



O orientação técnica trata do trabalhador rural, definido como toda pessoa física a empregador rural sob a dependência deste e mediante salário.

Em face do início da vigência, em 1º.01.2023, da Portaria MTP nº 4.098/2022, de 15.12.2022 - DOU de 19.12.2022 - Ret. DOU de 29.12.2022; e da Portaria MTP nº 4.198, de 19.12.2022 - DOU de 21.12.2022, este procedimento foi atualizado. Tópico atualizado: Exclusão do Importante do primeiro tópico; e 1.22 Multas.

25. Rural

Resumo: Esta orientação técnica trata do trabalhador rural, definido como toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não-eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário. A orientação contempla a obrigatoriedade de anotação do contrato de trabalho na CTPS, registro do empregado em livros, fichas de registro de empregados ou sistema eletrônico, contrato individual de trabalho, jornada de trabalho de 8 horas diárias ou 44 semanais, horário noturno, proteção ao trabalhador menor, RSR, remuneração, férias, 13º salário, aviso prévio, indenização por tempo de serviço, FGTS, desconto de moradia, alimentação ou adiantamentos em dinheiro, licença paternidade, proteção a maternidade, seguro-desemprego, vale-transporte, segurança e saúde no trabalho, prescrição, infrações aos dispositivos da lei que regula o trabalho rural, e a contribuição previdenciária deste trabalhador que é considerado segurado obrigatório na condição de empregado, ou seja, aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural à empresa, em caráter não eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado.

SUMÁRIO

- **1. Quadro sinótico**
- **2. Trabalhadores beneficiados - Prazo de pagamento**
 - **2.1 Trabalhadores avulso**
- **3. Avos - Apuração - Faltas ao serviço**
- **4. 1ª Parcela**
 - **4.1 Admitidos até 17 de janeiro**
 - **4.2 Admissão após 17 de janeiro**
 - **4.3 Encargos sociais**
- **5. 2ª Parcela**
 - **5.1 Salário variável - Diferença - Ajuste - Prazo para pagamento**
- **6. Remuneração - Adicionais (hora extra, noturno) - Integração**
- **7. Faltas - Afastamentos - Desconto**
 - **7.1 Doença (não profissional ou não do trabalho)**
 - **7.2 Acidente do trabalho**
 - **7.3 Serviço militar**
 - **7.4 Salário-maternidade - 13º salário proporcional - Pagamento pela empresa**
 - **7.4.1 Abono anual - Pagamento pelo INSS**
- **8. Encargos sociais**
 - **8.1 Contribuição previdenciária**
 - **8.2 Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF)**
 - **8.3 FGTS - Depósito**
- **9. Justa causa - Culpa recíproca**

- **10. Morte do empregado**
- **11. Penalidades**
- **12. Prescrição**

1. Quadro sinótico

Direito - Trabalhadores beneficiados	O 13º salário é devido a todos os empregados: - urbanos; - rurais; e - domésticos.
Avos - Apuração	1/12, por mês civil: - trabalhado; ou - fração igual ou superior a 15 dias trabalhados.
Pagamento - 2 parcelas - Prazo	- 1ª parcela - entre os meses de fevereiro e novembro; - 2ª parcela - até 20 de dezembro.
1ª parcela - Pagamento com as férias	Possível, desde que: - o empregado faça o requerimento no mês de janeiro; e - as férias sejam gozadas entre os meses de fevereiro a novembro.
Valor	- 1ª parcela - metade do salário integral percebido no mês anterior; - 2ª parcela - salário de dezembro, deduzido o valor da 1ª parcela.
Salário variável (comissionistas, tarefeiros e outros)	- 1ª parcela - metade da média mensal até o mês de outubro; - 2ª parcela - média mensal das importâncias percebidas de janeiro a novembro, deduzido o valor da 1ª parcela.
Salário variável - Diferença de dezembro	Computada a parcela variável do mês de dezembro, o cálculo do 13º salário deve ser revisto, acertando-se a diferença, se houver.
13º salário proporcional	Admitidos até 17.01 - direito ao 13º salário integral. Admitidos a partir de 18.01 - paga-se o 13º salário proporcionalmente a tantos 1/12 quantos os meses trabalhados, contados da data da admissão: - até o mês anterior ao pagamento, no caso da 1ª parcela (metade do valor apurado); ou - até 31 de dezembro, no caso da 2ª parcela, deduzido o valor da 1ª parcela.

Encargos	<p>1ª parcela:</p> <ul style="list-style-type: none"> - contribuição previdenciária - não há; - IRRF - não há; - FGTS - depósito devido (sobre o valor da 1ª parcela). <p>2ª parcela:</p> <ul style="list-style-type: none"> - contribuição previdenciária - devida sobre o valor total (1ª + 2ª parcelas); - IRRF - devido sobre o valor total (1ª + 2ª parcelas); - FGTS - depósito devido (somente sobre o valor da 2ª parcela).
Rescisão contratual	<ul style="list-style-type: none"> - sem justa causa - direito ao 13º proporcional ao tempo de serviço; - por culpa recíproca - direito a 50% do 13º salário; - por justa causa - perda do direito ao 13º salário.
Prescrição	<ul style="list-style-type: none"> - empregados maiores - 5 anos na vigência do contrato, até o limite de 2 anos após a extinção deste; - empregados menores de 18 anos - não corre prazo prescricional.

2. Trabalhadores beneficiados - Prazo de pagamento

O 13º salário, também chamado de gratificação natalina, é devido aos empregados:

- a) urbanos;
- b) rurais; e
- c) domésticos.

É pago em 2 parcelas:

- a) a 1ª - entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano; e
- b) a 2ª - até 20 de dezembro.

Nota

A 1ª parcela:

- a) não precisa ser paga no mesmo mês a todos os trabalhadores; e
- b) pode ser paga por ocasião das férias do empregado, desde que:
 - ele o requeira no mês de janeiro do correspondente ano; e
 - as férias sejam gozadas entre os meses de fevereiro a novembro.

2.1 Trabalhadores avulso

Os **trabalhadores avulsos**, assim entendidos os que prestam serviço por intermédio do Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), ou de sindicatos, tais como arrumadores, amarradores e estivadores, entre outros, também têm direito ao 13º salário.

O pagamento, entretanto, segue normas próprias oriundas de negociação entre as entidades representativas dos trabalhadores portuários avulsos e dos operadores portuários. O operador portuário deve recolher ao OGMO os valores de 13º salário, entre outros, devidos ao trabalhador portuário avulso.

(Lei nº [4.090/1962](#), art. 1º; Lei nº [4.749/1965](#), arts. 1º e 2º; Decreto nº [10.854/2021](#), arts [76](#), [78](#) e [79](#); Lei nº [12.815/2013](#), regulamentada pelo Decreto nº [8.033/2013](#), art. 66)

3. Avos - Apuração - Faltas ao serviço

O 13º salário corresponde a:

- a) 1/12 da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço do ano correspondente;
- b) sendo considerado como mês integral a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho, no mês civil.

Desta forma, para efeito de pagamento e cálculo do valor do 13º salário, 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 após o desconto das faltas injustificadas nos respectivos meses, assegura-se ao empregado o recebimento de 1/12 de 13º salário por mês.

Ressalte-se que não são descontadas para esse efeito:

- a) as faltas legais e justificadas ao serviço (veja relação no tópico 7); e
- b) os dias de **repouso semanal remunerado (RSR)** que, eventualmente, não tenham sido pagos ao empregado durante o ano. Esse critério é adotado para não haver a ocorrência de dupla penalidade ao empregado, ou seja:
 1. uma vez, por ocasião do desconto dos repouso durante o ano; e
 2. a outra, para diminuir a contagem dos avos de 13º salário.(Lei nº [4.090/1962](#), art. 1º; Lei nº [4.749/1965](#), arts. 1º e 2º; Decreto nº [10.854/2021](#), arts. [76](#), [81](#) e [158](#))

4. 1ª Parcela

Conforme já informado, o pagamento da 1ª parcela (também chamada de "adiantamento") do 13º salário deve ser feito até o dia 30 de novembro, salvo se o empregado já o recebeu anteriormente.

4.1 Admitidos até 17 de janeiro

Para os empregados admitidos até 17 de janeiro, inclusive (ou seja, com fração de 15 dias, ou mais - de 17 a 31.01), e que não tenham perdido avos em decorrência de faltas injustificadas, a 1ª parcela corresponderá:

a) para mensalista, horista e diarista:

- - metade do salário contratual percebido no mês anterior;

EXEMPLOS - 1ª PARCELA

1 - MENSALISTA

Salário mensal de R\$ 3.840,00:

$$R\$ 3.840,00 \div 2 = R\$ 1.920,00$$

2 - HORISTA

Salário-hora de R\$ 30,00 (faz jus à metade de 220h mensais):

$$R\$ 30,00 \times 220 \div 2 = R\$ 3.300,00$$

3 - DIARISTA

Salário-dia de R\$ 300,00 (recebe metade de 30 diárias):

$$R\$ 300,00 \times 30 \div 2 = R\$ 4.500,00$$

b) para salário variável: (comissionistas, tarefeiros e semelhantes):

- - metade da média mensal até o mês de outubro;

No caso de salário variável sem parte fixa:

- - soma-se as parcelas recebidas mensalmente;
- - divide-se o total pelo número de meses trabalhados;
- - encontra-se a média mensal;
- - a 1ª parcela do 13º salário corresponde à metade dessa média mensal.

EXEMPLOS - 1ª PARCELA

1 - COMMISSIONISTA

Empregado **comissionista puro** (sem parte fixa) recebe, de janeiro a outubro:

Meses	Comissões auferidas (R\$)
Janeiro	3.700,00
Fevereiro	3.400,00
Março	2.700,00
Abril	2.200,00
Maio	2.500,00
Junho	2.800,00
Julho	2.300,00
Agosto	3.100,00
Setembro	3.000,00
Outubro	2.700,00
TOTAL	28.400,00

Média mensal: $R\$ 28.400,00 \div 10 = R\$ 2.840,00$

1ª parcela do 13º salário: $R\$ 2.840,00 \div 2 = R\$ 1.420,00$

Notas

(1) Verificar se há cláusula de acordo, convenção coletiva de trabalho da respectiva categoria profissional ou sentença normativa que estabeleça critério de cálculo mais vantajoso, tal como um período menor para apuração da média (ex.: 6 meses), e/ou indexador de atualização.

(2) Ressalte-se que constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, a supressão ou a redução, entre outros, do direito ao valor nominal do 13º salário.

2 - TAREFEIRO (PECISTA)

Empregado tarefeiro produz 10.000 peças de janeiro a outubro, com a média mensal de produção de 1.000 peças.

Supondo-se que o salário/peça seja de R\$ 17,00 em outubro, temos:

=> $1.000 \times R\$ 17,00 = R\$ 17.000,00$ =>

=> $R\$ 17.000,00 \div 2 = R\$ 8.500,00$ (1ª parcela)

3 - SALÁRIO MISTO

No caso de salário misto (fixo + variável):

a) apura-se a média mensal da parte variável; e

b) adiciona-se o salário fixo contratual vigente no mês anterior ao pagamento.

Logo, para um fixo de R\$ 2.000,00 e comissões, de janeiro a outubro, no montante de R\$ 44.000,00, temos:

$$\Rightarrow R\$ 44.000,00 \div 10 = R\$ 4.400,00 \Rightarrow$$

$$\Rightarrow R\$ 4.400,00 + R\$ 2.000,00 = R\$ 6.400,00 \Rightarrow$$

$$\Rightarrow R\$ 6.400,00 \div 2 = R\$ 3.200,00 \text{ (1ª parcela)}$$

O salário fixo a ser considerado é aquele do mês anterior ao do pagamento (e não a média de janeiro a outubro). A média só é utilizada para apuração da parte variável.

Nota

Nos exemplos anteriormente mencionados, no salário variável já está incluída a integração dos repousos semanais remunerados (RSR).

4.2 Admissão após 17 de janeiro

(Ou seja, com fração de menos de 15 dias - de 18 a 31.01)

O salário mensal é estabelecido na forma dos exemplos anteriores. Computa-se, todavia, o período posterior à 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.

EXEMPLOS - 1ª PARCELA

1 - MENSALISTA

Empregado admitido em 15 de abril, com salário de R\$ 4.800,00 (mantido em outubro), recebe a 1ª parcela de R\$ 1.400,00, isto porque:

$$\Rightarrow R\$ 4.800,00 \div 12 = R\$ 400,00 \text{ (valor de 1/12)} \Rightarrow$$

$$\Rightarrow R\$ 400,00 \times 7 \text{ (nº de meses de abril a outubro)} = R\$ 2.800,00 \Rightarrow$$

$$\Rightarrow R\$ 2.800,00 \div 2 = R\$ 1.400,00$$

2 - COMMISSIONISTA

Empregado admitido em 12 de agosto:

Comissões pagas:

- agosto	R\$ 3.700,00
- setembro	R\$ 3.420,00 +
- outubro	R\$ 3.800,00
- total	R\$ 10.920,00

Média das comissões:

$$R\$ 10.920,00 \div 3 = R\$ 3.640,00$$

Cálculo de 1/12:

$$R\$ 3.640,00 \div 12 = R\$ 303,33$$

Cálculo da 1ª parcela:

$$R\$ 303,33 \times 3 \text{ (nº de meses - agosto a outubro)} \div 2 = R\$ 455,00$$

Na hipótese de fixo + variável, à média da parte variável deve ser somado o salário fixo do mês anterior ao pagamento.

3 - PECISTA (TAREFEIRO)

Empregado admitido em 12 de agosto produz um total de 3.500 peças nos meses de agosto, setembro e outubro. O salário/peça em outubro é R\$ 9,00.

Média da produção:

$$3.500 \times R\$ 9,00 \div 3 = R\$ 10.500,00$$

Cálculo de 1/12:

$$R\$ 10.500,00 \div 12 = R\$ 875,00$$

Cálculo da 1ª parcela:

R\$ 875,00 x 3 (nº de meses - agosto a outubro) ÷ 2 = R\$ 1.312,50

Nota

Há os que consideram o mês de novembro na contagem proporcional do tempo de serviço, para pagamento da 1ª parcela do 13º salário para os admitidos após 17 de janeiro, e com menos de 1 ano na empresa. Assim, a 1ª parcela 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 legislação determina que a 1ª parcela do 13º salário corresponde à metade do salário do mês anterior (base de cálculo), entende-se que a contagem dos avos proporcionais também deve ir até aquele mês. Portanto, nos exemplos anteriores, o cálculo da proporcionalidade vai até outubro.

4.3 Encargos sociais

Sobre a 1ª parcela NÃO há incidência de:

- - contribuição previdenciária;
- - Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF). Veja procedimento: Desconto de IRRF sobre o 13º salário.

Há a incidência de:

- - FGTS. O depósito deve ser feito até o dia 7 do mês seguinte àquele em que for paga ou devida a 1ª parcela. Não sendo dia útil, antecipar o recolhimento.

Nota

Será alterado para até o dia 20 de cada mês (atualmente, até o dia 7), o prazo para os empregadores depositarem, em conta vinculada do FGTS, a importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador.

RESSALTE-SE, entretanto, que:

I - a mencionada alteração SOMENTE PRODUZIRÁ EFEITOS A PARTIR DA DATA DE INÍCIO DA ARRECADAÇÃO POR MEIO DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS DIGITAIS DE GERAÇÃO DE GUIAS (FGTS Digital), a que se Lei nº [8.036/1990](#), art. [17](#), II (Lei do FGTS);

II - o Ministério do Trabalho e Previdência editará as normas complementares necessárias ao cumprimento do disposto na Lei nº [14.438/2022](#), objeto desta Nota.

(Lei nº [8.036/1990](#), art. [15](#), caput, com redação da Lei nº [14.438/2022](#), arts. [14](#), [16](#) e [19](#), I, "b", 1) Assim, muito embora:

- a) a redação vigente do caput do art. [15](#) da Lei nº [8.036/1990](#) preveja o mencionado prazo até o dia 20;
- b) na prática deve-se considerar a sua redação anterior, ou seja, ATÉ O DIA 7, enquanto não houver a implantação do FGTS Digital.

([CLT](#), art. [611-B](#), V; Decreto nº [10.854/2021](#), arts. 77 e 78, § 4º; Lei nº [4.749/1965](#), art.

2º; [Regulamento da Previdência Social](#) - [RPS](#), aprovado pelo Decreto nº [3.048/1999](#), art. [214](#), §§ 6º e 7º; Lei nº [8.036/1990](#), art. [15](#), caput)

5. 2ª Parcela

Conforme já vimos, o valor do 13º salário corresponde a 1/12 da remuneração do mês de dezembro por mês de serviço do ano correspondente.

Considerando que a 1ª parcela (adiantamento) já foi paga, a 2ª parcela será calculada com base na remuneração de dezembro, deduzido o valor da 1ª parcela, após o desconto dos encargos legais incidentes. O seu pagamento deve ser efetuado até o dia 20 de dezembro.

Assim temos:

- a) para os empregados mensalistas, horistas e diaristas:
 - um salário mensal de dezembro;

EXEMPLOS - 2ª PARCELA

1 - MENSALISTA

- Admissão até 17 de janeiro, inclusive

Empregado mensalista, com salário de R\$ 2.800,00 em outubro, recebeu a 1ª parcela do 13º salário em novembro:

- 1ª parcela = $R\$ 2.800,00 \div 2 = R\$ 1.400,00$

- 2ª parcela (salário de dezembro mantido em R\$ 2.800,00):

=> $R\$ 2.800,00 - R\$ 1.400,00 = R\$ 1.400,00$

- Admissão após 17 de janeiro

Empregado admitido em 13 de julho, recebeu a 1ª parcela do 13º salário em novembro, com base no salário de outubro, de R\$ 4.400,00 mensais. Em dezembro, passa a R\$ 4.800,00 mensais.

- 1ª parcela:

- salário mensal em outubro = R\$ 4.400,00

- 1ª parcela (4/12 de R\$ 4.400,00) =>

=> $R\$ 4.400,00 \times 4 \div 12 = R\$ 1.466,67$ =>

=> $R\$ 1.466,67 \div 2 = R\$ 733,34$

- 2ª parcela:

- salário mensal em dezembro = R\$ 4.800,00

- 2ª parcela (6/12 de R\$ 4.800,00) =>

=> $R\$ 4.800,00 \times 6 \div 12 = R\$ 2.400,00$ =>

=> $R\$ 2.400,00 - R\$ 733,34 = R\$ 1.666,66$

2 - HORISTA (base: 220h mensais)

- Admissão até 17 de janeiro, inclusive

Empregado horista recebe a 1ª parcela do 13º salário em maio, por ocasião de suas férias, com salário/hora de R\$ 15,00 em abril.

Qual o valor da 2ª parcela, quando o salário/hora em dezembro é R\$ 18,00?

- 1ª parcela:

- salário/hora em abril = R\$ 15,00

- remuneração/base (R\$ 15,00 x 220) = R\$ 3.300,00

- 1ª parcela em maio => $R\$ 15,00 \times 220 \div 2 = R\$ 1.650,00$

- 2ª parcela:

- salário/hora em dezembro = R\$ 18,00

- 13º salário integral (R\$ 18,00 x 220) = R\$ 3.960,00

- 2ª parcela (R\$ 3.960,00 - R\$ 1.650,00 => 1ª parcela) = R\$ 2.310,00

- Admissão após 17 de janeiro

Empregado admitido em 21 de setembro recebe a 1ª parcela do 13º salário em novembro, com salário/hora de R\$ 28,00 em outubro, e R\$ 30,00 em dezembro:

- 1ª parcela:

- salário/hora em outubro = R\$ 28,00

- remuneração/base (R\$ 28,00 x 220) = R\$ 6.160,00

- 1ª parcela (1/12 de R\$ 6.160,00) =>

=> $R\$ 6.160,00 \times 1 \div 12 = R\$ 513,33$ =>

=> $(R\$ 513,33 \div 2) = R\$ 256,67$

- 2ª parcela:

- salário/hora em dezembro = R\$ 30,00

- remuneração/base (R\$ 30,00 x 220) = R\$ 6.600,00

- 2ª parcela (3/12 de R\$ 6.600,00) =>

=> $R\$ 6.600,00 \times 3 \div 12 = R\$ 1.650,00$

=> $(R\$ 1.650,00 - R\$ 256,67) = R\$ 1.393,33$

3 - DIARISTA

Empregado diarista, com direito a 13º salário integral, recebe a 1ª parcela do 13º salário por ocasião das férias em abril, com remuneração de R\$ 170,00/dia vigente em março. Em dezembro passa a R\$ 190,00/dia. Qual o valor da 2ª parcela?

- 1ª parcela:

- salário/dia em março = R\$ 170,00

- 1ª parcela em abril => R\$ 170,00 x 30 ÷ 2 = R\$ 2.550,00

- 2ª parcela:

- salário/dia em dezembro = R\$ 190,00

- 13º salário integral (R\$ 190,00 x 30) = R\$ 5.700,00

- 2ª parcela (R\$ 5.700,00 - R\$ 2.550,00) = R\$ 3.150,00

b) para os empregados com salário variável:

- o valor da 2ª parcela do 13º corresponde:

1. para os que percebem salário essencialmente variável (comissões, tarefas etc.) - à média mensal das importâncias percebidas de janeiro a novembro;

2. para os que percebem salário misto - à média da parte variável percebida de janeiro a novembro, acrescido do fixo vigente no mês de dezembro;

Em resumo, soma-se o salário fixo de dezembro à média da parte variável:

a) de janeiro a novembro; ou

b) da admissão a novembro.

Lembra-se que, até 20 de dezembro, nem sempre é possível saber quanto ganharão, neste mês, os empregados que trabalham por tarefa, produção, comissão e outras modalidades semelhantes de salários variáveis. Nesse caso, computada a parcela variável do mês de dezembro, o cálculo da gratificação deve ser revisto, acertando-se a diferença, se houver. O resultado pode ser a favor do empregado ou da empresa. Sobre esta diferença, veja também o próximo subtópico.

EXEMPLOS - 2ª PARCELA

1 - COMMISSIONISTA (misto)

Empregado comissionista recebe comissões de janeiro a junho no valor de R\$ 10.600,00. O salário fixo na época era R\$ 1.900,00. Recebe a 1ª parcela do 13º salário, por ocasião das férias, em julho.

Nesse caso, temos:

- 1ª parcela:

- total das comissões de janeiro a junho = R\$ 10.600,00

- média mensal das comissões = R\$ 10.600,00 ÷ 6 = R\$ 1.766,67

- 1ª parcela = R\$ 1.900,00 + R\$ 1.766,67 ÷ 2 = R\$ 1.833,34

- 2ª parcela:

- de julho a novembro, o empregado recebeu mais R\$ 17.000,00 de comissões. Assim, temos:

- total das comissões de janeiro a novembro =>

=> R\$ 10.600,00 + R\$ 17.000,00 = R\$ 27.600,00

- média mensal = R\$ 27.600,00 ÷ 11 = R\$ 2.509,09

- valor da 2ª parcela, considerando que o valor fixo passou a R\$ 2.000,00 =>

=> R\$ 2.509,09 + R\$ 2.000,00 - R\$ 1.833,34 => R\$ 2.675,75

- diferença - ajuste:

- em dezembro, o empregado recebe mais R\$ 6.500,00 de comissões, mantendo-se o fixo em R\$ 2.000,00.

Refaz-se o cálculo, da seguinte forma:

- total das comissões de janeiro a dezembro =>

=> R\$ 10.600,00 + R\$ 17.000,00 + R\$ 6.500,00 = R\$ 34.100,00

- média mensal = R\$ 34.100,00 ÷ 12 = R\$ 2.841,67

- 13º salário integral (R\$ 2.841,67 + R\$ 2.000,00) = R\$ 4.841,67

- 1ª + 2ª parcelas = R\$ 1.833,34 + R\$ 2.675,75 = R\$ 4.509,09

- valor a favor do empregado = R\$ 4.841,67 - R\$ 4.509,09 = R\$ 332,58 (*)

(*) Acerto até o 5º dia útil de janeiro do ano seguinte (veja próximo subtópico).

2 - TAREFEIRO

Empregado admitido em 10 de agosto produz 990 tarefas até outubro. A tarefa vigente em outubro, por ocasião do pagamento da 1ª parcela, é R\$ 27,00, passando a R\$ 29,00 em dezembro.

- 1ª parcela:

- produção de agosto a outubro = 990

- média mensal (990 ÷ 3) = 330

- remuneração/base (330 x R\$ 27,00) = R\$ 8.910,00

- 1ª parcela (3/12 de R\$ 8.910,00) =>
=> R\$ 8.910,00 x 3 ÷ 12 = R\$ 2.227,50
=> R\$ 2.227,50 ÷ 2 = R\$ 1.113,75

- 2ª parcela:

- em novembro o empregado produz mais 410 tarefas. Assim, temos:

- produção de agosto a novembro = 990 + 410 = 1.400

- média mensal = 1.400 ÷ 4 = 350

- remuneração/base = 350 x R\$ 27,00 = R\$ 9.450,00

- 2ª parcela = 5/12 de R\$ 9.450,00 =>

=> R\$ 9.450,00 x 5 ÷ 12 = R\$ 3.937,50

=> R\$ 3.937,50 - R\$ 1.113,75 = R\$ 2.823,75

- diferença - ajuste:

- em dezembro, o empregado produz mais 150 tarefas. Temos:

- produção de agosto a dezembro = 990 + 410 + 150 = 1.550

- média mensal = 1.550 ÷ 5 = 310

- remuneração/base em dezembro = 310 x R\$ 29,00 = R\$ 8.990,00

- 13º salário proporcional = 5/12 de R\$ 8.990,00 =>

=> R\$ 8.990,00 x 5 ÷ 12 = R\$ 3.745,83 =>

- 1ª + 2ª parcelas:

R\$ 1.113,75 + R\$ 2.823,75 = R\$ 3.937,50

- valor a favor da empresa:

R\$ 3.937,50 - R\$ 3.745,83 = R\$ 191,67 (*)

(*) Por ocasião do acerto até o 5º dia útil de janeiro do ano seguinte (veja próximo subtópico), cabe à empresa o desconto de R\$ 191,67.

3 - COMMISSIONISTA (puro)

Empregado comissionista admitido em 14 de julho recebe a 1ª parcela do 13º salário em novembro.

Percebe comissões de julho a outubro no valor de R\$ 14.300,00:

- 1ª parcela:

- média mensal = R\$ 14.300,00 ÷ 4 = R\$ 3.575,00

- 1ª parcela = 4/12 de R\$ 3.575,00 =>

=> R\$ 3.575,00 x 4 ÷ 12 = R\$ 1.191,67 =>

=> R\$ 1.191,67 ÷ 2 = R\$ 595,84

- 2ª parcela:

- em novembro o empregado recebe mais R\$ 4.400,00 de comissões. Observa-se:

- total das comissões de julho a novembro =>

=> R\$ 14.300,00 + R\$ 4.400,00 = R\$ 18.700,00

- média mensal = R\$ 18.700,00 ÷ 5 = R\$ 3.740,00

- valor da 2ª parcela = 6/12 de R\$ 3.740,00 =>

=> R\$ 3.740,00 x 6 ÷ 12 = R\$ 1.870,00 =>

=> R\$ 1.870,00 - R\$ 595,84 = R\$ 1.274,16

- diferença - ajuste:

- em dezembro, o empregado recebe mais R\$ 5.600,00 de comissões. O acerto observa:

- total das comissões de julho a dezembro =>

=> R\$ 14.300,00 + R\$ 4.400,00 + R\$ 5.600,00 = R\$ 24.300,00

- média mensal = R\$ 24.300,00 ÷ 6 = R\$ 4.050,00

- 13º salário proporcional (6/12 de R\$ 4.050,00):

=> R\$ 4.050,00 x 6 ÷ 12 = R\$ 2.025,00

- 1ª + 2ª parcelas:

R\$ 595,84 + R\$ 1.274,16 = R\$ 1.870,00

- valor a favor do empregado:

R\$ 2.025,00 - R\$ 1.870,00 = R\$ 155,00 (*)

(*) Acerto até o 5º dia útil de janeiro do ano seguinte (veja próximo subtópico)

Nota

Nos exemplos anteriormente mencionados, já está incluída no salário variável a integração dos repousos semanais remunerados (RSR).

(Decreto nº [10.854/2021](#) , arts. [76](#) a [79](#))

5.1 Salário variável - Diferença - Ajuste - Prazo para pagamento

Havendo diferença de 13º salário favorável ao empregado, o prazo para o seu pagamento, conforme previsto no Decreto nº [10.854/2021](#) , é até o dia 10 de janeiro do ano seguinte.

Todavia, vale lembrar que, nos termos da [Consolidação das Leis do Trabalho \(CLT \)](#) , o pagamento do salário mensal deve ocorrer, o mais tardar, até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido. Para a contagem dos dias úteis, inclui-se o sábado e excluem-se o domingo e o feriado, inclusive o municipal. Assim, com base na citada [CLT](#) , há quem entenda que a diferença do 13º salário deve ser paga até o 5º dia útil, e não até 10 de janeiro do ano seguinte.

Não obstante tais considerações, depreende-se que, caso a empresa tenha, efetiva e comprovadamente, o conhecimento antecipado do total da parte variável (comissões, por exemplo) a que o empregado fará jus até o dia 31.12 (último dia do ano), deverá, então, apurar e pagar a ele o respectivo 13º salário integral que for devido no próprio ano. Nessa hipótese, portanto, uma vez quitada integralmente a gratificação a que o empregado tiver direito no mesmo ano, não haverá qualquer acerto de diferença a ser efetuado em janeiro do ano seguinte.

(Decreto nº [10.854/2021](#) , art. [77](#) , parágrafo único; [CLT](#) , art. [459](#))

6. Remuneração - Adicionais (hora extra, noturno) - Integração

Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

Ao salário integram-se:

- a) a importância fixa estipulada;
- b) as gratificações legais; e
- c) as comissões pagas pelo empregador;
- d) os adicionais por trabalho [insalubre](#) e [perigoso](#) ;
- e) o salário-utilidade.

Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

Quanto ao salário-utilidade (in natura), quando a remuneração do empregado for paga, parte em dinheiro e parte em utilidades (ex.: habitação), o valor da quantia correspondente a estas deve ser computado para determinação do respectivo valor do 13º salário.

Por outro lado, não se incorporam ao contrato de trabalho e, logo, não serão computados para cálculo do 13º salário, entre outras verbas:

- a) as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos;
- b) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas.

Quanto aos adicionais, a jurisprudência predominante do Tribunal Superior do Trabalho (TST) orienta, por meio das súmulas adiante transcritas, a integração de:

- a) [horas extras](#) habitualmente prestadas (45 e 347) e
- b) [adicional noturno](#) habitual (60).

A legislação trabalhista não prevê expressamente a integração desses adicionais no cálculo do 13º salário. Contudo, tendo em vista que a [Constituição Federal de 1988](#) ([CF/1988](#)) determina que o 13º salário

deve ser calculado com base na remuneração integral, a inclusão de adicionais ou vantagens percebidos pelo empregado de forma habitual passou a ser uma garantia constitucional, a contar de 05.10.1988, data de promulgação da Carta Magna.

Ressalte-se, ainda, que a inclusão desses adicionais, quando habituais, surgida na jurisprudência trabalhista, cujas súmulas constam adiante, carece de orientação quanto à forma de cálculo.

Contudo, as empresas podem obter a média da quantidade de horas extras ou noturnas habitualmente prestadas durante o ano, multiplicando o número médio obtido pelo salário/hora vigente, no momento do pagamento, acrescido do adicional extraordinário ou do valor do adicional noturno, conforme o caso, vigente no momento do pagamento.

Súmulas TST:

- Horas extras

[Súmula TST nº 45](#)

[Súmula TST nº 347](#)

- Adicional noturno

[Súmula TST nº 60](#)

EXEMPLO DE MÉDIA DE HORAS EXTRAS

Empregado com:

- salário-hora de R\$ 16,00;

- recebe R\$ 24,00 por hora extra (R\$ 16,00 x 1,50) em dezembro.

Trabalha 550 horas extras de janeiro a novembro, portanto, em média 50 horas por mês ($550 \div 11$).

No 13º salário, deve-se acrescentar R\$ 1.200,00 ($50 \times R\$ 24,00$). Na impossibilidade de se acrescentar, à média, as horas extras de dezembro, deve-se fazer o acerto em janeiro do ano seguinte.

Ainda no exemplo, se o empregado tivesse trabalhado apenas 10 meses (vigência contratual), a média seria de 55 horas ($550 \div 10$). Obtém-se a média dividindo o total das horas extras pelo número de meses trabalhados.

Nota

Há quem entenda que a média, para cálculo de horas extras, é sempre duodecimal (divisor 12), não importando quantos meses no ano o empregado tenha feito horas extras.

Todavia, a empresa deve, por medida preventiva, verificar se há cláusula no acordo, convenção coletiva de trabalho da respectiva categoria profissional ou sentença normativa que estabeleça critério de cálculo mais vantajoso aos empregados.

([CF/1988](#) , art. [7º](#) , inciso VIII e parágrafo único; Lei Complementar nº [150/2015](#) , art. [19](#) ; [CLT](#) , arts. [457](#) e [458](#) , § 5º; Lei nº [13.467/2017](#) ; Decreto nº [10.854/2021](#) , art. [80](#))

7. Faltas - Afastamentos - Desconto

Não se consideram faltas ao serviço, para fins de apuração do 13º salário, as seguintes ausências:

Falta - Motivo	Ausência - Duração	Fundamento legal
Falecimento de: - cônjuge; - ascendente (pai, mãe, avô, avó, etc.); - descendente (filho(a), neto(a), etc.); - irmão(ã)	2 dias consecutivos	<u>CLT</u> , art. <u>473</u> , I
Casamento	3 dias consecutivos	<u>CLT</u> , art. <u>473</u> , II

Licença-paternidade	5 dias consecutivos, contado a partir da data de nascimento do filho. Veja no procedimento <u>Contrato de trabalho - Licença-paternidade</u> o tópico 3. Período de licença - Contagem dos dias.	<u>CLT</u> , art. <u>473</u> , III e parágrafo único <u>CF/1988</u> , art. <u>7º</u> , XIX <u>ADCT</u> , art. <u>10</u> , § 1º
Doação voluntária de sangue	1 dia, a cada 12 meses de trabalho	<u>CLT</u> , art. <u>473</u> , IV
Alistamento eleitoral	2 dias, consecutivos ou não	<u>CLT</u> , art. <u>473</u> , V
Serviço militar - Exigências	Período necessário	<u>CLT</u> , art. <u>473</u> , VI
Exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior	Dias necessários	<u>CLT</u> , art. <u>473</u> , VII
Comparecimento em juízo	Tempo necessário	<u>CLT</u> , art. <u>473</u> , VIII
Representante de entidade sindical - Participação em reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro	Tempo necessário	<u>CLT</u> , art. <u>473</u> , IX
Acompanhamento de esposa ou companheira, durante o período de gravidez, em até 6 consultas médicas ou em exames complementares	Tempo necessário	<u>CLT</u> , art. <u>473</u> , X
Acompanhamento de filho de até 6 anos em consulta médica	1 dia por ano	<u>CLT</u> , art. <u>473</u> , XI

Realização de exames preventivos de câncer	Até 3 dias, em cada 12 meses de trabalho	CLT , art. 473 , XII
Férias	Período correspondente	CLT , art. 129
Licença-maternidade (observada a legislação previdenciária quanto ao salário-maternidade)	- 120 dias (prorrogáveis por mais 14 dias, mediante atestado médico); ou - 14 dias, em caso de aborto não criminoso	CLT , art. 392 Lei nº 8.213/1991 , arts. 71 e 71-A
Empregada gestante	- 6 consultas - demais exames complementares durante a gravidez	CLT , art. 392 , § 4º, II
Faltas justificadas pela empresa	Período justificado	CLT , art. 131 , IV
Comparecimento em juízo (âmbitos trabalhista, cível e/ou penal) para depor como testemunha, quando devidamente arrolado ou convocado	Período necessário	CLT , art. 822 Código de Processo Civil (CPC) - Lei nº 13.105/2015 , art. 463 , parágrafo único Código de Processo Penal (CPP) - Decreto-lei nº 3.689/1941 , art. 459 c/c o art. 441
Comparecimento como parte à Justiça do Trabalho	Período necessário	Súmula TST nº 155
Comparecimento como jurado no Tribunal do Júri	Período necessário	Código de Processo Penal (CPP) - Decreto-lei nº 3.689/1941 , art. 441

Doença ou acidente do trabalho	Período de afastamento (15 primeiros dias pagos pelo empregador)	CLT , art. 131 , III Lei nº 8.213/1991 , art. 60 RPS - Decreto nº 3.048/1999 , art. 75
Serviço eleitoral - Convocação	Dobro dos dias de convocação	Lei nº 4.737/1965 , art. 365 Lei nº 9.504/1997 , art. 98
Greve (desde que haja acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho sobre a manutenção dos direitos trabalhistas aos grevistas)	Período da paralisação	Lei nº 7.783/1989
Aprendizagem	Período de frequência ao curso	Decreto nº 9.579/2018 , arts. 62 e 64
Professor(a): - casamento; ou - falecimento de cônjuge, pai, mãe ou filho	9 dias	CLT , art. 320 , § 3º
Representantes dos trabalhadores no Conselho Nacional de Previdência (CNP)	Período de atuação	Lei nº 8.213/1991 , art. 3º , § 6º
Representantes dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS	Período de atuação	Lei nº 8.036/1990 , art. 3º , § 7º
Representante dos empregados como conciliadores nas Comissões de Conciliação Prévia	Período de atuação	CLT , art. 625-B , § 2º

Outros motivos previstos em acordo, convenção ou dissídio coletivo de trabalho	Dias correspondentes	-0-

7.1 Doença (não profissional ou não do trabalho)

O afastamento do empregado por motivo de incapacidade temporária não decorrente de acidente do trabalho, cujo tratamento se estenda por mais de 15 dias, acarreta suspensão contratual automática a partir do 16º dia, sendo que:

- a) durante os primeiros 15 dias consecutivos ao do afastamento do trabalho - cabe à empresa pagar o respectivo salário ao segurado; e
- b) a partir do 16º dia - caberá ao INSS o pagamento do auxílio por incapacidade temporária, desde que o empregado atenda aos requisitos legais.

O empregado que está ou esteve em gozo desse benefício:

- a) recebe da empresa o 13º salário proporcional relativo ao período de efetivo trabalho, assim considerados:

1. os 15 primeiros dias de ausência; e
- 2. o tempo anterior e posterior ao afastamento; e
- b) o INSS assume o período relativo ao afastamento, isto é:

1. do 16º dia até o retorno ao trabalho, computando-o para fins de pagamento do **abono anual**.

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

EXEMPLO - 13º SALÁRIO - TRABALHADOR AFASTADO POR AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA (NÃO ACIDENTÁRIO)

Empregado ficou afastado do trabalho por motivo de auxílio por incapacidade temporária (não acidentário), de 1º.04 (16º dia de afastamento da atividade) até 26.05.

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 em que esteve afastado percebendo benefício previdenciário.

Assim, a empresa deverá computar 10/12 de 13º proporcional, dos quais:

- a) 3/12 - correspondem ao período de 1º.01 a 31.03 (anterior ao início do benefício previdenciário); e
- b) 7/12 - são relativos ao período de 27.05 a 31.12 (posterior ao afastamento).

(Lei nº **8.213/1991**, art. **60**, §§ 3º e 4º; Súmula TST nº 282)

7.2 Acidente do trabalho

O entendimento da Justiça do Trabalho é de que as faltas ou ausências decorrentes de **acidentes do trabalho** não são consideradas para efeito de cálculo do 13º salário (**Súmula TST nº 46**).

Portanto, as ausências ao serviço por acidente do trabalho não reduzem o cálculo e consequente pagamento do 13º salário.

Nesse caso, tendo em vista que:

- a) o empregado receberá o **abono anual** do INSS;

- b) entende-se que a empresa deve apenas complementar o valor do 13º salário, calculando-o como se o contrato de trabalho não tivesse sido interrompido pelo acidente.

Assim:

- o valor do **abono anual** pago pelo INSS, mais (+)
- o complemento a cargo da empresa;
- deve ser = ao valor integral do 13º salário do empregado.

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 do trabalho.

EXEMPLO - 13º SALÁRIO - TRABALHADOR AFASTADO POR ACIDENTE DO TRABALHO

Supondo que um empregado ficou afastado do trabalho em decorrência de acidente do trabalho, no período de:

- 24.06 (16º dia seguinte ao do afastamento do trabalho);
- até 20.10 (do mesmo ano).

Nesta hipótese, a empresa calculou e pagou o 13º salário desse empregado:

- a) proporcionalmente aos períodos tidos como efetivamente trabalhados, antes e depois do lapso de tempo em que esteve afastado por acidente do trabalho; e
- b) a diferença entre o efetivo valor do 13º salário no período de afastamento e o valor do abono anual pago pelo INSS.

De acordo com o exemplo em questão, a empresa calculou o 13º salário de acordo com os seguintes critérios:

- a) 6/12 - correspondentes ao período de 1º.01 a 23.06 (anterior ao afastamento);
- b) 2/12 - relativos ao período de 21.10 a 31.12 (posterior ao afastamento); e
- c) 4/12 - pertinentes ao período de afastamento de 24.06 a 20.10, deduzido o valor do abono anual pago pelo INSS relativo a esse período de afastamento.

(Súmula TST nº 46)

7.3 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 referente à ausência só é computado para fins de indenização e estabilidade, não gerando qualquer outro direito.

EXEMPLO - 13º SALÁRIO - TRABALHADOR AFASTADO PARA SERVIÇO MILITAR

Empregado:

- a) de 11.03 até 08.12 do mesmo ano - ficou afastado do trabalho para cumprimento das exigências do serviço militar obrigatório; e
- b) em 09.12, também do mesmo ano - retornou às atividades normais na mesma empresa em que foi admitido.

Nessa hipótese, a empresa calculou o 13º salário desse empregado proporcionalmente aos períodos tidos como efetivamente trabalhados, antes e depois do lapso de tempo em que esteve afastado para cumprimento do serviço militar.

Dessa forma, computou somente 3/12 relativos ao 13º proporcional, dos quais:

- a) 2/12 - correspondem ao período de 1º.01 a 10.03 (anterior ao afastamento); e
- b) 1/12 - é relativo ao período de 09 a 31.12 (posterior ao afastamento).

(**CLT** , art. **4º** , § 1º; Lei nº **13.467/2017**)

7.4 Salário-maternidade - 13º salário proporcional - Pagamento pela empresa

Cabe à empresa pagar à sua empregada, em virtude de licença por parto ou aborto não criminoso, o valor correspondente ao **salário-maternidade** , inclusive a parcela do 13º correspondente ao período da licença. Tais valores podem ser deduzidos por ocasião do pagamento das contribuições previdenciárias devidas.

Para apuração do valor a deduzir a título de 13º salário correspondente ao período da licença, deverá a empresa observar o seguinte cálculo:

- a) a remuneração correspondente ao 13º salário deverá ser dividida por 30;
- b) o resultado da operação acima deverá ser dividido pelo número de meses considerados no cálculo da remuneração do 13º salário;
- c) o valor apurado na forma da letra "b" deverá ser multiplicado pelo número de dias de gozo de licença-maternidade no ano. O resultado final corresponde ao valor da parcela referente ao 13º salário proporcional ao período da licença-maternidade.

7.4.1 Abono anual - Pagamento pelo INSS

O INSS é responsável pelo pagamento do salário-maternidade, diretamente à segurada(o), quando se tratar de:

- a) adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção;
- b) empregada doméstica;
- c) empregada do microempreendedor individual; e
- d) empregada intermitente.

O INSS pagará também o **abono anual** às empregadas mencionadas, correspondente ao período de duração do salário-maternidade, em cada exercício, juntamente com a última parcela do benefício nele devida.

O pagamento do abono anual será calculado, no que couber, da mesma forma que o 13º salário dos trabalhadores, tendo por base o valor da renda mensal do benefício do mês de dezembro de cada ano.

EXEMPLO - ABONO ANUAL PAGO PELO INSS

Empregada ficou afastada do trabalho por motivo de licença-maternidade durante 120 dias, no período de 07.02 a 06.06. Nesta hipótese:

- a) o INSS arcou com o pagamento do **abono anual** de 4/12 correspondente ao período de afastamento por licença-maternidade; e
- b) a empresa calculou e pagou o 13º salário dessa empregada proporcionalmente aos períodos anterior e posterior ao afastamento, bem como quitou eventual diferença entre o efetivo valor do 13º salário no período de afastamento e o valor do **abono anual** pago pelo INSS.

Assim, a empresa arcou com:

- a) 1/12 - correspondente ao período de 1º.01 a 06.02 (anterior ao afastamento);
- b) 7/12 - relativos ao período de 07.06 a 31.12 (posterior ao afastamento);
- c) 4/12 - pertinentes ao período de afastamento de 07.02 a 06.06, deduzido o valor do **abono anual** pago pelo INSS relativo a esse período de afastamento.

([RPS/1999](#) , arts. [93](#) , [93-A](#) e [120](#) ; Lei nº [12.873/2013](#) ; Instrução Normativa INSS nº [128/2022](#) , art. [619](#))

8. Encargos sociais

8.1 Contribuição previdenciária

A contribuição previdenciária sobre o 13º salário ocorrerá:

- a) por ocasião do pagamento:
 1. em dezembro; ou
 2. na rescisão contratual;
- b) sem compensação dos adiantamentos (1ª parcela) pagos;
- c) tanto da parte da empresa como do empregado;
- d) calculada mediante a aplicação, em separado, da tabela de desconto previdenciário do mês de dezembro (ou da rescisão, conforme o caso).

Sobre o salário normal do mês de dezembro ou da rescisão, o empregado também contribui de acordo com o salário de contribuição, separadamente do 13º salário.

Notas

(1) Maiores detalhes, veja o procedimento [Custeio - Décimo terceiro salário - Encargos sociais](#) .

(2) Para as empresas que optaram por substituir a contribuição previdenciária patronal básica (20%) pela contribuição sobre a receita bruta (desoneração da folha de pagamento), veja o procedimento "[Previdência Social - Custeio - Desoneração da folha de pagamento](#)".

8.2 Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF)

Veja o procedimento: Desconto de IRRF sobre o 13º salário.

8.3 FGTS - Depósito

O depósito do [FGTS](#) é devido com base na remuneração paga ou devida no mês anterior, nela incluída, além de outras parcelas, o 13º salário.

Vale dizer que o depósito é devido:

- tanto na 1ª como na 2ª parcela;
- bem como na rescisão contratual.

Nota

Será alterado para até o dia 20 de cada mês (atualmente, até o dia 7), o prazo para os empregadores depositarem, em conta vinculada do FGTS, a importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador.

RESSALTE-SE, entretanto, que:

I - a mencionada alteração SOMENTE PRODUZIRÁ EFEITOS A PARTIR DA DATA DE INÍCIO DA ARRECAÇÃO POR MEIO DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS DIGITAIS DE GERAÇÃO DE GUIAS (FGTS Digital), a que se Lei nº [8.036/1990](#), art. [17](#), II (Lei do FGTS);

II - o Ministério do Trabalho e Previdência editará as normas complementares necessárias ao cumprimento do disposto na Lei nº [14.438/2022](#), objeto desta Nota.

(Lei nº [8.036/1990](#), art. [15](#), caput, com redação da Lei nº [14.438/2022](#), arts. [14](#), [16](#) e [19](#), I, "b", 1)

Assim, muito embora:

- a) a redação vigente do caput do art. [15](#) da Lei nº [8.036/1990](#) preveja o mencionado prazo até o dia 20;
- b) na prática deve-se considerar a sua redação anterior, ou seja, ATÉ O DIA 7, enquanto não houver a implantação do FGTS Digital.

([RPS/1999](#), art. [214](#), §§ 6º e 7º; Instrução Normativa RFB nº [2.110/2022](#), arts. [58](#), [59](#), [66](#) e [67](#); Lei nº [8.036/1990](#), arts. [15](#) e [18](#); Instrução Normativa MTP nº [2/2021](#), art. [221](#), XIII)

9. Justa causa - Culpa recíproca

Na hipótese de rescisão contratual por [justa causa](#) motivada pelo empregado, há o desconto relativo às 1ª e 2ª parcelas, conforme o caso, das verbas trabalhistas pagas na rescisão.

Porém, não assiste ao empregador direito de cobrar as parcelas do 13º salário, caso o empregado não apresente créditos trabalhistas suficientes para a respectiva compensação.

Quanto ao depósito do [FGTS](#) efetuado em conta vinculada correspondente à 1ª parcela, cabe à empresa optar por uma das hipóteses seguintes:

- a) descontar os 8% do FGTS relativo à parcela das verbas rescisórias; ou
- b) solicitar à Caixa Econômica Federal (Caixa) a devolução do depósito indevido.

Tratando-se de rescisão contratual por culpa recíproca, devidamente comprovada, o empregado tem direito a 50% do valor do 13º salário ([Súmula TST nº 14](#)).

([CLT](#), art. [482](#); Súmula TST nº 14)

10. Morte do empregado

A morte do empregado extingue automaticamente a relação empregatícia. Em consequência, o 13º salário é devido, proporcionalmente, à data do evento.

O empregado só não faz jus à verba mencionada (13º salário) na hipótese de justa causa.

(Lei nº [4.090/1962](#), art. 3º; Decreto nº [10.854/2021](#), art. [82](#))

11. Penalidades

Os infratores dos dispositivos relativos ao 13º salário são punidos com multa de R\$ 172,68 por trabalhador prejudicado, dobrado na reincidência.

(Portaria MTP nº [667/2021](#) , Anexo I)

12. Prescrição

A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em 5 anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho. Assim, se o empregado ingressar com ação dentro dos 2 anos da data da cessação do contrato de trabalho, poderá reclamar os últimos 5 anos.

Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

Quanto aos empregados menores de 18 anos, há previsão expressa de que contra eles não corre prazo prescricional. Vale dizer: somente quando o empregado completar 18 anos de idade é que o prazo prescricional começará a fluir.

([CF/1988](#) , art. [7º](#) , inciso XXIX; [CLT](#) , arts. 11, caput e § 2º, e 440; Lei nº [13.467/2017](#) ; Lei Complementar nº [150/2015](#) , art. [43](#))

Legislação Referenciada

ADCT

Constituição Federal de 1988

Decreto nº [10.854/2021](#)

Regulamento da Previdência Social

Decreto nº [8.033/2013](#)

Decreto nº [9.579/2018](#)

Decreto-lei nº [3.689/1941](#)

Código de Processo Penal

CLT

Instrução Normativa INSS nº [128/2022](#)

Instrução Normativa MTP nº [2/2021](#)

Instrução Normativa RFB nº [2.110/2022](#)

Lei Complementar nº [150/2015](#)

Lei nº [12.815/2013](#)

Lei nº [12.873/2013](#)

Código de Processo Civil

Lei nº [13.467/2017](#)

Lei nº [14.438/2022](#)

Lei nº [4.090/1962](#)

Lei nº [4.737/1965](#)

Lei nº [4.749/1965](#)

Lei nº [7.783/1989](#)

Lei nº [8.036/1990](#)

Lei nº [8.213/1991](#)

Lei nº [9.504/1997](#)

Portaria MTP nº [667/2021](#)