



Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br

legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

**Trabalhista
Previdência Social
FGTS
Imposto de Renda - PF
Segurança e Saúde do Trabalhador
Legislação
Recursos Humanos
Departamento Pessoal
Salários
Dados Econômicos**

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"

13º SALÁRIO - ANO 1992 - CONSIDERAÇÕES GERAIS**A) PARCELAS:**

A gratificação natalina paga-se em até duas parcelas para empregados que recebem pelo salário-fixo (exemplo: mensalistas, horistas, diaristas, etc).

Paga-se em até três parcelas para empregados que recebem pelo salário-variável (exemplo: comissionistas, tarefeiros, pecistas, etc).

Para casos de salário-misto, isto é, para empregados que recebem fixo mais variável, paga-se o fixo em duas parcelas e variável em três parcelas, porém juntas.

B) PRAZOS DE PAGAMENTO:

- a) 1a. parcela, paga-se até o dia 30/11/92 (2a. feira);
- b) 2a. parcela, paga-se até o dia 18/12/92 (6a. feira); e,
- c) 3a. parcela, até o dia 08/01/93 (6a. feira).

C) ATRASO DE PAGAMENTO:

O atraso de pagamento do 13º salário, em qualquer das parcelas, acarreta à empresa multas da seguinte forma:

- a) multa de 160 UFIR, por trabalhador prejudicado, dobrada no caso de reincidência (Lei nº 7.855/89, art. 3º, I);
- b) mais multa pela Convenção Coletiva dos Trabalhadores, caso esteja previsto.

D) 13º SALÁRIO INTEGRAL E PROPORCIONAL:**a) 13º SALÁRIO INTEGRAL:**

- paga-se o 13º salário integral para empregados admitidos desde o dia 17/01/92, desde que tenha trabalhado por mais de 14 dias em todos os meses do ano.

b) 13º SALÁRIO PROPORCIONAL:

- paga-se o 13º salário proporcional, para empregados admitidos a partir de 18/01/92, a base de 1/12 avos, computando-se somente os meses trabalhados, a fração igual ou superior a 15 dias.

E) MÊS ADQUIRIDO:

Entende-se como mês adquirido, os dias trabalhados, a fração igual ou superior a 15 dias, dentro do mês.

Sobre os dias trabalhados, dentro de um mesmo mês, desconta-se as faltas injustificadas, isto é, aquelas descontadas no pagamento de salários do empregado.

A título de ilustração, o empregado que no mês de admissão trabalhou 17 dias e faltou 3 dias injustificadamente, não receberá a fração / de 1/12 avos de 13º salário, relativo ao respectivo mês.

F) AFASTAMENTOS POR AUXÍLIO-DOENÇA E AUXÍLIO-ACIDENTÁRIO:**a) auxílio-doença:**

O empregado afastado por motivo de auxílio-doença, recebe o 13º salário proporcional, relativo aos meses trabalhado, computando-se inclusive os primeiros 15 dias pago pela empresa. Já a partir do 16º dia do afastamento, ocorre a suspensão do contrato de trabalho e desta maneira a empresa não paga o 13º salário.

F) a) Caso o afastamento prolongar-se por mais de 6 meses, a Previdência Social, neste caso, pagará ao segurado o 13º salário proporcional relativo ao período afastado, a fração de 1/12 avos sobre o total do benefício recebido durante o ano.

Fds.: Lei nº 4.281/63 e Orientação de Serviço SSS-501.13, de 14/ / 10/68, em combinação com o art. 54, II, da CLPS.

Jurisprudência aplicável:

Acórdão 1.785/70, da 2a. Turma do TST:

" Pode ser injusta a lei, porém é clara ao mandar calcular e declarar devida a gratificação apenas em relação aos meses de serviço prestado no ano correspondente. E, não só não trabalharam os empregados enquanto sob o regime de auxílio-doença, como não o poderiam desde que suspensos, " ex lege ", nesse período, seus contratos de trabalho (art. 476, da CLT). "

b) auxílio-acidente:

O empregado afastado por motivo de acidente do trabalho, recebe normalmente o 13º salário relativo aos meses trabalhados, inclusive o período relativo ao afastamento, pela empresa.

No entanto, deve-se observar a importância do 13º salário proporcional, relativo ao período de afastamento pagas pela Previdência Social. Neste caso, a empresa deverá somente complementá-la, evitando-se assim o duplo pagamento.

Jurisprudência aplicável:

Enunciado nº 46, do TST:

" As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de férias e cálculo da gratificação natalina. "

Fds.: Decreto nº 83.080/79, art. 151 e art. 226, § 3º.

Para efeito de férias, vide o art. 133, IV, da CLT.

G) INTEGRAÇÃO DOS REFLEXOS NO 13º SALÁRIO:

a) Insalubridade e Periculosidade:

São parcelas integrantes da remuneração do empregado e portanto devem ser computadas para efeito do cálculo do 13º salário. Note-se que o valor é devido em dezembro/92 e portanto é incorreto calcular pelo sistema de média de valores.

b) Adicional Noturno:

A súmula do TST nº 60, determina a integração do adicional noturno, quando pagas com habitualidade, no 13º salário. Quando o empregado trabalhou durante o ano completo com percepção do adicional noturno, não há necessidade de se achar a média de horas, bastando acrescentar sobre o valor do 13º salário integral, o respectivo adicional.

c) Horas Extras:

A habitualidade do pagamento de horas extras integra no cálculo do 13º salário, é o que determina a súmula do TST nº 45.

" A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina prevista na Lei nº 4.090/62. "

Note-se que a média é achada em **horas**, e não pelo valor pago.

d) Gratificações:

A gratificação paga sobre qualquer espécie, também integra no 13º salário, quando pagas habitualmente. É o que determina a súmula do TST nº 78.

"A gratificação periódica contratual integra o salário pelo seu duodécimo (1/12 avos por mês), para todos os efeitos legais, inclusive o cálculo da natalina da Lei nº 4.090/62."

e) Salário-Utilidade:

Quando outra parte é paga na remuneração em utilidades, a importância descontada, integra-se no cálculo do 13º salário.

O Decreto nº 91.861/85, traz a tabela de percentuais para pagamento "in natura".

H) FALTAS NÃO DESCONTÁVEIS NO 13º SALÁRIO:

Todas as ausências do empregado, abonadas em seu pagamento de salário, como via de regra, não se desconta no 13º salário.

As faltas abonadas ou legais estão relacionadas no art. 473 da CLT e Convenção Coletiva dos Trabalhadores de cada categoria profissional ou econômica.

Além destes, não se desconta no 13º salário: os 1ºs. 15 dias de afastamento por auxílio-doença ou acidente de trabalho; os 1ºs. 90 dias de prestação do serviço militar; afastamento de 120 dias de Licença-Maternidade.

Obs.: O tempo de afastamento para serviço militar ou sindical, não é contado para o pagamento do 13º salário, porque há suspensão do contrato de trabalho.

I) DESCONTOS NO 13º SALÁRIO:

a) Na 1a. parcela do 13º salário, desconta-se todos os adiantamentos efetuados por ocasião da concessão de férias do empregado. Lembramos que este procedimento só se aplica às empresas que pagam a **metade proporcional** na ocasião das férias.

Por outro lado, as empresas que pagaram diretamente a **metade integral**, na ocasião em que foi concedido as férias, não haverá a necessidade de se fazer a referida complementação (acerto) no dia 30/11/92, fazendo-o somente na ocasião em que se paga a 2a. parcela ao empregado, isto é, no dia 18/12/92.

b) Na 2a. parcela desconta-se do empregado, além da 1a. parcela, o INSS e IRRF.

* INSS:

A base de cálculo do INSS sobre 13º salário é **separado** das demais remunerações pagas no mês de dezembro/92. Portanto, o cálculo é individualizado, e incide sobre o valor integral do valor do 13º salário, e desconta-se na ocasião do pagamento da 2a. parcela.

Fds.: Art. 37, §§ 6º e 7º, do Decreto nº 356, de 07/12/91, DOU de 09/12/91.

"Art. 37 - Entende-se por salário-de-contribuição:

...
§ 6º - A gratificação natalina - 13º salário - integra o salário-de-contribuição, sendo devida a contribuição, quando do pagamento ou crédito da última parcela, ou na rescisão do contrato de trabalho.

§ 7º - A contribuição em que trata o § 6º incidirá sobre o valor bruto da gratificação, sem compensação, dos adiantamentos pagos, mediante aplicação, em separado, da tabela de que trata o art. 22 e observadas as normas estabelecidas pelo INSS."

Obs.: A fração de 1/12 avos do 13º salário proporcional, quando pagas na rescisão de contrato de trabalho, em decorrência do Aviso Prévio Indenizado (art. 487, § 1º, da CLT), não tem incidência do INSS.

Fds.: Art. 37, § 9º, letra "n", do Decreto nº 356, de 07/12/91, DOU de 09/12/91.

* IRRF:

A base de cálculo do IRRF sobre o 13º salário - 2a. parcela, será o próprio valor, isoladamente, permitidas as deduções legais utilizando-se a tabela do IRRF relativo ao mês de dezembro/92 (desde de que pagas em dezembro/92).

Fds.: Instrução Normativa nº 131, 15/12/89, DOU de 18/12/89.

No caso de pagamento de complementação do 13º salário, posteriormente pago ao mês fixado, o imposto deverá ser recalculado sobre o valor total dessa gratificação, utilizando-se a tabela vigente no mês da quitação. Do imposto apurado, será deduzido o valor do imposto retido anteriormente.

J) QUADRO SINÓTICO:

PARCELAS	PARA SALÁRIO FIXO	PARA SALÁRIO VARIÁVEL	PARA MISTOS
la. parcela - Integral	Calcular a metade do salário fixo de 10/92 (Decreto 57.155/65, artigo 3º).	Achar a média do período de 01 a 10/92 e dividir por dois.	Fazer os dois cálculos e somar os resultados.
la. parcela - proporcional.	Multiplicar tantos 1/12 avos por mês adquirido, do período de admissão até o mês de 10/92 e dividir por dois.	Achar a média do período de admissão até 10/92 e dividir por dois.	Fazer os dois cálculos ao lado e somar os resultados.
2a. parcela - integral	Tomar o salário de 12/92 e subtrair o valor da la. parcela.	Achar a média do período de 01 a 11/92 e subtrair o valor da la. parcela.	Fazer os dois cálculos e somar os resultados.
2a. parcela - proporcional.	Multiplicar tantos 1/12 avos p/ mês adquirido, do período de admissão até o mês de 12/92 e subtrair o valor da la. parcela.	Achar a média do período de admissão até 11/92 e subtrair o valor da la. parcela.	Fazer os dois cálculos e somar os resultados.
3a. parcela - integral	" A 3a. parcela é destinada somente para casos de salários variáveis. "	Achar a média do período de 01 até 12/92 , subtrair os valores da la. e 2a. parcelas.	
3a. parcela - proporcional.	" A 3a. parcela é destinada somente para casos de salários variáveis. "	Achar a média do período da admissão até o mês de 12/92 e subtrair la. e 2a. parcelas	

K) **ENCARGOS SOCIAIS SOBRE O 13º SALÁRIO:**

- a) INSS: Incide sobre o valor do 13º salário - 2a. parcela, conforme critérios já mencionados;
- b) FGTS: Incide 8% sobre a base de cada uma das parcelas pagas do 13º salário;
- c) IRRF: Incide sobre o valor do 13º salário - 2a. parcela, isoladamente conforme critérios já mencionados.

L) **VENDEDORES - COMISSÕES:**

Segundo a cláusula nº 10, do Acordo Coletivo dos Vendedores, para cálculo da média de comissões para efeito do pagamento do 13º salário, deve-se verificar a aplicação da média de 06 ou 12 meses, prevalecendo o maior resultado.

M) **FGTS - COMPETÊNCIAS NOVEMBRO E DEZEMBRO/92 E JANEIRO/93:**

Para o recolhimento do FGTS nos meses de competência novembro e dezembro de 1992 e janeiro de 1993, obedecer o seguinte:

- a) para novembro/92 = somar a folha de novembro + 1a. parcela do 13º;
- b) para dezembro/92 = somar a folha de dezembro + 2a. parcela do 13º; e,
- c) para janeiro/93 = somar a folha de janeiro + 3a. parcela do 13º.

Obs.: Não há duas RE's para cada mês de competência.

Para fazer a sua assinatura, entre no site
www.sato.adm.br

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).