

CIRCULAR: Nº16/2013

ASSUNTO:Subsidio de Férias--Subsidio de Natal--Pagamento durante 2013

Não esqueça: ambos os SUBSIDIOS são prestações salariais suplementares; melhor , como diz o Prof. Monteiro Fernandes,

“... atribuições patrimoniais correctivas dos salários, pagas em épocas ou datas em que, por via de regra, o trabalhador suportará um acréscimo de despesas em relação às correntes”.

infelizmente, na maioria esmagadora dos casos, tudo se reduz a meter no bolso dos trabalhadores dinheiro, em certas épocas do ano, --- Agosto – Dezembro ---, para estes animarem certos ramos do comércio, em épocas certas, --- férias – Natal.

Daí, nem são correctivos salariais muito antigos: o subsidio Natal, uma invenção da contratação colectiva, só foi generalizada a todo o trabalhador com o Decreto-Lei nº88, que é de Julho de ... 1996 !

Estes 2 “salários”, extras, vão ser usados neste ano de 2013, para fins políticos: compor as contas mensais dos trabalhadores, --- desfalcados impostos ---, com o pretexto de facilitar a tesouraria das empresas, em Agosto e Dezembro. Acontece que, os encargos que daí resultam para o processamento informático (novos programas; mais trabalho administrativo) dos subsídios representa afinal mais despesas. Mas,

Vejamos **as novidades** com esta Lei nº11/2013, de 28 de Janeiro de 2013: o pagamento fracionado dos subsídios de férias e de Natal:

A- Aplica-se a todos os contratos de trabalho. Mas, atenção:

→ para os contratos a termo; e, para os contratos de trabalho temporário, o regime de fracionamento do pagamento dos subsídios depende de acordo escrito entre as partes. Daí:

a) – para os contratos a termo já celebrados (em vigor), terá de continuar a pagar por inteiro os subsídios, na época respectiva. Salvo se, por adenda ao contrato (por escrito), acordar com o trabalhador o pagamento fracionado. Note bem: aqui o acordo escrito é que manda. Não havendo escrito (adenda), o pagamento é feito nos termos antigos.

- b) – nos contratos a termo, celebrados a partir de agora, e só para vigorar em 2013, deve fazer consignar no mesmo a modalidade de pagamento dos 2 subsídios, em 2013: fracionado ou por inteiro. À sua escolha.

B- Como se paga, em 2013, o **subsídio de Natal** ? --- A regra geral é:

- pagar 50% até 15 de Dezembro 2013; e,
- pagar os restantes 50% em duodécimos ao longo de 2013. Mas,

ATENÇÃO: esta é a regra, mas tem excepção:

a) – esta regra é afastada se forem cumpridas estas condições (nº1, artº9) :

- 1- o trabalhador manifestar expressamente que não quer este novo regime, --- pagamento fracionado.
- 2- para aquele "expressamente" aconselhamos que a declaração seja feito por escrito, para evitar dúvidas;
- 3- no prazo de 5 (cinco) dias, a contar da data de 29 de Janeiro , ou seja, termina a 2 de Fevereiro , pois esta Lei 11/2013, entrou em vigor a 29 de Janeiro, --- artº12

b) – afastada., pelo trabalhador, a aplicação do fracionamento do pagamento do subsídio de Natal, a empregadora pagará:

- 1- Ou de acordo com o contrato colectivo do sector;
- 2- Ou de acordo com o que consta do contrato individual, celebrado com o trabalhador;
- 3- Ou, de acordo com o Código do Trabalho que, como se sabe, regula esse pagamento no artº263.

ATENÇÃO – logo, se o trabalhador não disser nada no tal prazo de 5 dias, aplicará o empregador a regra geral, sem falta. É que, não esqueça,

MUITA ATENÇÃO – se não cumprir a obrigação de pagar o sub. Natal fraccionado, --- por não haver declaração expressa do trabalhador em sentido contrário (e, daí, ter aconselhado declaração escrito ...) comete contra-ordenação **muito grave** , a pior de todas, cujas coimas podem atingir milhares de Euros. Portanto não facilite. Veja exemplo, a final.

C- Como se paga, em 2013, o **subsídio de férias** ? – A regra geral é:

- pagar 50% antes do inicio do período de férias;
- pagar os restantes 50% em duodécimos ao longo do ano de 2013.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Mas,

Esta regra geral tem duas excepções, a saber:

- a) – no caso de gozo interpolado de férias a parte do subsídio a pagar antes do início do período de férias deve ser pago proporcionalmente a cada período de gozo de férias.
- b) – o que foi apresentado até agora, neste item C, não se aplica a subsídios relativos a férias vencidas antes de entrada em vigor da presente Lei, e que se encontrem por liquidar.

ATENÇÃO – também aqui, se o trabalhador não disser nada, no tal prazo de 5 dias, aplicará o empregador a regra geral, sem falta. É que, não esqueça, também aqui,

MUITA ATENÇÃO – se não cumprir a obrigação de pagar o subsídio férias fraccionado, --- por não haver declaração expressa do trabalhador em sentido contrário (e, daí, ter aconselhado declaração escrita...) comete contra-ordenação muito grave, a pior de todas, cujas coimas podem atingir milhares de euros-. Portanto, está avisado.

D- Pode acontecer que, cessando o contrato de trabalho antes de findar 2013, não estejam as contas saldadas. Então, como diz a Lei, artº5º

“(...) o empregador pode recorrer a compensação de créditos quando os montantes efectivamente pagos ao trabalhador ao abrigo da presente Lei excedam os que lhe seria devidos”.

O que se compreende e não necessita de explicações.

E- Note que, e referenciando como contra-ordenação muito grave, --- a tal que dói a valer, com as coimas ---, a aplicação do fracionamento, ou não, do pagamento destes subsídios,

“(...) não pode resultar para o trabalhador a diminuição da respectiva remuneração mensal ou anual, nem dos respectivos subsídios”, --- artº7º

podendo ainda ser aplicada uma sanção acessória, --- veja artº 562, C.T..

F- No aspecto fiscal, a nova Lei apenas tem um artigo, o nº8, nos termos seguintes:

“Os pagamentos dos subsídios Natal e de Férias, em duodécimos, nos termos da presente Lei são objecto de **retenção autónoma**, não podendo para cálculo do imposto a reter ser adicionados às remunerações dos meses em que são pagas ou postos á disposição do trabalhador, de acordo com o previsto na lei”

G- Segundo consta do artº11, e não obstante a Lei em causa ter sido publicada no D.R. nº19, 1ª série, de 28 de Janeiro 2013, Fls 540/541, determina-se que:

“A presente lei reporta os seus efeitos a 1 Janeiro de 2013”.

H- Mais se refere, na Lei e no seu último artigo, artº12, que a mesma:

“(...)vigorará até 31 dezembro de 2013”

Um exemplo:

Vamos por esta hipótese: a empresa A. tem 21 trabalhadores. Destes, no tal prazo de 5 dias, 19 nada disseram, por escrito ou verbalmente (já referimos a conveniência em as declarações serem por escrito), sobre a sua opção: pagamento fraccionado ou, por inteiro, na data respectiva, dos subsídios. Daí,

Em ambos os dois subsídios aplica-se a regras geral, --- respectivamente, artº3 , para o subsídio de Natal; artº4, para o subsidio de férias ---, ou seja, o pagamento fraccionado. Contudo,

Dois trabalhadores, daqueles 21, vieram optar pelo pagamento por inteiro, e na época respectiva, de ambos os subsídios, --- veja o artº 9, da Lei.

A empresa A. fica “aborrecida” com esta opção de apenas 2 trabalhadores, em 21. Digamos, em termos comuns, vieram os dois “estragar-lhe a escrita” ! E, vai

Daí, resolve pura e simplesmente ignorar a opção feita por estes 2 trabalhadores. Mete todos os 21 trabalhadores no mesmo saco, paga a todos os 21 pelo mesmo processo: pagamento fraccionado.

A empresa A. tem um volume de negócios superior a 500.000 Euros, mas inferior a 2.500.000 Euros. O trabalhador, --- um daqueles 2 ---, ao receber o primeiro duodécimo dos subsídios até reclamou por escrito. Não obstante, a empregadora ignorou a reclamação, e continua a pagar pela mesma modalidade: duodécimos.

O trabalhador resolve apresentar queixa na ACT; ele ou o sindicato. A ACT intervem e

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Levanta um auto de contra ordenação que, como alertamos, é muito grave. Na nossa opinião,

É isto que acontece; e, por esta violação da Lei, nos termos do nº2 do artº3; e, nº4 do artº4, da Lei nº11/2013, a empresa A. incorre numa coima prevista na al.b), nº4, artº554, Código Trabalho, pois actuou com culpa (foi alertada pelo trabalhador para a situação). Logo,

Fica sujeita a uma coima que pode ir de 85 UC (unidade de conta) a 190 UC. Como cada unidade de conta é de 105,00€, são fáceis as contas: corre o risco de levar com uma coima que pode ir de 8.925,00 a 19.950,00€ !

Não vale a pena correr este risco.

Claro, o exemplo que apresentamos acima é também verdadeiro para o caso contrário, pro ex., dos 21 trabalhadores houve 10 que optaram pelo pagamento não fraccionado; e, 11 pelo pagamento fraccionado. E, vai daí, a empresa A. resolve pagar a todos na modalidade de fraccionado, porque ... são a maioria ! --- Agiu mal. A opção é individual.

Portanto, cumpra a Lei, respeite as opções feitas, mesmo que isso represente maior trabalho para o seu sector administrativo.