

Data: 2020/04/04 EXPRESSO - ECONOMIA

Título: A empresa onde trabalho colocou-me em lay-off. E agora?

Tema: Vieira de Almeida & Associados

Periodicidade: Semanal

Âmbito: Nacional

Temática: Gestão/Economia/Negócios

Imagem: 1/3

Pág.: 1

GRP: 4.9 %

Inv.: 29279.33 €

Tiragem: 76400

Área: 171978 mm2



A EMPRESA
ONDE TRABALHO
COLOCOU-ME
EM **LAY-OFF.**
E AGORA?

E24



EMPREGO

Trabalho Em poucos dias disparou o número de pedidos de *lay-off* simplificado. O Governo antecipa um milhão e, a este ritmo galopante, chega-se lá depressa. Que direitos têm os trabalhadores? Quanto recebem? Respondemos com a ajuda de cinco especialistas: Nuno Ferreira Morgado (PLMJ), Américo Oliveira Fragoso e Marina Costa Cabral (VdA), e Carmo Sousa Machado e Gonçalo Delicado (Abreu)

A minha empresa colocou-me em *lay-off*. E agora?

CÁTIA MATEUS
e ELISABETE MIRANDA

Em que consiste o *lay-off* simplificado e em que difere do normal?

É um mecanismo de apoio às empresas em situação de crise empresarial decorrente da pandemia de covid-19 que visa assegurar a manutenção dos postos de trabalho. O que o distingue do regime inscrito no Código do Trabalho é o facto de não implicar uma cessação temporária do contrato do trabalhador e de reduzir a burocracia do processo, remetendo a fiscalização para uma fase posterior.

Quem abrange? Qualquer trabalhador pode ser colocado em *lay-off*?
Todos podem ser abrangidos, desde que tenham contrato por conta de outrem.

A empresa tem de colocar todos os trabalhadores em *lay-off*?
Não, pode colocar só uma parte. E, entre os que estão em *lay-off*, pode ter alguns em regime de suspensão de atividade e outros em redução de horário.

É a empresa quem escolhe as pessoas? Com base em que critérios?
Sim, é a empresa quem compete seleccionar os trabalhadores. Terá de fazê-lo, naturalmente, com base em critérios objetivos. No *lay-off* simplificado — ao contrário do que sucede no *lay-off* regulado pelo Código do Trabalho — não estão expressamente previstos critérios para a seleção dos trabalhadores. Porém, no código laboral há regras de não discriminação e, se houver uma escolha arbitrária ou em função do salário que auferir, o trabalhador pode impugnar.

Que regimes admite o *lay-off* simplificado?
Dois: a suspensão de atividade e a redução de tempo de trabalho.

O que significa suspender um contrato?
Significa que a pessoa fica dispensa-

da de prestar trabalho na empresa, fica livre para trabalhar para outra entidade e tem direito a uma compensação retributiva.

Que direitos tenho se me colocarem com atividade suspensa?
Tem, desde logo, direito à manutenção do contrato de trabalho e a uma retribuição num mínimo de dois terços. Mantém as regalias sociais ou prestações de Segurança Social a que tenha direito e pode exercer atividade remunerada noutra empresa, desde que não seja concorrente.

E que direitos tenho se me reduzirem o horário?
Tem direito a receber o equivalente ao tempo de trabalho prestado, sendo que estão sempre assegurados dois terços da remuneração. Pode também trabalhar para outra entidade no tempo restante.

Quando acabar o *lay-off*?

NA COMPENSAÇÃO ENTRAM REMUNERAÇÃO FIXA E VARIÁVEL. NÃO FAZ PARTE O SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO

PARA SALÁRIOS MÉDIOS E BAIXOS COMPENSA MAIS A SUSPENSÃO DO CONTRATO DO QUE A REDUÇÃO DE HORAS

TRABALHADOR NÃO PODE RECUSAR REGIME DE LAY-OFF IMPOSTO



recupero o meu posto de trabalho?

Sim, o *lay-off* não altera a categoria profissional nem legitima a mudança de funções. Ele existe exatamente para apoiar as empresas de modo a manterem os postos de trabalho.

Se o meu contrato de trabalho a prazo cessar durante o *lay-off* a empresa pode renová-lo?
Pode. O *lay-off*, por si só, não interfere nessa decisão. A empresa tem autonomia para renovar ou não contratos a prazo.

Posso recusar a modalidade de *lay-off* que me for apresentada?

Não, a decisão é do empregador. A empresa apenas tem a obrigação de comunicar aos trabalhadores, por escrito e com a devida antecedência, a sua intenção de proceder ao *lay-off*.

Quanto ganho se for colocado em suspensão de contrato?

Quer esteja na modalidade de suspensão de contrato ou de redução de horas, tem sempre direito a dois terços do salário bruto, com um mínimo de €635 (o salário mínimo) e o máximo de €1905 brutos. Por exemplo, alguém que seja colocado em suspensão total do contrato e ganhe €800 brutos tem direito a €533 (dois terços de €800). Contudo, como o mínimo são os €635, é esse o valor que vai receber. Um segundo exemplo: alguém que ganhe €1500 brutos tem direito à remuneração final de €1000 brutos (70% deste valor será assegurado pelo Estado, os outros 30% pela empresa, mas isso, nas contas do trabalhador, não interfere). Um terceiro exemplo: quem ganhar €3500 brutos teria, em teoria, direito a €2333 brutos. Contudo, como isto ultrapassa os €1905, o valor baixa para este patamar máximo.

E em redução de horário?
É igual. Tem sempre direito a dois terços da remuneração, com aqueles tetos máximos e mínimos. Se ganhar €1500 e a redução de horário for de 50%, metade do salário (€750) será pago diretamente pela empresa e o que faltar para completar os €1000 será repartido entre a Segurança So-

cial e a empresa. Se ganhar €5000 e trabalhar metade do tempo, fica com €2500 de salário e já não tem direito a qualquer complemento via mecanismo do *lay-off*.

Então, é mais favorável suspender o contrato e ficar em casa?

É possível que sim. Depende de quanto ganha. Com salários médios e baixos compensa mais ficar em casa, com contrato suspenso, porque, a trabalhar parcialmente, acaba por ganhar o mesmo. Para salários mais altos, não (como vimos no exemplo de €5000, porque o salário com corte é superior aos dois terços de salário apoiado). A Segurança Social disponibiliza um simulador onde pode fazer as contas em www.seg-social.pt/reducao-calculo-do-valor-da-retribuicao.

Pago contribuições?

Sim, tem de descontar os seus 11% de Segurança Social e a taxa de retenção de IRS sobre os valores brutos, como se de um salário normal se tratasse. Isto acontece porque se considera que o valor pago em *lay-off* é sempre remuneração (e não um apoio social). O salário é pago pela empresa, ela apenas é reembolsada em parte pelo Estado. Por exemplo, alguém que agora tenha um salário de €1500 e passe a ganhar €1000, tem de descontar 11% aos €1000 e o IRS correspondente. Se for solteiro, sem filhos, a viver em Portugal continental, a taxa de retenção é de 11,6%. Em termos líquidos receberá €774.

No salário bruto entram o subsídio de almoço e outras remunerações variáveis?

Entra tudo o que for remuneração, incluindo comissões, se devidas. Nestes casos, faz-se um cálculo médio para apurar o valor. O subsídio de refeição não entra.

Como recebo o salário?

O vencimento é pago pela empresa, que depois é reembolsada pela Segurança Social da compensação retributiva na parte que lhe corresponder.

Se for colocado em *lay-off*, com suspensão total de horário, posso ser obrigado a

trabalhar para a minha empresa?

Não, a suspensão do contrato de trabalho implica a suspensão total da atividade do trabalhador, pelo que não lhe poderá ser exigida qualquer prestação.

E posso trabalhar para outra empresa?

Sim, desde que não seja um concorrente direto. Porém, terá sempre de comunicá-lo ao empregador, até cinco dias depois do início da atividade. Pode haver lugar a acertos na compensação retributiva a que tem direito, se a remuneração conjunta exceder os €1905 previstos como limite máximo.

Em regime de redução de horário posso ser colocado a desempenhar funções noutras instalações da empresa?

O *lay-off* não interfere nesse processo. Se isso já era prática em situação normal de trabalho, então continuará a ser durante o *lay-off*.

Durante o *lay-off* posso ser despedido?

Não, nem durante nem nos 60 dias seguintes, se for despedimento coletivo ou por extinção de posto de trabalho. Contudo, pode fazê-lo por justa causa ou por rescisão amigável.

A empresa pode contratar durante o *lay-off*?

Não há referência expressa a isso no regime de *lay-off* simplificado mas, por remissão ao regime comum, as empresas estão impedidas de contratar trabalhadores para funções suscetíveis de ser asseguradas por trabalhadores que se encontrem abrangidos pelo *lay-off*.

Posso ser penalizado na reforma ou noutros apoios sociais pela quebra de rendimentos?

O regime não refere penalizações.

E interfere na contagem dos dias de férias e nos subsídios de férias e de Natal?

Não. Serão sempre consideradas a totalidade do vencimento e as férias.

cmateus@expresso.imprensa.pt



Nas contas do Governo, a crise gerada pela covid-19 já empurrou mais de 76 mil trabalhadores para *lay-off* no país
FOTO LUCÍLIA MONTEIRO