



ELSA MARVANEJO DA COSTA
Consultora da Ordem dos
Contabilistas Certificados (OCC)
comunicao@occ.pt

Subsídio de Natal

Com o mês de dezembro a avançar, a época natalícia chega com a sua magia habitual: ruas iluminadas, o frenesim das compras e, para muitos trabalhadores, a antecipação do tão aguardado subsídio de Natal.

Em média, o subsídio de Natal representa cerca de 8% do rendimento anual dos trabalhadores, pelo que, para muitas famílias, este rendimento é essencial para equilibrar as despesas de fim de ano, enquanto para as empresas representa uma obrigação financeira significativa que exige planeamento.

Neste artigo pretendemos referir-nos aos diversos aspetos de enquadramento fiscal e contributivo que podem surgir, nomeadamente nas situações de baixa prolongada e gozo de licença parental, e para os quais o contabilista certificado deve estar devidamente preparado.

O que é o subsídio de Natal?

Vulgarmente conhecido por 13.º mês, mais não é do que um rendimento adicional/complementar pago aos trabalhadores por conta de outrem (e pensionistas) para ajudar com os gastos extraordinários nesta altura do ano.

Base legal

É o artigo 263.º do Código do Trabalho que garante o direito ao subsídio de Natal.

Artigo 263.º - Subsídio de Natal

1 - O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano de cessação do contrato de trabalho;
- Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

3 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.º.

Quando deve ser pago o subsídio de Natal?

O subsídio de Natal deve ser pago até 15 de dezembro (antes do Natal), salvo estipulação contratual mais favorável para o trabalhador.

-Setor privado: Os trabalhadores, geralmente, recebem o subsídio de Natal até ao limite legal de 15 de dezembro. O não cumprimento deste prazo constitui uma contraordenação muito grave.

É possível adotar um regime de pagamento fracionado, desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a entidade patronal. Este regime pode assumir duas formas: i) o subsídio é dividido integralmente pelos 12 meses do ano, sendo incluído no salário mensal; ii) metade do subsídio é paga mensalmente ao longo do ano, e os restantes 50% são pagos em dezembro.

- Setor público e pensionistas da Caixa

Geral de Aposentações (CGA): O pagamento ocorre normalmente em novembro.

- Aposentados da Segurança Social: Recebem o subsídio juntamente com a pensão do mês de dezembro.

Como calcular o subsídio de Natal?

O valor do subsídio de Natal corresponde a um mês de retribuição do trabalhador. A determinação deste valor, não existindo disposição legal, convencional ou contratual em contrário, faz-se por aplicação do critério definido no n.º 1 do artigo 262.º do Código do Trabalho, o qual limita a base de cálculo das prestações complementares ou acessórias à retribuição base e diuturnidades.

Casos de Pagamento Proporcional – o n.º 2 do artigo 263.º do Código do Trabalho:

- Contratos que sejam iniciados ou cessados durante o ano civil: o trabalhador receberá o subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

- Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, conforme estabelecido no artigo 296.º do Código do Trabalho: em situações de impedimento temporário cujo facto que o fundamento não seja imputável ao trabalhador e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar.

Nas situações de proporcionalidade, o cálculo é feito da seguinte forma:
Subsídio de Natal = (Remuneração Base / 365 dias ou 12 meses) x Número de dias efetivamente trabalhados na empresa ou número de meses

Na prática, divide-se a remuneração do trabalhador pelos 365 dias do ano/12 meses e multiplica-se o resultado pelo período de trabalho/tempo de serviço prestado no ano civil.

Por exemplo, Maria iniciou as suas funções na empresa XPTO, Lda., com uma remuneração de 1.460 euros. No dia 1 de outubro de 2024. Chegado a dezembro a entidade patronal irá pagar o subsídio de Natal, calculado da seguinte fórmula 1.460/12 meses x 3 meses ou 1.460/365 dias x 90 dias (notar que a declaração de remunerações tem sempre base 30)=365.

Tributação em IRS

O subsídio de Natal é considerado rendimento de trabalho dependente e, como tal, está sujeito a retenção na fonte de IRS. O cálculo da retenção é feito de forma autónoma, com base na tabela aplicável ao salário mensal, sem acumular com outras remunerações para efeitos de determinação da taxa.

Pagamento único: a retenção do IRS é calculada exclusivamente sobre o montante do subsídio de Natal.

Pagamento em duodécimos: quando o subsídio é pago de forma fracionada ao longo do ano, a parte proporcional do imposto deve ser retida em cada pagamento mensal.

Contribuições para a Segurança Social

O subsídio de Natal está igualmente sujeito às contribuições para a Segurança Social, aplicando-se as taxas habituais: 11% a cargo do trabalhador e 23,75% a cargo da entidade empregadora.

Esta tributação contribui para um custo total significativamente superior para a entidade empregadora em relação ao valor líquido que o trabalhador efetivamente recebe.

Exemplo:

Se o subsídio de Natal de um trabalhador for de 1.000 euros:

A entidade empregadora terá um custo total de 1.237,50 euros (1.000 euros + 23,75%). O trabalhador receberá um valor líquido de 890 euros, após a retenção de 11% para a Segurança Social, ao qual ainda pode ser deduzido o IRS, dependendo da taxa aplicável.

Doença prolongada e licença parental

Nas situações em que o contrato de trabalho se encontra suspenso por doença prolongada, a entidade patronal pode reduzir o valor do subsídio de Natal nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 263.º do Código do Trabalho.

Ou seja, nem todas as ausências do trabalhador por doença têm efeito de redução no cálculo do subsídio de Natal, apenas as que se enquadrem no conceito de suspensão.

As situações de baixa médica por período superior a 30 dias podem configurar-se suspensão do contrato de trabalho, o que permite ao empregador calcular e processar o do subsídio de Natal pelo tempo proporcional dos dias de trabalho. Claro que o trabalhador não vai ser penalizado por esta situação de doença, tendo direito às prestações compensatórias da Segurança Social.

Nas situações de gozo de licenças parentais cabe à entidade empregadora pagar o subsídio de Natal e outros de natureza análoga. No entanto, o legislador permite que o pagamento do subsídio de Natal possa ser reduzido, proporcionalmente, ao período de gozo das respetivas licenças parentais, podendo ser compensado através da atribuição das prestações compensatórias deste subsídio. Naturalmente que o período da licença parental em causa terá de ser superior ao período de 30 dias, para que o empregador se possa desonerar do pagamento desse duodécimo do subsídio de Natal.

Por exemplo, Maria, com uma remuneração de 1.200 euros gozou a sua licença parental

por um período de 150 dias durante o ano de 2024. Chegados a dezembro a sua entidade patronal irá processar o subsídio de Natal pelo valor de 700 euros [1.200/12x7]. Agora imagine-se que o início da licença parental ocorre a 10 de dezembro, logo o período dos 150 transita para o ano de 2025. Neste caso a entidade patronal, em 2024, irá processar o subsídio de Natal por inteiro, uma vez que não existiu uma ausência por período igual ou superior a 30 dias nesse ano. No ano de 2025, o subsídio de Natal já será processado em termos proporcionais.

Prestações compensatórias

As prestações compensatórias são valores em dinheiro pagos pela Segurança Social para compensar, entre outras remunerações, o subsídio de Natal que o trabalhador não recebeu da entidade patronal, por ter estado impedido para o trabalho por doença ou pelo gozo da licença parental subsidiada por período igual ou superior a 30 dias seguidos. Nestas situações o trabalhador pode requerer o pagamento de prestações compensatórias junto da Segurança Social através do formulário RP5003-DGSS. É junto desta entidade que deve reclamar o seu pagamento no prazo de 6 meses, a partir de 1 de janeiro do ano seguinte àquele em que o subsídio de Natal era devido.

As prestações compensatórias serão pagas pela Segurança Social no valor de 60% do subsídio de Natal nos casos em que esteve doente e a receber subsídio de doença, esse montante sobe para 80% nos casos em que esteve de licença no âmbito da parentalidade e a receber subsídios de parentalidade, em ambas as situações desde que o empregador não pagou nem tinha o dever de pagar esse subsídio.

Vejamos o seguinte exemplo, Maria, com uma remuneração de 1.500 euros esteve de baixa de abril a julho e depois de licença parental de agosto a dezembro. A sua entidade patronal irá pagar o subsídio de Natal pelo valor proporcional ao tempo trabalhado de janeiro a março e os últimos dias de dezembro após o seu regresso. Maria pode requerer à Segurança Social prestações compensatórias, relativamente ao subsídio de Natal estas poderiam atingir o valor de 800 euros (1.500/12x4x60% + 1.500/12x5x80%).

Conclusão

Estar informado sobre os aspetos legais e fiscais do subsídio de Natal não é apenas uma questão de cumprimento normativo é também de justiça para empregadores e trabalhadores. Neste sentido, o contabilista certificado será o profissional de excelência para informar sobre as diversas situações, quer na ótica da entidade empregadora para efeitos de cálculo, quer na esfera dos trabalhadores para orientar nos recursos disponíveis a que pode recorrer.