

Instituído em 1962, o [13º salário](#) representa para o empregado brasileiro um alívio no orçamento doméstico e, por isso, é o mais aguardado dos salários. Devido a empregados com carteira assinada, aposentados, pensionistas e servidores, o benefício, também conhecido como gratificação natalina, deve ser pago pelo empregador em duas parcelas: a primeira entre 1º de fevereiro e 30 de novembro; e a segunda até 20 de dezembro.

Cálculo do 13º salário

O cálculo do 13º salário se dá pela divisão da remuneração integral por 12 e a multiplicação do resultado pelo número de meses trabalhados. Outras parcelas de natureza salarial, como horas extras, adicionais (noturno, de insalubridade e de periculosidade) e comissões também entram nesse cálculo.

O que o empregado precisa saber?

- . A [primeira parcela do 13º salário](#) pode ser recebida por ocasião das férias. Neste caso, o empregado deve solicitar o adiantamento por escrito ao empregador até janeiro do respectivo ano.
- . O 13º salário pode ser pago por ocasião da extinção do contrato de trabalho, seja esta pelo término do contrato, quando firmado por prazo determinado, por pedido de demissão ou por dispensa, mesmo ocorrendo antes do mês de dezembro.
- . O empregado dispensado por justa causa não tem direito ao 13º salário.
- . A partir de 15 dias de serviço, o empregado já passa a ter direito de receber o 13º salário.
- . Aposentados e pensionistas do INSS também recebem a gratificação.
- . O empregado que tiver mais de 15 faltas não justificadas no mês poderá ter descontado de seu 13º salário a fração de 1/12 avos relativa ao período.
- . A base de cálculo do 13º salário é o salário bruto, sem deduções ou adiantamentos, devido no mês de dezembro do ano em curso ou, no caso de dispensa, o do mês do acerto da rescisão contratual.
- . Se a data limite para o pagamento do 13º salário cair em domingo ou feriado, o empregador deve antecipá-lo. Se não o fizer, está sujeito a multa.
- . O empregador também estará sujeito a multa se pagar o 13º salário em apenas uma parcela.
- . O empregador não tem a obrigação de pagar a todos os empregados no mesmo mês, mas precisa respeitar o prazo legal para o pagamento do 13º salário, ou seja, entre fevereiro e novembro.

Histórico

Depois de meses de tramitação, de intenso debate e de propostas de alteração, o projeto de lei que instituiu o 13º salário, de autoria do então deputado federal Aarão Steinbruch, entrou na pauta de votação da Câmara dos Deputados em 11/12/1961.

João Goulart, presidente da República na época e ex-ministro do Trabalho de Getúlio Vargas, sofreu pressões de empregadores e de sindicatos. De um lado, a ameaça de greve caso o projeto não fosse aprovado; de outro, previsões de que o benefício aumentaria a inflação no País. Contudo, naquela noite de segunda-feira, às 21h, o texto do projeto foi aprovado em sua forma original e, em 13/7/1962, sancionado como a [Lei 4.090/1962](#).

Tradição cristã

Além do Brasil, vários países contemplam o empregado com benefício semelhante. É o caso de Portugal, México, Argentina, Uruguai, Espanha e Itália. E não é sem razão que a parcela, também chamada de auxílio natalino, é paga na época do Natal: estima-se tratar-se de uma tradição cristã. Se antigamente o auxílio representava um costume, baseado em caridade natalina, atualmente ele não vem sem que o empregado tenha de suar muito o ano todo para recebê-lo.

Cláusula pétrea

A Constituição da República, em seu [artigo 7º](#), inciso VIII, prevê o 13º salário entre os direitos sociais dos trabalhadores. Já o [artigo 60](#) informa que os direitos e garantias individuais não podem ser extintos ou alterados por emenda constitucional. Seriam, assim, chamadas de cláusulas pétreas, que só podem ser ampliadas, nunca reduzidas. Assim, o 13º salário estaria garantido para sempre.

Todavia, a questão é controversa, e há quem entenda que é possível alterar os direitos garantidos aos trabalhadores na Constituição por não se tratarem de direitos individuais. Enquanto o [artigo 5º](#) está inserido no capítulo dos direitos e deveres individuais e coletivos, o [artigo 7º](#), que trata dos direitos dos trabalhadores, está no capítulo seguinte, dos direitos sociais. Logo, segundo essa corrente, caberia emenda à Constituição para suprimir ou reduzir o direito ao 13º.

Para muitos estudiosos do Direito, a questão precisa ser melhor debatida, pois o STF ainda não definiu, de forma definitiva, se o conteúdo do [artigo 7º](#) da Constituição da República se insere entre as cláusulas pétreas.

Reforma Trabalhista

Assim como aconteceu com a aprovação do projeto em 1962, a [Lei 13.467](#), sancionada em julho de 2017, conhecida como [reforma trabalhista](#), não alterou nenhum ponto relacionado ao 13º salário. Ao contrário: embora o [artigo 611-A](#) da CLT, introduzido pela reforma, considere que as convenções e acordos coletivos de trabalho possam ter prevalência sobre a lei, o [artigo 611-B](#) inclui o 13º entre os direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por meio de negociação.