/2020); **(3)** a previsão constitucional das verbas de 13º salário e férias; **(4)** a impossibilidade de negociar coletivamente *in pejus* sobre direitos constitucionais (art. 611-B, da CLT); **(5)** a lacuna da Lei nº 14.020/2020 no que se refere ao pagamento destas verbas; **(6)** o conceito de falta ao serviço (que não se confunde com a suspensão do contrato de trabalho em razão da pandemia); e **(7)** os princípios protetivos de direito do trabalho que disciplinam a integração sistêmica das normas trabalhistas, o entendimento da Secretaria Nacional de Assuntos Jurídicos da CUT coincide com a posição defendida pelo Ministério Público do Trabalho.

Assim **RECOMENDAMOS**:

- Que os Sindicatos filiados monitorem o pagamento de 13º e das férias nas empresas que adotaram sistemas de redução de salário e jornada ou de suspensão de contratos para que elas paguem o 13º em sua integralidade, bem como as férias e 1/3 constitucional sobre elas;
- Onde houver possibilidade, que os acordos coletivos ou convenção coletiva possam disciplinar o tema de forma clara e objetiva para evitar prejuízos aos trabalhadores com seus contratos suspensos;
- A utilização da nota GT Covid-19 do Ministério Público do Trabalho (anexa).

Cumprе esclarecer que as notas institucionais ora analisadas (ME e MPT) são orientativas e não vinculantes. Sua publicação, porém, reforça entendimento de cada órgão sobre a interpretação e concretização das normas trabalhistas, sendo que a posição do Ministério Público do Trabalho sobre a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e à trabalhadora e o pagamento integral dessas parcelas e favorecem a ação sindical para o cumprimento de direitos da classe trabalhadora.

Brasília, 18 de novembro de 2020.

Carmen Foro
Secretária Geral

Aparecido Donizeti da Silva
Secretário Geral Adjunto

Valeir Ertle
Secretário Nacional de Assuntos Jurídicos

José Eymard Loguercio
Fernanda Caldas Giorgi
Antonio Fernando Megale Lopes
LBS Advogados – Assessoria Jurídica da CUT Nacional