

061 - O MITO DA CRIAÇÃO DE UM 13º SALÁRIO PARA OS TRABALHADORES

Armando Henrique Silva Semeão

Especialista, UEM.

Maringá – Paraná – Brasil

<https://orcid.org/0009-0002-4236-0592>

<http://lattes.cnpq.br/4005455445921510>

armandohssemeao@gmail.com

Luiz Geraldo do Carmo Gomes

Doutor, UEM.

Maringá – Paraná – Brasil.

<https://orcid.org/0000-0002-1333-1891>

<http://lattes.cnpq.br/7810923422029283>

lgcgomes2@uem.br

RESUMO: Apesar dos direitos dos trabalhadores remeterem automaticamente a Consolidação das Leis Trabalhistas as quais foram positivadas no Ordenamento Jurídico Brasileiro durante a década de 1940, na Era Vargas, o 13º salário não se encontra nesta codificação e nem foi sancionado no mesmo período histórico, visto que este direito em questão consta em uma legislação esparsa, concebida durante o governo de João Goulart na década de 1960 e regulamentada dois anos depois, durante o período da Ditadura Militar. Contudo, o senso comum leva a pensar que o pagamento do 13º salário, que seria a criação de um 13º mês “fictício” o qual não foi trabalhado mas deve ser remunerado, seria uma benevolência da classe patronal para com a classe trabalhadora, entretanto, ao se analisar como é feito o cálculo de pagamento mensal é possível constatar que existe uma “sobra” de dinheiro a qual não é paga e não compõe o salário do mês do proletariado, desta forma, a cada 30 dias, o empregador vai acumulando uma “dívida”, a qual, juntando os 12 meses laborados, resulta em um pagamento equivalente a um salário mensal comum, desta forma, o pagamento “a mais” que é realizado aos trabalhadores não é boa vontade do empresariado, mas sim, a realização do pagamento de um montante que é consequência da liquidação não efetuada mês a mês.

PALAVRAS-CHAVE: Cálculo. Dívida. Remuneração.

INTRODUÇÃO

Foi construído no imaginário popular, no decorrer dos anos, que estabelecer uma relação trabalhista através do regime de carteira assinada, ou seja, um regime que segue o que estabelece e o que preconiza os dispositivos legais constantes na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), positivada pelo Decreto-Lei nº 5.453/43, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro justamente na data em que se comemora anualmente, no mundo, o dia do trabalhador, o dia 1º de maio, do ano de 1943, durante o Governo Provisório de Getúlio Vargas.

Nesta codificação do trabalho, ficou assegurado ao trabalhador brasileiro uma série de direitos, tais como a delimitação da jornada de trabalho, salário-mínimo, descanso semanal e férias remuneradas, entre tantas outras conquistas.



VII CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS E NOVOS PARADIGMAS

12 a 15 de Maio de 2025



Contudo, é preciso reparar que o 13º salário não se encontra dentro de uma codificação, mas sim, em uma legislação esparsa, precisamente, a Lei nº 4.090/63, sancionada pelo presidente João Goulart, 20 anos depois das normativas celetistas já estarem em vigor, além disso, foi necessário estabelecer uma norma com fins de regulamentação, neste momento, surge a Lei nº 4.749/65, sancionada pelo primeiro presidente da Ditadura Militar brasileira, Humberto de Alencar Castelo Branco.

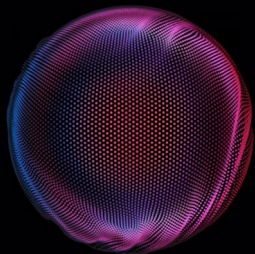
O décimo terceiro salário, é um dos direitos mais comentados pela população visto que há uma “criação” fictícia de um décimo terceiro mês no ano, o qual não existe e, por conseguinte, não será trabalhado também, portanto, desta forma, a compreensão popular deste instituto recai na benevolência do empregador para com o empregado, visto que seria pago integralmente um salário o qual não faz jus, tendo em vista a não atividade.

Entretanto, para combater a falsa percepção de que o 13º salário é fruto de bondade por parte do empresariado para com os seus empregados, faz-se necessário alguns cálculos matemáticos, o salário mensal não é pago integralmente, visto que a remuneração é paga através do cálculo do valor total do salário dividido por doze meses, desta forma, esta divisão matemática apresenta uma sobra mensal, a qual significa o valor de 1/12 do salário inteiro.

Ao final do ano, 1/12, que seria o valor da inadimplência mensal, multiplicado pelo total de meses trabalhados em um ano, ou seja, 12, o resultado final é 1, valor correspondente a uma remuneração total equivalente a um mês que deverá ser paga, não por virtude ou altruísmo do empresariado, mas porque é de direito do trabalhador, o qual, durante um ano inteiro de labor, teve subtraído de si uma quantia a cada mês na sua remuneração e que resulta em um montante com valor equivalente a uma remuneração mensal integral que precisa ser devolvida ao trabalhador e não retida para os donos dos meios de produção.

O tema possui grande relevância visto que durante toda a história da luta do proletariado para que mais direitos fossem conquistados, o empresariado costuma entrar em colapso e dizer que assim o “país vai quebrar”, “não haverá empresa que aguarde novos gastos” ou “haverá fuga de capital para o estrangeiro diante desta nova regulamentação”.

Argumentos utilizados quando se estudava a implementação de um 13º salário ou não e que se repetem na atual disputa dicotômica que ganha enfoque no Congresso Nacional, a famigerada escala



VII CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS E NOVOS PARADIGMAS

12 a 15 de Maio de 2025



6x1, a qual, por meio da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) Nº 8/25, apresentada em fevereiro deste ano pela deputada Erika Hilton (PSOL – SP), a qual tem como pretensão a diminuição da escala de trabalho no Brasil para, no mínimo, 5x2.

Tratam-se de direitos distintos em momentos históricos e cenários políticos diferentes também, contudo, a argumentação contrária ao trabalhador é de praxe.

REFERENCIAL TEÓRICO

Esta pesquisa está fundamentada, configurando-se como o seu referencial teórico, as questões históricas e jurídicas que permeiam o tema “Direito do trabalho no Brasil”, um direito cuja as transformações, quase sempre se dão por conta de estresses sociais entre a classe dos empregados e a classe dos empregadores, inclusive, vale ressaltar que se trata de classes com objetivos e pontos de vista antagônicos.

Partindo-se da premissa de que o Direito do Trabalho precisa ter como uma das suas maiores característica a natureza protetiva, com intuito de atenuar as desigualdades históricas, sociais e estruturais que existem entre os trabalhadores e os patrões, através de artigos científicos voltados para esta temática, é possível constatar que se colocados frente a frente, empregado e empregador. O empregado não é dono do meio de produção, sendo hierarquicamente inferior, ou seja, é a parte hipossuficiente dentro de uma relação de trabalho.

Diante do exposto, é neste momento que entra o papel do Direito, com o objetivo de resguardar o equilíbrio das relações laborais, definindo direitos e deveres para ambas as partes, impedindo que o poder econômico e de chefia do patronato tenha vantagens e se sobreponha perante a condição desfavorável e assimétrica de poder do proletariado.

Desta forma, as conquistas que se positivaram como direito dos trabalhadores do Brasil não podem ser enxergadas como concessões espontâneas ou benevolência da classe empresarial, muito pelo contrário, todo direito que foi adquirido até hoje, sempre foi obtido por meio de muita luta ao longo da História.

Na primeira Revolução Industrial, o período dedicado ao trabalho era cerca de 15 horas diárias, não se falava em Equipamentos de proteção individual (EPI), em intervalos intrajornada ou extrajornada, muito menos em questões etárias, quando crianças com idade bem inferior a 17 anos



VII CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS E NOVOS PARADIGMAS

12 a 15 de Maio de 2025



eram utilizadas na produção das fábricas, onde muitas delas perdiam parte de seus membros ao tentarem arrumar o maquinário.

Questões salariais eram praticamente proibidas de se falarem ou reivindicarem, visto que os poucos trabalhos que restavam precisavam ser mantidos a qualquer custo, então o valor que o empresariado estava disposto a pagar era o salário que milhares de ingleses à época iriam se submeter para garantir o sustento da sua família.

Analisando o panorama histórico brasileiro, as leis trabalhistas ganham protagonismo durante o governo autoritário varguista, o qual, em meio aos acontecimentos da Segunda Guerra Mundial, promulga a CLT, em 1943, a qual serve de documento normativo para reunir e sistematizar, deixando de forma mais clara as diversas leis esparsas que haviam no ordenamento jurídico brasileiro, esta é a importância desta compilação jurídica, que além de definir direitos e deveres, também assegurava um protocolo de ação para possíveis reivindicações e a existência de sindicatos, organizações trabalhistas que possuem como objetivo a garantia da proteção integral do trabalhador.

É neste processo de evolução e conflitos que surge o instituto do 13º salário, o qual, vale ressaltar que, juridicamente, de acordo com a redação legal, trata-se de uma gratificação natalina a qual foi concedida pela lei de número 4.090 no ano de 1962 e regulamentada pela lei de número 4.749 no ano de 1965.

Portanto, o 13º salário integra a remuneração do trabalhador e sobre ela se reflete diversos efeitos legais, o que vai de encontro com o imaginário da sociedade que, sem o devido esclarecimento matemático, acredita em se tratar de um ato concedido por liberalidade do contratante, o que contribui para a alienação da classe trabalhadora, a qual se esquece de que é por meio dela que a roda da economia é alimentada e continua rendendo frutos. De longe sendo uma benesse patronal.

METODOLOGIA

Em relação a metodologia, este trabalho encontrou como base metodológica a abordagem qualitativa, visto ser considerada a melhor para se tratar de assuntos atinentes a fenômenos e conceitos jurídicos e sociais, os quais não conseguem ser compreendidos em sua grandeza e profundidade de forma efetiva se adotados por meio de uma abordagem quantitativa.



VII CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS E NOVOS PARADIGMAS

12 a 15 de Maio de 2025



A pesquisa se valeu de instrumentos bibliográficos e documentais, pautando-se em artigos relevantes para o tema e em normas jurídicas ainda em vigor no ordenamento jurídico do Brasil, sempre levando em conta o contexto histórico para embasar a compreensão dos acontecimentos sociais e surgimento de dispositivos legais.

Tais consultas bibliográficas, normativas e históricas foram todas atinentes à esfera do Direito do Trabalho, garantindo amplo e pleno entendimento da “criação” do 13º salário, expondo a sua natureza única e exclusiva ligada ao Direito, não havendo nenhum elo com uma possível percepção social de generosidade.

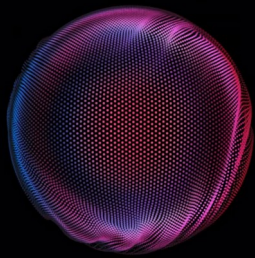
A pesquisa bibliográfica está relacionada ao levantamento e a consequente análise de artigos científicos com produções teóricas relevantes para a contextualização histórica e para a explicação da existência de um débito que o empregador vai contraindo no decorrer do ano com o empregado e que vai culminar no pagamento de um salário “a mais” para que o pagamento de todas as horas trabalhadas sejam efetivamente remuneradas.

As normas jurídicas, em especial a lei nº 4.090 de 1962 e a lei nº 4.749 de 1965 foram contundentes para a plena compreensão da natureza jurídica do instituto que está sendo analisado, o 13º salário, pois além de encontrar o arcabouço jurídico, é possível identificar as regras que imperam sobre o instituto e que precisam ser seguidas sob a égide de possíveis sanções.

Também é utilizado o método dedutivo, partindo-se de conceitos abrangentes do Direito do Trabalho, como por exemplo a proteção ao trabalhador, a natureza do salário e a função social das leis que são atinentes ao mundo do trabalho, para proceder com a análise específica do 13º salário, que na lei é redigido como um instituto de gratificação natalina.

Além disso, esta pesquisa se vale de um viés histórico-crítico, o qual busca entender os desdobramentos do dispositivo legal referente ao 13º salário e a maneira como certos argumentos avessos ao aumento dos direitos do trabalhador se repetem ao longo da História.

Essa abordagem permite estabelecer paralelos entre os debates históricos sobre a instituição do 13º salário e as discussões atuais que tomam conta da Câmara dos Deputados Federais e do Senado Federal em relação à escala 6x1.



VII CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS E NOVOS PARADIGMAS

12 a 15 de Maio de 2025



Portanto, a metodologia que foi utilizada possibilita, além do entendimento jurídico, fornece as implicações sociais, políticas e ideológicas que permeiam a legislação trabalhista em todos os momentos do Brasil em que se pauta a ampliação dos direitos laborais.

RESULTADOS ALCANÇADOS OU ESPERADOS

A partir do panorama histórico elucidado e que expõe um padrão de comportamento dos empregadores e de parte da classe política do Brasil, qual seja, o ataque voraz e contundente sobre qualquer possibilidade de alteração no atual corpo de leis que possam oferecer uma melhora nas condições de trabalho ao trabalhador. Qualquer intenção de propor alguma mudança é vista com temor e rapidamente rechaçada com argumentos alarmantes de quebra econômica a médio ou longo prazo.

Diante dos panoramas históricos e jurídicos, introduzidos pelos instrumentos metodológicos já descritos, é possível chegar à conclusão de que o 13º salário, sob nenhuma hipótese, pode ser compreendido como uma benesse patronal, uma liberalidade dos donos da empresa ou um gesto de gratidão do empregador. Tal pagamento é dever obrigatório e não uma vontade deliberada.

O 13º trata-se de um direito do trabalhador que está positivado e foi construído a partir de intensos conflitos sociais, assim como qualquer outro direito laboral, entre a luta da classe trabalhadora com a classe patronal.

A partir da análise desta pesquisa, fica evidente que o instituto intitulado como gratificação natalina é integrante da própria remuneração do trabalhador que foi se acumulando com o decorrer dos meses, sendo um fruto direto de horas efetivamente trabalhadas e colocadas à disposição do empregador ao longo do ano e não um pagamento extraordinário, oriundo da bondade patronal e desvinculado da força de trabalho.

A institucionalização do 13º salário nada mais é do que o devido pagamento de horas sobressalentes que ficaram de fora do pagamento mês a mês, essa redistribuição monetária e temporal se consolida neste instituto, o 13º, não existindo a criação de um 13º salário real.

Possuir esse entendimento ajuda na desconstrução do imaginário popular sobre um suposto 13º mês fictício que não seria trabalhado, mas seria remunerado pelo empregador, dado a sua gratidão para com os funcionários; esta visão distorcida e comumente mantida longe do esclarecimento para



VII CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS E NOVOS PARADIGMAS

12 a 15 de Maio de 2025



contribuir para a alienação dos trabalhadores, o que, por conseguinte, enfraquece a coesão e a consciência da classe que, historicamente, conquista direitos apenas sob muita luta e persistência.

Entender o 13º salário como um direito adquirido e assegurado pela legislação reforça a importância do Direito do Trabalho como um instrumento de equilíbrio social e até mesmo, de certa forma, de uma justiça distributiva, a qual procura evitar distorções retóricas, inadimplência e alienação. Diante de um cenário atual em que as garantias dos empregados está sendo alvo constante de ataques para a flexibilização ou até mesmo revogação, a defesa para a sua manutenção torna-se um fator nevrálgico para impedir a ampliação das desigualdades sociais já existentes na sociedade brasileira.

REFERÊNCIAS

CERQUEIRA JÚNIOR, Wilson do Monte. O Direito do Trabalho é essencial para o progresso da humanidade. 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 5 out. 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

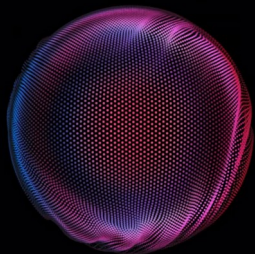
BRASIL. Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. **Institui a gratificação natalina para os trabalhadores.** *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 13 jul. 1962.

BRASIL. Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965. **Dispõe sobre o pagamento da gratificação natalina prevista na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962.** *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 12 ago. 1965.

BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição nº 8, de 2025. **Altera a jornada de trabalho prevista na Constituição Federal.** Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2025.

DA COSTA, Ataídes Lemos; DA SILVA REIS, Suzete. O mundo do trabalho no século XXI e as dificuldades decorrentes do cenário político atual brasileiro aos direitos dos trabalhadores. **Revista Argumenta**, n. 41, p. 181-199, 2023.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo social**, v. 30, p. 77-104, 2018.



VII CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS E NOVOS PARADIGMAS

12 a 15 de Maio de 2025



SÜSSEKIND, Arnaldo. Os direitos humanos do trabalhador. **Revista TST, Brasília**, v. 73, n. 3, p. 15-27, 2007.

VIANA, Márcio Túlio. A Protecao Social do Trabalhador no Mundo Glabalizado-O Direito do Trabalho no Limiar do Seculo XXI. **Rev. Faculdade Direito Universidade Federal Minas Gerais**, v. 37, p. 153, 2000.