

≡≡≡ NOTA TÉCNICA SEI Nº  
53797/2020/ME –  
INFORMAÇÕES  
COMPLEMENTARES –  
PAGAMENTO DO DÉCIMO-  
TERCEIRO SALÁRIO E  
FÉRIAS

# Informe Estratégico – Nota Técnica SEI nº 53797/2020/ME – Informações complementares – Pagamento do décimo-terceiro salário e férias

Foi divulgada no dia 27/11/2020, pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, da Secretaria do Trabalho, a Nota Técnica SEI nº 53797/2020/ME, tratando sobre os efeitos dos acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, com base na extinta Medida Provisória nº 936, de 2020, e na Lei nº 14.020 de 2020, sobre o cálculo do décimo-terceiro salário e das férias dos trabalhadores, inclusive de empregados que recebem remuneração variável, além de outros assuntos

Muitas das informações contidas da Nota Técnica SEI nº 53797/2020/ME ratificam as orientações passadas pela Nota Técnica SEI nº 51520/2020/ME, que foi objeto de um informe estratégico, que pode ser acessado pelo link: <https://findes.com.br/news/efeitos-dos-acordos-de-suspensao-do-contrato-de-trabalho-e-de-reducao-de-salario-sobre-o-calculo-do-decimo-terceiro-salario-e-das-ferias/>

Em assim sendo, no presente informe serão tratadas somente as informações complementares à Nota Técnica SEI nº 51520/2020/ME:

## 1. Quanto ao cálculo do décimo-terceiro salário.

- **Reflexo da suspensão do contrato de trabalho no décimo-terceiro salário do empregado que recebe remuneração variável:** deverá ser calculada a média mensal para apuração do valor devido a título de décimo-terceiro salário. Nos casos em que houve a pactuação de acordo individual de suspensão do contrato de trabalho, com base no Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a média anual deverá ser obtida por meio da mesma proporcionalidade de meses considerados para o pagamento do décimo-terceiro salário, ou seja, **o divisor deverá ser a quantidade de meses, ou de mês em que houve efetiva prestação de trabalho em período igual ou superior a 15 (quinze) dias.** Assim, por exemplo, se

foi ajustado acordo de suspensão do contrato de trabalho pelo período de 120 (cento e vinte) dias, o que corresponde a 4/12 avos, no cálculo da média, em relação aos empregados que recebem remuneração variável, deverá ser levado em consideração o total relativo a 8 (oito) meses, correspondendo a 8/12 avos.

▪ **Reflexo da redução proporcional de jornada de trabalho e salário no direito ao décimo-terceiro salário do empregado que recebe remuneração variável:** para os empregados que recebem salário variável, deverá ser extraída a média mensal para apuração do valor devido a título de décimo terceiro salário. Considerando que o prazo para pagamento termina no dia 20/12/2020, ou seja, antes do fechamento do mês para a extração da média exata, eventual diferença deverá ser quitada até o dia 10/01/2021. Os trabalhadores que recebem salário variável, e que tiveram a jornada e o salário reduzidos, a média anual deverá ser obtida por meio da mesma proporcionalidade verificada no caso de suspensão do contrato de trabalho. Portanto, **o divisor deverá desconsiderar o período em que houve acordo de redução de jornada e salário.** Assim, por exemplo, se o trabalhador recebe salário por produção e firmou acordo de redução de jornada e salário que reflita, por exemplo em 4/12 avos do décimo-terceiro salário, a parcela remuneratória percebida nesse período de redução **não deverá ser considerada** para o cálculo da média, devendo ser considerado apenas os valores das remunerações aferidas **nos meses em que não houve o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego da Renda - BEm.** No exemplo, o período corresponde a 8 (oito) meses (8/12 avos). Assim, no cálculo da média salarial deverão serem considerados os valores apurados nos meses em que **não houve a percepção do BEm**, dividindo apenas pelos 08 (oito) meses trabalhados, na integralidade de 8/12. Para os empregados que estavam com acordos de redução de jornada e de salário em vigor, e que houverem obtido **rendimentos variáveis acima da média** durante tal período, deverá ser considerado o previsto no § 3º do art. 4º da Portaria SEPRT n.º 10.486, de 22/04/2020, na qual:

3º O BEm não será devido caso verificada a manutenção do mesmo nível de exigência de produtividade ou de efetivo desempenho do trabalho existente durante a prestação de serviço em período anterior à redução proporcional de jornada de trabalho e de salário para os seguintes trabalhadores:

I - os empregados não sujeitos a controle de jornada; e

II - os empregados que percebam remuneração variável.

## 2. Quanto ao cálculo das férias com o terço constitucional.

- **Reflexo da suspensão do contrato de trabalho nas férias do empregado que recebe remuneração variável:** a média deverá ser obtida, considerando apenas o período trabalhado, que integralizará o período aquisitivo, não havendo, portanto, repercussões relacionadas ao período de suspensão temporária do contrato de trabalho no cálculo da média salarial para fins de pagamento das férias, visto que **o período de suspensão não deverá ser computado no período aquisitivo das férias.**
- **Reflexo da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário no direito a férias do empregado que recebe remuneração variável:** para apuração do valor devido a título de férias para os trabalhadores que recebem salário variável, deverá ser extraída a média mensal do período aquisitivo. Assim, para os empregados com remuneração variável, a média salarial mensal do período aquisitivo de férias **deverá desconsiderar os dias ou meses em que tiveram a jornada de trabalho e salário reduzidos.**

## 3. Quanto ao aviso prévio.

- **Concessão do aviso prévio no curso do período da garantia de emprego prevista na Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020:** nos termos da Súmula nº 348 do Tribunal Superior do Trabalho, é incompatível a concessão de aviso prévio durante o período de garantia de emprego:

Súmula nº 348 do TST: AVISO PRÉVIO. CONCESSÃO NA FLUÊNCIA DA GARANTIA DE EMPREGO. INVALIDADE. É inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos.

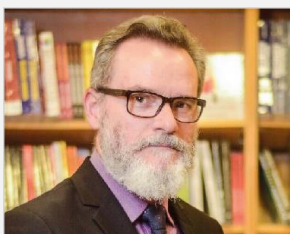
Em assim sendo, **o aviso prévio somente poderá ter início após o término do período de garantia de emprego.**

## 4. Quanto ao período de suspensão do contrato de trabalho.

- O período de suspensão do contrato de trabalho, previsto no inciso III do art. 3º da Medida Provisória nº 936, de 2020, e da Lei nº 14.020, de 2020, **não deverá ser computado para fins de contagem do aviso prévio.**

## 5. Quanto à época de pagamento do décimo-terceiro salário.

- O pagamento do décimo-terceiro salário de 2020 **será devido mesmo que o trabalhador esteja com o contrato de trabalho suspenso** nas datas previstas para o respectivo pagamento, ou seja, 30/11 e 20/12, devendo ser calculado na forma apresentada no presente informe estratégico e também no informe estratégico que pode ser acessado no seguinte link: <https://findes.com.br/news/efeitos-dos-acordos-de-suspensao-do-contrato-de-trabalho-e-de-reducao-de-salario-sobre-o-calculo-do-decimo-terceiro-salario-e-das-ferias/>



Marco Antonio Redinz

*Advogado trabalhista com Mestrado em Teoria do Estado e Direito Constitucional pela PUC/Rio, autor de livros de Direito do Trabalho, publicados pela Editora Saraiva*

Especialista de Relações do Trabalho da Defesa de Interesses da Indústria Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes)

