

Regime de lay off simplificado - CODIV-19

Valor da Retribuição a considerar para efeitos da compensação retributiva devida ao trabalhador

Tem surgido questões e dúvidas quanto ao valor a considerar da remuneração do trabalhador, para efeitos da atribuição das compensações devidas no regime da Lay Off, sobretudo para o cálculo do valor de 2/3 a atribuir, como apoio e compensação.

Sobre esta matéria, tendo presente o disposto na legislação do trabalho e da segurança social, cremos que de alguma forma será evidente a resposta - ou a mais consensual - ou seja, de que a retribuição a considerar, deve ser abrangente, não se deve cingir apenas à remuneração base, mas incluir, se for o caso, outras componentes, desde que regulares e periódicas e será sobre o universo destas que poderão surgir dúvidas.

Vejamos o enquadramento legal e a solução que a mesma indicia.

No conjunto das medidas COVID-19 de apoio às empresas para fazer face ao momento atual, de crise pelo encerramento de atividades e redução substancial de faturação, consta o regime simplificado do Lay-OFF, estabelecido inicialmente na Portaria nº71-A/2020 de 15 de março e posteriormente revogada e reformulada pelo Decreto-Lei nº10-G/2020 de 26 de março.

Neste regime, mais simplificado do que o constante no Código do Trabalho (artº298º e sgs.), mantém o sistema de compensação salarial devido nestas situações (o trabalhador auferir na opção de suspensão, de 2/3 da remuneração, sendo esta encargo da segurança social -70% - e encargo do empregador -30%) conforme decorre do nº4 do artº 6º do DL nº10-G/2020) que estabelece “ A compensação retributiva a que o trabalhador tem direito é fixada nos termos do n.º 3 do artigo 305.º do Código do Trabalho, sendo paga pelo empregador.”

O disposto no referido artigo consagra que “ durante o período de redução ou suspensão o trabalhador tem direito a compensação retributiva na medida do necessário para, conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar

o montante mensal referido na alínea a) do nº1, até ao triplo da retribuição mínima mensal garantida”, e por seu turno dispõe o referido nº1 do mesmo artigo que “ Durante o período de redução ou suspensão o trabalhador tem direito:

- a) 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;
- b) A manter as regalias sociais ou prestações da segurança social a que tenha direito e a que a respetiva base de cálculo não seja alterada por efeito da redução ou suspensão;
- c) A exercer outra atividade remunerada.

O conceito legal de retribuição consta no artigo 258º do Código do Trabalho:

Artigo 258.º - Princípios gerais sobre a retribuição

1 - Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2 - **A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.**

3 - Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4 - À prestação qualificada como retribuição é aplicável o correspondente regime de garantias previsto neste Código.

Por seu turno, são excluídas do conceito de retribuição, conforme o disposto no artigo 268º do Código do Trabalho:

Artigo 260.º - Prestações incluídas ou excluídas da retribuição

1- Não se consideram retribuição:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas

instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;

b) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

c) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido;

d) A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.

2 - O disposto na alínea a) do número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, **ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.** (* a referência às necessárias adaptações suscitará questões)

3 - O disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 não se aplica:

a) Às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele;

b) Às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

Assim, os montantes a considerar para efeitos da Retribuição Normal a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 305º do Código do Trabalho, para a qual remete o n.º 4 do artigo 6º do DL n.º 10-G/2020, de 26 de março de 2020 (regime simplificado de lay off) devem incluir os valores inerentes ao conceito lato de retribuição.

Quanto ao conceito legal de retribuição, temos de recorrer ao estabelecido pelos princípios enunciados no artigo 258º do Código

do Trabalho, que define como retribuição” **toda a prestação que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho**”.

O conceito de retribuição integra a **retribuição base e todas as outras prestações que tenham um carácter regular e periódico**.

Deste modo o conceito de Retribuição Normal a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo. 305.º do Código do Trabalho, inclui todas as prestações retributivas pagas pelo empregador ao trabalhador e que tenham um carácter regular e periódico.

Relativamente às prestações abrangidas pela previsão das várias alíneas dos ns.º1 a 3 do artigo em causa, o legislador afasta as mesmas da presunção de retribuição. Assim a qualificação como retribuição, de prestações como ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, abono para falhas e subsídio de alimentação só serão consideradas como retribuição na parte que excedam os montantes normais e tenham sido previstas no contrato, ou devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador. Quanto às gratificações e os prémios ou incentivos, desde que não revistam carácter regular e permanente, mas carácter extraordinário, também não podem ser consideradas retribuição.

Parcelas retributivas que integram o cálculo da compensação retributiva

A lei refere o conceito de “**retribuição normal ilíquida**” (artigo 305.º, n.º1 al. a), do Código do Trabalho) que é mais abrangente do que o de retribuição base, e mais abrangente do que alude o artigo 262.º (retribuição base e diuturnidades).

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 nomeadamente da folha de vencimentos.

Resulta que a indicação que é dada pelo legislador no que se refere às parcelas retributivas que integram e contam para o cálculo da

compensação retributiva, tem a ver com o carácter regular e periódico da prestação retributiva, inerentes à prestação de trabalho.

Por outro, o Código contributivo da Segurança Social, particularmente quanto às normas dos artigos 44^o e seguintes do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, assume esse conceito mais abrangente de retribuição.

O artigo 46.^o do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social enuncia das prestações que se consideram como remunerações sujeitas a incidência retributiva.

Da análise comparativa do teor das normas dos artigos 46.^o e 48.^o, do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, podemos constatar que são remunerações sujeitas a incidência contributiva, todas as prestações que são atribuídas ao trabalhador com carácter de regularidade, e que sejam uma contrapartida direta ou indireta da prestação de trabalho. Ou seja, são consideradas no conceito de Retribuição Normal a que se refere a alínea a) do n.^o 1 do artigo. 305.^o do Código do Trabalho todas as prestações regulares e periódicas inerentes à prestação de trabalho e, por outro lado, as prestações que não sejam regulares nem periódicas, aquelas que sejam pagas com carácter extraordinário, e que não tenham contrapartida na prestação de trabalho, não devem ser incluídas no conceito de Retribuição Normal a que se refere a alínea a) do n.^o 1 do artigo. 305.^o do Código do Trabalho. Nesta exclusão estará o subsídio de alimentação normal, (por ser a assunção pelo empregador de uma despesa de alimentação do trabalhador), as ajudas de custo e despesas que se destinam a reembolsar gastos esporádicos e eventuais, as liberalidades, prémios extraordinários, subsídios para compensação de encargos familiares como subsídios de renda, de creche, de escolaridade, e outros de apoios sociais.

Nos termos do n.^o1 do artigo 4.^o da **Portaria n.^o 94-A/2020** de 16 de abril, o cálculo da compensação retributiva considera as prestações remuneratórias normalmente declaradas para a segurança social e habitualmente recebidas pelo trabalhador, relativas a:

- a) remuneração base (código P*)
- b) prémios mensais (código B*)
- c) aos subsídios regulares mensais (código M*).

De acordo com o artigo 4.º - Apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho – o cálculo das compensações de apoio têm em conta, um conceito de retribuição abrangente, ou seja:

- No âmbito do apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho, o cálculo da compensação retributiva considera as prestações remuneratórias normalmente declaradas para a segurança social e habitualmente recebidas pelo trabalhador, **relativas à remuneração base, aos prémios mensais e aos subsídios regulares mensais.**

Nas situações de suspensão de contrato de trabalho a entidade empregadora tem direito a um apoio da segurança social no valor de 70% de 2/3 da **retribuição normal ilíquida** de cada trabalhador abrangido, até ao limite de 1.333,50 euros por trabalhador, para apoiar exclusivamente o pagamento dos salários.

A compensação retributiva é igual a dois terços da retribuição normal ilíquida, ou à retribuição mínima mensal garantida (RMMG), correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado, e tem como limite máximo o triplo da RMMG (1.905 euros)

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 receberia se estivesse a trabalhar normalmente.

Subsídio de refeição

Quanto ao **subsídio de refeição**, sobre o que tem sido suscitado dúvidas e questões, este não será considerado para o cálculo da compensação que é paga aos trabalhadores em regime de lay-off' simplificado, conforme entendimento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e decorre também da exclusão mencionada no nº2 do artº 260º do Código do trabalho.

Os trabalhadores em 'lay-off' simplificado, medida no âmbito da crise provocada pela pandemia de covid-19, têm direito a receber dois terços da sua remuneração normal líquida (sem descontos) com limites mínimo de 635 euros e máximo de 1.905 euros, sendo o valor financiado em 70% pela Segurança Social nos casos de suspensão do contrato. (Na RAM a referência será o smn com os acréscimos regionais).

Segundo o Ministério do Trabalho, a remuneração normal líquida corresponde à soma dos valores relativos à "remuneração base", aos "prémios mensais" e aos "subsídios regulares mensais".

De acordo com informação constante do Guia da Segurança Social para o Lay off, consta que “durante o período de redução ou suspensão do contrato os trabalhadores têm direito a receber um montante mínimo igual a dois terços do salário líquido (sem descontos) **que receberiam se estivessem a trabalhar normalmente.**”.

Impostos/contribuições sobre o subsídio de refeição

Depende da forma como o subsídio é recebido e do montante. Caso receba o seu subsídio de alimentação em dinheiro e este não exceda os 4,77 euros, fica isento de descontos para a Segurança Social e IRS (valor do subsidio de refeição na Função pública)

Já em cartão de refeição, o valor máximo isento de tributação é de 7,63 euros diários.

Trabalhadores a tempo parcial/horário reduzido

Se é trabalhador em regime de tempo parcial/horário reduzido, tem direito ao subsídio de refeição no valor igual ao dos restantes trabalhadores a tempo completo, mas apenas se exercer funções laborais iguais ou superiores a cinco horas por dia.

Caso o seu contrato implique menos horas de trabalho, o valor do subsídio será proporcional à duração da sua carga horária.

O subsídio de refeição, não integra o conceito de retribuição, conforme dispõe o nº 2 do artigo 260º do CT, salvo quando excede os montantes normais ou tenha sido previsto em contrato ou se deva considerar pelos usos como tal, nem o seu pagamento resulta de uma obrigação imposta por norma reguladora do contrato de trabalho, ainda que possa vir a ser atribuída com carácter obrigatório por estipulação em IRCT.

O subsídio de refeição visa “a assunção pelo empregador das despesas com a alimentação em que o trabalhador incorre por causa da prestação de trabalho” e traduz-se numa compensação pela prestação de trabalho e não num modo específico de execução deste, podendo no entanto, vir a integrar o conceito de retribuição se, à semelhança do que sucede com outros abonos, o seu valor exceder largamente o gasto que pretende compensar.

Existe jurisprudência no sentido de integrar este subsídio no conceito de remuneração, não obstante não ser esta a posição da maioria dos juristas, nem jurisprudencial, na medida em que o subsidio de refeição visa compensar uma despesa que o trabalhador incorre diariamente com a alimentação, por ter que prestar a sua atividade ao empregador, não podendo aquele utilizá-lo, em princípio, para outros fins (como acontece quando este subsidio é pago por cartão ou ticket) pois na ratio da atribuição deste subsídio, estará a necessidade de fazer face a despesas concretas que o trabalhador tem de efetuar, e não será, nesta perspetiva, um ganho para este, pois equivale a um mero valor para cobrir despesas de alimentação.

Conceito de remuneração para efeitos de Segurança Social

Na Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro que aprova o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, podemos verificar que:

Artigo 46.º Delimitação da base de incidência contributiva

1 - Para efeitos de delimitação da base de incidência contributiva **consideram-se remunerações as prestações pecuniárias ou em espécie que nos termos do contrato de trabalho, das normas que o regem ou dos usos são devidas pelas entidades empregadoras aos trabalhadores como contrapartida do seu trabalho.**

2 - Integram a base de incidência contributiva, designadamente, as seguintes prestações:

- a) A remuneração base, em dinheiro ou em espécie;
- b) As diuturnidades e outros valores estabelecidos em função da antiguidade dos trabalhadores ao serviço da respetiva entidade empregadora;
- c) As comissões, bónus e outras prestações de natureza análoga;
- d) Os prémios de rendimento, de produtividade, de assiduidade, de cobrança, de condução, de economia e outros de natureza análoga que tenham carácter de regularidade;
- e) A remuneração pela prestação de trabalho suplementar;
- f) A remuneração por trabalho noturno;
- g) A remuneração correspondente ao período de férias a que o trabalhador tenha direito;
- h) Os subsídios de Natal, de férias, de Páscoa e outros de natureza análoga;
- i) Os subsídios por penosidade, perigo ou outras condições especiais de prestação de trabalho;
- j) Os subsídios de compensação por isenção de horário de trabalho ou situações equiparadas;
- l) Os valores dos subsídios de refeição, quer sejam atribuídos em dinheiro, quer em títulos de refeição; (* se acima do valor limite estabelecido);
- m) Os subsídios de residência, de renda de casa e outros de natureza análoga, que tenham carácter de regularidade;
- n) Os valores efetivamente devidos a título de despesas de representação desde que se encontrem pré determinados e dos quais não tenham sido prestadas contas até ao termo do exercício; (Redação dada pela Lei n.º 55- A/2010, de 31 de dezembro);
- o) As gratificações, pelo valor total atribuído, devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços dos trabalhadores, bem como as que pela sua importância e carácter regular e permanente, devam,

segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da remuneração; (Redação dada pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro)

p) As importâncias atribuídas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, na parte em que excedam os limites legais ou quando não sejam observados os pressupostos da sua atribuição aos servidores do Estado; (Redação dada pela Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro)

q) Os abonos para falhas (* se acima dos valores limite);

r) Os montantes atribuídos aos trabalhadores a título de participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador não esteja assegurada pelo contrato uma remuneração certa, variável ou mista adequada ao seu trabalho; (Nos termos dos artigos 4.º e 6.º da Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, na redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, esta alínea só entra em vigor quando for regulamentada)

s) As despesas resultantes da utilização pessoal pelo trabalhador de viatura automóvel que gere encargos para a entidade empregadora nos termos do artigo seguinte; (Redação dada pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro)

t) As despesas de transporte, pecuniárias ou não, suportadas pela entidade empregadora para custear as deslocações em benefício dos trabalhadores, na medida em que estas não se traduzam na utilização de meio de transporte disponibilizado pela entidade empregadora ou em que excedam o valor de passe social ou, na inexistência deste, o que resultaria da utilização de transportes coletivos, desde que quer a disponibilização daquele quer a atribuição destas tenha carácter geral; (Redação dada pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro)

u) Os valores correspondentes às retribuições a cujo recebimento os trabalhadores não tenham direito em consequência de sanção disciplinar;

v) Compensação por cessação do contrato de trabalho por acordo apenas nas situações com direito a prestações de desemprego; (Redação dada pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro)

x) Os valores despendidos obrigatória ou facultativamente pela entidade empregadora com aplicações financeiras, a favor dos trabalhadores, designadamente seguros do ramo «Vida», fundos de pensões e planos de poupança reforma ou quaisquer regimes complementares de segurança social, quando sejam objeto de resgate, adiantamento, remição ou qualquer outra forma de antecipação de correspondente disponibilidade ou em qualquer caso de recebimento de capital antes da data da passagem à situação de pensionista, ou fora dos condicionalismos legalmente definidos; (Nos termos dos artigos 4.º e 6.º da Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, na redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, esta alínea só entra em vigor quando for regulamentada)

z) As importâncias auferidas pela utilização de automóvel próprio em serviço da entidade empregadora;

aa) As prestações relacionadas com o desempenho obtido pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam caráter estável independentemente da variabilidade do seu montante. (Nos termos dos artigos 4.º e 6.º da Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, na redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, esta alínea só entra em vigor quando for regulamentada)

bb) O valor mensal atribuído pela entidade patronal ao trabalhador em vales de transportes públicos coletivos. (Aditada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro)

3 - As prestações a que se referem as alíneas l), q), u), v), z) e bb) do número anterior estão sujeitas a incidência contributiva, nos mesmos termos previstos no Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares. (Redação dada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro)

4 - Para as prestações a que se referem as alíneas p), q), v) e z) do n.º 2, o limite legal previsto pode ser acrescido até 50%, desde que o acréscimo resulte de aplicação, de forma geral por parte da entidade empregadora, de instrumento de regulação coletiva de trabalho. (Aditado pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro e retificado pela Declaração de Retificação n.º 11/2014, de 24 de fevereiro)

5 - Constituem base de incidência contributiva, além das prestações a que se referem os números anteriores, todas as que sejam

atribuídas ao trabalhador, com caráter de regularidade, em dinheiro ou em espécie, direta ou indiretamente como contrapartida da prestação do trabalho. (Aditado pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro) Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança

Artigo 48.º Valores excluídos da base de incidência

Não integram a base de incidência contributiva designadamente:
(Redação dada pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro)

- a) Os valores compensatórios pela não concessão de férias ou de dias de folga;
- b) As importâncias atribuídas a título de complemento de prestações do regime geral de segurança social;
- c) Os subsídios concedidos a trabalhadores para compensação de encargos familiares, nomeadamente os relativos à frequência de creches, jardins de infância, estabelecimentos de educação, lares de idosos e outros serviços ou estabelecimentos de apoio social;
- d) Os subsídios eventuais destinados ao pagamento de despesas com assistência médica e medicamentosa do trabalhador e seus familiares;
- e) Os valores correspondentes a subsídios de férias, de Natal e outros análogos relativos a bases de incidência convencionais;
- f) Os valores das refeições tomadas pelos trabalhadores em refeitórios das respetivas entidades empregadoras;
- g) As importâncias atribuídas ao trabalhador a título de indemnização, por força de declaração judicial da ilicitude do despedimento;
- h) A compensação por cessação do contrato de trabalho no caso de despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho, por inadaptação, por não concessão de aviso prévio, por caducidade e por resolução por parte do trabalhador; (Redação dada pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro)

i) A indemnização paga ao trabalhador pela cessação, antes de findo o prazo convencional, do contrato de trabalho a prazo;

j) As importâncias referentes ao desconto concedido aos trabalhadores na aquisição de ações da própria entidade empregadora ou de sociedades dos grupos empresariais da entidade empregadora.

Artigo 47.º Conceito de regularidade

Considera-se que uma prestação reveste carácter de regularidade quando constitui direito do trabalhador, por se encontrar preestabelecida, segundo critérios objetivos e gerais, ainda que condicionais, por forma a que este possa contar com o seu recebimento e a sua concessão tenha lugar com uma frequência igual ou inferior a cinco anos. (Redação dada pela Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro).

Conclusão

Constata-se que o valor a considerar para efeitos do cálculo do valor da compensação mensal a atribuir ao trabalhador em regime de lay Off (normal ou simplificado) deve corresponder a conceito abrangente de retribuição normal ilíquida que este auferir normalmente, incluindo nesta, a remuneração base e todas as demais prestações regulares e periódicas que auferir como contrapartida do seu trabalho, tendo como referência as prestações que integram a declaração de remunerações remetidas à Segurança Social, excluindo as esporádicas, sendo que quanto ao subsídio de refeição, existirá divergência, quanto ao direito à inclusão deste, embora prevaleça a tese da sua exclusão do conceito de retribuição, e como tal, apenas será devido nos casos de lay off por redução do horário, na proporção inerente ao tempo de trabalho realizado.

Funchal, 24 de Abril de 2020

Rui Gonçalves da Silva