



Atualidade Laboral

O pagamento dos subsídios de Natal e de férias em duodécimos no sector privado

David Carvalho Martins

Advogado responsável pela área de Direito do Trabalho da Gómez-Acebo & Pombo em Portugal

O Orçamento de Estado para 2014 alargou o âmbito de aplicação temporal da Lei dos Duodécimos no Sector Privado (Lei n.º 11/2013, de 28 de janeiro) até ao dia 31 de dezembro de 2014 (art. 257.º, n.º1, da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro).

Contratos de trabalho por tempo indeterminado, contratos de trabalho a termo e contratos de trabalho temporário

A Lei dos Duodécimos impõe o pagamento fracionado dos subsídios de férias e de Natal nos contratos de trabalho por tempo indeterminado ("efetivos"), mas no caso de contrato de trabalho a termo e contratos de trabalho temporário faz depender o pagamento em duodécimos de acordo escrito entre empregador e trabalhador (art. 2.º e 6.º, n.º2, da Lei dos Duodécimos).

O regime previsto não é aplicável nas seguintes situações:

- a) Exercício do direito de opção pelo trabalhador, até ao dia 6.1.2014, sobre o pagamento dos subsídios nos termos previstos no contrato de trabalho, em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável (por exemplo, contrato coletivo de trabalho ou acordo de empresa) ou no Código do Trabalho (art. 9.º, n.º1, da Lei dos Duodécimos e art. 260.º da Lei do Orçamento de Estado para 2014);
- b) Antecipação do pagamento dos subsídios de férias e de Natal por acordo anterior à entrada em vigor da lei, isto é, 1.1.2014 (art. 9.º, n.º2, da Lei dos Duodécimos e art. 260.º da Lei do Orçamento de Estado para 2014).

Subsídio de Natal	<p>O subsídio de Natal deve ser pago da seguinte forma:</p> <p>a) 50 % até 15 de dezembro de 2014;</p> <p>b) Os restantes 50 % em duodécimos ao longo do ano de 2014.</p>
Subsídio de férias	<p>O subsídio de férias deve ser pago da seguinte forma:</p> <p>a) 50 % antes do início do período de férias;</p> <p>b) Os restantes 50 % em duodécimos ao longo do ano de 2014.</p> <p><i>No caso de gozo interpolado de férias, a parte do subsídio referida na alínea a) supra deve ser paga proporcionalmente em relação a cada período de gozo. Assim, por exemplo, se gozar 11 dias úteis a partir de 1 de junho de 2014 e os restantes 11 dias úteis a partir de 1 de setembro de 2014, o trabalhador deverá receber 25% do subsídio de férias até 30 de maio de 2014 e os restantes 25% até 31 de agosto de 2014.</i></p>
Retenção na fonte	<p>Os pagamentos dos subsídios de férias e de Natal em duodécimos são objeto de retenção autónoma, não podendo para cálculo do imposto a reter ser adicionados às remunerações dos meses em que são pagos ou postos à disposição do trabalhador.</p>
Exemplo	<p>Se considerarmos os seguintes elementos:</p> <p>a) Contrato de trabalho por tempo indeterminado;</p> <p>b) Gozo seguido dos 22 dias úteis de férias com início a 1 de Agosto de 2014;</p> <p>c) Retribuição base mensal de € 500,00;</p> <p>O trabalhador deverá receber as seguintes parcelas mensais:</p> <p>a) Retribuição base: € 750,00</p> <p>b) Duodécimos do subsídio de férias: € 31,25</p> <p>c) Duodécimos do subsídio de Natal: € 31,25</p> <p>d) Total: € 812,50</p> <p>Os subsídios devem ser processados da seguinte forma:</p> <p>d) Subsídio de férias (até 31.7.2014): € 375,00</p> <p>e) Subsídio de Natal (até 15.12.2014): € 375,00</p>

Cessação do contrato de trabalho antes do termo de 2014	Cessando o contrato de trabalho antes do termo do ano de 2014, o empregador pode recorrer a compensação de créditos quando os montantes efetivamente pagos ao trabalhador ao abrigo da Lei dos Duodécimos excedam os que lhe seriam devidos.
Contraordenações	O não cumprimento do disposto na Lei dos Duodécimos no Sector Privado constitui contraordenação muito grave punível com coima que pode ser fixada entre € 2.040,00 e € 61.200,00, em função do volume de negócios da empresa e da prática do facto com dolo ou negligência.

Esta Atualidade Laboral foi preparada a 13 de janeiro de 2014, não dispensa a consulta dos documentos citados, destina-se a ser distribuída a Clientes e Colegas e contém informação de carácter geral e abstrato. A informação disponibilizada não constitui uma consulta jurídica e não deve servir de apoio a qualquer decisão sem aconselhamento profissional qualificado sobre um caso concreto.

Esta Atualidade Laboral não pode ser considerada como uma oferta ou um incentivo a qualquer pessoa para investir em Portugal.

O conteúdo desta Atualidade Laboral não pode ser reproduzido, no todo ou em parte, por qualquer meio, sem o consentimento prévio por escrito de Gómez-Acebo & Pombo.

Para mais informação consulte o nosso site www.gomezacebo-pombo.com
ou contacte-nos através do seguinte endereço de e-mail: dcmartins@gomezacebo-pombo.com

Barcelona | Bilbao | Madrid | Málaga | Valência | Vigo | Bruxelas | Lisboa | Londres | Nova Iorque