



Orientações Consultoria De Segmentos
Décimo Terceiro Salário

06/11/2015

Sumário

1.	Questão.....	3
2.	Normas apresentadas pelo cliente.....	3
3.	Análise da Legislação	3
3.1	Pagamento 1º Parcela – Prazo	3
3.2	Admissão até 17 de Janeiro.....	4
3.3	Admissão Depois de 17 de Janeiro.....	4
3.4	Encargos Sociais.....	5
3.5	2º Parcela.....	5
3.6	Empregados com Menos de 1 Ano de Serviço	5
3.7	Afastamentos no Curso do Ano e Reflexo no Cálculo do 13º Salário	6
3.8	Serviço Militar.....	7
3.9	Salário-Maternidade.....	7
3.10	13º Salário – Recolhimento em GPS Específica.....	7
3.11	FGTS – Depósito.....	8
3.12	Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF).....	8
4.	Conclusão	8
5.	Informações Complementares	9
6.	Referências.....	9
7.	Histórico de alterações.....	9

1. Questão

Abordaremos se o afastamento do empregado das suas atividades no curso do ano interfere no cálculo do valor do seu 13º salário.

2. Normas apresentadas pelo cliente

Apresenta como embasamento legal a Lei nº 4.090 de 13 de Julho de 1962.

Cliente informou que necessita que o produto seja alterado, para que exista opção de configura-lo de forma que seja abatido faltas da primeira parcela do 13º salário.

A indicação da legislação pertinente ao caso é de inteira responsabilidade do Cliente solicitante

3. Análise da Legislação

A gratificação natalina, devida a todos os empregados urbanos, rurais e domésticos, é paga em duas parcelas, sendo a primeira, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, e a segunda, até 20 de dezembro. Seu valor corresponde a 1/12 da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço do ano correspondente, considerando-se mês integral a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho, no mês civil.

Para efeito de pagamento e cálculo do valor da gratificação de Natal, é necessário apurar, mês a mês, as faltas não justificadas pelo empregado, a fim de verificar se houve pelo menos 15 dias de trabalho.

Assim, para cada mês, restando um saldo de, no mínimo, 15 dias depois do desconto das faltas injustificadas nos respectivos meses assegura-se ao empregado o recebimento de 1/12 de 13º salário por mês.

Ressalte-se que as faltas legais e justificadas ao serviço não são computadas a esse efeito.

Os dias de repouso (Repouso/Descanso Semanal Remunerado) que eventualmente não tiverem sido pagos ao empregado durante o ano, em decorrência de falta injustificada durante a semana ou punição disciplinar, não poderão ser computadas para efeito da contagem dos 15 dias trabalhados no mês para o empregado fazer jus a 1/12 de 13º salário proporcional por mês de serviço, ou seja, não diminuirá a contagem da proporcionalidade a que o empregado tiver direito. Esse critério é adotado para não haver a ocorrência de dupla penalidade ao empregado, ou seja, uma vez, por ocasião do desconto dos repouso durante o ano e outra vez, para fins de diminuir a contagem da proporcionalidade de 13º salário.

3.1 Pagamento 1º Parcela – Prazo

O pagamento da 1º parcela do 13º salário deve ser efetuado até o dia 30 de novembro, salvo se o empregado já recebeu por ocasião de férias.

3.2 Admissão até 17 de Janeiro

De acordo com a determinação da legislação o adiantamento é efetuado na oportunidade das férias, se requerido pelo empregado no mês de janeiro do correspondente ano.

Para os empregados admitidos até 17 de janeiro, portanto, com direito ao 13º salário integral, o valor da 1º parcela corresponderá a metade da remuneração relativa ao mês anterior ao pagamento da gratificação.

Exemplos:

- 1) **Mensalistas** com salário de R\$ 3.0000,00 percebem R\$ 1.500,00, ou seja;

$$\text{R\$ } 3.000,00 / 2 = \text{R\$ } 1.500,00$$

- 2) **Horistas** com salário de R\$ 10,00 faz jus a metade de 220 horas (contratadas a base de 220 horas mensais);

$$\text{R\$ } 10,00 \times 220 / 2 = \text{R\$ } 1.100,00$$

3.3 Admissão Depois de 17 de Janeiro

Os empregados admitidos depois de 17 de janeiro não tem o direito ao 13º salário integral, assim, será computado o período posterior admissão do empregado, atribuindo-se metade de 1/12 da remuneração mensal percebida ou apurada por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias dentro do mês civil.

Exemplo:

Mensalistas

Empregado admitido em 14/04 com salário de R\$ 3.600,00, mantido em outubro, recebe a 1º parcela de R\$ 1.050,00

$$\text{R\$ } 3.600,00 / 12 = \text{R\$ } 300,00 \text{ (valor de 1/12)}$$

$$\text{R\$ } 300,00 \times 7 \text{ (número de serviço até o mês de outubro)} = \text{R\$ } 2.100,00$$

$$\text{R\$ } 2.100,00 / 2 = \text{R\$ } 1.050,00$$

NOTA

Há os que consideram o mês de novembro na contagem proporcional do tempo de serviço, para pagamento da 1º parcela do 13º salário aos admitidos depois de 17 de janeiro e com menos de 1 ano na empresa. Assim, o adiantamento seria calculado computando-se os avos proporcionais de tempo de serviço até novembro, desde que o empregado já tenha trabalhado, no mínimo, 15 dias naquele mês.

Entretanto, como a Lei nº 4.749/1965, no artigo 2º determina o adiantamento do 13º salário na importância correspondente a metade do mês anterior, entende-se que a contagem dos avos proporcionais também deve ir até aquele mês. Portanto, até outubro.

3.4 Encargos Sociais

- ✓ Contribuição previdenciária – Sobre a 1º parcela do 13º salário não há incidência da contribuição previdenciária.
- ✓ IRRF – Não incide Imposto de Renda Retido na Fonte.
- ✓ FGTS – O depósito é efetuado até o dia 7 do mês seguinte aquele em que for paga ou devida a 1º parcela.

3.5 2º Parcela

O pagamento da 2º parcela do 13º salário deve ser efetuado até o dia 20 de dezembro, tendo por base de cálculo a remuneração correspondente a este mês, deduzindo-se, depois do desconto dos encargos legais incidentes, o valor pago referente a 1º parcela.

A 2º parcelam que totaliza o 13º salário, corresponde a:

- a) Um salário mensal de dezembro para os mensalistas, horistas, admitidos até 17 de janeiro;

Exemplo:

Mensalista

Empregado mensalista, com salário de R\$ 2.000,00 em outubro, recebe a 1º parcela do 13º salário em novembro. Qual o valor da 2º parcela, sabendo-se que o salário vigente em dezembro ficou mantido em R\$ 2.000,00.

Remuneração em dezembro = R\$ 2.000,00

13º salário Integral = R\$ 2.000,00

1º parcela recebida = R\$ 1.000,00

2º Parcela a receber:

R\$ 2.000 – R\$ 180,00 (INSS) – R\$ 1.000,00 (Primeira Parcela) = R\$ 820,00

3.6 Empregados com Menos de 1 Ano de Serviço

Empregado admitido em 13 de julho recebe a 1º parcela em novembro, baseada na remuneração de R\$ 4.500,00 mensais. Em dezembro, passa a R\$ 5.000,00 mensais.

1º Parcela

Salário mensal em outubro = R\$ 4.500,00

1º parcela (4/12) de R\$ 4.500,00

$R\$ 4.500,00 / 12 * = R\$ 750,00$

2º Parcela

Salário Mensal em dezembro = R\$ 5.000,00

2º parcela (6/12) de R\$ 5.000,00

$(R\$ 2.500,00) - (R\$ 275,00 - INSS) - (R\$ 24,08 - IRRF) - (R\$ 750,00 - Primeira Parcela) = R\$ 1.450,92$

NOTA

Considerando que a base de cálculo do 13º salário é a remuneração integral do empregado vigente em dezembro, deverá ser efetuado na mesma a inclusão de adicionais ou vantagens percebidas pelo empregado de forma habitual.

3.7 Afastamentos no Curso do Ano e Reflexo no Cálculo do 13º Salário

Auxílio-doença não decorrente de acidente do trabalho

Trata-se de afastamento por motivo de doença ou outra incapacidade não decorrente de acidente do trabalho, cujo tratamento estende-se por mais de 15 dias, com suspensão contratual automática a partir do 16º dia.

Durante os primeiros 15 dias de afastamento do trabalho, cabe a empresa pagar ao segurado o respectivo salário.

O empregado que está ou esteve em gozo desse benefício recebe da empresa o 13º salário proporcional relativo ao período de efetivo trabalho, assim considerados os 15 primeiros dias de ausência, e o tempo anterior e posterior ao afastamento. A Previdência Social assume o período relativo ao afastamento, isto é, do 16º dia até o retorno ao trabalho, computando-se para fins de pagamento do abono anual.

Lembre-se, ainda de que o documento coletivo de trabalho da respectiva categoria profissional deverá ser consultado a fim de a empresa certificar-se há disposição expressa que trate dos critérios a serem observados quando o empregado estiver afastado por auxílio-doença.

Exemplo

Empregado admitido em 02/02/2010 ficou afastado do trabalho por motivo de auxílio doença não decorrente de acidente de trabalho, no ano de 2015, de (15/03/2015 até 28/05/2015). Nesse caso, a empresa deverá calcular e quitar o 13º salário desse empregado proporcionalmente aos períodos tidos como efetivamente trabalhados, antes e depois do lapso de tempo que esteve afastado percebendo benefício previdenciário.

Assim, no caso, a empresa deverá computar 10/12 relativos ao 13º proporcional em 2015, dos quais:

- 1) 3/12 avos correspondem ao período anterior ao início do benefício previdenciário e;
- 2) 7/12 são relativos ao período de 29/05/2015 a 31/12/2015 (posterior ao afastamento)

Auxílio doença decorrente de acidente do trabalho

Nesse caso tendo em vista que o empregado receberá o abono anual da Previdenciária Social, entende-se que a empresa deve apenas complementar o valor do 13º salário, calculando-os como se o contrato de trabalho não tivesse sido interrompido pelo acidente. Assim, o valor do abono anual pago pela Previdência Social mais o complemento a carga da empresa devem corresponder ao valor integral do 13º salário do empregado mencionado.

Nesse sentido, cumpre notar que já existem cláusulas estabelecidas em acordos, convenções coletivas de trabalho ou sentenças normativas, as quais deverão ser sempre consultadas pela empresa a fim de certificar-se se há algum procedimento a ser adotado por ocasião do afastamento do empregado por motivo de acidente de trabalho.

Exemplo

O empregado foi admitido em 08/01/2010 ficou afastado do trabalho por motivo de auxílio-doença decorrente de acidente de trabalho, no período de 22/06/2015 (16º dia seguinte ao do afastamento do trabalho) até 19/10/2015.

Nesta hipótese, a empresa deverá calcular e pagar o 13º salário/2015 desse empregado proporcionalmente aos períodos tidos como efetivamente trabalhados, antes e depois do lapso de tempo em que esteve afastado por acidente do trabalho, bem como pagar a diferença entre o efetivo valor do 13º salário no período de afastamento e o valor do abono anual pago pela previdência social.

De acordo com o exemplo em acima, a empresa deverá pagar o 13º salário/2015 de acordo com os critérios:

- 1) 6/12 correspondente ao período de 01/01 a 21/06/2015 (anterior ao afastamento);
- 2) 2/12 correspondente ao período de 20/10 a 31/12/2015 (posterior ao afastamento); e
- 3) 4/12 pertinentes ao período de afastamento de 22/09 a 19/10/2015, deduzindo o valor do abono anual pago pela previdência social relativo a esse período de afastamento.

3.8 Serviço Militar

No caso de convocação para prestação do serviço militar obrigatório, o empregado não faz jus ao 13º salário correspondente ao período de afastamento. O período a ausência só é computado para fins de indenização e estabilidade, não gerando qualquer outro direito.

Observe-se que o cargo anterior fica a disposição do empregado afastado para cumprir as exigências do serviço militar. No entanto, para exercício desse direito, ele deve se apresentar a empresa dentro do prazo de 30 dias contados da baixa.

3.9 Salário-Maternidade

Cabe a empresa pagar o salário maternidade devido a sua empregada gestante, o qual será compensado quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, a pessoa física que lhe preste serviço.

3.10 13º Salário – Recolhimento em GPS Específica

O recolhimento da contribuição previdenciária sobre o 13º salário deve ser efetuado por meio da GPS utilizada especificamente para essa finalidade, ou seja, uma GPS separada da que for utilizada para recolhimento das contribuições sobre a folha de pagamento normal.

A GPS deve ser preenchida normalmente, observando-se que:

- 1) **Campo 4** – competência (mês/ano), utilizar a competência 13 (treze) e o ano a que se referir com 4 dígitos. **Exemplo:** (13/2015). Lembrando que o ano deve ser preenchido de acordo com o ano a que se refere-se o pagamento da contribuição previdenciária.

3.11 FGTS – Depósito

O depósito relativo ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) 8% é devido com base na remuneração paga ou devido no mês anterior, nela incluída de outras parcelas, a gratificação de Natal. Assim, o depósito deve ser efetuado por ocasião do pagamento tanto da 1º como da 2º parcela do 13º salário ou nos casos de rescisão contratual.

O prazo para o depósito sem quaisquer acréscimos legais vai até o dia 7 do mês subsequente ao da competência da remuneração. Não sendo dia útil, antecipar o recolhimento.

3.12 Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF)

Incide o IRRF, no mês de dezembro ou da rescisão contratual, conforme o caso, sobre o valor total de 13º salário, separadamente dos demais rendimentos pagos, mediante a utilização da respectiva tabela progressiva vigente no mês de dezembro ou da rescisão, podendo ser feitas no rendimento bruto todas as deduções permitidas para fins de determinação da base de cálculo do imposto.

4. Conclusão

O empregado que está ou esteve em gozo desse benefício recebe da empresa o 13º salário proporcional relativo ao período de efetivo trabalho, assim considerados os 15 primeiros dias de ausência, e o tempo anterior e posterior ao afastamento. A Previdência Social assume o período relativo ao afastamento, isto é, do 16º dia até o retorno ao trabalho, computando-o para fins de pagamento do abono anual.

Há os que consideram o mês de novembro na contagem proporcional do tempo de serviço, para pagamento da 1º parcela do 13º salário aos admitidos depois de 17 de janeiro e com menos de 1 ano na empresa. Assim, o adiantamento seria calculado computando-se os avos proporcionais de tempo de serviço até novembro, desde que o empregado já tenha trabalhado, no mínimo, 15 dias naquele mês.

Entretanto, como a Lei nº 4.749/1965, no artigo 2º determina o adiantamento do 13º salário na importância correspondente a metade do mês anterior, entende-se que a contagem dos avos proporcionais também deve ir até aquele mês.

Lembra-se, ainda, de que o documento coletivo de trabalho da respectiva categoria profissional deverá ser consultado a fim de a empresa certificar-se se há disposição expressa que trate dos critérios a serem observados quando o empregado estiver afastado por auxílio-doença.

"O conteúdo deste documento não acarreta a assunção de nenhuma obrigação da Totvs perante o Cliente solicitante e/ou terceiros que porventura tiverem acesso ao material, tampouco representa a interpretação ou recomendação da TOTVS sobre qualquer lei ou norma. O intuito da Totvs é auxiliar o cliente na correta utilização do software no que diz respeito à aderência à legislação objeto da análise. Assim sendo, é de TOTAL RESPONSABILIDADE do Cliente solicitante, a correta interpretação e aplicação da legislação em vigor para a utilização do software contratado, incluindo, mas não se limitando a todas as obrigações tributárias principais e acessórias."

5. Informações Complementares

Basicamente o impacto está no cálculo do adiantamento de 13º terceiro salário.

6. Referências

- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4749.htm
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm
-

7. Histórico de alterações

ID	Data	Versão	Descrição	Chamado
FL	06/11/2015	1.00	Décimo Terceiro Salário	TTRYMH