

FÉRIAS NO PERÍODO DE “LAY-OFF” - ESCLARECIMENTO DA DGERT E DA ACT

Exmos. Senhores,

Pela sua relevância divulga-se que a ACT emitiu, em conjunto com a DGERT, **um esclarecimento sobre férias gozadas durante o período de aplicação do “lay-off”**, transcrevendo-se o seguinte extrato:

“ ...

3. Com efeito, ao contrário do que se verificaria em outras situações de suspensão do contrato de trabalho, o tempo de redução ou suspensão em situação de “lay-off” não afeta o vencimento e a duração do período de férias (n.º 1 do art. 306.º do Código do Trabalho), nem prejudica a marcação e o gozo de férias, nos termos gerais (n.º 2 do art.º 306.º do Código do Trabalho).

4. Em matéria de marcação do período de férias, dentro ou fora da situação de “lay-off”, é necessário atentar nas regras gerais constantes do Código do Trabalho, nomeadamente o n.º 1 do art. 241.º do Código do Trabalho, que refere que o período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

5. Na falta de acordo, dentro ou fora da situação de “lay-off”, cumprirá, por outro lado, ao empregador, marcar as férias, nos termos gerais, não podendo estas ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado (n.º 2 do art. 241.º do Código do Trabalho).

6. Salienta-se que, em pequena, média ou grande empresa o empregador só pode marcar, sem acordo, o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, a menos que o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou o parecer dos representantes dos trabalhadores admita época diferente (n.º 3 do art. 241.º do Código do Trabalho).

.....

8. Assim, relativamente ao gozo de férias marcadas, mediante acordo entre empregador e trabalhador, poderá manter-se a marcação das férias e as mesmas serem gozadas nos termos gerais, não sendo estas prejudicadas pelo facto de o trabalhador estar abrangido pela redução ou suspensão do contrato de trabalho em situação de “lay-off”, sendo que o mesmo acontecerá no caso de as férias serem marcadas unilateralmente pelo empregador, sem acordo, desde que respeitadas as limitações já referidas.

9. Em qualquer dos casos, no que se refere ao pagamento da retribuição do período de férias e do subsídio de férias, importa notar que, ao invés de se limitar a remeter para a regra geral constante dos números 1 e 2 do art. 264.º do Código do Trabalho, o legislador - do mesmo modo que fez em relação ao subsídio de natal (e frisou que neste caso é devido por inteiro) – entendeu necessário regular, especificamente, os efeitos da redução ou suspensão e ressalvou que o trabalhador tem direito ao pagamento pelo empregador do subsídio de férias devido em condições normais de trabalho.

10. No entanto, e tratando-se de norma excecional, não se faz qualquer referência ou salvaguarda em relação ao valor da retribuição a receber durante o período das férias. Assim, será necessário proceder à necessária articulação entre o disposto nos números 1 e 3 do art. 305.º e no n.º 2 do art. 306.º do Código do Trabalho, de onde resulta, para o empregador, a obrigação de:

- Assegurar o pagamento da compensação retributiva, sendo que, durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a auferir mensalmente um montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal ilíquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado – este é o valor da “retribuição” do trabalhador enquanto esteja abrangido por uma medida de “lay-off”, sendo que a Segurança Social comparticipa em 70% o valor da compensação retributiva a que o trabalhador tenha direito;
- Assegurar o pagamento do subsídio de férias, total ou proporcional, que lhe seria devido em condições normais de trabalho, ou seja, sem qualquer redução, sendo este suportado integralmente pela entidade empregadora.

Em conclusão:

- Nada impede o gozo ou a marcação de férias durante o período de aplicação do “lay-off”, desde que nos termos decorrentes do Código do Trabalho, podendo haver lugar, na falta de acordo, e com as devidas limitações, à marcação unilateral de férias pelo empregador;
- Durante o período de férias, o trabalhador em “lay-off” tem direito a receber o subsídio de férias que lhe seria devido em condições normais de trabalho, ou seja, sem qualquer redução, e sendo integralmente suportado pela empresa;
- Durante o período de férias, o trabalhador em “lay-off” tem direito a receber a receber um montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal ilíquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado.”