

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 088

03/11/95

13º SALÁRIO - ANO 1995 CONSIDERAÇÕES GERAIS

PARCELAS:

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

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

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

PRAZOS DE PAGAMENTO:

- 1ª parcela, paga-se até o dia 30/11/95 (5ª feira);
- 2ª parcela, paga-se até o dia 20/12/95 (4ª feira); e,
- 3ª parcela, até o dia 10/01/96 (4ª feira).

ATRASO NO PAGAMENTO:

O atraso no pagamento do 13º salário, em qualquer das parcelas, acarreta à empresa as seguintes multas:

- multa de 160 UFIR, por empregado prejudicado, dobrada no caso de reincidência (Lei nº 7.855/89, art. 3º, I);
- mais multa pela Convenção/Acordo Coletivo, caso esteja previsto.

13º SALÁRIO INTEGRAL E PROPORCIONAL:

- INTEGRAL: para empregados admitidos desde o dia 17/01/95, quando tenham trabalhado por mais de 14 dias em todos os meses do ano.
- PROPORCIONAL: para empregados admitidos a partir do dia 18/01/95, a base de 1/12 avos, computando-se somente os meses trabalhados, a fração igual ou superior a 15 dias.

MÊS ADQUIRIDO:

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

AFASTAMENTO POR 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.

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

AFASTAMENTO POR AUXÍLIO-ACIDENTÁRIO:

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

AFASTAMENTO POR LICENÇA-MATERNIDADE:

A empregada afastada por motivo de licença-maternidade, durante os 120 dias, recebe normalmente o 13º salário inclusive o período relativo a afastamento. Porém, atentar-se para o fato de que, na prática, quem paga é a Previdência Social, inclusive os 4/12 avos relativo ao afastamento, pois compensa-se integralmente (120 dias + 4/12 avos) na GRPS relativo ao 13º salário.

O 13º salário proporcional pago na rescisão de contrato, durante o período de janeiro a novembro/95 as parcelas relativas ao afastamento por licença-maternidade, devem ser deduzidas na GRPS do 13º salário (sem correção monetária).

Fds.: Decreto nº 612, de 21/07/92, DOU de 22/07/92, art. 80:

“ A empresa será reembolsada pelo pagamento do valor bruto do salário-maternidade, incluída a gratificação natalina proporcional ao período da correspondente licença, das cotas do salário-família e do auxílio-natalidade, feito aos segurados a seu serviço, de acordo com o Regulamento dos Benefícios da Previdência Social - RBPS mediante dedução dos valores dos benefícios pagos, no ato do recolhimento das contribuições devidas, na forma estabelecida pelo INSS. “

INTEGRAÇÃO DOS REFLEXOS NO 13º SALÁRIO:

- **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/95 e portanto é incorreto calcular pelo sistema de média de valores.
- **ADICIONAL NOTURNO:** A Súmula do TST nº 60, determina a integração do adicional noturno no 13º salário, quando pagas com habitualidade. Se 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.
- **HORAS EXTRAS:** A habitualidade do pagamento de horas extras integra no cálculo do 13º salário, é o entendimento da 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. “

Obs.: A média é achada em horas e não pelo valor pago.

- **GRATIFICAÇÃO:** 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. “

- **SALÁRIO-UTILIDADE:** Quando a 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”.

FALTAS NÃO DESCONTÁVEIS NO 13º SALÁRIO:

Todas as ausências do empregado, abonadas em seu pagamento de salário, via de regra, não se computa para efeito de pagamento do 13º salário.
As faltas abonadas ou legais estão relacionadas no art. 473 da CLT e Convenção/Acordo Coletivo dos trabalhadores de cada categoria profissional ou econômica.
Além desses, não se desconta no 13º salário: os primeiros 15 dias de afastamento por auxílio-doença ou acidente do trabalho; os primeiros 90 dias de prestação do serviço militar; afastamento de 120 dias de licença-maternidade; licença-remunerada; e outros.

Obs.: O tempo de afastamento para serviço militar ou sindical, não é computado para o pagamento do 13º salário, porque há suspensão no contrato de trabalho.

DESCONTOS NO 13º SALÁRIO:

- Na 1ª **parcela** do 13º salário, desconta-se todos os adiantamentos efetuados por ocasião da concessão de férias do empregado. Este procedimento somente se aplica às empresas que pagaram a **metade proporcional** na ocasião da concessão de férias ao empregado. 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 30/11/95, fazendo-o somente na ocasião em que se paga a 2ª parcela ao empregado, isto é, no dia 20/12/95.
- Na 2ª **parcela** desconta-se do empregado além da 1ª parcela, o INSS e IRRF.
- **INSS:** A base de cálculo do INSS sobre o 13º salário é separado das demais remunerações pagas no mês de dezembro/95. Portanto, o cálculo é individualizado e incidirá somente sobre o valor integral do valor do 13º salário e desconta-se na ocasião do pagamento da 2ª parcela (Art. 37, §§ 6º e 7º, do Decreto nº 356, de 07/12/91; Lei nº 8.620, de 05/01/93, art. 7º)

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 (art. 37, § 9º, h, do Decreto nº 356, de 07/12/91);
O prazo de recolhimento vai até o dia 20/12/95. Após este prazo sofre acréscimos legais (Lei nº 8.620, 05/01/93, DOU de 06/01/93, art. 7º, e seus §§).

- **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/95. 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 (Instrução Normativa nº 127, de 30/11/92, art. 6º).

QUADRO SINÓTICO:

PARCELAS	PARA SALÁRIO FIXO	PARA SALÁRIO VARIÁVEL	PARA SALÁRIO MISTO
1ª parcela integral	Calcular a metade do salário fixo de out/95 (Decreto nº 57.155/65, art. 3º)	Achar a média do período de jan/95 a out/95 e dividir por 2.	Fazer os 2 cálculos e somar os resultados.
1a. parcela proporcional	Multiplicar tantos 1/12 avos por mês adquirido, do período de admissão até o mês de out/95 e dividir por 2.	Achar a média do período de admissão até out/95 e dividir por 2.	Fazer os 2 cálculos ao lado e somar os resultados.
2a. parcela integral	Tomar o salário de dez/95 e subtrair o valor da 1ª parcela.	Achar a média do período de jan/95 a nov/95 e subtrair o valor da 1ª parcela.	Fazer os 2 cálculos e somar os resultados.
2a. parcela proporcional	Multiplicar tantos 1/12 avos por mês adquirido, do período de admissão até o mês de dez/95 e subtrair o valor da 1ª parcela.	Achar a média do período de admissão até nov/95 e subtrair o valor da 1ª parcela.	Fazer os 2 cálculos e somar os resultados.
3a. parcela integral	não há.	Achar a média do período de jan/95 até dez/95 e subtrair os valores da 1ª e 2ª parcelas.	
3a. parcela proporcional	não há.	Achar a média do período da admissão até o mês de dez/95 e subtrair a 1ª e 2ª parcelas.	

ENCARGOS SOCIAIS SOBRE 13º SALÁRIO:

- **INSS:** Incide sobre o valor do 13º salário - 2ª parcela, conforme critérios já mencionados, observando que o recolhimento deverá ser efetuado até o dia 20/12/95;
- **FGTS:** Incide 8% sobre a base de cada uma das parcelas pagas à título de 13º salário;
- **IRRF:** Incide sobre o valor do 13º salário - 2a. parcela, isoladamente, conforme critérios já mencionados.

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 6 ou 12 meses prevalecendo o maior resultado.

PERGUNTAS & RESPOSTAS

A) É possível constituir-se empresa de Trabalho Temporário de natureza rural ?

Não. De acordo com o art. 3º do Decreto nº 73.841/74, que regulamentou a Lei nº 6.019/74, a empresa de Trabalho Temporário, pessoa física ou jurídica, deverá ser necessariamente urbana.

B) É permitida a percepção cumulativa dos adicionais de insalubridade e periculosidade ?

Não. De acordo com o § 2º do art. 193 da CLT, o empregado deverá optar apenas por uma delas.

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).

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"