

BREVE ANÁLISE DO 13º SALÁRIO

Fernanda Borges SANTANA¹
José Ricardo Esteves PEREIRA²
Regina Oliveira Santos de LIMA³

RESUMO: O décimo terceiro, que surgiu como um pagamento espontâneo das empresas aos seus funcionários para as compras de natal foi estabelecido em 1962 pela lei 4.090/65, e regulamentado pelo Decreto nº 57.155/65, passando a ser obrigatório, de natureza salarial e devido a todo empregado. O 13º salário foi instituído pela primeira vez como direito constitucional dos trabalhadores urbanos e rurais pela Lei Magna de 1988, no inciso VIII do artigo 7º. Referida gratificação é calculada sobre a remuneração, ou seja, sobre o salário somado às gorjetas (art. 457 da CLT), e também é estendida aos trabalhadores avulsos e aos servidores públicos (art. 39, § 3º). O cálculo do 13º salário tem como base a remuneração de dezembro do ano correspondente, devendo calcular-se 1/12 desta por mês de serviço. Considera como mês trabalhado 15 ou mais dias de trabalho. Caso o empregado tenha remuneração variável, o cálculo do 13º salário deve ser feito com base na média do montante recebido nos meses trabalhados durante o ano correspondente. Três anos depois da obrigatoriedade da gratificação de natal, a lei 4.749/65 determinou que o 13º salário fosse ser pago em duas metades, uma até o mês de Novembro ou, se o empregado o requerer em janeiro do ano correspondente, quando entrar em férias; e outra até o dia vinte de dezembro. Entretanto, essa mesma lei afirma que o empregador não é obrigado a pagar o adiantamento (primeira metade) no mesmo mês para todos seus empregados. Por possuir natureza salarial, o décimo terceiro salário é computável no cálculo da indenização presente no art. 477 da CLT. Além disso, todo pagamento dotado de habitualidade ingressa na base para o cálculo da gratificação natalina. Por exemplo: horas extras habituais (S. 45 do TST), adicional noturno (S. 60 do TST), adicional de insalubridade ou periculosidade. Caso o empregado seja demitido por justa causa, não há necessidade de pagar o 13º, uma vez que a falha cometida pelo empregado não condiz com o pagamento de uma gratificação. Já na demissão sem justa causa, o empregado tem direito ao 13º por inteiro. Há ainda a possibilidade, expressa no § 3º do art. 1º da lei 4.090/65, de gratificação proporcional nos casos de extinção de contratos a prazo, aposentadoria ou morte do empregado (pagando-se aos dependentes ou herdeiros). Extinguindo o contrato de trabalho antes do pagamento da segunda metade do 13º salário, poderá o empregador compensar o que pagou a mais apenas com outra verba de natureza trabalhista. Existe ainda a possibilidade de pagar o décimo terceiro salário com produtos. Tal situação é assegurada por uma interpretação extensiva do § único do art. 82 da CLT, limitando a 70% a parcela paga com produtos, porém essa forma não pode ser prejudicial aos empregados. O produto entregue deve ser de uso do empregado de forma que esse não necessite gastar seu dinheiro para adquiri-lo. A preocupação com esse método esta na função do salário de comprar os artigos necessários à sobrevivência dos empregados, de forma que se torna impossível fazê-lo com os produtos da empresa. Por exemplo:

Fernanda Borges Santana, acadêmica de Direito da FARESC - Turma DIR 7SA.
fernandaborgessantana@hotmail.com

José Ricardo Esteves Pereira, acadêmico de Direito da FARESC - pejoserep@ig.com.br

Regina Oliveira Santos de Lima, acadêmica de Direito da FARESC - regina_oslima@ig.com.br

um sujeito não consegue realizar as compras em um supermercado pagando com brinquedos.

PALAVRAS-CHAVE: Décimo terceiro. Gratificação de natal. Remuneração. Salário.