

## Como fica o 13º com redução de salário ou suspensão de contrato?

A data de pagamento do 13º salário dos funcionários está chegando: a primeira parcela deve ser quitada no dia 30 de novembro e a segunda, até 20 de dezembro.

Mas esse ano foi diferente, contornado por uma pandemia que obrigou o governo a **flexibilizar** a legislação trabalhista, permitindo às empresas reduzir salários e suspender contratos de trabalho.

Como ninguém imaginava que a crise duraria tanto, nem que as medidas pudessem ser **prorrogadas** por tanto tempo (até seis meses), a pergunta do milhão é: como fica o pagamento do abono de Natal para os colaboradores que tiveram salário reduzido ou contrato suspenso?

O governo não incluiu nenhuma previsão legal para pagar o 13º neste ano de pandemia na Lei 14.020/2020, que regulamentou a MP 936, e a questão tem gerado discussões quanto à sua interpretação. Afinal, o benefício deve ser reduzido, assim como o salário, pago de forma proporcional aos meses sem suspensão de contrato, ou deve ser concedido integralmente?

Por ser emergencial, a medida acabou deixando brechas como essa, diz o contabilista Márcio Shimomoto, presidente do Instituto Fenacon e vice-presidente da Associação Comercial de São Paulo (ACSP).

Mas é preciso ficar atento a alguns detalhes. A gratificação natalina corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração do trabalhador em dezembro, diz o decreto nº 57.155/1965, art.1º, parágrafo único da CLT.

Para quem teve o contrato suspenso, Shimomoto afirma que o entendimento mais ou menos pacificado nos meios contábeis é que o pagamento do abono deve ser calculado pela média do tempo que o empregado trabalhou em 2020, descontando o tempo da suspensão.

"Se o contrato foi suspenso por quatro meses, o funcionário deve receber 8/12 avos de abono", explica. Mas, pela falta de fundamentação legal, o pagamento integral é o único meio de a empresa se esquivar de problemas futuros, diz Richard Domingos, diretor executivo da consultoria tributária Confira.

Pela lei trabalhista e pela Constituição, o abono natalino deve ser pago de acordo com a remuneração do trabalhador no último mês do ano.

Assim, mesmo com a redução salarial, o entendimento da maioria é seguir as regras do contrato normal de trabalho, diz Shimomoto.

Ou seja, pagar o total do salário de dezembro a título de 13º, sem média salarial, já que muitos contratos de redução encerram antes disso - o que deve dar menos dor de cabeça para o empresário, afirma.

Considerando que o empregado trabalhou cinco meses com jornada de trabalho reduzida e sete meses com jornada normal, por exemplo, o justo seria compor uma média dos salários para pagar o 13º.

Porém, calcular o abono pela média salarial só é previsto se a renda for variável, como em caso de comissões, lembra o presidente do Instituto Fenacon.

"A única forma da empresa não incorrer em erros é pagando o 13º salário integral, de acordo com a remuneração do trabalhador de dezembro", reforça Domingos, da Confirp.

Mas o empresário deve tomar cuidado nesse cálculo. Quem teve queda nas receitas ou no faturamento devido à pandemia e adotou a medida como forma de preservar o emprego, pode ser notificado pela SRT (Secretaria Regional do Trabalho) em caso de erro, como o pagamento a menos do 13º salário, avisa.

### **REGULAMENTAÇÃO**

Neste momento, segundo Andrea Bico, é arriscado afirmar, no caso da remuneração devida, se o pagamento do 13º será reduzido ou integral. "Aconselhamos aguardar futuras regulamentações sobre os reflexos que as medidas excepcionais acarretarão aos contratos de trabalho", explica.

Para quem está com o caixa mais saudável, Márcio Shimomoto orienta que o ideal é pagar a primeira parcela pelo valor cheio, e aguardar um possível pronunciamento sobre o assunto por parte do Ministério da Economia ou da Justiça do Trabalho até dezembro.

Assim, eventuais abatimentos poderiam ser realizados na segunda parcela, como já acontece normalmente. "O que não pode é prejudicar o trabalhador", destaca.

### **RISCO DE JUDICIALIZAÇÃO**

A falta de um posicionamento claro do governo federal pode gerar judicialização dessa discussão trabalhista nos próximos meses, afirma Richard Domingos, da Confirp, que lembra que, muitas empresas, em especial os pequenos negócios, ainda estão em dificuldades financeiras.

O resultado é que isso não só poderá sobrecarregar o judiciário, mas fará com que as empresas paguem uma conta que talvez não precisem, piorando seu caixa já tão desgastado pela crise."

Fonte: Diário do Comércio

**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](http://www.sindiflores.com.br) - [secretaria@sindiflores.com.br](mailto:secretaria@sindiflores.com.br)  
WhatsApp (11) 99524-2048 – [facebook.com/sindifloressp](https://facebook.com/sindifloressp)