RAPHAEL ARAUJO
ADVOCACIA CIVIL, TRABALHISTA E CRIMINAL

GUIA GRATUITO

13º salário 2026: as duas datas e o que fazer se não pagarem

Ao terminar este guia, você vai saber quanto deve receber, em que datas, por que a segunda parcela vem menor e o que fazer se o dinheiro não cair.

Dr. Raphael Araujo · Advogado · OAB/SP 537.366
WhatsApp **(11) 98178-4696** · raphaelaraujo.adv.br
Rua Francisco Marengo, 2029B, sala 4 · Tatuapé · São Paulo/SP

O 13º salário não é bônus nem favor da empresa. É um direito garantido na Constituição e em lei desde 1962. Em 2026, ele é pago em duas datas: metade até 30 de novembro e o restante até 20 de dezembro. Este guia explica, em linguagem simples, quem recebe, como conferir a conta do seu holerite e quais são os caminhos quando a empresa atrasa ou paga menos do que deve.

1. As duas datas de 2026 (e o detalhe do domingo)

A lei divide o 13º em duas partes. A primeira é um adiantamento de metade. A segunda é o restante, já com os descontos.

A primeira parte deve ser paga entre fevereiro e novembro. A lei usa o verbo "pagará": é obrigação do empregador, não escolha. Quem ainda não recebeu tem como prazo final 30 de novembro de 2026, uma segunda-feira (Lei 4.749/1965, art. 2º; Decreto 10.854/2021, art. 78).

A segunda parte vai até 20 de dezembro de cada ano (Lei 4.749/1965, art. 1º; Decreto 10.854/2021, art. 76). Em 2026, o dia 20 de dezembro cai num domingo. Banco não credita salário em domingo. Por isso, o seguro é acompanhar a conta até sexta-feira, 18 de dezembro, e cobrar a empresa se nada entrar.

A empresa escolhe em que mês paga o adiantamento e não é obrigada a pagar todos os empregados no mesmo mês (Decreto 10.854/2021, art. 78, § 2º). Isso é permitido. O que não pode é estourar o prazo.

Quem pediu em janeiro de 2026 tem direito de receber o adiantamento junto com as férias (Decreto 10.854/2021, art. 79).

Atenção, aposentado e pensionista: em 2026 o abono anual do INSS (o "13º do INSS") foi antecipado por decreto e pago junto com os benefícios de abril e maio, em duas parcelas (Decreto 12.884/2026). Ou seja, ele não cai em novembro nem em dezembro. As duas datas deste guia valem para quem tem carteira assinada.

- 1ª parcela (metade do salário): até 30/11/2026 — segunda-feira
- 2ª parcela (o restante, com descontos): até 20/12/2026 — domingo; na prática, até sexta-feira, 18/12
- Recebeu tudo de uma vez até 30 de novembro? Está correto
- Vai receber tudo só em dezembro? A lei não prevê isso — o adiantamento tinha prazo até novembro

- INSS (aposentadoria, pensão, auxílios): abono anual de 2026 já foi pago em abril e maio

2. Quem tem direito

Tem direito todo empregado, com base na remuneração integral (Constituição, art. 7º, VIII). Vale para comércio, indústria, serviços, obra, aprendiz, quem está no período de experiência e quem tem contrato por prazo determinado.

Empregada e empregado doméstico também têm. A lei do trabalho doméstico manda aplicar as leis do 13º (LC 150/2015, art. 19), e o valor entra no recolhimento mensal unificado do Simples Doméstico (LC 150/2015, art. 34, § 1º).

Quem trabalhou só parte do ano recebe proporcional: 1/12 por mês de serviço. E um detalhe que vale dinheiro — mês com 15 dias ou mais de trabalho conta como mês inteiro (Lei 4.090/1962, art. 1º, §§ 1º e 2º).

Faltas legais e faltas justificadas não podem ser descontadas do cálculo (Lei 4.090/1962, art. 2º; Decreto 10.854/2021, art. 81). Licença-maternidade não tira seu 13º. Já faltas sem justificativa podem tirar o mês da conta, se naquele mês sobrarem menos de 15 dias de trabalho.

Quem trabalha sem registro, ou foi contratado como PJ mas na prática era empregado (horário, chefe, ordens, trabalho pessoal), pode ter direito ao 13º. Nesses casos o vínculo precisa ser reconhecido, e isso depende de prova. Veja o que costuma servir como prova em https://raphaelaraujo.adv.br/pj-que-na-pratica-era-empregado-entenda-seus-direitos e em https://raphaelaraujo.adv.br/trabalho-sem-carteira-assinada-gera-direitos-saiba-a-verdade.

Aposentados, pensionistas e quem recebeu auxílio por incapacidade, auxílio-acidente ou auxílio-reclusão durante o ano recebem o abono anual, calculado sobre o benefício de dezembro (Lei 8.213/1991, art. 40). Quem recebe BPC/LOAS não entra nessa lista, porque o BPC é benefício assistencial e não previdenciário.

- Tem direito: empregado com carteira, doméstico, rural, aprendiz, experiência, contrato por prazo determinado
- Tem direito: quem trabalhou 15 dias ou mais em um mês — aquele mês conta inteiro
- Pode ter direito: quem trabalha sem registro ou como "PJ" sendo empregado de fato (precisa de prova)
- Não recebe: autônomo e prestador de serviço de verdade, sem subordinação
- INSS: aposentadoria, pensão por morte e auxílios têm abono anual; BPC/LOAS não tem

3. Como calcular o seu 13º

Passo 1 — Pegue a sua remuneração de dezembro (ou do mês da saída, se você deixou a empresa). Não é só o salário-base: entram também as médias de horas extras, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, comissões e gratificações habituais. A Constituição fala em remuneração integral.

Passo 2 — Divida esse valor por 12.

Passo 3 — Multiplique pelo número de meses trabalhados em 2026, lembrando que 15 dias ou mais contam como mês inteiro.

Exemplo A: salário de R$ 2.400 e ano inteiro trabalhado. O 13º é R$ 2.400. A 1ª parcela fica em torno de R$ 1.200.

Exemplo B: admitido em 10 de maio de 2026. Maio teve 22 dias de trabalho, então conta inteiro. São 8 meses (maio a dezembro): R$ 2.400 ÷ 12 × 8 = R$ 1.600.

Quem recebe comissão ou salário variável tem regra própria: soma-se a parte variável dos meses trabalhados até novembro e divide por 11, acrescentando a parte fixa. Até 10 de janeiro a empresa precisa refazer a conta com o total do ano e pagar ou compensar a diferença (Decreto 10.854/2021, art. 77). Se você é comissionista, guarde os relatórios de venda.

Uma observação que evita confusão: a 1ª parcela é metade do salário do mês anterior ao pagamento (Decreto 10.854/2021, art. 78). Se depois disso você teve aumento, promoção ou muitas horas extras, a diferença aparece na 2ª parcela. Isso é normal.

- Fórmula: (remuneração de dezembro ÷ 12) × meses trabalhados
- Entram na base: salário + médias de horas extras, adicional noturno, insalubridade, periculosidade e comissões
- Procure no holerite as expressões "13º salário", "gratificação natalina" ou "adiantamento de 13º"
- Salário variável: 1/11 da soma das parcelas variáveis até novembro, com revisão até 10 de janeiro

4. Descontos: por que a 2ª parcela vem menor

Na 1ª parcela não há desconto de INSS nem de Imposto de Renda. É por isso que ela parece "cheia". Os descontos incidem sobre o total do 13º e aparecem na 2ª parcela — por isso ela vem menor. Não é erro da empresa.

INSS: o 13º integra o salário de contribuição (Lei 8.212/1991, art. 28, § 7º) e é calculado em separado do salário do mês. As alíquotas são progressivas, de 7,5% a 14%, e cada

alíquota incide apenas sobre a faixa correspondente — não sobre o valor todo (EC 103/2019, art. 28).

Imposto de Renda: o 13º é tributado na fonte, em separado dos demais rendimentos do mês (Lei 7.713/1988, art. 26). Novidade importante para 2026: a Lei 15.270/2025 criou uma redução que zera o imposto de quem tem rendimento mensal de até R$ 5.000 e diminui o imposto até R$ 7.350. Essa redução também se aplica ao imposto cobrado exclusivamente na fonte sobre o 13º (art. 3º-A, § 3º), com efeitos desde 1º de janeiro de 2026. Muita gente verá o IR do 13º zerado neste ano.

Adiantamento: o que você recebeu na 1ª parcela é descontado da 2ª (Decreto 10.854/2021, art. 78, § 3º). Some as duas parcelas antes de concluir que faltou dinheiro.

FGTS: o empregador deposita 8% sobre o 13º. A lei inclui expressamente a Gratificação de Natal na base do FGTS (Lei 8.036/1990, art. 15). Esse valor não sai do seu bolso e não deve aparecer como desconto — ele vai para a sua conta do FGTS. Confira no extrato pelo aplicativo do FGTS.

Pensão alimentícia: se você paga pensão descontada em folha, leia o que diz a decisão judicial. Em muitos casos a pensão também incide sobre o 13º.

Outros descontos — plano de saúde, farmácia, empréstimo consignado, convênio — só podem aparecer se houver previsão em lei, em acordo ou convenção coletiva, ou autorização sua.

- 1ª parcela: sem desconto de INSS e de Imposto de Renda
- 2ª parcela: INSS (7,5% a 14%, por faixa) + IR, calculados sobre o total do 13º
- Na 2ª parcela também é descontado o adiantamento que você já recebeu
- FGTS de 8% sobre o 13º: é depósito do empregador, não é desconto seu
- Desconto que você não reconhece no holerite: peça explicação por escrito ao RH

5. Saiu da empresa? 13º proporcional, demissão e justa causa

Quando o contrato termina, você recebe o 13º proporcional aos meses trabalhados, calculado sobre a remuneração do mês da saída. A única exceção é a dispensa por justa causa (Decreto 10.854/2021, art. 82; Lei 4.090/1962, art. 3º).

Isso vale também para quem pede demissão: quem sai por vontade própria não perde o proporcional dos meses que trabalhou no ano.

Contrato por prazo determinado (inclusive safra) e saída por aposentadoria dão direito ao proporcional, mesmo que o contrato termine antes de dezembro (Lei 4.090/1962, art. 1º, § 3º).

Se a empresa já tinha pago o adiantamento, ela pode compensar esse valor no acerto final (Decreto 10.854/2021, art. 82, parágrafo único). Não é desconto indevido.

Justa causa não é palavra final. Se a justa causa for afastada na Justiça, as verbas voltam a ser devidas, inclusive o 13º proporcional. Entenda em https://raphaelaraujo.adv.br/advogado-explica-justa-causa-pode-ser-anulada.

Em caso de morte do trabalhador, as verbas não pagas — inclusive o 13º — são devidas aos dependentes e herdeiros, e às vezes é preciso alvará judicial para liberar o dinheiro. Veja https://raphaelaraujo.adv.br/verbas-rescisorias-trabalhador-falecido-alvara-judicial.

Confira sempre o termo de rescisão (TRCT). O 13º proporcional precisa estar discriminado, com o número de meses correto. Se você saiu em outubro, por exemplo, confira se constam os 10 meses.

- Dispensa sem justa causa: 13º proporcional devido
- Pedido de demissão: 13º proporcional devido
- Acordo entre as partes: o 13º proporcional continua devido pelos meses trabalhados
- Justa causa: não há direito ao 13º proporcional — mas a justa causa pode ser discutida
- Confira no TRCT se os meses lançados batem com o seu tempo de casa

6. Não pagaram ou pagaram menos: o passo a passo

Passo 1 — Confira antes de reclamar. Some a 1ª e a 2ª parcela, compare com a sua conta e veja os descontos no holerite. Muita diferença se explica pelo INSS, pelo IR e pelo adiantamento já recebido.

Passo 2 — Cobre por escrito. Mande e-mail ou mensagem ao RH pedindo a data do pagamento. Guarde a resposta: isso vira prova de que você cobrou e de que a empresa sabia.

Passo 3 — Junte documentos agora, enquanto você tem acesso. Holerites, cartão de ponto, contrato, CTPS digital, extrato bancário, extrato do FGTS e conversas com chefia.

Passo 4 — Procure o sindicato da sua categoria. Muitas convenções coletivas trazem regras e prazos próprios sobre o 13º, e o sindicato pode cobrar a empresa.

Passo 5 — Denuncie à fiscalização do trabalho. O canal oficial é denuncia.sit.trabalho.gov.br, acessível pela página de serviço do gov.br. É gratuito,

feito pela internet, exige login gov.br e CPF. A denúncia é sigilosa, mas não pode ser anônima.

Passo 6 — Se não resolver, cabe reclamação na Justiça do Trabalho. Fique atento ao prazo: você pode cobrar os últimos 5 anos e tem até 2 anos depois do fim do contrato para entrar com a ação (Constituição, art. 7º, XXIX). Depois disso, o direito se perde. Mais sobre prazos em https://raphaelaraujo.adv.br/reclamacao-trabalhista-no-prazo-por-que-isso-e-essencial.

Um ponto que gera confusão: a denúncia à fiscalização pode gerar multa administrativa para a empresa, mas essa multa vai para os cofres públicos, não para o seu bolso. Para receber o que é seu, o caminho é a cobrança — acordo ou ação judicial. Os dois caminhos podem andar juntos.

Por fim: não assine recibo em branco, nem documento com valor diferente do que você recebeu. Pagamento "por fora", sem recibo, dificulta a prova depois.

- Confira a soma das duas parcelas e os descontos antes de concluir que faltou
- Cobre por escrito e guarde a resposta
- Baixe hoje o extrato do FGTS e a CTPS digital
- Canal oficial de denúncia: denuncia.sit.trabalho.gov.br (login gov.br, sigiloso, não anônimo)
- Prazo da Justiça do Trabalho: 5 anos para trás, até 2 anos após a saída

Checklist: o que separar e conferir

☐ Holerites de 2026, em especial os de novembro e dezembro (ou o do mês da saída)

☐ Comprovante bancário do crédito da 1ª e da 2ª parcela, com as datas

☐ Cartão de ponto, escala ou registro de jornada, se você faz horas extras

☐ Relatórios de comissão e metas, para quem tem salário variável

☐ Extrato do FGTS (aplicativo FGTS) e CTPS digital atualizada

☐ Termo de rescisão (TRCT) e aviso, para quem saiu da empresa em 2026

☐ Convenção ou acordo coletivo da sua categoria — peça ao sindicato

☐ Datas na agenda: 30/11/2026 (1ª parcela) e 18 a 20/12/2026 (2ª parcela)

Erros que fazem perder o direito

- Deixar o prazo passar: depois de 2 anos do fim do contrato, não é mais possível cobrar na Justiça do Trabalho, e só se discutem os últimos 5 anos.
- Não guardar holerite, ponto e mensagens. Sem documento, o direito existe mas fica difícil de provar.
- Aceitar que o 13º "já está dentro do salário" ou receber por fora, sem recibo. O 13º é verba separada e tem de aparecer no holerite.
- Assinar recibo em branco, ou termo de rescisão sem conferir os meses e os valores lançados.
- Achar que quem pede demissão ou é afastado por doença perde o 13º e, por isso, nem conferir o proporcional.

Ficou com dúvida no seu caso?

Vale conversar com um advogado quando: a empresa passou do prazo e não dá data; o valor pago não fecha com a sua conta mesmo depois de somar as duas parcelas; o 13º não considera horas extras, comissões ou adicionais habituais; você foi dispensado por justa causa e discorda do motivo; você trabalha sem registro ou como \"PJ\" fazendo o trabalho de empregado; ou o prazo de 2 anos desde a saída está perto de acabar. A orientação jurídica serve para você entender a sua situação, avaliar as provas e decidir com calma o que fazer — nenhum profissional sério pode garantir resultado. Se quiser conversar, o escritório atende pelo WhatsApp. Dr. Raphael Araujo — OAB/SP 537.366.

Falar no WhatsApp do escritório

Fontes oficiais:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4749.htm
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/decreto/d10854.htm
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7713.htm
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/l15270.htm
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2026/decreto/D12884.htm
https://www.gov.br/pt-br/servicos/realizar-denuncia-trabalhista
https://denuncia.sit.trabalho.gov.br/

Material informativo, atualizado em 04/11/2026. Não substitui a análise individual de cada caso por advogado.