

RT INFORMA



Ministério da Economia emite Nota Técnica sobre 13º e férias de empregados com suspensão do contrato e redução de salário (Lei 14020/20)

O Ministério da Economia disponibilizou, no último dia 17 de novembro, a Nota Técnica SEI nº 51520/2020/ME ([leia aqui](#)), que analisa os efeitos dos acordos de suspensão do contrato de trabalho e de redução proporcional de jornada e de salário, de que trata a Lei 14.020/20, sobre o cálculo do 13º salário e das férias dos empregados.

A Nota Técnica conclui, em suma, que:

- o no caso de **acordo de redução de salários** com base na Lei 14.020/2020 (ex-MP 936/2020), **não deve ser considerada** essa redução para fins de cálculo do 13º salário e das férias, incluindo o terço constitucional;
- o no caso de **acordo de suspensão do contrato de trabalho** com base na Lei 14.020/2020 (ex-MP 936/2020), os períodos de suspensão: (i) **não devem ser considerados para fins de cálculo do período aquisitivo das férias**, (ii) **não devem ser considerados para o cálculo do 13º salário**, caso a suspensão tenha ocorrido no mês por **período superior a 15 dias**; (iii) **devem ser considerados para o cálculo do 13º salário** caso a suspensão tenha ocorrido no mês por **período igual ou inferior a 15 dias**;
- o por liberalidade do empregador, acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva, pode ser definido o pagamento do 13º salário ou a contagem integral do tempo de serviço, inclusive para fins de concessão de férias, caso a suspensão do contrato de trabalho tenha ocorrido por período superior a 15 dias no mês.

A Nota Técnica SEI nº 51520/2020/ME não tem natureza vinculante para as empresas ou mesmo para o Judiciário. Contudo deve servir de orientação para atuação dos auditores fiscais do trabalho.

Veja mais detalhes sobre os fundamentos da Nota Técnica SEI nº 51520/2020/ME, a seguir.

Redução da salários e suspensão do contrato de trabalho – Lei 14.020/20 (origem na MP 936/20)

Em decorrência do estado de emergência da calamidade pública decorrente da covid-19, foi editada a MP 936/20 em 01/04/20, a qual, grosso modo, permitiu, para manutenção de empregos e renda, acordos individuais ou coletivos, ou convenção coletiva, para:

- suspensão do contrato de trabalho, e
- redução proporcional de jornada do trabalho e do salário em percentuais de 25%, 50% e 70%.

Essa MP, após aprovação pelo Congresso Nacional, tornou-se a Lei 14.020/20 em 06/07/20.

No texto da Lei 14.020/20, foi mantida a possibilidade dos acordos para redução de jornada e salário e de suspensão do contrato de trabalho, e foi criada, entre outros, a possibilidade de prorrogação desses acordos. Atualmente, após seguidos Decretos do Poder Executivo, é possível acordos com duração até o final do mês de dezembro/20, respeitados o prazo máximo de 180 dias para tais medidas.

Principais bases para a conclusão da Nota Técnica SEI 51520/20

A redução de salário e a suspensão do contrato de trabalho, conforme permitido pela Lei 14.020/20 (e antes, pela MP 936/20), criaram dúvidas sobre sua repercussão em direitos como férias e 13º salário, em especial porque tais acordos alteram temporariamente o valor do salário e o tempo de serviço dos empregados. Essa dúvida tornou-se mais evidente com a proximidade do prazo de pagamento do 13º salário (até o dia 20/12, conforme art. 1º da Lei 4.090/62 e art. 1º do Decreto 57.155/65).

A divulgação da Nota Técnica SEI/ME 51520/2020 (baseada em nota técnica da Coordenação-Geral de Políticas Públicas e Modernização Trabalhista, e em posição da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional) tem como função, em essência, conforme mencionado, orientar a inspeção do trabalho e o público em geral. Suas conclusões são fundadas nas seguintes premissas:

- No que importa à suspensão do contrato de trabalho

13º Salário

- o artigo 7º, VIII, da CF, e a Lei 4.090/62 prevêm, como regime geral, 13º salário dos contratos de emprego ativos em dezembro em valor correspondente a 1/12 avos da remuneração integral a ser paga no mês de dezembro, multiplicada pelo número de meses trabalhados no ano;
- é considerado como mês trabalhado aquele que no qual houve mais de 15 dias de trabalho;
- a suspensão do contrato de trabalho suspende os efeitos do contrato de trabalho em sua quase totalidade. Em especial, nessa hipótese, não há prestação de serviço e conseqüente remuneração. Também não conta o período de suspensão como tempo de serviço para fins previdenciários, não sendo devidos depósito de FGTS e recolhimento de INSS no período;
- em conseqüência, no mês com suspensão do contrato de trabalho, será incluído na contagem do tempo de serviço para fins da remuneração proporcional (1/12 avos), aquele que tenha havido

trabalho em número de dias superior a 15 dias. Do contrário, esse mês é excluído como fração para o cálculo do valor do 13º salário.

Férias

- para fins de férias, como não são gerados efeitos patrimoniais (prestação de trabalho e remuneração correspondente), não se computam os dias de suspensão no cálculo. Assim, apenas quando se atinge o número de 12 meses completos de vigência, ter-se-ia o surgimento do direito a 30 dias de férias. No que importa à remuneração do período, esta deverá considerar o valor integral do salário, acrescido de 1/3 (CF, art. 7º, XVII – “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”).

- No que importa à redução do salário

13º Salário

- o artigo 7º, VIII, da CF, e a Lei 4.090/62 prevêm, como regime geral, o pagamento de 13º salário dos contratos de emprego ativos em dezembro em valor **correspondente a 1/12 avos da remuneração integral devida em dezembro**, multiplicada pelo número de meses trabalhados,
- é considerado como mês trabalhado aquele que no qual houve mais de 15 dias de trabalho;
- na redução temporária proporcional da jornada de trabalho e do salário, mantém-se os efeitos do contrato de trabalho. Ainda que a jornada seja reduzida, o mês é considerado trabalhado.
- Independentemente de a redução de salário estar vigente no mês de dezembro, deverá ser considerada para fins de cálculo e pagamento do 13º salário no período a “remuneração integral” (art. 7º, VIII da CF) do empregado, isto é, a remuneração não atingida pela redução temporária.

Férias

- para fins de férias, alcançados os 12 meses completos de vigência, tem-se o surgimento do direito a 30 dias de férias. Sua remuneração deverá considerar o valor integral do salário, acrescido de 1/3 (CF, art. 7º, XVII – “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”), isto é, sem efeito da redução temporária de salário.

Outros pontos da Nota Técnica SEI 51520/2020

Destaca a Nota Técnica, também, com base nos documentos citados produzidos pela PGFN e pela Secretaria de Trabalho, que:

- “não há parâmetros para prever a direção interpretativa em que a jurisprudência dos Tribunais irá seguir” a respeito da consequência da redução temporária de jornada e salário, ou da suspensão do contrato de trabalho, em relação ao cômputo do tempo de serviço e ao cálculo do 13º salário e das férias no período; e
- em atenção ao princípio da norma mais favorável, não haveria óbice a que seja definido o pagamento integral do 13º salário ou a contagem integral do tempo de serviço, inclusive para fins

de concessão de férias, no caso de suspensão do contrato de trabalho por período superior a 15 dias no mês. Isso poderia ser definido por liberalidade do empregador, por acordo individual escrito, por acordo coletivo ou por convenção coletiva.

RT INFORMA | Publicação da Confederação Nacional da Indústria - CNI | www.cni.com.br | Gerência Executiva de Relações do Trabalho - GERT |
Editoração: GERT | Supervisão gráfica: Coordenação de Divulgação
CNI/DDI/GPC | Informações técnicas: (61) 3317.9961 rt@cni.com.br |
Assinaturas: Serviço de Atendimento ao Cliente (61) 3317.9989/9993
sac@cni.com.br | Setor Bancário Norte Quadra 1 Bloco C Edifício Roberto
Simonsen CEP 70040-903 Brasília, DF (61) 3317.9000 | Autorizada a
reprodução desde que citada a fonte. Documento elaborado com dados
disponíveis até novembro de 2020.