

PRIMEIRA LINHA COVID-19

Trabalhadores em lay-off vão pagar IRS

Os rendimentos pagos em situação de lay-off estarão sujeitos a IRS, apurou o Negócios junto de fonte da Autoridade Tributária. Para cálculo deste rendimento, serão consideradas prestações ou subsídios regulares, bem como remunerações variáveis. Subsídio de almoço suscita dúvidas.

CATARINA ALMEIDA PEREIRA

catari@negocios.pt

Os trabalhadores que forem colocados em lay-off – que o Governo admite que cheguem a um milhão – vão ter de pagar IRS sobre o rendimento que recebam (cerca de dois terços do salário bruto), seja em relação à parte suportada pela Segurança Social, seja em relação à parte assegurada pelo empregador. É esse o entendimento da Autoridade Tributária e Aduaneira, segundo apurou o Negócios e que vem contrariar algumas informações que antes circulavam. Tal como sempre acontece no IRS, o imposto será retido pela empresa de acordo com as tabelas de retenção na fonte, que poupam os rendimentos mais baixos.

A questão tem dividido os fiscalistas, mas esta sexta-feira também a bastonária da Ordem dos Contabilistas concluía que o trabalhador abrangido por este regime “vai ficar sujeito a IRS”. “Claro que nós temos tabelas progressivas em termos de IRS e portanto o que pode acontecer é que o valor relativo aos dois terços [da retribuição] não caia num valor sujeito a impostos. Mas se cair num escalão que fique sujeito tem de se fazer a retenção na fonte”, referiu Paula Franco.

É porquê se se trata de um apoio da Segurança Social? “Não vai estar a receber como uma baixa ou subsídio de desemprego. Vai ser considerado rendimento do trabalho dependente do próprio trabalhador”.

O trabalhador terá ainda de fazer descontos para a Segurança Social (11%). Confirmando-se

agora que também pagará IRS, o rendimento líquido será ainda mais baixo do que o inicialmente previsto, pelo menos no caso de rendimentos médios e elevados. As primeiras simulações que foram publicadas, há cerca de uma semana, indicavam que o trabalhador estaria isento de impostos.

Como são calculados os rendimentos em lay-off

Os trabalhadores que forem colocados em lay-off recebem dois terços da sua “retribuição normal ilíquida”, com limites mínimos e máximos, mas como se calcula o valor? Neste caso os dois terços incidem sobre as prestações e subsídios regulares, embora os advogados se dividam quanto ao subsídio de almoço.

Nos esclarecimentos que publicou na sexta-feira, a Segurança Social indica que o conceito de “retribuição normal” envolve a retribuição base, as diuturnidades e todas as demais prestações regulares e periódicas inerentes à prestação de trabalho, que constem da folha de vencimento”.

É também este o entendimento de Guilherme Dray, que responde ainda a algumas questões concretas. “Na medida em que os subsídios de refeição e de isenção de horário de trabalho sejam regulares e periódicos, devem ser considerados como sendo parte integrante da ‘remuneração normal’ do trabalhador”.

Os advogados Pedro Furtado Martins e Inês Arruda, concordam com o conceito geral, embora excluam o subsídio de refeição. “Uma vez que a remuneração sobre a qual incide o cálculo inclui as prestações certas e regulares o subsídio de isenção de horário ou o subsídio de turno serão considerados”, responde Pedro Furtado Martins. Já as prestações que “não têm caráter



O ministro da Economia Pedro Siza Vieira admitiu, numa entrevista ao Porto Canal, que possa haver um milhão de tr

de retribuição” não são consideradas, sustenta. “Por exemplo: o subsídio de refeição, as ajudas de custo, o pagamento de despesas de transporte ou deslocação”.

Inês arruda começa por indicar que são incluídas as rubricas “que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho, isto é, relativas às específicas contingências do trabalho prestado (isenção de horário de trabalho, trabalho noturno, subsídios de turnos), mesmo que esteja em causa uma suspensão do contrato.

“A contrario, em nosso entender, estarão excluídas as rubricas relacionadas com a efetiva prestação de trabalho (abono de falhas, subsídio de transporte e deslocação, alimentação, estudo e transferência) ou que visam a compensação pelos resultados obtidos aquando do trabalho prestado (prémios de desempenho, assiduidade, produtividade)”, diz.

Em lay-off, o trabalhador tem direito a dois terços da remuneração normal bruta com o limite mínimo de 635 euros (po-

dendo apenas ser inferior se o contrato for a tempo parcial) e máximo de 1.905 euros. O montante é calculado pela empresa mas nos termos do decreto-lei que enquadra este regime “devem os serviços da Segurança Social proceder subsequentemente aos ajustamentos que se revelem necessários, com eventual restituição das quantias indevidamente recebidas”.

No regime simplificado, as empresas não pagam as suas contribuições à Segurança Social (23,75%) mas o trabalhador



LEIA MAIS EM
negocios.pt
Leia mais perguntas e
respostas sobre o novo
lay-off no nosso site.

TOME NOTA

Como vai funcionar o novo lay-off?

Já foi publicado o diploma que estabelece as regras do chamado “lay-off simplificado” para responder ao surto de covid-19. O Negócios sistematiza aqui algumas das principais regras. Há outras perguntas e respostas em atualização em www.negocios.pt.

EM QUE CONSISTE O NOVO LAY-OFF?

É um regime que permite suspender o contrato de trabalho ou reduzir o período normal de trabalho, com cortes salariais e apoios do Estado, de forma mais simples e com critérios de acesso alargados. Neste regime o trabalhador tem direito a dois terços da retribuição normal bruta, com o limite mínimo de 635 euros (caso trabalhasse a tempo completo) e máximo de 1.905 euros. Em caso de suspensão de contrato o empregador paga 30% e a Segurança Social paga 70%. Em caso de redução de horário a percentagem paga pelo empregador pode ser superior. Nos meses em que estiver ao abrigo deste regime o empregador não paga taxa social única e fica impedido de fazer despedimentos coletivos ou por extinção de posto de trabalho.

QUEM PODE ADERIR?

O decreto-lei que entrou em vigor esta sexta-feira, dia 27, aplica-se às entidades empregadoras privadas (empresas, cooperativas, fundações, IPSS) e a trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras. Podem aderir os empregadores que estejam numa de três situações: encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, devido a decisão das autoridades; paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão ou cancelamento de encomendas, podendo neste último caso ser apresentados documentos que demonstrem o cancelamento de encomendas ou de reservas, e dos quais resulte que a “utilização da empresa ou da unidade afetada será reduzida em mais de 40% da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido do apoio”; ou quebra abrupta e acentuada de,

pelo menos, 40 % da faturação no período de trinta dias anterior ao pedido (que pode não coincidir com o início e fim do mês) face à média mensal dos dois meses anteriores a esse período, ou face ao mesmo mês do ano anterior. Para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, a comparação é feita com a média desse período.

COMO FAÇO O PEDIDO?

O requerimento já está disponível no site da Segurança Social: é necessário apresentar uma declaração do empregador e do contabilista certificado, exceto nos casos em que a empresa tenha sido encerrada total ou parcialmente devido às medidas que executam o estado de emergência. É também necessário apresentar uma descrição sumária da situação de crise e a lista dos trabalhadores abrangidos, podendo haver trabalhadores abrangidos pela suspensão e outros pela redução do horário. Antes de apresentar o requerimento o empregador tem de ouvir os representantes dos trabalhadores, caso existam, e comunicar por escrito aos trabalhadores abrangidos a sua decisão (podendo fazê-lo por e-mail), indicando a duração previsível do lay-off. Os requerimentos já apresentados desde 15 de março mantêm a sua eficácia e são analisados à luz do presente decreto-lei”, mais abrangente.

QUANTO RECEBE O TRABALHADOR?

O trabalhador recebe dois terços do seu vencimento total bruto (a “retribuição mensal”), com o limite mínimo de 635 euros e máximo de 1.905 euros. O valor só poderá ser inferior ao salário mínimo (635 euros), correspondendo à sua remuneração, caso tenha um contrato a tempo parcial. O valor recebido pelo trabalhador é ainda sujeito a descontos de 11% para a Seguran-

ça Social e a IRS. O trabalhador tem ainda direito a receber o subsídio de férias pago por inteiro (sem cortes) pela entidade empregadora. Nos casos em que o trabalhador frequente cursos de formação do IEFP, recebe mais 65,8 euros. O trabalhador pode trabalhar noutra empresa, mas se com esse salário ultrapassar os limites a compensação pode ser ajustada.

QUANTO RECEBEM AS EMPRESAS?

A regra geral é a seguinte: a compensação retributiva é paga em 30% do seu montante pelo empregador e em 70% pelo serviço público competente da área da segurança social. Significa isto que no caso de suspensão de contrato a empresa paga 30% de dois terços da remuneração normal bruta e a Segurança Social paga os restantes 70%, devendo transferir o apoio para o empregador, numa data que ainda será fixada pela Segurança Social. Contudo, no caso de redução do período normal de trabalho, a proporção é diferente: o empregador paga a totalidade da proporção do salário correspondente às horas trabalhadas (se passar de 40 horas para 20 horas paga metade) e paga ainda os 30% do montante remanescente para assegurar os valores mínimos (635 euros ou 2/3 da retribuição normal bruta). O empregador não paga TSU.

QUANTO TEMPO DURA?

Este regime de lay-off e a isenção de contribuições têm a duração de um mês, “sendo, excecionalmente, prorrogáveis mensalmente, até ao máximo de três meses”. Até 60 dias após o apoio o empregador não pode fazer despedimentos coletivos ou por extinção de posto de trabalho. A interdição aplica-se a todos os trabalhadores da empresa e não apenas aos que estejam abrangidos pelo lay-off.



Hugo Delgado/Lusa

abalhadores abrangidos pelo lay-off.

está sujeito a descontos (11%). A Autoridade Tributária entende que estes rendimentos devem ainda ser sujeitos a IRS, segundo apurou o Negócios.

Remunerações variáveis também contam

É o que acontece no caso de um trabalhador que recebe por exemplo mil euros de salário base e uma remuneração variável de cerca de 500 euros mensais através de comissões de venda, que variam de mês para mês? Neste ponto, os três advogados

concordam: a remuneração variável deve ser considerada para o cálculo dos dois termos.

“Das duas uma”, refere Guilherme Dray: “ou o critério de determinação consta do contrato de trabalho ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, ou se considera a média dos montantes das prestações correspondentes aos últimos 12 meses” ou a média relativa ao tempo de duração de contrato, caso este tenha sido assinado há menos de um ano. ■