

## **OS EFEITOS DA SUSPENSÃO CONTRATUAL (COVID-19) NO 13º. SALÁRIO**

O objeto deste artigo é tratar do 13º. Salário dos empregados celetistas que tiveram seu contrato de trabalho suspenso no decorrer do ano de 2020, por conta da Pandemia Covid-19.

Como sabido, a Lei nº 4090/62 instituiu a Gratificação de Natal, que acabou ficando conhecida como 13º. Salário, cuja legislação foi aprimorada depois pela Lei nº 4.749/65 e regulamentada pelo Decreto nº 57.155/65.

Interessante observar os artigos 1º. e 2º. da Lei nº 4.749/65:

Art. 1º. A gratificação salarial instituída pela Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, será paga pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, compensada a importância que, a título de adiantamento, o empregado houver recebido na forma do artigo seguinte.

Art. 2º. Entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano o empregador pagará, como adiantamento da gratificação referida no artigo precedente, de uma só vez, metade do salário recebido pelo respectivo empregado no mês anterior.

Como se vê dos dispositivos acima, em linhas gerais, o 13º. Salário é pago até o dia 20 de dezembro de cada ano, compensando o que for pago como adiantamento durante o ano, mas geralmente pago pela maioria das empresas em 30 de novembro.

O adiantamento do 13º. Salário é de 50% do valor devido. Já a parcela final, paga em dezembro, nos termos da lei 4.090/62 corresponde a:

- 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.
- A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral.

A discussão que vem ocorrendo é que por conta da Pandemia Covid-19, muitos empregados tiveram seus contratos de trabalho suspensos durante o ano de 2020, como permitido pela MP nº 936/20; Lei nº 14.020/20; Decreto nº 10.422/20; Decreto nº 10.470/20 e Decreto nº 10.517/20.

2

A Lei nº 14.020/20, ao instituir a suspensão do contrato de trabalho, não normatizou o tema de seus reflexos em 13º. Salário, como se vê de seu artigo 8º. *“Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, ...”*.

Justamente por conta de referida omissão, é que muito se tem discutido sobre o tema. Neste sentido, há que se socorrer então da legislação ordinária que rege os contratos, e quando observamos os artigos 471, 472, 474 até 476-A, da C.L.T., os períodos de suspensões contratuais são sempre tratados como um período em que nenhuma obrigação pecuniária incide.

Combinado com isto, não se pode deixar de apontar que a Lei 4.090/62 aponta para cálculo do 13º. Salário, com o computo de 1/12 da remuneração devida, por mês de **serviço** no ano, e para aqueles meses em

que houve fração igual ou superior a 15 dias, computando-se como mês integral.

Mesmo o artigo 133 da C.L.T. também sinaliza no sentido de que os períodos de suspensões contratuais influenciem diretamente no prejuízo da aquisição das férias.

Numa analogia, vemos que a Lei previdenciária, 8.213/91, também ao conceder benefícios ao empregado, que importe em seu afastamento do trabalho, como o auxílio doença, por exemplo, também trata tal período como suspensão e sem conseqüências financeiras para o empregador, inclusive no que tange ao 13°. Salário, *ex vi*, artigo 40, já que o INSS assume tal pagamento pelo período de afastamento.

3

Há que se lembrar aqui, que durante o período de suspensão contratual COVID-19, tais empregados receberam do Governo Federal um Benefício denominado do BEM.

De qualquer forma, a etiologia da palavra SUSPENSÃO, remete a determinado período de tempo em que não se geram efeitos jurídicos ao contrato de trabalho.

De todas estas considerações, temos que o período de suspensão contratual acordado entre empregados e empregadores, por conta da COVID-19, não deve ser computado para fins de pagamento do 13°. Salário, vez que referido tempo não integrou o tempo de serviço, contrato de trabalho, logo, não se encaixando como conseqüência de pagamento na fórmula de cálculo determinada pela Lei nº 4.090/62.

Não se deve ignorar, contudo, que interpretações diversas tem havido, assim como não se deve ignorar que nestes últimos dias vem

sendo noticiado pela imprensa que o Governo Federal deve se posicionar, talvez até com a edição de algum diploma legal.

Em razão disto, mantém-se o entendimento mencionado acima, de que o período de suspensão contratual não deve ser contado para cálculo do 13º. Salário, inclusive já no cálculo da 1ª. parcela. Recomenda-se, todavia, que no pagamento da segunda e última parcela, em 20 de dezembro, seja feita nova aferição, para ver se houve alguma evolução legislativa pelo Governo Federal.

Renato de Souza Sant'Ana  
Advogado – OAB/SP 106.380  
Sócio de Sant'Anna e Sant'Ana Advogados Associados  
17.11.2020

4