

≡≡≡ 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 ser 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)

