

Circular Nº 151/2020 – NOTA TÉCNICA SEI nº 53797/2020 ME – Pagamento do 13º salário e cálculo de férias

Prezados Senhores,

Comunicamos que foi veiculada pela Secretária Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, a Nota técnica SEI nº 53797/2020/ME, datada de 27 de novembro de 2020, com orientação à Auditoria Fiscal do Trabalho sobre os efeitos dos acordos de suspensão do contrato de trabalho e de redução proporcional de jornada e de salário, de que trata a Lei 14.020 de 2020, sobre o cálculo do 13º salário, das férias e outras repercussões (doc. anexo).

A Nota Técnica SEI nº 53797/2020/ME segue o mesmo entendimento da Nota técnica SEI nº 51520/2020/ME, datada de 17 de novembro de 2020 e encaminhada anteriormente por meio da Circular nº 146/2020, pelo DESIN.

A Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) é instada pela Auditoria Fiscal do Trabalho a perfilar orientações técnicas acerca da unificação das formas de atuação da fiscalização nas mais variadas matérias e segmentos afetos ao mundo do trabalho.

Assim, a Nota Técnica emanada pela SIT busca, em última análise, promover a padronização de procedimentos, garantindo segurança jurídica aos administrados e aos agentes públicos envolvidos.

Até o momento, o documento não foi publicado no Diário Oficial da União. Todavia, considerando a relevância do tema, compartilhamos o entendimento dos órgãos oficiais de regulação das relações de trabalho e assumimos o compromisso de complementar o conteúdo desta circular, remetendo a Vossas Senhorias tão logo seja publicado na imprensa oficial.

Em breves palavras, a Nota Técnica apresenta a seguinte análise:

1. Reflexo da Suspensão do Contrato de Trabalho no 13º salário – Contagem da proporcionalidade. Reforça termos da Nota Técnica nº 51520/2020/ME, entendendo que o período de suspensão do contrato de trabalho não é computável para o cálculo do 13º salário, salvo quando houver trabalho

por no mínimo 15 dias no mês.

Há destaque para que o cálculo de dias seja feito mês a mês, observado, portanto, o calendário mensal, considerando a data do efetivo início e término da suspensão contratual. Assim, considerar-se-á a razão de 1/12 avos quando o trabalhador tenha se mantido à disposição do empregador por pelo menos 15 dias.

Tendo em vista que a legislação permitiu suspensões por períodos sucessivos ou intercalados, a análise do reflexo no 13º salário deve ser feita com atenção.

1.1 Reflexo da Suspensão do Contrato de Trabalho no 13º salário – Trabalhador que recebe remuneração variável – Contagem da proporcionalidade. Quanto aos trabalhadores que recebem salário variável, para os quais é extraída a média mensal para a apuração do valor devido a título de 13º salário, é importante registrar que nos casos em que houve a pactuação de acordo de suspensão do contrato de trabalho no âmbito do 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 13º salário. Nesses casos, o divisor será a quantidade de meses, ou de mês em que houve efetiva prestação de trabalho em período

igual ou superior a 15 dias.

2. Reflexo da Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário no Direito ao 13º Salário. Corroborado entendimento constante na Nota Técnica SEI nº 51520/2020/ME de que para a fixação da base de cálculo do 13º salário deve ser considerada a remuneração integral, sem influência das reduções temporárias de jornada e de salário.

2.1 Reflexo da Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário no Direito ao 13º Salário – Trabalhador que recebe remuneração variável. Os trabalhadores que recebem salário variável e que tiveram a jornada e o salário reduzidos nos termos da Lei nº 14.020/2020, a média anual deverá ser obtida por meio da mesma proporcionalidade apresentada para a suspensão do contrato de trabalho, ou seja, o divisor deverá desconsiderar o período em que houve acordo de redução de jornada e de salário.

3. Reflexo da Suspensão do Contrato de Trabalho nas Férias. Seguindo conteúdo da Nota Técnica SEI nº 51520/2020/ME de que não deverão ser computados períodos de suspensão de contrato de trabalho como tempo de serviço para o cálculo do período aquisitivo de férias.

O pagamento da remuneração de férias

dos empregados beneficiados pelo BEm deverá corresponder integralmente ao mês de gozo e deve ser paga em até 02 dias antes do início do período de usufruto.

3.1 Reflexo da Suspensão do Contrato de Trabalho nas Férias – Trabalhador que recebe remuneração variável – Critério de Apuração. A média do período aquisitivo para apuração do valor devido para as férias deverá ser obtida considerando apenas o período trabalhado, não havendo, portanto, repercussões relacionadas ao período de suspensão do contrato de trabalho em referido cálculo.

4. Reflexo da Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário no Direito a Férias. Entendimento em consonância ao que dispõe a Nota Técnica SEI nº 51520/2020/ME acerca da não interferência no valor de férias pela redução proporcional de jornada de trabalho e de salário dos empregados beneficiados pelo BEm.

4.1 Reflexo da Redução proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário no Direito a Férias – Trabalhador que recebe remuneração variável. Como sabido, para apuração do valor devido a título de férias para os trabalhadores que recebem salário variável, deve ser extraída a média mensal do período aquisitivo. Dessa forma, para os empregados com

remuneração variável, a média salarial mensal do período aquisitivo de férias deverá desconsiderar os dias ou meses em que tiveram jornada de trabalho reduzida.

5. Concessão do Aviso Prévio na fluência da Garantia Provisória no Emprego prevista na Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020. A interpretação da questão utiliza os termos da Súmula nº 348, do TST e, portanto, o aviso prévio trabalhado somente poderá ter início após o decurso da garantia de emprego.

5.1 Suspensão Contratual (art.3º, inciso III, da MPV nº 936, de 1º de abril de 2020 e da Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020). O período de suspensão de contrato de trabalho não será computado para fins de contagem do aviso prévio, já que o contrato não está vigente.

6. 13º salário – época do pagamento. O pagamento do 13º salário de 2020 será devido mesmo que o trabalhador esteja com o contrato de trabalho suspenso nas datas previstas para o respectivo pagamento. Portanto, devem ser observados os prazos previstos na Lei nº 4.749/65 e Decreto nº 57.155/65.

Sendo o que nos cumpria informar,

estamos à disposição.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
Secretaria Especial de Previdência e Trabalho
Secretaria de Trabalho
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho



Nota Técnica SEI nº 53797/2020/ME

Assunto: Orientação à Auditoria Fiscal do Trabalho sobre os efeitos dos acordos de suspensão do contrato de trabalho e de redução proporcional de jornada e de salário, de que trata a Lei 14.020 de 2020, sobre o cálculo do 13º salário, das férias e outras repercussões.

Senhor Subsecretário de Inspeção do Trabalho,

SUMÁRIO EXECUTIVO

Trata-se o presente expediente de análise quanto aos efeitos dos acordos de suspensão do contrato de trabalho e de redução proporcional de jornada e de salário (Lei nº 14.020/2020) sobre o cálculo do 13º salário, das férias e outras repercussões para definição de parâmetros uniformes destinados ao exercício das atividades finalísticas desta Subsecretaria de Inspeção do Trabalho- SIT.

Resumidamente, diante do uso massivo dos instrumentos da Lei nº 14.020/2020, sobretudo em razão das sucessivas prorrogações do período de adesão ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e com a aproximação do final do ano, surgiram diversos questionamentos a respeito dos impactos dos acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão de contrato de trabalho em relação ao cálculo do 13º salário, das férias e outras implicações decorrentes.

Importante salientar, de início, que a uniformização e a sistematização de procedimentos fiscais constituem garantias do próprio administrado frente ao Poder de Polícia Estatal, sendo que a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho é, constantemente, instada pela Auditoria Fiscal do Trabalho a perfilhar orientações técnicas acerca da unificação das formas de atuação da fiscalização nas mais variadas matérias e segmentos afetos ao mundo do trabalho.

Essa necessidade de orientação técnica se espalha por todo o campo de atuação da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, tais como nas fiscalizações de combate ao trabalho infantil, de combate ao trabalho escravo, de combate à informalidade no mercado de trabalho, de inserção de aprendizes e portadores de deficiência, de prevenção e análises de acidente de trabalho, de fiscalização no setor rural, portuário, aquaviário, aeroviário, industrial, no segmento da construção civil, e em todas as variantes de cada um destes domínios.

Adicionalmente, a realidade da pandemia da COVID-19 com todas as suas repercussões trabalhistas são exemplos atuais da necessidade de se proceder a prontas respostas às dúvidas de aplicação procedimental das normas pertinentes, dentre elas, a Medida Provisória nº 936, de 01.04.20, convertida na Lei nº 14.020, de 06.07.20.

Portanto, é premente e constante a necessidade de expedição de orientações especializadas e uniformes, de ordem puramente técnica e organizacional, sob pena de se incorrer em engessamento técnico, e até mesmo prático, da forma de atuação da Inspeção do Trabalho, podendo ainda gerar atuação desarmonica entre as unidades da federação ou mesmo dentro delas. Nesse contexto, as orientações emanadas pela SIT buscam, em