

## OPINIÃO

[Por&nbsp; Helder Cordeiro da Conceição](#)

A profusão de medidas legislativas decorrentes da pandemia da Covid-19 tem trazido aos profissionais do Direito do Trabalho e de recursos humanos uma série de dúvidas quanto aos efeitos práticos das medidas instituídas pelo governo nos contratos de trabalho, especialmente em razão das regras criadas pelas Medidas Provisórias nº 927 e nº 936.



Recentemente, fomos questionados por empregadores quanto à contagem do período de suspensão do contrato para efeitos de pagamento do 13º salário. De início, poderia se supor que o período de suspensão do contrato de trabalho com base na MP nº 936 simplesmente não seria contado para pagamento do 13º salário.

Como se trata de suspensão contratual, com a sustação recíproca das obrigações contratuais entre empregado e empregador, a suposição acima é apenas parcialmente verdadeira, pois o cálculo do 13º tem um critério que, na prática, precisa ser observado caso a caso.

A Lei 4.090, de 13 de julho 1962, estabelece em seu artigo 1º, § 1º, que a gratificação de Natal corresponde a 1/12 da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, no ano correspondente. Esclarece ainda, no § 2º do mesmo artigo, que a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos da regra de cálculo estabelecida no § 1º.

Portanto, não é possível afirmar como regra geral que o período de suspensão simplesmente não será contado para o cálculo do 13º, pois isso dependerá da quantidade de dias que o trabalhador laborou no mês. Se o contrato, por exemplo, foi suspenso por 30 dias no período de 16 de março de 2020 a 14 de abril de 2020, o trabalhador laborou os 15 dias exigidos pela lei em março e abril e, portanto, esses meses serão contados normalmente para o cálculo da gratificação, correspondendo a 2/12. Logo, nesse exemplo a suspensão não teve qualquer efeito jurídico no cálculo do 13º.

Por outro lado, se em razão da suspensão do contrato o trabalhador não laborou num determinado mês pelo menos os 15 dias exigidos pela norma, aí sim este mês não será contado para o cálculo do 13º.

No caso apenas da redução da jornada, logicamente o trabalhador continuará desempenhando suas funções, ainda que em jornada inferior à usual, e, portanto, o período será contado para o cálculo da gratificação de Natal.

Por fim, uma vez que o valor do salário do empregado será reduzido ou não será pago nos meses em que houve redução de jornada ou suspensão do contrato, poderia surgir a seguinte dúvida: quais serão os efeitos no valor do 13º?

Ao contrário das férias, a variação do valor do salário durante o período de aquisição do direito não tem relevância para o cálculo da parcela. Assim, essa questão é respondida pelo artigo 1º, § 1º, e artigo 3º da Lei 4.090/62, que estabelecem que o valor do 13º é calculado com base na remuneração devida em dezembro ou, no caso de rescisão do contrato, no valor da remuneração do respectivo mês.

Portanto, a eventual redução do salário em razão das medidas previstas na MP nº 936 não importará em redução da base de cálculo do 13º.

[Helder Cordeiro da Conceição](#) é auditor-fiscal do Trabalho e coordenador do Projeto de Análise e Encerramento de Processos de Multas e Recursos da Superintendência Regional do Trabalho em Goiás.

Revista **Consultor Jurídico**