

## Purificação Nunes

---

**De:** DAJSL [dajsl@cip.org.pt]  
**Enviado:** sexta-feira, 21 de Dezembro de 2012 16:13  
**Para:** Comissão 10ª - CSST XII  
**Cc:** 'jcanavarro@psd.parlamento.pt'  
**Assunto:** Proposta de Lei n.º 110/XII/2.ª - Estabelece um regime temporário de pagamento dos subsídios de Natal e de férias para vigorar durante o ano de 2013 - Nota Crítica da CIP PL110 XII - subs fériasnatal - Nota crítica da CIP (final21122012).pdf  
**Anexos:**

**Importância:** Alta



Exmo. Senhor  
Dr. José Manuel Canavarro  
Presidente da Comissão de Segurança Social e Trabalho da Assembleia da República,

Na sequência de orientação prévia do Dr. Gregório Rocha Novo, Diretor Geral Adjunto da CIP – Confederação Empresarial de Portugal, junto se remete a V. Ex.ª, em anexo, Nota Crítica da CIP à Proposta de Lei n.º 110/XII/2.ª - Estabelece um regime temporário de pagamento dos subsídios de Natal e de férias para vigorar durante o ano de 2013.

Com os melhores cumprimentos.

Nuno Biscaya

**CIP - Confederação Empresarial de Portugal**

DAJSL - Departamento dos Assuntos Jurídicos e Sócio-Laborais  
Praça das Indústrias  
1300-307 Lisboa  
Tel.: +351213164700  
Fax: +351213579986  
E-mail: [dajsl@cip.org.pt](mailto:dajsl@cip.org.pt)



## **Proposta de Lei n.º 110/XII/2.<sup>a</sup> - Estabelece um regime temporário de pagamento fracionado dos subsídios de Natal e de férias para vigorar durante o ano de 2013**

### **– Nota crítica da CIP –**

#### **1.**

A Proposta de Lei (PL) em referência visa estabelecer um regime temporário de pagamento fracionado dos subsídios de Natal e de férias para vigorar durante o ano de 2013.

Segundo a "*Exposição de motivos*" da PL, tal solução, consubstanciada na proposta ora apresentada, intenta minimizar o impacto das políticas de austeridade, junto das famílias e das empresas, decorrente dos compromissos internacionais assumidos no Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF) e refletidos no Orçamento de Estado para 2013.

#### **2.**

Em primeiro lugar, cumpre deixar bem claro que, a este respeito, a CIP vem defendendo, desde há muito tempo, que o atual regime de pagamento dos subsídios em causa devia enquadrar-se de modo diferente daquele que hoje se encontra em vigor.

Ou seja, a solução regra deveria ser a "anualização" da retribuição, paga em duodécimos, sendo que o pagamento dividido por 14 vezes, ou outra modalidade, deveria pressupor a consagração em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) ou acordo individual casuisticamente celebrado por escrito.

Um tal regime, como regra, permitiria às empresas gerir melhor as dificuldades de liquidez/tesouraria com que se defrontam em determinados momentos, evitando a concentração de "picos" de pagamento em dois períodos do ano.

#### **3.**

Retomando a "*Exposição de motivos*" da PL, cumpre desfazer alguns equívocos que aí constam.

Desde logo, no quarto parágrafo diz-se que *"... os Parceiros Sociais entendem que o impacto da carga fiscal previsto para 2013 será menor se, a título transitório, o pagamento de metade de ambos os subsídios for feito em duodécimos, mantendo-se o pagamento do remanescente dos subsídios nas datas e nos termos previstos no Código do Trabalho"*.

No mesmo sentido, pode ler-se no sexto parágrafo da *"Exposição de motivos"* da PL: *"A presente medida beneficia também as empresas no que respeita à gestão dos seus fluxos de caixa, na medida em que, em 2013, não terão que suportar em determinados períodos do ano civil, uma soma tão elevada na rubrica respeitante às retribuições dos seus trabalhadores"*.

A CIP reitera que o seu entendimento, relativamente a esta matéria foi, desde o momento em que a questão se colocou, muito claro: se, para algumas empresas, o pagamento em duodécimos de todos ou parte destes subsídios permitirá, de facto, aliviar o impacto da austeridade prevista no Orçamento de Estado para 2013, esta asserção não pode, de forma alguma, ser estendida a todo o tecido produtivo.

Expressa-se na nota distribuída pelo Governo para a reunião da Comissão Permanente de Concertação Social (CPC), de 14 de dezembro p.p., intitulada *"Pagamento de 50% dos subsídios de Natal e férias em duodécimos"* (v. item C), pág. 4), a propósito do *"Impacto da diluição de metade do subsídio de Natal e de férias em duodécimos"*.

- *Aumento mensal do rendimento ilíquido em 8,3% em todos os meses, exceto julho e dezembro;*
- *Redução mensal do rendimento ilíquido em 20,8% nos meses em que é auferido metade do subsídio de Natal e de férias."*

Ora, isto significa que a medida vai criar uma sobrecarga de tesouraria nas empresas ao longo do ano inteiro (um acréscimo de 8,3%), exceto nos meses de julho e dezembro, onde se poderá observar um alívio desses encargos (uma redução de 20,8%), para além de esta sobrecarga dividida se seguir imediatamente ao estrangulamento de tesouraria que o pagamento do subsídio de Natal em 2012 determina.

Por seu turno, uma vez que o valor total a pagar pela empresa resulta da soma do salário bruto acrescido da Taxa Social Única (TSU) a cargo do empregador, o tecido produtivo estará, igualmente, a proceder a um adiantamento de receitas ao Estado, que só deveriam ser liquidadas em agosto e dezembro – o que, não obstante poder vir a contribuir para uma

melhoria da execução orçamental nos primeiros meses do ano, não oferece qualquer garantia de que o resultado final anual não será deficitário.

Tendo em conta que se perspetiva um ano muito complicado para as empresas, um esforço adicional de tesouraria apenas agravará a sua já difícil e por vezes insustentável situação económica.

Para além disso, não podem deixar de relevar os efeitos, em termos de retração do consumo, nas épocas em que os subsídios eram pagos por inteiro.

Foi tendo presentes estes parâmetros que a CIP reclamou que o regime a instituir fosse marcado pela flexibilidade.

Alguna preocupação de flexibilidade parece emergir do artigo 8º da PL ao permitir acordo escrito em contrário a celebrar em data posterior à entrada em vigor da presente lei.

Só que preocupações de flexibilidade – preocupações que, reitera-se, para a CIP são absolutamente essenciais – não se harmonizam, de modo nenhum, com a qualificação do não cumprimento do artigo 4º e do artigo 5º como contra ordenações muito graves (vd. n.º 2 do artigo 4º e n.º 2 do artigo 5º).

A qualificação como contra ordenação muito grave feita, nesses normativos, é absolutamente inaceitável.

#### **4.**

Também do ponto de vista operacional, a medida em apreço contende e cria dificuldades de relevo ao nível do processamento destes dados.

Tal medida terá impactos profundos nos sistemas organizativos das empresas – informáticos e não só – ao que acresce um espaço de tempo muitíssimo exíguo para se prepararem para estas novas regras.

A medida complexifica os sistemas de apoio à gestão das empresas, o que vai requerer um maior dispêndio de recursos financeiros (vg. adaptação e atualização dos sistemas informáticos) e humanos, a somar aos impactos diretos que da mesma resultam e já foram sublinhados no ponto 3. *supra*.

A título meramente exemplificativo, salientam-se as seguintes adaptações:

- Criar uma quota nas rubricas salariais para gerir autonomamente a parte dos subsídios que é paga em duodécimos;
- Assegurar ajustes decorrentes de alterações de vencimentos e carga horária;
- Assegurar compensações de créditos no subsídio de Natal sempre que o colaborador entre em impedimento prolongado, pois, neste caso, receberá um valor proporcional superior àquele a que tem direito – assunto ao qual voltaremos.

Aliás, as operações de gestão salarial em causa correspondem, pelo menos, a três processamentos por mês.

Para cada uma das parcelas (duodécimo do subsídio de férias, duodécimo do subsídio de Natal e remuneração mensal), ter-se-á de aplicar a respetiva retenção mensal de IRS e ainda a parte correspondente à sobretaxa de 3,5%. Essa operação terá de ser feita obrigatoriamente com respeito do próprio Código do IRS, o qual, não tendo sofrido alterações nesta matéria, obriga a que os subsídios de férias e de Natal sejam sempre sujeitos de forma autónoma à retenção mensal, ou seja, os valores pagos não podem ser somados à remuneração mensal para efeitos de tributação deste imposto (v. n.º 4 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 42/91, de 22 de janeiro, que altera as fórmulas de retenção do IRS).

Temos dito, e ora reiteramos, que as empresas devem ser poupadas a este tipo de obrigações, de índole meramente burocrática, que só consomem recursos financeiros e humanos que poderiam ser bem melhor canalizados para a produção e reforço da sua própria competitividade.

## **5.**

O caso acima apontado (v. ponto anterior), relativo às situações de impedimento prolongado, merece tratamento autónomo, face à incerteza que envolve.

Relativamente às situações de impedimento prolongado do trabalhador e consequente suspensão do contrato de trabalho, devem ser acauteladas uma série de situações, a saber:

- no que diz respeito ao subsídio de férias vencido em 1.1.2013, deve ser acautelada a suspensão do contrato de trabalho ocorrida após o dia 1.1.2013;
- no caso de contrato que se encontre suspenso no dia 1.1.2013 e consequente não vencimento de férias no dia 1.1.2013, deve ser acautelada nova suspensão de contrato

- após regresso do trabalhador em 2013 e nova ausência em 2013, uma vez que as férias serão função da "duração do contrato" no ano do regresso e não de trabalho efetivo (apesar de só poderem ser gozadas após 6 meses de execução do contrato);
- tendo em conta a existência da prestação compensatória do subsídio de férias em caso de suspensão do contrato de trabalho, após vencimento das férias e respetivo subsídio, deve ser acautelado o não pagamento do subsídio durante esse período;
  - no que diz respeito ao subsídio de Natal e tendo em conta que existe a prestação compensatória no caso de não pagamento da totalidade do subsídio de Natal (o que é pago proporcionalmente ao tempo de trabalho prestado no ano de suspensão do contrato), deve ser acautelado o não pagamento daquele subsídio durante a suspensão do contrato.

## **6.**

A PL em análise projeta estabelecer um regime diferenciado em função da duração do vínculo contratual – v. artigo 3º da PL.

Assim, nos termos do referido dispositivo, prevê-se que, para os contratos de trabalho a termo e dos contratos de trabalho temporário, o pagamento fracionado dos subsídios de Natal e de férias idêntico ou análogo ao estabelecido do diploma em apreço dependa de acordo escrito entre as partes.

Ou seja, é um regime contrário ao estabelecido na PL para os contratos por tempo indeterminado, relativamente aos quais, salvo acordo escrito em contrário a celebrar em data posterior à entrada em vigor do diploma, será, obrigatoriamente, efetuado o pagamento em duodécimos do subsídio de Natal e do subsídio de férias – v. artigo 8º da PL.

Nos termos do n.º 1 do artigo 263º do Código do Trabalho, o subsídio de Natal deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

Isto significa que, para os trabalhadores em causa (a termo e temporários), atualmente, o empregador pode, unilateralmente, pagar o subsídio de Natal como quiser, desde que, em 15 de dezembro, o mesmo subsídio se encontre integralmente liquidado.

Porém, o teor do artigo 3º da PL, parece querer subtrair ao empregador essa margem de liberdade, o que é inaceitável.

O citado artigo 3º da PL cria uma diferenciação entre os trabalhadores com contrato a termo ou temporário e trabalhadores com contrato por tempo indeterminado que não faz qualquer sentido.

Esta diferenciação acarreta, ainda, um elevado trabalho administrativo para as empresas e uma enorme dificuldade de processamento automático dos ordenados, implicando, não raro, que uma boa parte do processamento passará a ser manual – tendo em conta que a maioria do nosso tecido empresarial é composto por micro e pequenas empresas –, com aumento de custos e consequente ineficiência que podem, mesmo, fazer perigar sua sobrevivência.

Por todos estes motivos, o artigo 3º da PL deve ser, pura e simplesmente, eliminado.

#### **7.**

Uma palavra quanto ao artigo 5º da PL, dado que as situações que se encontram sob o seu âmbito de aplicação são pouco claras.

Desde logo, o dito preceito, tal como se encontra redigido, pode levar ao entendimento, por parte das entidades com competência fiscalizadora, que uma empresa que pague os 50% do subsídio de férias numa data pré estabelecida (e muitas têm-no feito pela íntegra logo em Janeiro ou Abril), está a violar a obrigação de pagar o subsídio de férias proporcionalmente ao(s) respetivo(s) período(s) de gozo.

#### **8.**

Finalmente, a questão da produção de efeitos do diploma, prevista no artigo 9º da PL.

Prevê-se, no citado preceito, que o normativo em aprovação reporte os seus efeitos a 1 de janeiro de 2013.

Ou seja, opta-se por fixar uma data de produção de efeitos do regime, ao invés de – como seria normal – estabelecer uma data concreta para a entrada em vigor do diploma.

Em todo o caso, tal opção significa que o diploma poderá vir a ter efeitos retroativos – é quase certo que os terá.

A dilação entre o momento da publicação do diploma e o seu reporte (1 de janeiro de 2013) pode assumir uma latitude tal que os seus efeitos serão nefastos para as empresas.



E nefastos em vários sentidos, dos quais se podem antever, desde logo, dois.

Em primeiro lugar, o que sucederá se o diploma só for publicado depois de 20 de janeiro, data em que muitas empresas já têm de ter processado os vencimentos ? Será que as empresas não pagam o duodécimo de 50% do subsídio de férias e de 50% do subsídio de Natal referente ao mês de janeiro ? Ou, no mês de fevereiro, em vez de um acréscimo de 8,3% de encargo de tesouraria (v. ponto 3. *supra*), vão ter uma sobrecarga de 16,6% ?.

Em segundo lugar, daí resultará uma ainda maior complexidade organizacional, a acrescer à apontada no ponto 4. *supra*.

21.dezembro.2012

