

| | | | | |
|-------------------------|------------------|-------------|--------------------|---|
| CLIPPING MIRANDA | | | |  |
| MEIO | Jornal Económico | | | |
| Nº PAG. | 2 | DATA | 21 de maio de 2020 | |

Tem dúvidas sobre o lay-off? O JE responde às suas questões



O meu marido trabalha num ginásio que não tem datas de abertura. Ganha o ordenado mínimo e foi lhe informado, apenas de boca, que ia entrar em lay off e que ia ganhar apenas 565€. Esse valor é o correto? É legal ele não assinar nenhum papel não ter sido informado por escrito do lay-off?

A decisão do empregador de recorrer ao lay-off “simplificado”, previsto e regulado no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26-3, é obrigatoriamente comunicada pelo próprio, por escrito e com expressa indicação da sua duração previsível, aos trabalhadores afetados.

Caso o lay-off “simplificado” se concretize (como será o caso, devido ao encerramento, por imposição da lei, do ginásio) numa suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito, por todo o tempo em que o mesmo se mantenha, a uma quantia mensal, que é paga diretamente pelo empregador, mas cujo valor é participado em 70% pela Segurança Social.

Esta quantia, a que a lei chama “compensação retributiva” corresponde, em regra, a 2/3 da retribuição devida ao trabalhador – exceto se o valor desses 2/3 for inferior ao salário mínimo (fixado, para 2020, em € 635,00): quando tal suceda, o trabalhador terá direito a este montante.

Recebendo o seu marido, habitualmente, salário mínimo, é esse o valor que continuará a ser-lhe devido em situação de lay-off “simplificado”.

(Resposta da equipa de Laboral da Miranda & Associados)

| | | | | |
|-------------------------|------------------|-------------|--------------------|---|
| CLIPPING MIRANDA | | | |  |
| MEIO | Jornal Económico | | | |
| Nº PAG. | 2 | DATA | 21 de maio de 2020 | |

Sou comercial e a minha empresa diz que está em lay off , nenhum dos funcionários assinou qualquer tipo de papel. Estamos todos em casa em teletrabalho a trabalhar na totalidade do horário. A empresa tem desviado o assunto e não temos resposta. Como devo proceder?

A decisão do empregador de recorrer ao lay-off “simplificado”, previsto e regulado no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26-3, é obrigatoriamente comunicada pelo próprio, por escrito e com expressa indicação da sua duração previsível, aos trabalhadores afetados.

Tal medida concretiza-se, ou na redução dos períodos de trabalho diário e semanal, que implica que os trabalhadores continuem a prestar atividade, mas por menos tempo e recebendo proporcionalmente menos retribuição, ou na suspensão dos contratos de trabalho, por força da qual os trabalhadores abrangidos deixam de exercer qualquer tarefa, auferindo, todavia, um valor mensal, designado compensação retributiva, que lhes é paga pelo empregador (e cujo montante é participado em 70% pela Segurança Social).

Se, conforme refere, está, bem como os seus colegas, em casa, a desempenhar o seu trabalho em regime de tempo integral, a vossa situação não se reconduz a um lay-off, em qualquer das modalidades referidas, mas sim ao teletrabalho, a que o nosso legislador deu e continua a dar preferência no contexto do combate à propagação da COVID-19.

O teletrabalho, porque consiste no exercício, pelo trabalhador, da atividade devida, mas a partir de sua casa e com recurso a tecnologias de informação e de comunicação, confere ao trabalhador o direito à totalidade da sua retribuição.

(Resposta da equipa de Laboral da Miranda & Associados)

Trabalho numa empresa há cerca de 20 anos e nestes 20 anos sempre fiz o horário noturno. A empresa entrou em lay-off em Abril, gostaria de saber se o subsidio noturno também conta e se o prémio de línguas também? Eu recebo (valores ilíquidos), um vencimento de 850,00€; trabalho noturno (fixo) 425,00€; um prémio de subsídio de línguas 41,04€. Perante isto quanto devo receber?

Em caso de lay-off “simplificado”, previsto e regulado no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26-3, o trabalhador tem direito a uma quantia mensal – a chamada “compensação retributiva” – paga diretamente pelo empregador (que, contudo, apenas suporta 30% do seu valor, ficando os restantes 70% a cargo da Segurança Social). A “compensação retributiva” corresponde, em regra, a 2/3 da retribuição devida ao trabalhador, tendo como limites mínimo e máximo, respetivamente, um e três salários mínimos (ou seja, € 635,00 e € 1905,00).

Quanto ao que deva considerar-se retribuição para, sobre o respetivo valor, determinar o da compensação retributiva, a Portaria n.º 94-A/2020, de 16-4, veio estabelecer, no seu artigo 5.º, que para tal efeito se incluem “as prestações remuneratórias normalmente declaradas para a segurança social e habitualmente recebidas pelo trabalhador, relativas à remuneração base, aos prémios mensais e aos subsídios regulares mensais”. Ao remeter para regras específicas de Segurança Social, em particular para os critérios nelas definidos, esta Portaria convoca o Despacho n.º 2-I/SESS/2011, de 16-2, que regulamenta o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social – e cujo anexo identifica e distingue várias componentes da retribuição. Em particular, tal Despacho diferencia a remuneração do trabalho noturno dos subsídios de carácter regular mensal, não a incluindo, pois, nestes.

Significa isto que, por força da referida Portaria, e no seu caso concreto, serão levados em conta para o cálculo da compensação retributiva a retribuição base e o subsídio de línguas (assumindo que é pago mensalmente), mas não já a retribuição do trabalho noturno.

(Resposta da equipa de Laboral da Miranda & Associados)