

Goiânia, 26 de novembro de 2020.

## **Ofício Circular Sinpro Goiás N. 751/2020**

**Assunto:** Pagamento de 13º salário e férias + 1/3, neste ano de 2020.

Senhor (a) Diretor (a) da Instituição de Ensino,

O **Sindicato dos Professores do Estado de Goiás (Sinpro Goiás)**, em cumprimento ao que determina o Art. 8º, inciso III, da Constituição Federal (CF), e para os fins do disposto no Art. 726, do Código de Processo Civil (CPC) e da Orientação Jurisprudencial (OJ) 392, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o Sinpro Goiás notifica V. Sª sobre as regras para a fixação de base de cálculo para pagamento de 13º salário e férias, no ano de 2020, especialmente após vigorar a Medida Provisória (MP) N. 927/20 e a vigência da Lei N. 14.020/20.

Muitas Instituições de Ensino que firmaram acordos individuais ou coletivos de trabalho para fixar a redução de jornada e de salário e/ou suspender contratos de trabalho de seus professores contratados, por força da Medida Provisória 936, convertida na Lei N. 14020, de 6 de julho de 2020, que podem chegar a 240 (duzentos e quarenta) dias, por força do Decreto N. 10517- de 13 de outubro de 2020-, perguntam-se como será calculado o seu 13º salário.

Essa dúvida justa e razoável tem dado azo a teses díspares, a maioria delas disparatada, sem nenhuma sintonia com os valores sociais do trabalho- quarto fundamento da República, (Art. 1º, IV, da CF) e com a valorização do trabalho humano- fundamento primeiro da ordem econômica-, (Art. 170, caput, da CF).

Umam dizem que se deve fazer a média da remuneração, no caso de redução de jornada e de salário; outras, que o cálculo deva ter por base o salário de dezembro, ainda que ele esteja no período de redução; uma, que a base de cálculo é a remuneração integral.

No tocante à suspensão de contrato, o disparate é ainda absurdo, há até quem defenda a supressão do direito, se o contrato estiver suspenso no mês de

dezembro; num aspecto há quase unanimidade quanto à exclusão do direito nos meses em que o contrato esteve suspenso; apenas uma defende o pagamento integral, com a desconsideração dos meses de suspensão.

Afinal, qual delas deve prevalecer? Essa é a indagação corrente.

Primeiro, é preciso dizer que a Justiça do Trabalho ainda não apreciou essas questões; não se sabendo, até aqui, como as decidirá.

À luz do que preconizam a Lei N. 4090/62, que o criou, e o Art. 7º, caput e inciso VIII, da CF, que o elevou à condição de direito fundamental social, e da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) - súmulas 2, 3, 172, 253 e 264-, não há dúvida de que a base de cálculo é a remuneração integral, acrescida da média das horas extras e gratificação semestral, caso haja.

A Lei N. 4090/1962 dispõe:

“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.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

§ 3º - A gratificação será proporcional:

I - na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro; e

II - na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro.

Art. 2º - As faltas legais e justificadas ao serviço não serão deduzidas para os fins previstos no § 1º do art. 1º desta Lei.

Art. 3º - Ocorrendo rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho, o empregado receberá a gratificação devida nos termos dos parágrafos 1º e 2º do art. 1º desta Lei, calculada sobre a remuneração do mês da rescisão”.

É de se observar que o § 1º, do Art. 1º, desta Lei, estabelece como base de cálculo do 13º salário a remuneração de dezembro com o pressuposto de que ela seja a maior do ano; não havendo nenhuma outra razão para tanto. Ressalta-se que a fração de 15 dias, prevista no Art. 1º, § 2º, tem como único escopo a contagem de tempo, para se saber a quantos 12 avos de 13º salário o trabalhador faz jus, ao longo do ano; para nenhum outro feito.

O Art. 7º, da CF, dispõe:

“Art. 7º- São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
[..]  
VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria”.

Se alguma dúvida restasse da análise do Art. 1º, § 1º, da Lei N. 4090/1962, o que não é o caso, ela se dissiparia, de plano, pela simples leitura do inciso VIII, do Art. 7º, da CF, que diz, com letras indeléveis, “com base na remuneração integral”.

Equivale a dizer: o 13º salário deve ser calculado com base na remuneração total; tomando-se por base a maior do ano, consoante se colhe da Lei N. 4090/1962, que por razões lógicas define a de dezembro.

Assim sendo, eventual proporcionalidade se limita a tempo, caso o trabalhador não tenha trabalhado 11 meses e 15 dias; jamais ao cálculo do valor.

Claro está, portanto, que, para cálculo do 13º salário de 2020, pouco importa se houve redução de jornada e de salário, amparada pela Lei N. 14020/2020, ou se essa redução se estende ao mês de dezembro; a base de cálculo, repita-se, por determinação constitucional, tem de ser a remuneração integral (Art. 7º, VIII, da CF).

No que diz respeito ao total de 12 avos, é devido no ano de 2020, aos casos de suspensão de contrato, nesse momento, não é possível fazer-se afirmação definitiva, insuscetível de questionamento.

Isto porque, como regra, o tempo de suspensão contratual não é computado para nenhum efeito; as exceções restringem-se a afastamento por auxílio doença, em que o tempo é computado como de contribuição, caso essa seja retomada após o fim daquele; e depósito do FGTS, em auxílio doença acidentário e ser viço militar, conforme o Art. 15, § 5º, da Lei N. 8036/1990 (“§ 5º O depósito de que trata o caput deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente do trabalho”).

Todavia, com amparo nos princípios da proteção ao trabalhador, da norma mais favorável e da condição mais benéfica, é legítima a defesa de contagem do tempo de suspensão do contrato, para efeito de cálculo de quantos 12 avos, o trabalhador que a sofreu, terá direito em 2020.

Essa tese encontra eco no § 2º, do Art. 8º, da Lei N. 14020, que dispõe:

“§ 2º Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado:

I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados;”

No que se relaciona à base de cálculo, ou seja, ao valor de cada 12 avos, aplicam-se as mesmas regras descritas acima, no tópico que trata da redução de jornada e de salários.

Frise-se que caso em que o tema sob debate tenha sido regulado por instrumento normativo coletivo (acordo coletivo ou convenção), aplicam-se as disposições destes.

Do mesmo modo, aplicam-se eventuais regras mais vantajosas dispostas em “acordos individuais”; se forem menos vantajosas, não terão aplicabilidade, por força da irrenunciabilidade de direito indisponível, por ato individual, conforme tese aprovada pelo STF, no recurso extraordinário (RE) 590415.

Por fim, cabe destacar que a recém-expedida Nota Técnica SEI N. 51520/20, de 17 de novembro de 2020, ratifica o entendimento ora apresentado pelo Sinpro Goiás, no que tange à base de cálculo para pagamento do 13º salário, nos casos de suspensão do contrato de trabalho, assim concluindo em seu corpo:

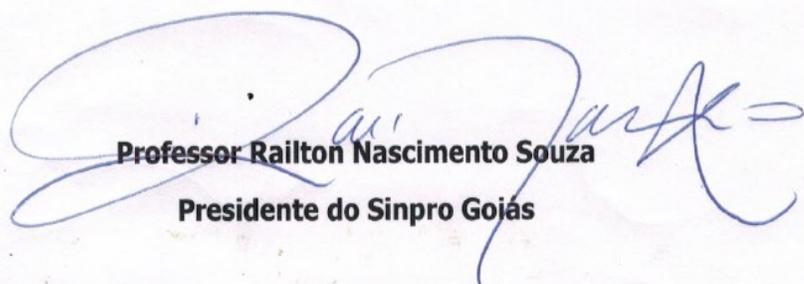
19. E em razão de todo o exposto, e como forma de elucidar os efeitos dos acordos de suspensão de contrato de trabalho e redução proporcional de jornada e de salário, de que trata a Lei 14.020 de 2020, no cálculo do 13º salário e de férias se propõe a fixação das seguintes teses:

Para fins de cálculo do décimo terceiro salário e da remuneração das férias e terço constitucional dos empregados beneficiados pelo BEM, não deve ser considerada a redução de salário de que trata a Lei nº 14.020, de 2020.

Como visto, a mesma sistemática legal se aplica para o cálculo das férias + 1/3, não havendo repercussão, na base de cálculo dessa verba, de eventual acordo individual ou coletivo celebrado com vistas à aplicação da MP N. 927/2020 ou da Lei N. 14.020/20 aos contratos de trabalho dos docentes, tanto na redução de jornada e salário como na suspensão contratual.

Lembra-se, ainda, que o prazo final das instituições de ensino para pagamento do 1/3 Constitucional, devido sobre as férias eventualmente gozadas pelos docentes em 2020, postergado por força do Art. 8º, da MP N. 927/20, se encerra aos 20 de dezembro do corrente ano.

Atenciosamente,



**Professor Railton Nascimento Souza**  
**Presidente do Sinpro Goiás**