



Empregador tem de pagar adiantamento do 13º até dia 30

Governo ainda não definiu cálculo da gratificação natalina dos empregados que tiveram contratos suspensos ou jornada reduzida em função da pandemia de Covid-19

Pago anualmente a empregados urbanos, domésticos e rurais que trabalharam registrados por pelo menos 30 dias, o 13º salário é calculado com base na proporção de 1/12 do salário do empregado por mês de serviço.

De acordo com a [Lei nº 4.749/65](#), a gratificação natalina deve ser paga em, no máximo, duas parcelas. A primeira, equivalente à metade do salário do trabalhador, tem de ser paga entre os meses de fevereiro a novembro ou por ocasião de suas férias, desde que ele faça a solicitação ao empregador no mês de janeiro. A segunda parcela, este ano, precisa ser paga até 18 de dezembro.

Exceto pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), a ser recolhido em dezembro, nenhum outro tributo incide sobre o adiantamento da gratificação natalina. O desconto da contribuição previdenciária e, se devido, do imposto de renda, será feito no pagamento da segunda parcela, sobre o valor total do 13º salário.

O empregador que optar pelo pagamento do 13º salário de uma só vez deve fazê-lo até 30 de novembro. No entanto, se houver alteração de salário em dezembro ou se o funcionário tiver direito a parcelas variáveis, precisará complementar a quantia paga. Também terá de recolher o FGTS sobre o valor integral em dezembro.

Se atrasar o pagamento da gratificação, o empregador fica sujeito à multa de 160 Ufirs (R\$ 170,25) por empregado, que será dobrada em caso de reincidência.

Embora venham sendo aplicadas anualmente desde que foram criadas, estas regras não têm sido suficientes para esclarecer os empregadores que adotaram as medidas previstas no Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda este ano, em função da pandemia de Covid-19. Isso porque a [Lei nº 14.020/20](#), que instituiu o programa, não define critérios para o cálculo do 13º salário e muitos dos acordos firmados com os funcionários também não disciplinam a questão.

Essas lacunas dão margens a interpretações díspares. Enquanto alguns especialistas defendem que o pagamento seja feito pelo valor integral do contrato original, outros sustentam que se deve levar em conta as reduções adotadas. No último caso, o cálculo do abono natalino dos empregados que tiveram o contrato suspenso consideraria apenas os meses efetivamente trabalhados e o daqueles que estavam com jornada reduzida em outubro, o valor do salário pago no mês.

Num momento em que tanto empresas como trabalhadores ainda estão tentando superar os impactos da pandemia, a regulamentação do tema pelo governo evitaria impasses e possíveis demandas judiciais a respeito. Embora, em noticiários, membros da equipe econômica tenham afirmado que o assunto seria tratado oportunamente, até o momento, isso não aconteceu.