



JOANA FUZETA DA PONTE

## “ESTOU EM *LAY-OFF*. O QUE ACONTECE ÀS MINHAS FÉRIAS?”

Com grande parte da população em regime de *lay-off*, muitas são as dúvidas que ainda se colocam quanto ao novo regime.

Criado pelo Governo como medida extraordinária para fazer face à pandemia COVID-19, o *lay-off* “simplificado” abrange cerca de 1,132 milhões de trabalhadores.<sup>1</sup>

Com grande parte da população em regime de *lay-off*, muitas são as dúvidas que ainda se colocam quanto ao novo regime. As vidas familiares dos trabalhadores sofreram muitas mudanças repentinas, colocando-se questões relacionadas com a marcação e a remuneração das suas férias, que afetam diretamente toda a sua vida familiar.

Todavia, se é verdade que este foi um novo regime excecionalmente criado e com normas específicas associadas a essa mesma característica, é normal que a par dessas normais excecionais, mais simples e expeditas, o legislador as articule com a aplicação de outras normas codificadas.

Referimo-nos à aplicação, neste caso em particular, do Código do Trabalho.

Encontrando-se o trabalhador em *lay-off* o que acontece à possibilidade de gozar as suas férias?

A lei geral dispõe que tanto a redução do período normal de trabalho como a suspensão do contrato de trabalho, as duas modalidades de *lay-off* simplificado previstas, não prejudicam a marcação e o gozo de férias, nos termos gerais, tendo o trabalhador direito ao pagamento, pelo empregador, do subsídio de férias e do subsídio de natal, sendo este último participado em 50% pela Segurança Social (ao abrigo do artigo 306.º do Código do Trabalho).

Neste sentido, havendo acordo entre as partes da relação laboral, poderão ser mantidas e gozadas as férias oportunamente marcadas. Durante esse período, o trabalhador terá direito a receber, cumulativamente, os valores referentes à sua remuneração em *lay-off* e o subsídio de férias, total ou proporcional, devido em condições normais de trabalho. Assim, se o trabalhador era trabalhador a tempo completo, deverá receber um subsídio de férias correspondente a 100% da sua retribuição, nos termos da lei.

Não existindo (sempre) a possibilidade de acordo entre as partes, lei laboral admite a possibilidade de o empregador marcar unilateralmente as férias do trabalhador. Contudo, esta possibilidade encontra-se limitada, uma vez que apenas o pode fazer para o período entre 1 de maio e 31 de outubro.

---

<sup>1</sup> Dados disponibilizados pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GET) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social a 22 de abril de 2020.



Consequentemente, mesmo numa situação excecional como a que nos encontramos, o empregador apenas pode impor o gozo de férias fora desse período, se conseguir o acordo dos trabalhadores.

Excluídas das situações em que apenas o empregador pode determinar o gozo de férias no período referido, encontram-se as microempresas, ou qualquer empresa, independentemente da sua dimensão, na qual os trabalhadores sejam abrangidos por instrumento de regulamentação coletiva que disponham noutro sentido.

Assim sendo, salvo acordo com o trabalhador ou IRCT em sentido contrário, apenas nas microempresas o empregador pode determinar o gozo de férias fora do período entre e de 1 maio e 31 de outubro.

Para além do exposto, no que diz respeito ao gozo de férias, importa esclarecer o seguinte: caso o trabalhador a abranger no *lay-off* se encontre de férias, só após o seu gozo continuará incluído no mesmo.

Ainda, se a modalidade de *lay-off* for a de redução do período normal de trabalho, o trabalhador pode gozar férias durante o *lay-off*. Por outro lado, sendo a modalidade a de suspensão do contrato, o gozo de férias que ainda não se tenha iniciado ficará também suspenso.

Em suma: o Governo aprovou um conjunto de disposições legais que consagram o regime do *lay-off* simplificado. Contudo, no que diz respeito a férias do trabalhador, não nos restam dúvidas de que se aplicam as normas consagradas na legislação laboral.