

Layoff - Cidadão

Atualizado em: 17-02-2016

Esta informação destina-se a que cidadãos



•

Trabalhadores por Conta de Outrem

O que é

O Layoff consiste na redução temporária dos períodos normais de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho efetuada por iniciativa das empresas, durante um determinado tempo, devido a:

- Motivos de mercado;
- Motivos estruturais ou tecnológicos,
- Catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa.

Desde que tais medidas se mostrem indispensáveis para assegurar a viabilidade económica da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

Importante:

Durante o regime de layoff, bem como nos 30 ou 60 dias seguintes ao termo da sua aplicação (suspensão dos contratos ou redução do período normal de trabalho), consoante a medida não exceda ou seja superior a 6 meses, o empregador não pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador abrangido pelo regime de layoff, exceto se se tratar de cessação da comissão de serviço, cessação de contrato de trabalho a termo ou despedimento por facto imputável ao trabalhador.

Quem pode aplicar

Podem aplicar o regime de layoff as **empresas em situação de crise**.

Direitos dos trabalhadores durante o regime de layoff

No período de tempo em que se aplica o regime de layoff, os trabalhadores:

- Têm direito a receber da entidade empregadora uma compensação retributiva mensal igual a dois terços do seu salário normal ilíquido, com garantia de um valor mínimo igual à remuneração mínima mensal garantida (RMMG) ou o valor da sua remuneração quando inferior à RMMG (por exemplo nas situações de trabalho a tempo parcial), e um valor máximo igual a três vezes a RMMG;
- Mantêm o direito às regalias sociais e às prestações de segurança social; o cálculo dessas prestações não é alterado por efeito da redução ou suspensão;
- Podem exercer outra atividade remunerada fora da empresa;
- Recebem o subsídio de Natal por inteiro, que é pago pela entidade empregadora (a Segurança Social comparticipa a entidade empregadora com um valor igual a 50% da compensação retributiva).

Exemplo: De acordo com a lei, o subsídio de Natal é igual a um mês de retribuição. Assim, se a retribuição for de 900,00 € e o trabalhador estiver em regime de layoff e estiver a receber 600,00 € de compensação retributiva (2/3 de 900,00 €), o trabalhador tem direito a 900,00 € de subsídio de Natal, comparticipando a Segurança Social com 300,00 € que é metade da compensação retributiva.

- Recebem o subsídio de férias por inteiro, que é pago pela entidade empregadora (a Segurança Social não comparticipa).

Nota: Nem os administradores nem os gerentes das empresas podem ser abrangidos pelo regime de layoff.

Mais informação sobre o regime de layoff

Na Segurança Social

Linha Segurança Social:

300 502 502, dias úteis das 9h00 às 17h00

Serviços de Atendimento dos Centros Distritais do Instituto da Segurança Social, I.P.

Na Autoridade para as Condições do Trabalho

Serviços desconcentrados da ACT.

Qual a relação com outros subsídios

Pode acumular com

- Pensão de invalidez (relativa) e pensão de velhice.

Não pode acumular com

- Subsídio de desemprego;
- Em caso de doença, o trabalhador com **contrato suspenso** não tem direito ao subsídio de doença, mantendo o direito à compensação retributiva.

Qual a duração e o valor a receber

Qual a duração da medida de layoff

A redução ou suspensão determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos deve ter uma duração previamente definida, não podendo ser superior a seis meses.

Em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afetado gravemente a atividade normal da empresa, pode ter a duração máxima de um ano.

Os referidos prazos podem ser prolongados por um período máximo de seis meses, desde que o empregador comunique a intenção do prolongamento e a duração prevista do mesmo, por escrito e de forma fundamentada, à estrutura representativa dos trabalhadores ou à comissão representativa designada pelos trabalhadores ou a cada trabalhador abrangido pela prorrogação, no caso de não haver estruturas representativas dos trabalhadores.

Quem paga a compensação retributiva

A compensação retributiva é paga diretamente ao trabalhador pela entidade empregadora.

A Segurança Social comparticipa a entidade empregadora com 70% desse valor.

Nos casos em que os trabalhadores se encontrem a frequentar cursos de formação profissional em conformidade com um plano de formação aprovado pelo serviço público competente da área do emprego e formação profissional, este serviço paga o valor correspondente a 30% do indexante dos apoios sociais (IAS), em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador, acrescendo este valor, no caso do trabalhador, à compensação retributiva.

Quanto se recebe

Durante o período de redução ou suspensão do contrato os trabalhadores têm direito a receber um montante mínimo igual a dois terços do salário íliquido (sem descontos) que receberia se estivesse a trabalhar normalmente.

Por exemplo: se um trabalhador em situação normal receber um salário de 900,00 €, tem direito a receber, no mínimo, 2/3 daquele ordenado (600,00 €) em situação de regime de layoff.

Nota: ver valor mínimo e máximo a receber.

Valor mínimo

O trabalhador tem direito a uma compensação retributiva igual a dois terços do seu salário íliquido ou à retribuição mínima mensal garantida (530,00 €) se esta for superior àquele valor ou ao valor da retribuição que afigura caso esta seja inferior à retribuição mínima mensal garantida,

(530,00 €) se esta for superior àquele valor ou ao valor da retribuição que auferir caso esta seja inferior à retribuição mínima mensal garantida, por exemplo, nas situações de trabalho a tempo parcial (n.º 1 alínea a) do artigo 305.º do Código de Trabalho).

Valor máximo

A compensação retributiva, isoladamente ou em conjunto com a retribuição por trabalho prestado na empresa em layoff ou noutra empresa, não pode ultrapassar, mensalmente, três vezes o valor da remuneração mínima mensal garantida (RMMG) 1.590,00 €) (n.º 3 do artigo 305.º do Código do Trabalho).

Para saber como se calcula o **valor da compensação retributiva e o valor do salário por trabalho prestado** consulte o Guia Prático – **Regime de Layoff**, disponível na coluna lateral direita, associada a esta página.

Modo de pagamento

Os trabalhadores recebem a compensação retributiva que lhes é paga pela entidade empregadora da mesma forma como é paga a remuneração normal.

Quando termina

O regime de layoff termina, relativamente a todos ou alguns dos trabalhadores, sempre que, em resultado de ações inspetivas, se venha a concluir que ocorreram irregularidades na sua aplicação, nos seguintes casos:

- Não verificação ou cessação da existência do fundamento invocado;
- Falta das comunicações ou recusa de participação no procedimento de informações e negociação por parte do empregador;
- Falta de pagamento pontual da compensação retributiva devida aos trabalhadores;
- Falta de pagamento pontual das contribuições para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores;
- Tenha havido distribuição de lucros, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- Tenha havido aumento da retribuição ou outra prestação patrimonial a membro de corpos sociais enquanto a segurança social comparticipar na compensação retributiva atribuída a trabalhadores;
- Tenha havido admissão de novos trabalhadores ou renovação de contrato de trabalho para preenchimento de posto de trabalho suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão.
- A decisão que ponha termo à aplicação da medida deve indicar os trabalhadores a quem se aplica e produz efeitos a partir do momento em que o empregador seja notificado.

Quais as minhas obrigações

Durante o período de redução ou suspensão do contrato de trabalho constituem deveres do trabalhador:

- Descontar para a segurança social com base na retribuição efetivamente auferida, seja a título de contrapartida de trabalho prestado, seja a título de compensação retributiva;
- Comunicar ao empregador, no prazo máximo de cinco dias, o início de atividade remunerada fora da empresa, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva, sob pena de perder o direito à compensação retributiva e estar obrigado a repor o que lhe tiver sido pago a este título, constituindo ainda infração disciplinar grave;
- Frequentar cursos de formação profissional, desde que tal faculdade lhe seja oferecida pelo empregador ou pelo serviço competente na área da formação profissional, sob pena de perda do direito à compensação retributiva.