

A TODOS OS TRABALHADORES

Poderá a actual conjuntura afectar os direitos dos trabalhadores?

Muito se tem falado de *LAY OFF* SIMPLIFICADO. O que é e quais as medidas?

Para as empresas recorrerem ao regime de *lay off* é necessário, desde logo, que se verifique um dos seguintes critérios:

- a) A paragem total da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou cancelamento de encomendas.

Ou, em alternativa,

- b) A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação, nos 60 dias anteriores ao pedido junto da segurança social com referência ao período homólogo ou, para quem tenha iniciado atividade há menos de 12 meses, à média desse período.

Caso se verifique que o empregador reúne as condições para requerer o *lay off* simplificado, **deverão ser preparadas duas comunicações**: uma para os trabalhadores e outra para a Segurança Social.

Por sua vez, se existirem delegados sindicais ou comissão de trabalhadores na empresa, também terá de lhes ser comunicada a decisão.

O que recebem os trabalhadores em caso de *lay off*?

O montante a pagar será no valor de 2/3 da retribuição ilíquida do trabalhador, com um limite mínimo do valor da retribuição mínima mensal garantida (635,00 €) correspondente ao seu período normal de trabalho e máximo de três retribuições mínimas mensais garantidas (1.905,00 €), sendo 70% suportado pela Segurança Social e 30% pelo empregador. Este apoio deverá ser integralmente pago pelo empregador, sendo que a parte correspondente à Segurança Social será reembolsada, por aquela entidade, ao empregador. Por sua vez, **os trabalhadores abrangidos pelo *lay off* simplificado** terão de continuar a descontar a taxa social única (11%), mas **deixam de pagar IRS**.

A duração deste apoio é de um mês. Sendo que este período pode (excepcionalmente e mensalmente) ser prorrogado até um máximo de seis meses.

Para que as empresas possam vir a obter este apoio extraordinário do Estado através do regime de *lay off*, as mesmas não podem proceder ao despedimento por extinção do posto de trabalho ou despedimento colectivo dos seus trabalhadores.

TELETRABALHO: Direitos e Deveres

Se as funções do trabalhador forem compatíveis, no contexto da pandemia do coronavírus, tanto o empregador como o trabalhador podem optar pelo teletrabalho sem que seja necessário acordo entre as partes.

Mais, o Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, que procede à execução da declaração do Estado de Emergência efetuada pelo Decreto do Presidente da República, no seu artigo 6.º, esclarece que a **“adoção do regime de teletrabalho é obrigatória, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam”**.

Nestes termos, o trabalhador que prestar teletrabalho tem igualmente direito aos tempos de descanso e repouso, não podendo a entidade patronal esperar que o mesmo se encontre disponível 24 horas por dia, 7 dias da semana. Por sua vez, o horário de trabalho tem que ser pontualmente cumprido pelo trabalhador.

O trabalhador, nestas condições, não poderá ver os seus direitos afectados, nomeadamente no que respeita à sua retribuição **e demais complementos remuneratórios devidos**, tal como se este estivesse a trabalhar nas instalações da empresa.

Nesse pagamento, **deve estar incluído o subsídio de refeição ou outras rúbricas remuneratórias consideradas como parte integrante da sua retribuição**.

Muitas questões têm surgido sobre o pagamento do subsídio de refeição em teletrabalho.

Ora, **se até agora o trabalhador recebia tal subsídio, também agora deverá continuar a receber, nos termos do artigo 169.º do Código do Trabalho**, que estabelece o princípio da igualdade de tratamento.

Colega, estaremos inteiramente disponíveis, nos contactos habituais, para qualquer dúvida que persista ou para qualquer esclarecimento adicional.

março 2020
A Direção