



13º SALÁRIO PROPORCIONAL: ENTENDA COMO FUNCIONA PARA ADMITIDOS E DEMITIDOS AO LONGO DO ANO

Confira guia com principais perguntas e respostas sobre o pagamento do 13º Salário Proporcional.



O pagamento do 13º salário é uma obrigação legal que beneficia trabalhadores formais e promove um aumento na circulação de recursos financeiros. Em 2023, essa gratificação injetou cerca de R\$291 bilhões na economia brasileira, segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômico (Dieese), representando cerca de 2,7% do PIB e contemplando mais de 87 milhões de pessoas, incluindo trabalhadores, aposentados e pensionistas.

Esse benefício, que movimenta o consumo no final do ano, gera também dúvidas frequentes para aqueles que foram admitidos ou demitidos ao longo do período, já que o cálculo proporcional precisa ser feito com atenção.

"Para empresas que frequentemente lidam com alta rotatividade de funcionários, o

pagamento do 13º proporcional exige planejamento financeiro rigoroso para evitar impactos negativos no fluxo de caixa", resalta a especialista trabalhista e previdenciária da Contmatic, Michelle Camargo.

Ela explica que, no caso dos admitidos ao longo do ano, o 13º proporcional considera os meses trabalhados, assegurando ao colaborador 1/12 do salário por mês completo de trabalho. Para os demitidos, esse direito é mantido, desde que o desligamento não tenha ocorrido por justa causa e o colaborador tenha cumprido ao menos 15 dias no último mês trabalhado.

"É essencial compreender as particularidades de cada um dos casos, para assegurar o recebimento proporcional ao tempo de serviço, seja no encerramento do ano ou no momento da rescisão", reforça Michelle. A seguir, a especialista responde às principais dúvidas sobre o cálculo correto do benefício para profissionais que se enquadram nestes cenários, garantindo clareza e segurança para empregadores e colaboradores.

Confira as principais dúvidas e respostas sobre o 13º salário proporcional

1 - Como funciona o cálculo do 13º proporcional para quem foi admitido ao longo do

ano?

Para funcionários que ingressam na empresa ao decorrer do ano, o cálculo do 13º é feito com base na quantidade de meses trabalhados, sendo que o colaborador tem direito a 1/12 (um doze avos) do salário mensal para cada mês completo. Se o funcionário trabalhar 15 dias ou mais em um determinado mês, ele ganha direito ao 13º proporcional desse mês.

2 - E como é feito o cálculo para colaboradores que foram demitidos antes de completarem o ano trabalhado?

No caso de desligamento sem justa causa, o colaborador tem direito aos avos proporcionais do 13º até o mês do desligamento, contanto que tenha cumprido ao menos 15 dias no mês de dispensa. Assim, se um colaborador foi desligado no dia 14 de outubro, por exemplo, ele teria direito ao valor correspondente a 9/12 (nove doze avos) do 13º, pois o mês de outubro não teria sido completado. Essa regra também vale para colaboradores contratados em regime temporário ou aprendiz, com cálculo proporcional ao tempo trabalhado.

3 - Em caso de demissão por justa causa, o colaborador ainda tem direito ao 13º proporcional?

Não, em situações de demissão por justa causa, o empregado perde o direito ao 13º proporcional, conforme o artigo 82 do Decreto 10.854/2021. Esse ponto é importante para empresas e colaboradores estarem atentos aos direitos que podem ser comprometidos em determinadas situações de desligamento.

4 - Existe alguma diferença no cálculo do 13º proporcional conforme o tipo de contrato?

Sim, embora a regra para o 13º salário seja

a mesma, variando apenas o cálculo conforme o tipo de contrato e a remuneração do colaborador. Contratos de trabalho intermitentes, por exemplo, têm o 13º pago mês a mês, com base na remuneração daquele período. Já para contratos temporários ou de aprendizado, o cálculo segue a mesma lógica, mas considera o tempo efetivo de trabalho. No caso de salários variáveis, como comissionistas ou docentes, a média salarial é essencial para garantir que o valor do 13º reflita a remuneração do empregado.

5 - As datas de pagamento do 13º proporcional diferem do 13º salário regular?

Não. As datas de pagamento seguem a mesma legislação, sendo obrigatórias para todas as empresas. A primeira parcela, que corresponde a metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior ao do pagamento, deve ser paga entre fevereiro e novembro, enquanto a segunda parcela deve ser efetuada até o dia 20 de dezembro. No caso de rescisão contratual sem justa causa, o 13º proporcional deve ser pago no prazo de até 10 dias após o desligamento, conforme o artigo 477 da CLT.

6 - Quais impostos e contribuições incidem sobre o 13º salário proporcional?

Assim como o 13º regular, o proporcional também sofre as incidências de FGTS, INSS e IRRF. Os impostos são aplicados de acordo com o valor total, o que exige que as empresas estejam atentas aos custos adicionais de encargos.

Vale lembrar que para empresas que têm a obrigatoriedade de recolher o PIS, que será devido também no décimo terceiro salário conforme artigo 300 da IN 2121/2022, parágrafo 1º.

7 - Quais são os principais erros que as empresas cometem no pagamento do 13º

proporcional e como evitá-los?

Um dos maiores problemas está na apuração incorreta das médias salariais para colaboradores que recebem remunerações por meio de comissões e adicionais. Muitas empresas acabam não incluindo no cálculo todas as variáveis, como horas extras e adicionais de periculosidade e insalubridade, o que leva a um pagamento incorreto. A recomendação é uma atenção especial à parametrização dos sistemas de folha de pagamento e à conferência dos cálculos. Softwares especializados e o suporte de contadores podem evitar esses erros e garantir que todos os valores sejam corretamente considerados.

8 - Quais penalidades a empresa enfrenta se não cumprir o pagamento correto do 13º proporcional?

De acordo com a Portaria MTP nº 667/2021 (Anexo I), o empregador que não cumprir as normas estabelecidas para o pagamento do 13º salário, conforme a Lei nº 4.090/1962, está sujeito a uma multa administrativa de R\$176,03 por trabalhador afetado. Esse valor é dobrado em caso de reincidência.

Entretanto, a legislação trabalhista não prevê multas ou correções monetárias em benefício do empregado. Por isso, é recomendável consultar a Convenção Coletiva da categoria, pois ela pode estabelecer cláusulas específicas para corrigir os valores pagos com atraso aos trabalhadores.

Para as empresas, especialmente PMEs, garantir o pagamento correto do 13º salário proporcional é necessário um esforço conjunto entre planejamento financeiro e gestão de rotatividade.

"O benefício exige preparação ao longo de todo o ano, com provisões mensais e controle rigoroso de entradas e saídas de funcionários. Com organização e acompa-

nhamento contínuo, é possível garantir que o 13º seja pago de forma adequada, sem comprometer a saúde financeira da empresa e o relacionamento com o colaborador", finaliza Michelle Camargo.

A **CONTRASP** - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Segurança Privada - reforça que até o dia 30 de novembro encerra-se o prazo legal para o pagamento da 1ª parcela do 13º salário, conforme previsto na legislação trabalhista. Este é um direito fundamental dos trabalhadores, essencial para o reconhecimento do esforço dos profissionais ao longo do ano e para fomentar a economia nacional, com impacto significativo na circulação de recursos durante o período de festas.

Alertamos as empresas para que observem rigorosamente os prazos e critérios estabelecidos, especialmente para aqueles que foram admitidos ou desligados ao longo do ano, garantindo o cálculo proporcional e o cumprimento das obrigações trabalhistas. O descumprimento dessas normas pode acarretar sanções administrativas e prejudicar a relação entre empregadores e colaboradores.

A **CONTRASP** segue à disposição para orientar trabalhadores e empresas sobre esse direito que fortalece o mercado de trabalho e valoriza a dignidade do profissional.

Fonte: Contmatic, NR7 e CONTRASP

