

Orientações Consultoria de Segmentos

Remuneração Variável – Férias Proporcionais e Décimo Terceiro na Rescisão

28/10/2015

Sumário

1	Questão	3
2	Normas Apresentadas pelo Cliente	3
3	Análise da Consultoria	4
3.1	Férias e Extinção do Contrato de Trabalho.....	4
3.2	Médias Férias Proporcionais (quando houver faltas).....	10
3.3	Décimo- Terceiro Salário – Gratificação natalina.....	11
3.4	Instrução Normativa SRT nº 3 de 2002.....	13
4	Conclusão	14
5	Referências.....	15
6	Histórico de Alterações	15

1 Questão

Esta análise abordará como deve ser a apuração de médias salariais nos cálculos do décimo terceiro e férias proporcionais na rescisão, também abordaremos como apurar médias de férias quando funcionário tiver faltas.

Solicitam orientações quanto ao tempo a ser considerado para a apuração de médias salariais nos cálculos do décimo-terceiro salário e férias proporcionais na rescisão de empregados admitidos a mais de doze meses. Questionam se deve ser considerado o mesmo período para o cálculo da média das remunerações para estas verbas, qual o critério a ser considerado.

Trata-se de funcionários de uma instituição de ensino, um colégio e esclarecem que a questão se refere aos cálculos para mensalistas, professores horistas e mensalistas sendo que para professores o recebimento é por tarefas fixas e variáveis.

Exemplificaram : funcionário admitido a mais de um ano e rescisão do contrato de trabalho em outubro/2010, neste caso, o cliente entende que a forma de cálculo correta deveria ser o total das médias recebidas até mês 09/2015 dividido por 9, número de meses trabalhados : de 01/2015 a 09/2015.

O cálculo realizado pelo sistema Microsiga-Protheus é o montante das médias pagas até 09/2015, calculado conforme o exemplo que reproduzimos a seguir :

- Total dos valores médios pagos no período : 900,00
- Valor médio calculado pelo sistema : $900 / 10 = 90,00$
- Após o cálculo da média, é efetuado este outro : $[(90,00 \div 12) * 10] = 75,00$ reais

2 Normas Apresentadas pelo Cliente

O cliente indicou a seguinte norma a fim de embasar seu entendimento quanto aos cálculos de média referente ao décimo-terceiro salário, gratificação natalina : :

“LEI No 4.090, DE 13 DE JULHO DE 1962.

Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores.

Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

§ 3º - A gratificação será proporcional: (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)

*I - na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro; e (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)
II - na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro. (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)
(...)”*

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

3 Análise da Consultoria

Existindo pagamento de remuneração variável os cálculos das médias das parcelas variáveis para sua integração no valor do 13º salário, das férias e do aviso prévio indenizado na rescisão do contrato de trabalho estão sujeitos a períodos de apuração distintos, pois os períodos para aquisição do direito a cada uma dessas verbas observam regras diferentes

3.1 Férias e Extinção do Contrato de Trabalho

Qualquer que seja a modalidade de dispensa do empregado, com ou sem justa causa, culpa recíproca, aposentadoria, morte, etc, é assegurada a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias vencidas cujo direito tenha adquirido o empregado desde a conclusão do respectivo período aquisitivo.

Podemos verificar três situações ocasionadas em razão dos efeitos da rescisão contratual sobre as férias existentes :

a) Férias vencidas

A extinção do contrato após decorrer o período concessivo das férias enseja o surgimento das férias vencidas, que serão devidas sempre pelo valor dobrado, segundo o salário da época da rescisão.

b) Férias simples

São aquelas cujo período de aquisição já se completou, sem que se tenha esgotado, ainda, o respectivo período de gozo e serão devidas sempre pelo valor simples, segundo o salário da época da rescisão.

c) Férias proporcionais

São aquelas cujo próprio período aquisitivo ainda não se completo (menos de 12 meses), neste caso excetua-se a dispensa por justa causa, quando não serão devidas. Nestes casos, o empregado faz jus à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de 1/12 por mês componente do contrato, incluído o aviso prévio.

A fração temporal acima de 14 dias, tem validade de um mês, para fins de período aquisitivo de férias. Mesmo o empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais, conforme decidiu o TST.

Em regra, as férias proporcionais também são calculadas segundo o salário da época da rescisão e acrescidas do terço constitucional.

- **Remuneração variável**

O empregado tem garantido seu direito de usufruir as férias percebendo a remuneração que lhe for devida na data de sua concessão e não a do período aquisitivo, sintonizando este procedimento com o princípio da aplicação da norma mais benéfica.

No entanto, tratando-se de remuneração variável, em face da oscilação das horas trabalhadas, tarefas cumpridas ou outro fator que influencie nos valores pagos, deve-se considerar a média do período aquisitivo, conforme o prescrito na norma trabalhista.

Assim, quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

Quando o salário for pago por tarefa tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.

Por fim, sendo o salário pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias. Somente neste caso considera-se, invariavelmente, a média duodecimal (divisor 12) e não necessariamente o período aquisitivo para apuração das médias.

Nestes casos, apura-se a média do número de meses a que se refere o período incompleto de férias e, posteriormente, calcula-se a remuneração proporcional. Aplica-se a referida regra de proporcionalidade às parcelas variáveis em geral, tais como tarefas, comissões, percentagens, viagens, horas extras, noturnas, etc.

- **Exemplo:**

Empregado faz jus a 7/12 de férias proporcionais, período este (7 meses) em que recebeu comissões no valor total de R\$ 26.950,00 (já incluído o DSR), temos :

• média dos valores recebidos : R\$ 26.950,00 ÷ 7 =	R\$ 3.850,00
• férias proporcionais: [(R\$ 3.850,00 ÷ 12) x 7] equivale	R\$ 2.245,83 +
• 1/3 da CF/1988: R\$ 2.245,83 ÷ 3. =	R\$ 748,61
• Total :	R\$ 2.994,44

- **Faltas injustificadas no período aquisitivo**

Observados os casos específicos previstos em normas especiais, inclusive o contrato de trabalho na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado tem direito a férias na seguinte proporção.

Quantidade de férias de acordo com o número de faltas injustificadas

NÚMERO DE FALTAS	NÚMERO DE DIAS FÉRIAS QUE O EMPREGADO TERÁ DIREITO
Até 05 faltas no período	30 dias corridos de férias
De 06 a 14 faltas no período	24 dias corridos de férias
De 15 a 23 faltas no período	18 dias corridos de férias
De 24 a 32 faltas no período	12 dias corridos de férias
Acima de 32 faltas no período	O empregado perde o direito à férias

Tratando-se de férias proporcionais, deve-se aplicar a escala de faltas injustificadas ocorridas no período aquisitivo para efeito de cálculo dos dias de férias a que o empregado fará jus :

Tabela de férias proporcionais na rescisão contratual

FÉRIAS PROPORCIONAIS	ATÉ 05 FALTAS	DE 06 A 14 FALTAS	DE 15 A 23 FALTAS	DE 24 A 32 FALTAS
01/12	2,5 dias	2 dias	1,5 dias	1 dia
02/12	5 dias	4 dias	3 dias	2 dias
03/12	7,5 dias	6 dias	4,5 dias	3 dias
04/12	10 dias	8 dias	6 dias	4 dias
05/12	12,5 dias	10 dias	7,5 dias	5 dias
06/12	15 dias	12 dias	9 dias	6 dias
07/12	17,5 dias	14 dias	10,5 dias	7 dias
08/12	20 dias	16 dias	12 dias	8 dias
09/12	22,5 dias	18 dias	13,5 dias	9 dias
10/12	25 dias	20 dias	15 dias	10 dias
11/12	27,5 dias	22 dias	16,5 dias	11 dias
12/12	30 dias	24 dias	18 dias	12 dias

Exemplo :

Empregado tateiro, com 10 meses de serviço, salário/tarefa atual de R\$ 2,50 é dispensado sem justa causa. Faltou, injustificadamente, 24 vezes e teve média aritmética de 500 peças produzidas no período em que trabalhou.

- tempo de serviço: 10 meses
- férias proporcionais: 10/12 de 12 dias (24 faltas injustificadas) = 10 dias ou 73h20min (7h20min x 10)
- média aritmética das peças produzidas nos 10 meses: 500 peças
- base de cálculo das férias: 500 x R\$ 2,50 = R\$ 1.250,00

Remuneração diária:

- $R\$ 1.250,00 \div 30 = R\$ 41,67$
- $R\$ 41,67 \times 12 \text{ dias} = R\$ 500,04$ (férias proporcionais)
- acréscimo de 1/3 da CF/1988: $R\$ 500,04 \div 3 = R\$ 166,68$

Proporcionalidade:

- $10/12$ de $R\$ 500,04 = R\$ 500,04 \div 12 \times 10 = R\$ 416,70 +$
- $10/12$ de $R\$ 166,68 = R\$ 166,68 \div 12 \times 10 = R\$ 138,90 =$
- total de férias proporcionais + acréscimo de 1/3 da CF/1988: $R\$ 416,70 + R\$ 138,90 = R\$ 555,60$

ou

- $10 \text{ dias} \times R\$ 41,67 = R\$ 416,70$ (férias proporcionais)
- 1/3 da CF/1988: $R\$ 416,70 \div 3 = R\$ 138,90$
- total de férias proporcionais + acréscimo de 1/3 da CF/1988: $R\$ 416,70 + R\$ 138,90 = R\$ 555,60$

ou

Considerando que, conforme a tabela anteriormente descrita, o empregado faz jus a 10 dias ou 73h20min de férias, temos que:

- $R\$ 1.250,00 \div 220\text{h}$ (base horária mensal) equivale a $R\$ 5,68181818$ p/hora
- $R\$ 5,68181818 \times 73,333333$ (73h20min) = $R\$ 416,70$
- acréscimo de 1/3 da CF/1988: $R\$ 416,70 \div 3 = R\$ 138,90$
- total de férias proporcionais + acréscimo de 1/3 CF/1988: $R\$ 416,70 + R\$ 138,90 = R\$ 555,60$

“DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

(...)

Art. 130-A. Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;

II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;

III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;

IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;

V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;

VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.

(...)

Art. 142 - O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

§ 1º - Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, **apurar-se-á a média do período aquisitivo**, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

§ 2º - Quando o salário for pago por tarefa tomar-se-á por base **a média da produção no período aquisitivo do direito a férias**, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.

§ 3º - Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, **apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias**.

§ 4º - A parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 5º - Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.

§ 6º - Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.

(...)

Art. 146 - Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.

Parágrafo único - Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

(...)"

"Súmula nº 261 do TST

FÉRIAS PROPORCIONAIS. PEDIDO DE DEMISSÃO. CONTRATO VIGENTE HÁ MENOS DE UM ANO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais."

• Professores

Em virtude das condições peculiares de trabalho dos professores, o gozo de suas férias individuais deve coincidir com um dos períodos de recesso escolar (férias escolares), tendo em vista que a atividade do estabelecimento de ensino não sofre interrupção.

Geralmente o período de gozo de férias dos professores ocorre no mês de julho, tendo em vista que nesse mês não há exames e que coincide com o período de férias escolares dos alunos.

Tanto no período de exames como no de férias escolares, assegura-se aos professores o pagamento, na mesma periodicidade contratual, da remuneração por eles percebida, na conformidade dos horários, durante o período de aulas.

Tratando-se de dispensa sem justa causa, ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares, deverá ser efetuado o pagamento desta remuneração ao professor.

Por fim, Lembra-se, finalmente que, em razão das faltas justificadas pela lei não serem descontadas nas férias (Súmula TST nº 89), observar o disposto na CLT, art. 320, § 3º.

“DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

(...)

Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

(...)

Art. 320 - A remuneração dos professores será fixada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários.

§ 1º - O pagamento far-se-á mensalmente, considerando-se para este efeito cada mês constituído de quatro semanas e meia.

§ 2º - Vencido cada mês, será descontada, na remuneração dos professores, a importância correspondente ao número de aulas a que tiverem faltado.

§ 3º - Não serão descontadas, no decurso de 9 (nove) dias, as faltas verificadas por motivo de gala ou de luto em consequência de falecimento do cônjuge, do pai ou mãe, ou de filho.

(...)

Art. 322 - No período de exames e no de férias escolares, é assegurado aos professores o pagamento, na mesma periodicidade contratual, da remuneração por eles percebida, na conformidade dos horários, durante o período de aulas.

§ 1º - Não se exigirá dos professores, no período de exames, a prestação de mais de 8 (oito) horas de trabalho diário, salvo mediante o pagamento complementar de cada hora excedente pelo preço correspondente ao de uma aula.

§ 2º No período de férias, não se poderá exigir dos professores outro serviço senão o relacionado com a realização de exames.

§ 3º - Na hipótese de dispensa sem justa causa, ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares, é assegurado ao professor o pagamento a que se refere o caput deste artigo.”

“Súmula nº 10 do TST

PROFESSOR. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. TÉRMINO DO ANO LETIVO OU NO CURSO DE FÉRIAS ESCOLARES. AVISO PRÉVIO (redação alterada em sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

O direito aos salários do período de férias escolares assegurado aos professores (art. 322, caput e § 3º, da CLT) não exclui o direito ao aviso prévio, na hipótese de dispensa sem justa causa ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares.”

“Súmula nº 89 do TST

FALTA AO SERVIÇO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Se as faltas já são justificadas pela lei, consideram-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias.”

3.2 Médias Férias Proporcionais (quando houver faltas)

No caso de médias para apuração de férias, o artigo 142§ 1,2 e 3 da CLT “Consolidação Leis Trabalhistas” e artigo 130, temos o seguinte;

Decreto nº 1.535/1977

(...)

Art.130- Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;II - 24 (vinte e quatro) dias corridos quando houver tido 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.§ 1º É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.§ 2º O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

(...)

Art. 142- O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.§ 1º Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.§ 2º Quando o salário for pago por tarefa tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.§ 3º Quando o salário for pago por porcentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias.§ 4º A parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na CTPS.§ 5º Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.§ 6º Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo ou quando o valor deste não tiver sido uniforme, será computada a média duodecimal recebida naquele período após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.

(...)

Entendemos que, a apuração de médias das férias proporcional quando funcionário tiver faltas, deverá ser o valor das médias pela quantidade propocionais que o funcionário tiver direito e não pela integralidade.

De acordo com a tabela abaixo funcionário tem direito a receber 8/12 avos que corresponde a 20 dias, entretanto, devido a faltas ocorridas, esse número cai para 16 dias de férias.

Férias proporcionais	30 dias (até 5 faltas)	24 dias (de 6 a 14 faltas)	18 dias (de 15 a 23 faltas)	12 (de 24 a 32 faltas)
1/12	2,5 dias	2 dias	1,5 dia	1 dia
2/12	5 dias	4 dias	3 dias	2 dias
3/12	7,5 dias	6 dias	4,5 dias	3 dias
4/12	10 dias	8 dias	6 dias	4 dias
5/12	12,5 dias	10 dias	7,5 dias	5 dias
6/12	15 dias	12 dias	9 dias	6 dias
7/12	17,5 dias	14 dias	10,5 dias	7 dias
8/12	20 dias	16 dias	12 dias	8 dias
9/12	22,5 dias	18 dias	13,5 dias	9 dias
10/12	25 dias	20 dias	15 dias	10 dias
11/12	27,5 dias	22 dias	16,5 dias	11 dias
12/12	30 dias	24 dias	18 dias	12 dias

Exemplo:

Período Aquisitivo : 01/06/2018 a 31/05/2019

Demissão :15/01/19

Férias proporcional : 8/12 avos, ou seja, 20 dias, conforme tabela

Quantidade de dias de férias : 16 dias (em decorrência as faltas)

Médias : 35,55

$35,55/20 \times 16 = 28,44$

*Ressaltamos que esse é o nosso entendimento em relação a apuração das médias de férias proporcional quando tiver faltas que incidem na diminuição da quantidade de dias das férias.

3.3 Décimo- Terceiro Salário – Gratificação natalina

Na ocorrência da rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, o empregado tem assegurado o direito ao recebimento da gratificação natalina, correspondente a 1/12 avos, calculada sobre a remuneração do mês da rescisão, por mês de serviço, do ano correspondente, considerando-se mês integral a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho, no mês civil.

- **Faltas não justificadas**

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.

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

Vale ressaltar que as faltas legais e justificadas ao serviço não são computadas a esse efeito.

- **Cálculo do 13º salário na rescisão contratual**

Para o cálculo do 13º salário na rescisão, deve-se verificar, desde Janeiro, em quantos meses o empregado trabalhou 15 dias ou mais, contados os repousos semanais, feriados, faltas legais e justificadas. Para cada mês, inclusive o aviso prévio, deve-se considerar 1/12 do último salário.

Para os empregados que percebem remuneração variável, o cálculo da gratificação natalina deverá ter como base a média dos valores recebidos durante o ano, proporcional aos meses trabalhados.

Em se tratando de empregados mensalistas ou diaristas, o cálculo da gratificação natalina deverá considerar a remuneração de 30 dias.

No caso dos empregados horistas, o cálculo da gratificação natalina deverá considerar a remuneração equivalente a 220 horas.

- **Exemplo :**

- Empregado tarefeiro admitido em de agosto de 2014 e demitido em outubro de 2015, produziu 990 tarefas até outubro. A tarefa vigente em outubro é R\$ 27,00 :
- produção de janeiro a outubro de 2015 = 990
- média mensal $(990 \div 10) = 99$
- remuneração/base $(99 \times R\$ 27,00) = R\$ 2.673,00$
- 10/12 de R\$ 2.673,00
- proporção $\{(R\$ 2.673,00 \div 12) * 10\} = 2.227,50$
- valor do 13º proporcional : R\$ 2.227,50

“LEI No 4.090, DE 13 DE JULHO DE 1962.

Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

§ 3º - A gratificação será proporcional: (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)

I - na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro; e (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)

II - na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro. (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)

Art. 2º - As faltas legais e justificadas ao serviço não serão deduzidas para os fins previstos no § 1º do art. 1º desta Lei.

Art. 3º - Ocorrendo rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho, o empregado receberá a gratificação devida nos termos dos parágrafos 1º e 2º do art. 1º desta Lei, calculada sobre a remuneração do mês da rescisão.

Art. 4º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 13 de julho de 1962; 141º da Independência e 74º da República.

JOÃO GOULART

Francisco Brochado da Rocha

Hermes Lima”

3.4 Instrução Normativa SRT nº 3 de 2002

A Instrução Normativa SRT nº 3 de 2002, estabelecia procedimentos para assistência ao empregado na rescisão de contrato de trabalho, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego. No entanto, não está mais em vigor, pois foi expressamente revogada pela Instrução Normativa SRT 15 de 2010, que se propõe ao mesmo objetivo da anterior, mas é nítido que com um objetivo muito mais relacionado à prática trabalhista, sem entrar no mérito dos cálculos e verbas trabalhistas como dispunha a IN SRT 3/2002, haja vista dispor sobre a utilização do Homolognet, o objetivo da homologação, competência e outros procedimentos e documentos a serem observados na ocorrência da homologação.

Por estes motivos e por entendermos que está em consonância com os princípios trabalhistas, ainda consideramos os dispositivos da IN SRT 3/2002, que não contrariem as normas vigentes, como auxiliares para a interpretação das normas trabalhistas.

Desta forma, assim dispunha a mencionada norma :

“Instrução Normativa SRT nº 3, de 21 de Junho de 2002

Das Férias

Art. 28. O pagamento das férias simples, em dobro ou proporcionais, será calculado na forma dos arts. 130 e 130A da CLT, salvo disposição mais benéfica prevista em regulamento, convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

§ 1º O pagamento das férias simples, em dobro ou proporcionais, será acrescido de, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais do que o salário normal.

§ 2º O valor das férias proporcionais será calculado na proporção de 1/12 (um doze) avos por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho, observadas as faltas injustificadas no período aquisitivo.

Art. 29. Quando o salário for pago por hora ou tarefa, as férias indenizadas serão calculadas com base na média do período aquisitivo, aplicando-se o salário devido na data da rescisão.

Art. 30. A média das parcelas variáveis incidentes sobre as férias será calculada com base no período aquisitivo, salvo norma mais favorável, aplicando-se o valor do salário devido na data da rescisão.

Art. 31. Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, para o cálculo das férias indenizadas, será apurada a média dos salários recebidos nos 12 (doze) meses que precederem o seu pagamento na rescisão contratual, salvo norma mais favorável.

Do Décimo Terceiro Salário

Art. 32. O pagamento do décimo terceiro salário corresponde a 1/12 (um doze) avos da remuneração devida em dezembro ou no mês da rescisão, por mês de serviço.

§ 1º A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral.

§ 2º É devido o décimo terceiro salário na rescisão contratual por iniciativa do empregado.

Art. 33. Para o empregado que recebe salário variável, a qualquer título, o décimo terceiro salário será calculado com base na média dos meses trabalhados no ano.”

Como podemos verificar, com relação as férias, a médias da remuneração variável deve ser calculada com base no período aquisitivo, salvo norma mais favorável aplicável ao empregado (convenção, acordo coletivo, etc). No que tange ao décimo terceiro salário, considera-se a média dos meses trabalhados no ano.

São critérios temporais diferentes, um para cada uma destas duas verbas, conforme expusemos, não há como adotar um só critério de tempo para as duas, pois para as férias devemos sempre considerar o período aquisitivo e para o décimo terceiro o exercício.

4 Conclusão

Inicialmente esclarecemos que discordamos do entendimento do cliente quanto à fórmula adotada para o cálculo do valor a pagar do décimo terceiro salário proporcional, conforme nos fora informado. No cálculo apresentado só se chega ao valor médio integral recebido no período e, segundo nosso entendimento, após a apuração desta média, como se trata de um período incompleto, deve ser feita a proporcionalidade deste valor, segundo o período trabalhado, caso contrário, o valor da verba corresponderia ao valor médio integral e não proporcional.

Com isto, tomando-se por base o exemplo encaminhado, entendemos que o cálculo que o sistema está fazendo está correto :

- Total dos valores médios pagos no período : 900,00
- Valor médio calculado pelo sistema : $900 / 10 = 90,00$
- Após o cálculo da média, é efetuado este outro : $[(90,00 \div 12) * 10] = 75,00$ reais

Quanto ao critério de tempo para se chegar no valor das verbas, os cálculos das médias das parcelas variáveis para sua integração no valor do 13º salário, das férias e também do aviso prévio indenizado estão sujeitos a períodos de apuração distintos, pois os períodos para aquisição do direito a cada uma dessas verbas observam regras diferentes.

O direito ao 13º salário é adquirido no curso do ano civil, de 1º de janeiro a 31 de dezembro, a cada mês (avo) em que haja pelo menos 15 dias de trabalho. Dessa forma, a média das parcelas variáveis também acompanham o ano civil.

Para pagamento das férias:

- toma-se o período aquisitivo como base para apuração das respectivas médias;
- quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apura-se a média percebida pelo empregado nos 12 meses que precederem à concessão das férias.

Quanto ao aviso prévio indenizado, o período de apuração das parcelas variáveis deverá corresponder aos 12 meses anteriores à rescisão.

Assim, se o ano civil não estiver completo (13º salário), ou se tratar de férias proporcionais, ou se o contrato de trabalho vigora há menos de 1 ano (aviso prévio), o divisor a ser considerado será o número de meses proporcional para efeito de cada verba, salvo previsão em documento coletivo mais favorável.

Convém frisar que também faz-se necessário observar as normas estabelecidas em cláusulas de documento coletivo de trabalho da respectiva categoria profissional sobre o assunto e que, após estes esclarecimentos, caso seja da preferência do cliente adotar a média de valor integral, sugerimos que seja disponibilizado ao mesmo uma forma de parametrizar o sistema a fim de atendê-lo, já que tal procedimento não seria prejudicial aos seus empregados.

Em relação a apuração das médias de férias proporcional quando funcionário tiver faltas que incide na diminuição da sua integralidade, no nosso entendimento deverá ser pago proporcionais de acordo com o que ele tiver direito (com a subtração devidas das faltas).Devendo assim, o divisor ser pela quantidade que for jus e não integralidade. Não havendo previsão legal especifica, adota-se o critério mais favorável ao empregado.

"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 Referências

- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm
- <http://www.tst.jus.br/sumulas>
- <http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF80808147277624014734DAFE0011B3/Instru%C3%A7%C3%A3o%20Normativa%20n%C2%BA%2088%20de%2015112010.pdf>
- [Decreto nº 1.535/1977 - Art. 130, 142](#)

6 Histórico de Alterações

ID	Data	Versão	Descrição	Chamado/ Ticket
LJAC	28/10/15	1.00	Remuneração Variável – Férias Proporcionais e Décimo Terceiro na Rescisão	TTQVKT
JOL	06/05/2019	2.00	Médias Proporcional Férias (quando houver faltas)	6023851