CLIPPING MIRANDA			
MEIO	Jornal Económico		
Nº PAG.	3	DATA	1 de junho de 2020

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

Sou funcionário numa loja de comércio que entrou em Lay-off em finais de março, tendo prolongado até finais de maio. Um dia recebi um email a comunicar que entrava de férias nesse mesmo dia, sem me ter sido dada qualquer informação prévia, sendo que foi uma imposição da empresa. Podem fazer isto? Não tinham que entrar em contacto comigo? Ainda não me informaram se foi levantado o lay-off, mas invocaram o nº 2 do artigo 306º do CT.

O lay-off simplificado (que assumimos ter sido a medida adotada no seu caso) segue, em tudo o que não seja especialmente regulado no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26-3, as regras estabelecidas para o lay-off geral ou comum, nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho. Entre estas, conta-se o artigo 306.º, cujos n.ºs 1 e 2, determinam que a suspensão do contrato de trabalho não põe em causa o direito a férias do trabalhador, cuja marcação se fará em conformidade com o regime geral estabelecido no Código do Trabalho.

Tal regime, apesar de afirmar, como princípio, que as férias serão agendadas por acordo entre trabalhador e empregador, permite, contudo, a este último, e na falta desse acordo, a marcação de férias por decisão unilateral sua – desde que dentro do período entre 1 de maio e 31 de outubro. Ou seja, a empresa deveria, em primeiro lugar, ter procurado saber quais as suas preferências em matéria de férias e, depois, ter tentado conciliá-las, na medida do possível, com as respetivas conveniências – e só no caso de tal consenso se mostrar impossível, lançar mão desta prerrogativa que a lei lhe confere.

(resposta da equipa de Laboral da Miranda & Associados)

Tenho dois empregos (dois contratos de trabalho). Um a full time, em que a entidade empregadora aderiu ao layoff desde 1 de Abril, e um a part time onde me encontro a trabalhar normalmente. No meu emprego a full time tenho um vencimento base de 810€ (sem descontos) e 654,90€ com descontos. No part time recebo 400€ já com descontos. A empresa do full time que está em layoff fez me uma transferência de 123,18€ (valor total) com as seguintes parcelas:

descrição	qtd	Abono	Desconto
vencimento base :		810€	
Apoio seg social S(M)	28	59.08€	
comparticipação empregador	28	25.32€	
lay off suspensão	28		756€
seg social	11%		15.22€

———————————————————————

total líquido	123.18 €
total a transferir	123.18€
cartão refeição	0.0

Se eu juntar 400€ do part time +123,18€ que me pagaram de full time não dá de certeza o ordenado mínimo nacional. A empresa descontou-me 756 € ou seja praticamente todo o valor de ordenado, sei que a segurança social comparticipa a entidade empregadora com 70% desse valor e a entidade paga a 30%. Eu não devia receber o ordenado mínimo, no mínimo?

Além do mais contactaram me para dizer que sim é uma quantia simbólica e se quiser receber mais podem pagar uma parte do subsídio de férias ou deram-me a alternativa de eu pôr baixa. Mas eu não estou doente e não quero que me paguem a título de subsídio de férias, porque isto não são férias. Apenas quero que me paguem o que tenho direito. Podem por favor analisar esta situação?

Durante o lay-off, o trabalhador cujo contrato de trabalho esteja suspenso tem direito a receber mensalmente um valor equivalente a 2/3 da sua retribuição normal ilíquida ou ao salário mínimo nacional, caso esses 2/3 fiquem abaixo do respetivo montante.
Sendo o seu ordenado base (ilíquido) de 810,00 euros, e porque 2/3 desta quantia são 540,00 euros, terá direito, por mês, a 635,00 euros (ou seja, ao equivalente ao salário mínimo nacional para 2020). Deste valor, 30% (190,50 euros) será suportado pelo empregador e 70% (444,50 euros) pela Segurança Social, que o entrega diretamente àquele, para que lhe processe, em cada mês, a totalidade do valor devido.
Porque o valor da prestação mensal devida durante o lay-off está sujeita a contribuições para a Segurança Social por parte do trabalhador (11%), o valor que, rigorosamente, terá de lhe ser pago são 565,15 euros.
O facto de ter um outro emprego, em part-time, no qual aufere mensalmente 400,00 euros (líquidos) em nada altera esta resposta, pois não interfere nas quantias que lhe são devidas pelo seu empregador a tempo inteiro. Isso só sucederia se o desempenho dessa atividade paralela se tivesse iniciado depois de entrar em lay-off e por causa deste (mais exatamente por, em resultado deste, ter tempo livre, que de outro modo não teria, para dedicar a tal atividade). Em tal hipótese, o valor ganho a trabalhar em part-time para um outro empregador seria levado em conta para determinar quanto lhe teria de ser pago (com o apoio da Segurança Social) pelo empregador que o colocou em lay-off.

(Resposta da equipa de Laboral da Miranda & Associados)

Sou professora numa escola privada, estando este ano letivo, pela primeira vez, a exercer funções de professora de Apoio Pedagógico. Para além do Apoio Pedagógico às crianças sinalizadas, também lecionava às 4 turmas do Primeiro Ciclo nas cadeias de Expressão Plástica e Ensino Experimental. Aquando do encerramento obrigatório das escolas, sugeriu-se que acrescentasse às áreas que são da minha responsabilidade a área TIC (e faz todo o sentido). Para meu espanto, recebi uma carta onde era informada que tinha sido colocada em Lay-Off a 50% devendo cumprir em teletrabalho as horas correspondentes a metade do meu horário. Recebi em abril um corte brutal no meu vencimento. As questões que coloco são as seguintes: Posso ser colocada em Lay-Off (50%) e estar simultaneamente a fazer teletrabalho (3 áreas curriculares distintas a turmas do Primeiro ao Quarto ano de escolaridade)? Posso estar a trabalhar tantas horas quantas estão a trabalhar as professoras titulares de turma e ser colocada num outro grupo (grupo de auxiliares de serviços gerais), recebendo menos, podendo e estando a desempenhar as minhas funções através do teletrabalho?

Das várias questões que coloca, algumas respeitam ao regime de lay-off, outras a matérias de classificação profissional e de objeto do contrato de trabalho. Porque estas extravasam o objeto da presente secção, para além de não estarem suficientemente sustentadas em elementos factuais que permitam uma sua análise, não serão aqui versadas, limitando-se a nossa resposta aos aspetos relativos ao lay-off.

O lay-off pode revestir duas modalidades: redução do período de trabalho (diário e semanal) e suspensão do contrato de trabalho.

Na primeira modalidade, o trabalhador continua a desempenhar a sua atividade – ainda que por um menor período (diário e/ou semanal), cuja efetiva duração é decidida pelo empregador. E por tal motivo, impondo os diplomas que regularam, primeiro o estado de emergência (e suas prorrogações), depois o estado de calamidade (e sua prorrogação), a adoção do regime de teletrabalho sempre que este se mostre possível relativamente às funções em causa, nada obsta a que, verificada esta condição, o exercício (parcial) das tarefas que refere se faça segundo tal regime.

A redução do período de trabalho implica, naturalmente, a redução da retribuição devida ao trabalhador. Contudo, e ao contrário do que sucede nas situações de part-time, em contexto de lay-off essa redução não se faz em termos estritamente proporcionais. Por outras palavras, a redução temporal para 50% determinada pelo seu empregador não implica, só por si, uma redução para metade da sua retribuição. Bem pelo contrário, as regras relativas ao lay-off estabelecem um montante mínimo a receber pelo trabalhador: 2/3 da retribuição normal ilíquida mensal ou o valor do salário mínimo nacional (fixado em 635,00 euros para 2020), consoante o que for mais elevado.

(Resposta da equipa de Laboral da Miranda & Associados)