

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



José Carlos Lourinho 08 Abril 2020, 08:17

190  
PARTILHAS



Está em lay-off e quer ver algumas das suas dúvidas esclarecidas? Envie a sua questão para o e-mail [economize@jornaleconomico.pt](mailto:economize@jornaleconomico.pt) e coloque a sua dúvida. Veja-a respondida neste artigo.



Estou em lay-off 30% e tenho 3 filhos com menos de 12 anos, posso solicitar assistência aos filhos depois das férias da Páscoa? Quem paga o vencimento? Se na minha função for possível o teletrabalho posso igualmente ativar a assistência aos filhos? No mês de maio pode a empresa obrigar-me a tirar dias de férias?

Sim, o facto de se encontrar a beneficiar da medida excecional e temporária de protecção dos postos de trabalho ao abrigo do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março (comumente chamada de lay off simplificado), não é impeditiva de requerer o apoio excecional à família para trabalhadores por conta de outrem previsto no D.L. 10-A/2020 de 13 de Março.

No entanto, deixará de estar abrangido por um regime e passará para o outro, não sendo os dois apoios cumuláveis.

O apoio excecional à família para trabalhadores por conta de outrem não é aplicável quando existam outras formas de prestação da atividade, nomeadamente por teletrabalho. O apoio excecional à família para trabalhadores por conta de outrem é pago pela Segurança Social e o trabalhador tem direito a receber 2/3 da sua remuneração base, ou seja, não inclui outras componentes da remuneração.

De acordo com o art. 241º do Código do Trabalho, o período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador. Na falta de acordo, e sem prejuízo de regimes especiais, tais como os previstos em IRCT, para o turismo e cônjuges que laborem na mesma empregadora, o empregador pode marcar férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro. No entanto, esta previsão não tem em consideração a existência de um Estado de Emergência, o qual impede que o trabalhador possa ter uma recuperação física e psíquica, gozar de condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural durante as férias, conforme previsto no art. 237.º, n.º 4 do Código de Trabalho, pelo que consideramos que a imposição do gozo de férias neste período pode ser considerada abusiva.

*(resposta de Sílvia S. Cristóvão, advogada no Departamento de Direito Laboral da sociedade Pares|Advogados)*

A empresa onde trabalho entrou em lay-off desde o dia 13 de abril. Até essa data estivemos em teletrabalho. Foi-nos dito que só iríamos receber o vencimento, referente ao mês de abril, do meio do mês de maio pois é quando termina o primeiro mês do lay-off. Uma vez que trabalhamos até ao dia anterior a entrar em lay-off é possível só nos pagarem nessa altura a remuneração referente ao mês de abril?

Não. Em ambas as situações que descreve (teletrabalho e lay off), o dever de pagar pontualmente no fim do mês a remuneração ou a compensação retributiva devida ao trabalhador mantém-se e é obrigação do Empregador.

*(resposta de Sílvia S. Cristóvão, advogada no Departamento de Direito Laboral da sociedade Pares|Advogados)*

Sou proprietário de uma empresa que entrou na sua totalidade em lay-off. Tenho previsão de retoma de atividade e, para tal, desejo efetivar os trabalhadores cujos contratos a termo certo caducam no final de Maio. Se o fizer, perco os apoios da Segurança Social previstos no Decreto-Lei 10G/2020 de 26 de Março?

De acordo com o regime de lay off previsto no art. 298º e segs do Código do Trabalho, é expressamente proibida a admissão ou renovação de contrato de trabalho para

expressamente proibida a admissão ou renovação de contrato de trabalho para preenchimento de posto de trabalho suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão.

Embora se aproxime de tal regime, a medida excecional e temporária de protecção dos postos de trabalho ao abrigo do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março (comumente chamada de lay off simplificado) tem um objectivo específico e que se prende com o apoio ao empregadores para manutenção dos postos de trabalho existentes à data de início da crise empresarial.

Pelo que, a resposta terá que depender da fundamentação dos contratos de trabalho a termo em causa, bem como se estes ocupam posto de trabalho suscetível de ser preenchido por algum dos trabalhadores já efectivos. Constitui contra-ordenação o facto de manter trabalhadores sem termo (efectivos) em lay off e renovar contratos de trabalho a termo de trabalhadores para preenchimento de posto de trabalho susceptível de ser ocupado por aqueles primeiros.

*(resposta de Sílvia S. Cristovão, advogada no Departamento de Direito Laboral da sociedade Pares|Advogados)*

**A empresa onde trabalho entrou em lay-off simplificado a dia 1 de Abril e está a enviar cartas aos funcionários a informá-los do gozo de férias dentro deste período e até meados de Maio. Pode a empresa impor férias neste período?**

De acordo com o art. 241º do Código do Trabalho, o período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador. Na falta de acordo, e sem prejuízo de regimes especiais como o Turismo ou regime previsto em Convenção Colectiva de Trabalho e a laboração de cônjuges na mesma empresa, o empregador pode marcar férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

O art. 306.º, n.º 3 do Código de trabalho permite a marcação e o gozo de férias nos termos gerais durante o período de lay off.

No entanto, esta previsão não tem em consideração a existência de um Estado de Emergência, o qual impede que o trabalhador possa ter uma recuperação física e psíquica, gozar de condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural durante as férias, conforme previsto no art. 237.º, n.º 4 do Código de Trabalho, pelo que consideramos que a imposição do gozo de férias neste período pode ser considerada abusiva.

*(resposta de Maria Carolina Guerreiro, advogada no Departamento de Direito Laboral da sociedade Pares|Advogados)*

**Trabalho numa loja de artigos para animais sendo que continuamos abertos ao público porque somos considerados bem de primeira necessidade. A minha empresa entrou em lay-off parcial no dia 19 de abril e a minha questão é sobre o horário de amamentação durante este período de lay-off: como funciona e se as horas são contabilizadas e pagas?**

Não se encontram previstas medidas especiais para a contabilização das horas de amamentação em período de lay off. No entanto e admitindo que a modalidade de lay off praticada é a de redução do período normal de trabalho, o regime de dispensa de amamentação deverá ser equiparado ao regime mais semelhante que é o previsto para trabalhador a tempo parcial, conforme art. 47.º, n.ºs 5 e 6 do Código de Trabalho. Assim as horas de dispensa de amamentação (dois períodos, no máximo de uma hora cada) deve ser reduzido de forma proporcional ao tempo de trabalho diário efectivamente prestado, não podendo ser inferior a 30 minutos. Neste caso, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador. Esta questão deve também ser avaliada de acordo com o horário de trabalho praticado.

*(resposta de Maria Carolina Guerreiro, advogada no Departamento de Direito Laboral da sociedade Pares|Advogados)*

**Trabalhei 4 anos numa empresa onde fiz os meus descontos legais e no meu vencimento como vendedor estão declaradas todas as comissões ganhas por mim pelo meu trabalho neste ano de 2020 no mês de Fevereiro mudei de empresa e com esta situação do Covid 19 a empresa entrou em lay off gostava de saber se irei receber a media das comissões dos últimos 12 meses como se fala e com já ouvi e li não serão pagas pela segurança social.**

Admitindo que se trata de trabalhador por conta de outrem, a retribuição a considerar para efeitos do lay off é a retribuição auferida na empresa em que se encontra e não a média de retribuições auferidas nos últimos meses. Acresce que, as comissões não se enquadram no conceito de "retribuição normal" para efeitos de cálculo da prestação a receber durante o lay off, pelo que não são consideradas para o cálculo do valor que terá a receber.

*(resposta de Maria Carolina Guerreiro, advogada no Departamento de Direito Laboral da sociedade Pares|Advogados)*