

Informativo Sindiflores

Prorrogação dos prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho

Seguem novas orientações a respeito do Decreto nº 10.5417, de 13 de outubro de 2020, que prorroga os prazos para celebração de acordos de redução de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, bem como as orientações a respeito de cálculo de 13º e férias, conforme segue abaixo:

A Presidência da República publicou o Decreto nº 10.517, de 13 de outubro de 2020, que prorroga os prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020.

Ficou estabelecido que os prazos para celebrar acordo de redução da jornada de trabalho e de salário e da suspensão do contrato de trabalho, são de, no máximo, 240 dias, limitados à duração do estado de calamidade pública (31/12/2020), consideradas as prorrogações do Decreto nº 10.422, de 13/07/20, e do Decreto nº 10.470, de 24/08/20.

O decreto também prevê que o empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até 1º de abril de 2020 fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período adicional de dois meses, contado da data de encerramento do período total de seis meses de que tratam o art. 18 da Lei nº 14.020, de 2020, bem como o art. 6º do Decreto nº 10.422, de 2020, e o art. 5º do Decreto 10.470, de 2020.

Os períodos de redução de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho já utilizados até a data de publicação do Decreto 10.517 serão computados para fins de contagem dos limites máximos resultantes dos acréscimos de prazos de que tratam o art. 2º e o art. 3º do Decreto nº 10.422, ou seja, limitados à duração do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º da Lei nº 14.020, de 2020. Importante notar que esta medida é excepcional, ou seja, vale somente para o período de estado de calamidade, que pode, como já se sabe, ser prorrogado ou não.

A concessão e o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e do benefício emergencial mensal disposto neste decreto ficam condicionados às disponibilidades orçamentárias e à duração do estado de calamidade pública à qual se refere o art. 1º da Lei nº 14.020, de 2020.

Diante de dúvidas suscitadas pelo empresariado no que tange ao cálculo do 13º salário (gratificação natalina) e férias quando há redução de jornada e de salário e suspensão do contrato de trabalho, temos a esclarecer:

GRATIFICAÇÃO DE NATAL (13º SALÁRIO)

Como se sabe, o 13º salário corresponde a um doze avos do salário de dezembro para cada mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias.

Se o contrato foi suspenso então, por consequência, este período de paralisação das atividades não se considera também para o pagamento do 13º salário. Portanto, se o empregador suspendeu, por exemplo, o contrato de trabalho por 60 dias, o empregado terá trabalhado 10 meses. Com isso, este trabalhador terá direito a 10/12 avos do 13º salário. Se o empregador suspendeu o contrato por 30 dias, este empregado trabalhou 11 meses e terá direito a 11/12 avos do 13º salário.

No caso da redução de jornada e salário, é importante lembrar que a gratificação natalina (ou 13º salário) deve corresponder a 1/12 (um doze avos) da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço do ano

correspondente, sendo que a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral.

Na hipótese do empregado que teve o contrato reduzido, o cálculo do 13º salário também será alterado, pois mesmo que o mês de dezembro seja a base de cálculo para a gratificação natalina, nos casos em que há adiantamento em novembro ou nas férias, possibilitará o desconto desse adiantamento no benefício.

Assim, se o salário foi reduzido no mês de outubro, a primeira parcela também será, pois o adiantamento considera o salário do mês anterior. No entanto, se no mês de dezembro o trabalhador receber o salário integral, o mesmo deve acontecer com o 13º salário, ao contrário daqueles que tiveram a remuneração reduzida, resultando no pagamento de uma gratificação proporcional.

Importante notar que o Decreto nº 57.155/65, que regulamentou a lei da gratificação natalina, dispõe que “para os empregados que recebem salário variável, a qualquer título, a gratificação será calculada na base de 1/11 (um onze avos) da soma das importâncias variáveis devidas nos meses trabalhados ...” (art. 2º, g.n.).

Sendo assim, a Assessoria Técnica recomenda que – tanto na redução como na suspensão – seja apurada a média salarial do ano calendário e sobre essa média seja calculado o valor do benefício, de acordo com os duodécimos devidos ao trabalhador.

Ademais, orientamos consultar a norma coletiva da categoria para verificar se existe alguma condição especial aplicável e, se não existir, o cálculo deve ser o previsto na CLT - 1/11 (um onze avos) da soma das importâncias variáveis devidas nos meses trabalhados até novembro, somando-se ao valor encontrado, se houver, o salário contratual fixo. Este é o caso, por exemplo, dos comissionistas.

Até o dia 10 de janeiro de cada ano, computada a parcela do mês de dezembro, o cálculo da gratificação será revisto para 1/12 (um doze avos) do total devido no ano anterior por mês trabalhado.

Exemplos práticos:

Décimo terceiro salário – (suspensão de contrato) se o empregado recebe remuneração mensal de R\$ 1.500,00 e o contrato de trabalho foi suspenso temporariamente por 2 meses (junho e julho/2020), o empregado receberá R\$1.250,00 de gratificação natalina, o que resulta em 10/12.

Regra para calcular o 13º salário: Dividir o valor do salário por 12 e depois multiplicar pelo número de meses trabalhados $(1.500 \div 12) = (125) \times 10 =$
R\$ 1.250,00.

Décimo terceiro salário – (redução de jornada/salário) a gratificação natalina deve corresponder a 1/12 (um doze avos) da remuneração de dezembro por mês ou fração se neste mês o trabalhador perceber o salário integral. Se nesse mês a remuneração não for integral, deve ser considerada a média paga no ano calendário, calculados os duodécimos por cada mês de serviço do ano de 2020, sendo que a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral.

Assim, na hipótese de um empregado que teve redução salarial, mas trabalhou ao menos 15 dias em cada mês do ano e percebeu ao longo do ano a remuneração média de R\$ 1.500,00, esse empregado receberá R\$ 1.500,00 de 13º salário.

FÉRIAS

Em relação às férias, sabemos que o empregado que trabalhou 12 meses usufrui dos 30 dias de férias. Na suspensão de contrato por 60 dias, o empregado deixa de trabalhar 2 meses no ano, projetando dois meses adiante o término do período aquisitivo de 12 meses trabalhados. Isso acarretará a mudança do período aquisitivo, permanecendo sem qualquer alteração o cálculo das férias, que deverá ser feito normalmente, tendo por base a remuneração devida na data de sua concessão.

No caso da redução de jornada e salários, a remuneração das férias seguirá o previsto na CLT – a remuneração das férias corresponderá ao salário da época de sua concessão.

Para o cômputo dos dias de gozo das férias a que o empregado terá direito deve-se consultar o art. 130 da CLT.

Lembramos, ainda, ser provável que a Secretaria Especial de Trabalho e Previdência edite uma norma a respeito do cálculo do 13º salário nos casos de suspensão do contrato e redução salarial, caso em que o Sindiflores expedirá novas instruções.

Sindiflores - Sindicato do Comércio Varejista de Flores e Plantas Ornamentais do Estado de São Paulo
Rua Monte Alegre, nº 61, sala 63 - Perdizes – São Paulo – SP, CEP 05014-000.
www.sindiflores.com.br - secretaria@sindiflores.com.br
WhatsApp (11) 99524-2048 – facebook.com/sindifloressp