

DIREITO LABORAL

SUBSÍDIO DE FÉRIAS E DE NATAL: ALTERAÇÕES RELEVANTES E IMPACTOS PRÁTICOS

Cláudia Torres

Não obstante a regulamentação legal vigente, os subsídios de férias e de Natal persistem em suscitar múltiplas dúvidas na respetiva aplicação prática, designadamente quanto ao momento do pagamento e aos elementos a incluir ou excluir.

Esta matéria readquire agora relevância com a Proposta de Lei n.º 77/XVII/I.^a (“Proposta de Lei”), apresentada ao Parlamento em maio de 2026, que visa alterar o Código do Trabalho no que respeita ao momento do pagamento dos subsídios de férias e de Natal.

Embora não se encontre, atualmente, previsto na Lei, é comum os trabalhadores e empregadores acordarem, por escrito, o pagamento dos subsídios de férias e de Natal em duodécimos, não existindo qualquer impedimento legal a que tal ocorra. Nestes casos, devem os empregadores, ainda assim, garantir que os pagamentos observam os prazos legais, designadamente que o subsídio de Natal se encontre integralmente pago até 15 de dezembro de cada ano, nos termos da legislação vigente.

A Proposta de Lei vem agora regular o pagamento dos subsídios de férias e de Natal em duodécimos, deixando de ser obrigatório o cumprimento dos prazos fixados, designadamente o de 15 de dezembro. Assim, o subsídio de Natal deixa de ter de estar integralmente pago nessa data.

Mais precisamente, a propósito do subsídio de Natal, a Proposta de Lei prevê que “O subsídio de Natal deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano ou em duodécimos juntamente com a retribuição mensal”. Ademais, prevê que o referido pagamento em duodécimos depende de acordo entre o trabalhador e o empregador.

Quanto ao subsídio de férias, relembre-se que, atualmente, o mesmo deve ser pago antes do início do período de férias.

Todavia, se o período de férias for gozado de forma interpolada, o pagamento do subsídio de férias deverá ser pago proporcionalmente no início de cada período de férias. A este propósito, o Código

do Trabalho prevê expressamente que o gozo de férias apenas pode ser interpolado se forem gozados no mínimo dez dias úteis consecutivos e existir acordo entre empregador e trabalhador (este acordo deverá ser escrito para salvaguarda das partes).

Sem prejuízo das referidas regras gerais, nada impede que outras datas de pagamento do subsídio de férias sejam acordadas pelo empregador e trabalhador através de acordo escrito. O referido acordo é essencial para evitar sanções, uma vez que a violação dos prazos de pagamento constitui infração contraordenacional.

Ora, com respeito ao subsídio de férias, a Proposta de Lei prevê que “*O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias ou em duodécimos juntamente com a retribuição mensal*”. Ademais, prevê que o referido pagamento em duodécimos depende de acordo entre o trabalhador e o empregador.

Posto isto, restará agora aguardar uma tomada de posição definitiva quanto à aludida Proposta de Lei relativamente ao momento do pagamento dos subsídios de férias e de Natal.

No que respeita aos elementos a incluir ou excluir dos subsídios de férias e de Natal, a Proposta de Lei nada altera, pelo que o regime atualmente em vigor se mantém, ainda que aquela venha a ser aprovada.

Importa, assim, clarificar que o subsídio de férias é pago para além da retribuição de férias, tratando-se de dois pagamentos distintos sujeitos a regras próprias.

No que concerne aos montantes a auferir pelos trabalhadores a título de retribuição de férias e subsídio de férias, o Código do Trabalho prevê duas regras de cálculo distintas.

Por um lado, a retribuição do período de férias deverá corresponder ao montante que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, ou seja, o trabalhador terá de receber exatamente todas as quantias que receberia se estivesse a trabalhar durante aquele período de férias. Esta regra visa impedir sobretudo que por necessidades económicas os trabalhadores optassem por não gozar férias.

Por outro lado, o subsídio de férias deverá apenas compreender a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho. Simplificando, isto significa que se o trabalhador prestar trabalho sob algum regime específico (por exemplo, trabalho noturno, trabalho por turnos ou isenção de horário de trabalho), terá direito, para além da retribuição base, a receber a correspondente retribuição especial.

Assim, contrariamente ao que sucede com a retribuição de férias, o subsídio de férias não integra as prestações que pressuponham a efetiva prestação da atividade (por exemplo, prémios, gratificações e comissões).

Quanto ao subsídio de Natal, o respetivo montante deverá ser igual a um mês de retribuição base e diuturnidades (esta última prestação está relacionada com a antiguidade do trabalhador), salvo se outro montante estiver previsto em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) ou em contrato de trabalho.

Com efeito, contrariamente ao que sucede com a retribuição de férias e subsídio de férias, o subsídio de Natal inclui, em regra, apenas a retribuição base e diuturnidades, deixando de fora quaisquer outras prestações.

Resulta evidente do exposto que os montantes devidos a título de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal são calculados de forma distinta correspondendo, por isso, a valores diferentes.

SOBRE A MACEDO VITORINO

A MACEDO VITORINO é uma sociedade de advogados portuguesa que presta assessoria jurídica a clientes nacionais e internacionais em operações, projetos e matérias de elevada complexidade. A nossa prática abrange diversas áreas do direito e setores de atividade, incluindo banca, distribuição, indústria, energia, tecnologia, media, telecomunicações e projetos, o que nos permite oferecer aconselhamento jurídico integrado e ajustado às necessidades específicas de cada cliente.

Combinamos rigor técnico com uma abordagem prática e orientada para o negócio, apoiando os clientes na estruturação, negociação e execução de operações, bem como na gestão de questões regulatórias, contratuais e societárias. Procuramos apresentar soluções juridicamente sólidas, claras e eficazes, particularmente em contextos que exigem coordenação entre diferentes áreas de especialidade.

Mantemos ainda relações de correspondência e parcerias com sociedades de advogados de referência na Europa, nos Estados Unidos, no Brasil e na Ásia, o que nos permite acompanhar operações transfronteiriças com eficiência e assegurar aos nossos clientes apoio jurídico coordenado em diferentes jurisdições.

Se pretende saber mais sobre a MACEDO VITORINO por favor visite o nosso site www.macedovitorino.com.

INFORMAÇÃO IMPORTANTE

As opiniões expressas neste artigo são de natureza geral e não devem ser consideradas como aconselhamento profissional. Caso necessite de aconselhamento jurídico sobre estas matérias, deve contactar um advogado. Se for cliente da MACEDO VITORINO, pode contactar-nos por email para mv@macedovitorino.com.