

ADVISORY ECONOMIES

Tem dúvidas sobre o lay-off? Veja aqui algumas das questões mais comuns

João Carlos Loureiro 10 Janeiro 2020, 08:17



Está em lay-off e quer ver algumas das suas dúvidas esclarecidas? Desde abril de 2020 a janeiro de 2021 que respondemos a algumas dúvidas dos leitores sobre este tema. Estas são algumas das dúvidas mais prementes sobre o lay off simplificado.



A empresa onde trabalho está em lay-off há alguns meses e, neste momento, estou de baixa por gravidez de risco. Quanto terei direito a receber, perante esta situação?

Nos termos do artº 305º do Código do Trabalho a trabalhadora em layoff que esteja, entretanto, em gravidez de risco não perde as regalias sociais ou prestações da Segurança Social a que tenha direito e a que a respectiva base de cálculo não seja alterada por efeito da redução ou suspensão. Neste sentido, não deve haver perda de garantia e deve haver indexação a 100% da remuneração normal que auferiria se não estivesse em layoff.

(Responde Raquel Caniço, Advogada da Caniço Advogados)

A empresa onde trabalho recorreu ao lay off em novembro, ao qual foi aceite e tive 2 colegas na mesma situação. O lay-off iria continuar em dezembro e por isso estive a trabalhar nesse mês parcialmente. No entanto agora a entidade empregadora recebe a notificação de que não foi aceite para lay off no mês de dezembro, e diz que eu tenho que "pagar" pelas horas não trabalhadas porque supostamente estava em lay-off. A opção que tenho seria trabalhar as horas em falta, ou "perder" dias de férias. Agora a minha pergunta é: isto é legal? Pois é já a segunda vez que acontece, a meio do mês descobrem que afinal a empresa não foi aceite para lay-off.

Esclarece-se que apoio o concedido às empresas em situação de crise empresarial deixou de ser, desde julho, o layoff simplificado, passando a estar em vigor, até 31 de dezembro de 2020, o Apoio Extraordinário à Retoma Progressiva. Admitimos como possível que as empresas que tenham que encerrar portas por força de um novo confinamento voltem a poder beneficiar do layoff simplificado. No âmbito da questão colocada empregador não pode exigir do trabalhador a "compensação" nos restantes dias do mês ou de horas de trabalho por força de um indeferimento à concessão do apoio pelo layoff ou outro apoio designadamente o Apoio Extraordinário à Retoma Progressiva. Com efeito, o trabalhador estando disponível para trabalhar, não pode ser penalizado pelas vicissitudes de um eventual apoio não concedido e da tomada de decisão do empregador em requerer o referido apoio.

(Responde Raquel Caniço, Advogada da Caniço Advogados)

Estou em lay off total a empresa pode exigir que me apresente ao trabalho sempre que for necessário? Como funciona?

Esclarece-se que apoio o concedido às empresas em situação de crise empresarial deixou de ser, desde julho, o layoff simplificado, passando a estar em vigor, até 31 de dezembro de 2020, o Apoio Extraordinário à Retoma Progressiva. Admitimos como possível que as empresas que tenham que encerrar portas por força de um novo confinamento voltem a poder beneficiar do layoff simplificado. O procedimento de comunicação aos trabalhadores consiste em transmitir-lhes a adesão a estes apoios e o início do layoff, podendo ser efetuada por envio de e-mail profissional da empresa, desde que o trabalhador tenha acesso à sua caixa de correio eletrónica. Esta comunicação deve ser feita depois de ouvidos os delegados sindicais e/ou comissões de trabalhadores, quando existam.

O Apoio Extraordinário à retoma Progressiva é um apoio financeiro atribuído ao empregador, criado para apoiar a manutenção dos postos de trabalho em empresas em situação de crise empresarial, com redução temporária do período normal de trabalho (PNT) de todos ou alguns dos seus trabalhadores e destinado exclusivamente ao pagamento da compensação retributiva dos trabalhadores abrangidos pela redução. Para isso o empregador ouve os delegados sindicais e/ou comissões de trabalhadores, quando existam, podendo fixar um prazo para pronúncia destes, nunca inferior a três dias úteis e posteriormente comunica, por escrito, aos trabalhadores a abranger pela respetiva decisão, a percentagem de redução por trabalhador e a duração previsível de aplicação da medida.

Esta comunicação não está sujeita a parecer da DGERT ou de qualquer outra entidade e pode ser feita, por exemplo, através da afixação de documento no local de trabalho, em local visível, e/ou entrega em mão a cada um dos trabalhadores ou via e-mail, preferencialmente usando o e-mail profissional do trabalhador, desde que este tenha acesso ao seu correio eletrónico.

Caso a duração previsível, inicialmente comunicada, corresponda apenas ao pedido inicial de um mês, será necessário cumprir este procedimento de consulta e comunicação quando do(s) pedido(s) de prorrogação e sempre que seja alterada a percentagem de redução do PNT.

A gestão da redução do período normal de trabalho pode ser articulada entre o trabalhador e empregador, tendo em atenção as seguintes regras: a aplicação da redução do PNT, por empregador, é sempre determinada para um mês civil completo (duração do apoio), independentemente da possibilidade de prorrogação mensal e aferida em termos médios, por trabalhador, no final de cada mês; o empregador deve determinar o horário de trabalho do trabalhador e elaborar novo mapa de horário de trabalho em conformidade com a percentagem de redução previamente comunicada, a duração do PNT ao longo do mês, dentro dos limites máximos de redução admitidos pelo apoio, não tem de ser fixa, podendo, por exemplo, o empregador optar por concentrar a redução em determinados dias de inatividade ou privilegiar que a redução seja feita com referência ao PNT diário e semanal, isto é, aplicando um período de redução igual em cada dia de trabalho ou em cada semana. Salienta-se que em caso algum, podem ser ultrapassados os limites máximos de PNT diário e semanal legalmente fixados, não podendo o trabalhador prestar mais de 8h de trabalho diárias e 40h semanais, ou nos termos da lei aplicável ou contrato de trabalho. No final do mês, em termos médios, o trabalhador não pode ter prestado mais trabalho do que o declarado quando da submissão do requerimento de apoio, sob pena de incumprimento.

(Responde Raquel Caniço, Advogada da Caniço Advogados)