

BREVE ANÁLISE DO 13º SALÁRIO

LIMA, Regina Oliveira Santos
SANTANA, Fernanda Borges
PEREIRA, José Ricardo Esteves

RESUMO: O décimo terceiro salário consiste numa gratificação obrigatória por parte das empresas a todos os seus empregados. Oficialmente denominado de “gratificação de natal”, pois surgiu como um pagamento espontâneo das empresas aos seus funcionários para as compras de natal e em 1962 foi estabelecido pela lei 4.090/65. Tal norma foi, mais tarde, regulamentada pelo Decreto nº 57.155/65. Como consequência dessas normas, o 13º salário passou a ser obrigatório, portando de natureza salarial e devido a todo empregado. É importante destacar que 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. Esse mesmo inciso também expõe que essa gratificação é calculada sobre a remuneração, ou seja, sobre o salário somado às gorjetas (art. 457 da CLT). O inciso XXXIV do referido artigo ainda permite compreender que essa gratificação se estende aos trabalhadores avulsos. A Constituição Federal assegura ainda o décimo terceiro salário aos servidores públicos (art. 39, § 3º). O cálculo do 13º salário é previsto na lei 4.090/62: tendo como base a remuneração de dezembro do ano correspondente, calcula-se 1/12 desta por mês de serviço. Sendo que se considera como mês trabalhado 15 ou mais dias de trabalho. Caso o empregado tenha remuneração variável, o caçulo 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 devesse 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. Uma vez tendo 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. Porém, 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 do empregado e 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: um sujeito não consegue realizar as compras em um supermercado pagando com brinquedos.