



Guia Prático do Regime de Layoff e Regime de Layoff simplificado nos termos da Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março, alterada pela Portaria n.º 76-B/2020, de 18 de março

1. Regime de Layoff simplificado nos termos da Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março

A [Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março](#), que “define e regulamenta os termos e as condições de atribuição dos apoios imediatos de caráter extraordinário, temporário e transitório, destinados aos trabalhadores e empregadores afetados pelo surto do vírus COVID-19, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e mitigar situações de crise empresarial”, veio introduzir um regime de Layoff excecional e simplificado visando, nos termos do seu artigo 1.º n.º 2 “o apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, com ou sem formação”.

Conforme se explicita no seu preâmbulo, “a medida de apoio extraordinária à manutenção dos contratos de trabalho em empresa em situação de crise empresarial que se concretiza nesta Portaria n.º 71-A/2020 visa, essencialmente, dar uma resposta rápida e imediata às necessidades urgentes de apoio à manutenção do emprego em empresas privadas especialmente afetadas pelo surto do vírus COVID-19, que não se compadecem com a complexidade procedimental de regimes já existentes como o da suspensão dos contratos de trabalho efetuada por iniciativa das empresas, prevista no Código do Trabalho, o vulgarmente denominado lay off. As demais situações de encerramento temporário ou diminuição temporária da atividade da empresa ocorridas no período de vigência desta portaria, mas que não sejam consequência de situação de crise empresarial, aplica-se o disposto na alínea a) do n.º 1 do [artigo 309.º do Código do Trabalho](#). Ou seja, em caso de encerramento temporário ou diminuição temporária da atividade da empresa ou estabelecimento que não respeite a situação de crise empresarial, tem o trabalhador direito a 75% da retribuição, sendo que a violação desta norma constitui contraordenação grave.

É, no entanto, na figura do lay off que esta medida excecional - de apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em empresa em situação de crise empresarial - se inspira, quer quanto à estruturação, quer quanto às formas e montantes de pagamento. Dela se afastando em dois aspetos: não implicar a suspensão dos contratos de trabalho, e ter definida uma operacionalização procedimental simplificada.

A medida excecional é criada, “à semelhança do já foi feito em situações paralelas de grave crise, como catástrofes ou outras ocorrências imprevisíveis”, com o objetivo de prevenir o risco imediato de desemprego e a manutenção dos postos de trabalho,

sendo, por isso, processualmente mais ágil encurtando-se o período de tempo que decorre entre o pedido da entidade empregadora e a concessão do apoio.

No preâmbulo da Portaria pode ainda ler-se que “esta nova e temporária medida visa permitir que às empresas em situação de crise empresarial em consequência de: i) uma paragem total da atividade da empresa ou estabelecimento, que resulte da intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento globais; ou ii) uma 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**, [retificação pela [Portaria n.º 76-B/2020 de 18 de março](#)] “ou, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período possam ter acesso a um apoio extraordinário para auxílio ao pagamento da retribuição dos seus trabalhadores, durante o período máximo de 6 meses”.



Refere ainda que “a nova medida exige a obrigação de informar, por escrito, os trabalhadores abrangidos e o prazo previsível da interrupção da atividade, corolário do direito à informação”. Introduzindo a Portaria um mecanismo declarativo que atesta a existência da situação de crise através da entrega de certidão da entidade empregadora concomitantemente com certidão de contabilista certificado da empresa, “inspecionável ex-post pelos serviços e organismos do Estado, com competência em razão da matéria”.

Sendo que a medida de apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial tem a forma de um “apoio financeiro nos mesmos termos do previsto no n.º 4 do [artigo 305.º do Código do Trabalho](#), no valor igual a 2/3 da retribuição ilíquida do trabalhador, até um máximo de 3 Remunerações Mínimas Mensais Garantidas ((euro) 1905), sendo 70 % assegurado pela Segurança Social e 30 % assegurado pelo empregador, com duração de um mês prorrogável mensalmente, até um máximo de 6 meses”. Podendo ser conjugado com formação profissional nos mesmos termos do previsto no n.º 5 do [artigo 305.º do Código do Trabalho](#), “no valor de 30 % do Indexante dos Apoios Sociais (IAS) ((euro) 131,64), sendo metade para o trabalhador e metade para o empregador ((euro) 65.82). bolsa e os custos com a formação serão suportados pelo IEFP, I. P.”

1.1. O que é situação de crise empresarial para efeitos de aplicação da Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março?

Assim, importa clarificar o que integra a situação de crise empresarial para efeitos de aplicação da Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março.

Atestadas mediante declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa, considerar-se-ão que as empresas estão em situação de crise empresarial quando ocorra paragem total da sua atividade, que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou cancelamento de encomendas, ou quando se verifique a quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da sua faturação [**nos 60 dias anteriores ao pedido junto da segurança social com referência ao período homólogo** (retificação pela Portaria n.º 76-B/2020 de 18 de março), ou, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período].

As entidades beneficiárias deste apoio podem ser fiscalizadas, podendo-lhes ser requerida a apresentação de certos documentos, nomeadamente, balancetes contabilísticos e/ou declarações de Imposto Sobre o Valor Acrescentado (IVA), que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas, assim como outros elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo da área do trabalho e da segurança social.

Note-se, para aceder às medidas previstas na presente portaria, o empregador deve, comprovadamente, ter as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira.

No que se refere às medidas de (a) apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, este reveste, repita-se, a forma de um apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa, e destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações, correspondente a 30 % do montante da compensação retributiva a ser paga empregador acrescida de 70 % liquidada pelo serviço público competente da área da segurança social. Este poio pode ser, excecionalmente, prorrogável mensalmente, até um máximo de 6 meses. Com a retificação da Portaria n.º 76-B/2020 de 18 de março já não é necessário que os trabalhadores tenham gozado o limite máximo de férias anuais, nem é permitido ao empregador beneficiário encarregar o trabalhador de exercer, a título temporário, funções não



compreendidas no contrato de trabalho, mesmo que tais funções não impliquem modificação substancial da posição do trabalhador, e que sejam orientadas para a viabilidade da empresa.

1.2. Outras medidas introduzidas pela Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março

A par da medida de (a) apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial foram ainda introduzidas pela Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março outras medidas excecionais:

(b) plano extraordinário de formação, as empresas que não recorram ao supra mencionado apoio extraordinário, poderão aceder a um apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial mediante um plano de formação e tendo em vista a manutenção dos respetivos postos de trabalho e o reforço das competências dos seus trabalhadores, de forma a atuar preventivamente sobre o desemprego.

(c) o incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa, que corresponde a apoio a ser dado aos empregadores que beneficiem das medidas previstas nesta portaria para a retoma da atividade da empresa a conceder pelo IEFP e pago de uma só vez e com o valor de uma Remuneração Mínima Mensal Garantida por trabalhador.

(d) isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora, terão os empregadores beneficiários das medidas a), b) ou c) direito à isenção total do pagamento das contribuições a seu cargo relativamente aos trabalhadores abrangidos e durante o período de vigência dessas mesmas medidas. O direito à isenção é aplicável igualmente aos trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras beneficiárias das medidas e respetivos cônjuges, que, no entanto, continuam obrigados a entregar a respetiva declaração trimestral.

2. Alterações introduzidas pela Portaria n.º 76-B/2020, de 18 de março

Este regime de layoff simplificado e de emergência criado pelo Governo para ajudar as empresas e tentar manter empregos sofreu, no entanto, três alterações substanciais.

Gozo de férias - De acordo com a nova portaria n.º 76-B/2020, que procede à alteração da portaria n.º 71-A/2020, a regra diz apenas que “o presente apoio pode ser, excecionalmente, prorrogável mensalmente, até ao máximo de 6 meses”. Antes, havia uma condição para esta prorrogação: a portaria original dizia que “o presente apoio pode ser, excecionalmente, prorrogável mensalmente, até um máximo de 6 meses, apenas quando os trabalhadores da empresa tenham gozado o limite máximo de férias anuais e quando a entidade empregadora tenha adotado os mecanismos de flexibilidade dos horários de trabalho previstos na lei”.

Quebra de faturação no período que antecede o pedido - Originalmente, as empresas só podiam pedir o apoio perante uma “quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação, com referência ao período homólogo de três meses, ou, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período”. Agora, a nova regra diz que as empresas podem receber o apoio se tiverem uma “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 a atividade há menos de 12 meses, à média desse período”.

Finalmente, é revogada a norma que permitia às entidades beneficiárias atribuírem aos seus trabalhadores funções ou tarefas que não estão nos contratos de trabalho. O ponto que diz “o empregador beneficiário desta medida pode encarregar o trabalhador de exercer, a título temporário, funções não compreendidas



no contrato de trabalho, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador, e que sejam orientadas para a viabilidade da empresa” simplesmente desaparece.

Neste âmbito impõe-se compreender o regime de lay off, nos seus diferentes contornos, por ser na figura do lay off que a medida excecional de apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em empresa em situação de crise empresarial se inspira, quer quanto à estruturação, quer quanto às formas e montantes de pagamento, dela se afastando somente por não implicar a suspensão dos contratos de trabalho, tendo definida uma operacionalização procedimental simplificada. Mas, também, porque o regime “tradicional” de layoff continua disponível às empresas em situação de crise, ainda que não integrem a situação de crise empresarial para efeitos de aplicação da [Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março](#), nas situações em que a atividade normal das empresas esteja transitoriamente e de forma grave afetada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências, sendo contudo previsível a sua recuperação, podem ser adotadas medidas de redução dos períodos normais de trabalho ou de suspensão dos contratos de trabalho como forma de assegurar a viabilidade económica da empresa e simultaneamente garantir a manutenção dos postos de trabalho. Para tal seguiremos de muito perto o Guia Prático – Regime de Layoff do Instituto da Segurança Social publicado a 3 de Fevereiro de 2020 e cujo Autor é o Departamento de Prestações e Contribuições. Assim como a legislação aplicável:

- - Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro Artigo 271.º e artigos 298º a 308º, alterado pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.
- - Portaria n.º 27/2020, de 31 de janeiro Procede à atualização do valor do indexante dos apoios sociais (IAS) para o ano de 2020.
- - Decreto - Lei n.º 167/2019, de 21 de novembro Fixa o valor da retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2020.

3. O que é o Layoff?

É uma 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.

Durante o regime de layoff, bem como nos 30 ou 60 dias seguintes ao termo da aplicação do regime de layoff (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.

4. Quem pode aceder ao Regime de Layoff?

As Empresas em situação de crise. Nas situações em que a atividade normal das empresas esteja transitoriamente e de forma grave afetada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências, sendo contudo previsível a sua recuperação, podem ser adotadas medidas de redução dos períodos normais de trabalho ou de suspensão dos contratos de trabalho como forma de



assegurar a viabilidade económica da empresa e simultaneamente garantir a manutenção dos postos de trabalho. As empresas só poderão beneficiar do regime de layoff se tiverem a situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a Segurança Social.

As empresas só podem aplicar o regime de layoff se tiverem a situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a Segurança Social.

5. Como se processa o Layoff?

O processo de suspensão do contrato de trabalho ou redução do período normal de trabalho (regime de layoff) exige que o empregador cumpra os seguintes procedimentos:

1. Comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho. Se não houver nenhuma organização representativa de trabalhadores, a empresa deve comunicar por escrito a cada trabalhador a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho. Os trabalhadores têm 5 dias para eleger uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco elementos, consoante a medida envolva até 20 ou mais trabalhadores. A entidade empregadora informa ainda os trabalhadores sobre:

- Fundamentos económicos, financeiros ou técnicos da medida e disponibilizando, para consulta, os documentos de natureza contabilística e financeira em que suporta a alegação de crise empresarial;
- Quadro de pessoal, discriminado por secções;
- Critério para seleção dos trabalhadores a abranger;
- Número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger;
- Prazo de aplicação da medida;
- Área de formação a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão, sendo caso disso.

2. Decorridos os 5 dias da comunicação da empresa à organização representativa dos trabalhadores ou a cada trabalhador, há uma fase de negociação entre as partes com vista à obtenção de um acordo, sobre modalidade (suspensão do contrato de trabalho ou redução horária), âmbito e duração das medidas a aplicar.

3. Elaboração de ata contendo as matérias acordadas, bem como as posições divergentes das partes, opiniões sugestões e propostas de cada uma.

4. Celebrado o acordo, ou na falta deste, decorridos 5 dias sobre o envio da informação referida no ponto 1, as empresas devem comunicar, por escrito, a cada trabalhador a modalidade de layoff que decidiram aplicar (redução do período de trabalho ou suspensão do contrato), mencionando expressamente o fundamento e as datas de início e fim da medida.

5.1. Como se inicia o procedimento junto da Segurança Social? Que formulários e documentos se têm de entregar?



STRUP – Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal/CGTP-IN

Decorridos 5 dias da comunicação da entidade empregadora aos trabalhadores da intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, as empresas devem enviar à estrutura representativa dos trabalhadores e ao Instituto da Segurança Social a ata e documento indicando:

- - Nome do Trabalhador
- - Morada
- - Data de nascimento
- - Data de admissão na empresa
- - Situação perante a Segurança Social
- - Profissão
- - Categoria
- - Retribuição
- - Redução do número de horas relativamente ao período normal de trabalho ou suspensão de contrato de trabalho
- Início e fim da redução horária do período normal de trabalho ou da suspensão de contrato de trabalho.

Na falta da ata da negociação, as empresas enviam à estrutura representativa dos trabalhadores e ao Instituto da Segurança Social um documento em que se justifique e descreva o acordo ou as razões que impediram o mesmo e as posições finais das partes.

5.2. Onde se entregam os documentos?

Os documentos devem ser entregues no Centro Distrital da área onde as empresas têm a sua sede ou estabelecimento em que foi aplicada a medida.

5.3. Quando se pode iniciar?

A redução dos períodos normais de trabalho ou a suspensão dos contratos de trabalho pode iniciar-se após o decurso de cinco dias sobre a data da comunicação por escrito a cada trabalhador da medida que o empregador decidiu aplicar ou imediatamente nas situações em que tenha havido acordo com os trabalhadores ou com os representantes dos trabalhadores.

5.4. 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.

5.5. Quando poderá a entidade empregadora recorrer novamente ao Regime de Layoff?

O empregador só pode recorrer novamente à aplicação das medidas de redução ou suspensão depois de decorrido um período de tempo equivalente a metade do período anteriormente utilizado, podendo ser reduzido por acordo entre o empregador e os trabalhadores abrangidos ou as suas estruturas representativas.



5.6. Por que razões 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.

6. Quais os 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 líquido, 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 1.050,00€ e o trabalhador estiver em regime de layoff e estiver a receber 700,00€ de compensação retributiva (2/3 de 1.050,00€), o trabalhador tem direito a 1.050,00€ de subsídio de Natal, comparticipando a Segurança Social com 350,00€ que é metade da compensação retributiva.

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

6.1. Qual a relação das compensações retributivas do regime de layoff com outras que o trabalhador eventualmente receba?



O trabalhador pode acumular as compensações retributivas do regime de layoff com a Pensão de invalidez (relativa) e pensão de velhice, não o podendo fazer com o subsídio de desemprego nem, em caso de doença, com o subsídio de doença, mantendo o direito à compensação retributiva.

6.2. 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 ilíquido (sem descontos) que receberiam se estivessem a trabalhar normalmente.

Valor mínimo - O trabalhador tem direito a uma compensação retributiva igual a dois terços do seu salário ilíquido ou à Retribuição Mínima Mensal Garantida (635,00€) 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 ([artigo 305.º n.º 1 alínea a\) 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) (1.905,00€) ([artigo 305.º n.º 3 do Código do Trabalho](#)).

6.3. Como se calcula o valor da compensação retributiva?

Situações de suspensão do contrato de trabalho - A compensação retributiva é igual a dois terços da retribuição normal ilíquida, tendo como limite mínimo a retribuição mínima mensal garantida (RMMG) ou o valor da remuneração correspondente ao seu período normal de trabalho se inferior à RMMG e como limite máximo o triplo da RMMG.

Situações de redução do período normal de trabalho - Ao trabalhador abrangido em regime de redução do período normal de trabalho, é assegurado o direito ao respetivo salário, calculado em proporção das horas de trabalho. Contudo, se o salário auferido pelo trabalhador for inferior a dois terços da sua retribuição normal ilíquida ou inferior à RMMG ou ao valor da remuneração correspondente ao seu período normal de trabalho se inferior à RMMG, o trabalhador tem direito a uma compensação retributiva igual à diferença entre um destes valores, consoante a situação concreta, e o salário que auferir em regime de layoff.

6.4. 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.

6.5. Como é que o trabalhador recebe a compensação retributiva?

Os trabalhadores recebem a compensação retributiva que lhes é paga pela entidade empregadora da mesma forma como é paga a remuneração normal. As empresas recebem através do competente serviço de Segurança Social a comparticipação no valor da compensação retributiva por transferência bancária ou cheque. Ao empregador compete efetuar os descontos e pagar as contribuições para a Segurança Social sobre os montantes pagos ao trabalhador, quer a título de compensação retributiva quer a título de



STRUP – Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal/CGTP-IN

remuneração pelo trabalho prestado (no caso de redução de horário há pagamento de compensação retributiva e de remuneração).

6.6. Quais as obrigações dos trabalhadores?

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 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.

Departamento de Contencioso

Drº Paulo da Fonseca

Lisboa, 25 de Março 2020