

ALUÍSIO COUTINHO GUEDES PINTO
LUIZ GUSTAVO DE SOUZA PARENTE
MARIANA LINHARES WATERKEMPER
BRUNO CONDINI
THAIS DE SOUZA PASIN
IVANA MENDES DE MORAES
RICARDO AUGUSTO SALZER
CRISTIANO KALKMANN

JÉSSICA CHUVISKI SANCHEZ
GRACIELLE MOTTA DA SILVA VERÇOZA
TATIANA CRISTINA PEREIRA FERRARI
VINÍCIUS DE OLIVEIRA CAMOSSI
LUIZ EDUARDO DIAS CARDOSO
MANOELA PLATEN
FELIPE RUDI PARIZE

Florianópolis, 23 de novembro de 2020.

**Ref.: Férias e 13º salário dos contratos de trabalhos
reduzidos ou suspensões nos termos da MP
936/2020 convertida na Lei 14.020/2020**

A respeito do tema em questão vem esta consultoria jurídica esclarecer o que segue:

Inicialmente é imperioso mencionar que a Legislação deixou de prever os efeitos da suspensão e da redução autorizadas pela MP 936/2020 convertida na Lei 14.020/2020. Posteriormente, sobrevieram uma Diretriz Orientativas do MPT e uma Nota Técnica do Ministério da Economia (Nota Técnica SEI nº 51520/2020/ME), as quais ensejaram a presente análise.

Cumpre de pronto ressaltar que o MPT, como é cediço, não possui prerrogativa de legislar. No mesmo norte, Diretriz Orientativa, de modo algum, pode ser conferido caráter normativo. Corrobora com esse posicionamento o parecer da Fenavist encaminhado aos Sindicatos e divulgado às empresas associadas.

Florianópolis/SC
Rua Lacerda Coutinho, 99, Centro
Telefone: 48 3027-3200

Curitiba/PR
Av. Vicente Machado, 320, sala 302, Centro
Telefone: 41 3044-4353



Lado outro, o Ministério da Economia divulgou uma Nota técnica cujas orientações se contrapõe ao entendimento exposto pelo MPT. Denota-se, assim, que cristalina a Diretriz Orientativa do MPT contraria a Nota Técnica do Ministério da Economia no que concerne à suspensão do contrato de trabalho, que assim dispõe:

Reflexos sobre o 13º:

A suspensão do contrato de trabalho tem como efeito, em regra, a suspensão das principais obrigações entre as partes. Cessa a prestação do serviço e o dever de remunerá-la e o referido período não conta como tempo de serviço.

Conforme estabelece o §1º do artigo 1º da Lei 4.090 de 1962, o 13º salário corresponde a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço do ano correspondente. E o §2º, do mesmo dispositivo, expressamente estabelece que a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho será havida como mês integral para efeitos do cálculo do 13º salário.

Assim, a suspensão do contrato de trabalho em relação ao 13º, exclui o mês do cômputo dessa parcela salarial, caso não seja atingido o número mínimo de 15 dias de trabalho na forma da Lei 4.090 de 1962.

A redução proporcional de jornada e de salário, por sua vez, não tem impacto no cálculo do 13º salário, que é calculado com base na remuneração integral do mês de dezembro, assim considerada a remuneração sem influência das reduções temporárias de jornada e salário,

conforme estabelece o §1º, art. 1º da Lei 4.090 de 1962 c.c. o art. 7º, VIII da Constituição Federal de 1988.

Reflexos sobre as férias:

Considerando que a **suspensão** do contrato de trabalho suspende os efeitos patrimoniais dos contratos, à exceção daqueles expressamente previstos em lei, **os períodos de suspensão do contrato de trabalho não são computados para fins de período aquisitivo de férias, e o direito de gozo somente ocorrerá quando completado o período aquisitivo, observada a vigência efetiva do contrato de trabalho.**

A vigência de acordo de **redução proporcional de jornada e de salário** não tem impacto sobre o pagamento da **remuneração de férias e adicional de férias**, porquanto, ainda que pago seja adiantado, essas parcelas devem ser calculadas considerando o mês de gozo, conforme determina o artigo 145 c.c o artigo 142 do Decreto-Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1962.

Denota-se que, de acordo com o entendimento exposto pelo Ministério da Economia, apenas a suspensão do contrato de trabalho produz efeitos nas férias e no 13º salário, remanescendo incólumes tais direitos em caso de redução proporcional de jornada e de salário.

Em relação à redução do contrato de trabalho, em que pese possa parecer que tanto o MPT quanto o Ministério da Economia compartilham o entendimento acerca do pagamento integral do salário sem a redução, observa-se que a redação da Nota Técnica enseja controvérsias, senão vejamos.



Dispõe a NT que o 13º salário deve ser "*calculado com base na remuneração integral do mês de dezembro*". Ou seja, permite discussão sobre o que seria "integral", eis que, se o trabalhador estiver com jornada reduzida em dezembro, seu salário corresponderá ao percentual de redução.

Outrossim, é importante repisar que nenhum dos dois documentos (DO do MPT e NT do ME) possui caráter de Lei, portanto, numa análise estritamente jurídica da questão, não teriam hierarquia superior à das Leis pertinentes ao 13º salário, quais sejam a Lei 4.749/65, que dispõe sobre o pagamento do 13º salário e a Lei 4.090/62, que instituiu a Gratificação Natalina.

Dispõe a Lei 4.749/65:

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.

Por seu turno, a Lei 4.090/62 estabelece que:

Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

(...)

No que tange às férias, entendemos que a posição do Ministério da Economia está em consonância com a legislação pertinente, de modo que o período de suspensão do contrato de trabalho não deve ser computado para



aferição do período de férias, computando-se, entretanto, o período em caso de redução do contrato. Desse modo, por decorrência lógica, entendemos incorreto e desprovido de amparo legal o entendimento exposto pelo MPT, cujo entendimento seria de que não produz nenhum efeito.

Isso porque, como cediço, na suspensão do contrato de trabalho, via de regra, não há trabalho, nem salário e tampouco contagem de tempo de serviço. Esse é o entendimento manifestado pelo Ministério da Economia.

A despeito de todo o exposto, é importante destacar que em face da total inexistência de decisões judiciais acerca do assunto, em face da situação ser completamente nova no cenário laboral, bem como de não haver qualquer tipo de norma que regule especificamente a questão, infelizmente não há como emanar entendimento que afaste totalmente os riscos de futuros questionamentos, independentemente da decisão tomada pelo empregador. A ausência de previsão específica sobre a questão eleva sobremaneira o surgimento das mais variadas interpretações acerca do tema.

Sendo o que tínhamos para o momento, colocamo-nos à disposição para eventuais esclarecimentos.

GUEDES PINTO ADVOGADOS E CONSULTORES