

Circular nº 5/2013*28 de Janeiro de 2013*

Assunto: Regime temporário de pagamento dos subsídios de Natal e de férias para vigorar durante o ano de 2013.

Caro Associado,

Na sequência das nossas Circulares nºs. 3 e 4, respectivamente de 17 e 21/01/2013, vimos por este meio informar ter sido hoje publicada em Diário da República, a Lei nº. 11/2013, de 28 de Janeiro, com efeitos reportados a 1 de Janeiro de 2013 e com entrada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação (vigorando até 31 de Dezembro de 2013), que estabelece um regime temporário de pagamento fraccionado dos subsídios de Natal e de férias para vigorar durante o ano de 2013, por força do qual:

- O subsídio de Natal deve ser pago da seguinte forma: *a)* 50 % até 15 de Dezembro de 2013; *b)* Os restantes 50 % em duodécimos ao longo do ano de 2013.
- O subsídio de férias deve ser pago da seguinte forma: *a)* 50 % antes do início do período de férias; *b)* Os restantes 50 % em duodécimos ao longo do ano de 2013.
- No caso de gozo interpolado de férias, a parte do subsídio referida na alínea *a)* do item anterior deve ser paga proporcionalmente a cada período de gozo.
- No caso dos contratos de trabalho a termo e dos contratos de trabalho temporário, a adopção de um regime de pagamento fraccionado dos subsídios de Natal e de férias idêntico ou análogo ao estabelecido na presente lei depende de acordo escrito entre as partes.
- Da aplicação do regime contido neste diploma não pode resultar para o trabalhador a diminuição da respectiva remuneração mensal ou anual nem dos respectivos subsídios.
- Os pagamentos dos subsídios de 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 pagos ou postos à disposição do trabalhador.



Finalmente,

- O regime previsto na presente lei pode ser afastado por manifestação expressa do trabalhador (cuja declaração de vontade aconselhamos que seja feita por escrito) a exercer no prazo de **cinco dias** a contar da entrada em vigor da mesma, aplicando-se nesse caso as cláusulas de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e de contrato de trabalho que disponham em sentido diferente ou, na sua ausência, o previsto no Código do Trabalho.

Com os melhores cumprimentos,

A Direcção