

REGIME EXCEPCIONAL E TEMPORÁRIO DE PAGAMENTO FRACIONADO DOS SUBSÍDIOS DE NATAL E DE FÉRIAS PARA O ANO DE 2013

Lei n.º 11/2013, de 28.01

Pagamento do Subsídio de Natal

Pagamento do Subsídio de Férias

Foi publicada ontem, dia 28 de Janeiro, a Lei n.º 11/2013, que estabelece um **regime excepcional e temporário de pagamento fracionado dos subsídios de Natal e de férias para vigorar durante o ano de 2013** (doravante “Lei”).

Prevê o diploma que,

- o **subsídio de Natal** deverá ser pago:
 - a) 50% até 15 de Dezembro de 2013;
 - b) os restantes 50% em duodécimos ao longo do ano de 2013.
- o **subsídio de férias** deverá ser pago:
 - a) 50% antes do início do período de férias, ou, no caso de gozo interpolado, proporcionalmente a cada período de gozo;
 - b) os restantes 50% em duodécimos ao longo do ano de 2013.

Com referência ao subsídio de férias a redacção da Lei é infeliz e tem gerado intensa controvérsia, na medida em que refere – artigo 4.º, n.º 3 - que o respectivo regime não se aplica a «*subsídios relativos a férias vencidas antes da **entrada em vigor** da presente lei que se encontrem por liquidar*». Onde se lê «*entrada em vigor*» deveria ler-se «*produção de efeitos*»: a Lei prescreve que a Lei «*produz efeitos*» a 1 de Janeiro de 2013, mas a «*entrada em vigor*» do diploma ocorre apenas hoje, terça-feira, dia 29 de Janeiro.

Aguarda-se uma posição do Governo sobre esta matéria. A interpretação literal do diploma conduz, em nossa opinião, à não aplicação do regime nele previsto a subsídios de férias referentes a férias vencidas em 1 de Janeiro de 2013. Sem prejuízo, é conhecida a intenção do legislador nesta matéria, i.e. de reportar os efeitos do diploma a 1 de Janeiro de 2013 e englobar os subsídios relativos às férias vencidas nessa data. Assim, e sem prejuízo do exposto, entendemos que as Empresas podem, querendo, aplicar o regime como se o “*lapso*” não existisse (com a

Âmbito de Aplicação:
distinção entre contratos de
trabalho por tempo
indeterminado e contratos de
trabalho a termo ou
temporários

Contratos de trabalho por
tempo indeterminado

Contrato de trabalho a termo
ou temporário – acordo
escrito

Contra-ordenação muito
grave

Suspensão do regime actual

Garantia da remuneração

Exemplo: revisão salarial
ocorrida em Maio de 2013

vantagem de criar, junto dos trabalhadores, uma estabilidade imediata relativamente a este tema).

A Lei faz uma distinção entre (i) contratos de trabalho por tempo indeterminado e (ii) contratos de trabalho a termo (certo ou incerto) e temporários. Na situação referida em (i), o regime temporário de pagamento fraccionado dos subsídios é de aplicação imediata, salvo se os trabalhadores recusarem a sua aplicação (nos termos e prazo abaixo descritos). Ao invés, na situação referida em (ii) a adopção do regime de pagamento fraccionado dos subsídios de Natal e de férias idêntico ou análogo ao estabelecido na Lei depende de «*acordo escrito entre as partes*».

Apesar de a Lei entrar em vigor hoje, dia 29 de Janeiro, os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado podem **afastar a aplicação do respectivo regime** por «*manifestação expressa*» a exercer **até à próxima segunda-feira, dia 4 de Fevereiro**. Manifestação «*expressa*» não equivale a manifestação «*escrita*». Não obstante, aconselha-se que as Empresas exijam uma evidência escrita dessa recusa (por exemplo, via e-mail), de molde a facilitar a eventual prova que tenha que ser feita dessa recusa.

O incumprimento deste regime constitui **contra-ordenação muito grave**.

A aplicação do regime previsto na Lei determina a suspensão da vigência das normas constantes da parte final do n.º 1, do artigo 263.º e do n.º 3 do artigo 264.º do Código do Trabalho (que prevêm as regras de pagamento dos subsídios de Natal e de férias, respectivamente).

Da aplicação do presente regime, não pode resultar para o trabalhador a diminuição da respectiva remuneração mensal ou anual, nem dos respectivos subsídios.

Esta regra parece-nos ter uma importante aplicação nas situações em que ocorra uma revisão salarial no ano de 2013.

Cessação do Contrato de Trabalho

Retenção autónoma

Entrada em vigor, produção de efeitos e cessação de vigência

Exemplo:

- Empresa X processa habitualmente o subsídio de férias no mês de Julho;
- No mês de Maio de 2013 decidiu aumentar o vencimento dos seus trabalhadores;
- Não sendo aplicável o regime previsto na Lei, o subsídio de férias processado em Julho de 2013 reflectiria a remuneração revista;
- Assim sendo, como da aplicação do presente regime não pode resultar para o trabalhador uma diminuição do valor respectivo subsídio, o valor a ter em conta para apuramento dos duodécimos do subsídio de férias deverá ser, em nosso entender, aquele que o trabalhador receberia se a Lei não se aplicasse, ou seja, o valor apurado em Julho de 2013. No exemplo em análise a Empresa X deverá processar, em Julho de 2013, o diferencial correspondente aos duodécimos pagos antecipadamente nos meses de Janeiro a Junho.

No caso de **cessação do contrato de trabalho** durante o ano de 2013, o empregador pode recorrer a **compensação de créditos** com o trabalhador, quando os montantes efectivamente pagos ao abrigo deste regime excedam os que seriam devidos.

Os pagamentos dos subsídios de Natal e de férias em duodécimos são objecto de **retenção autónoma**, não podendo ser adicionados às remunerações dos meses em que são pagos, para efeitos de cálculo do imposto a reter.

O diploma entra em vigor hoje, terça-feira, dia **29 de Janeiro** – reportando os seus efeitos a 1 Janeiro de 2013 – e vigora até **31 de Dezembro de 2013**.

O seu nome e endereço electrónico estão incorporados numa *mailing list* da titularidade da Vasconcelos, Arruda & Associados, para receber informação relativa às novidades jurídicas e jurisprudenciais no âmbito do Direito do Trabalho e Segurança Social, bem como informação relativa aos nossos seminários. Se não desejar receber a nossa correspondência responda a este e-mail indicando em epígrafe REMOVE.

Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos e não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da Vasconcelos, Arruda & Associados.

Para informação adicional, por favor contacte:

Inês Arruda - sócia responsável pelo Departamento de Direito Laboral e Segurança Social
ines.arruda@vaassociados.com ou geral@vaassociados.com

Vasconcelos, Arruda & Associados – Sociedade de Advogados RL
NIF 510 122 507 - Rua Joshua Benoliel, n.º 6, 7-A - 1250 - 133 Lisboa
T: +351 218 299 340
E-mail: geral@vaassociados.com

