

# GUIA PRÁTICO REGIME DE LAYOFF

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P

**FICHA TÉCNICA**

**TÍTULO**

Guia Prático – Regime de layoff  
(6006 – v1.04)

**PROPRIEDADE**

Instituto da Segurança Social, I.P.

**AUTOR**

Instituto da Segurança Social, I.P.

**RESPONSÁVEL**

Gabinete de Comunicação

**MORADA**

Rua Rosa Araújo, nº 43  
1250-194 Lisboa  
[www.seg-social.pt](http://www.seg-social.pt)

**DATA DE PUBLICAÇÃO**

Abril 2009

## ÍNDICE

A – O que é? .....	4
B1 – Quem tem direito?.....	5
B2 – Qual a relação desta prestação com outras que já recebo ou posso vir a receber? .....	8
C – Como posso pedir? .....	8
C1 – Que formulários e documentos tenho de entregar? .....	8
D – Como funciona esta prestação?.....	10
D1 – Quanto e quando vou receber?.....	10
D2 – Como posso receber? .....	13
D3 – Quais as minhas obrigações? .....	13
D4 – Por que razões termina? .....	13
E – Outra Informação .....	14
E1 – Legislação Aplicável .....	14
E3 – Glossário .....	14
Perguntas Frequentes e Exemplos de cálculos de layoff .....	16

## A – O que é?

### **Layoff do regime geral – Código do Trabalho**

### **Layoff do regime especial – Código do Trabalho e Portaria n.º 126/2009, de 30 de Janeiro**

#### **Layoff do regime geral**

É uma redução temporária dos períodos normais de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho efectuada por iniciativa das empresas, durante um determinado período de tempo devido a:

- Motivos de mercado;
- Motivos estruturais ou tecnológicos,
- Catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa;

Desde que tais medidas se mostrem indispensáveis para assegurar a viabilidade económica da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

**Nota:** Quando as empresas ou trabalhadores tenham dúvidas ou pretendam informações sobre o regime de layoff que não constem neste guia deverão contactar o Serviço Desconcentrado da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), da sua área.

#### **Layoff do regime especial - Portaria n.º 126/2009, de 30 de Janeiro**

**Programa Qualificação-Emprego:** é um programa de carácter temporário que tem como objectivo, em caso de necessidade de redução temporária do período normal de trabalho ou de suspensão de contrato de trabalho, inserir os trabalhadores em acções de formação qualificantes.

**Nota:** As empresas que pretendam aderir ao Programa Qualificação-Emprego devem contactar a Comissão de Acompanhamento e Avaliação do Programa Qualificação-Emprego:

- Rua de Xabregas, 52, 1949-003 Lisboa
- [www.emprego2009.gov.pt](http://www.emprego2009.gov.pt)

- Número verde: 808 200 670 - Horário: 9h00 – 17h00

## **B1 – Quem tem direito?**

### **Quem tem direito a usufruir do regime de layoff**

### **Quais as condições necessárias para ter acesso ao regime de layoff**

### **Quem tem direito a usufruir do regime de layoff**

#### **As Empresas**

- Nas situações em que a actividade normal das empresas esteja transitoriamente e de forma grave afectada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências, sendo contudo previsível a sua recuperação, podem ser adoptadas 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.

**Nota:** O regime de layoff também se aplica aos casos em que as medidas de redução dos períodos normais de trabalho ou de suspensão dos contratos de trabalho sejam determinadas na sequência da declaração da empresa em situação económica difícil ou, com as necessárias adaptações, em processo de recuperação de empresa.

#### **Os Trabalhadores**

- No período de tempo em que se aplica o regime de layoff, os trabalhadores têm direito a receber uma compensação salarial mensal igual a dois terços do seu salário normal líquido, com garantia de um valor mínimo igual à remuneração mínima mensal garantida (RMMG), e um valor máximo igual a três vezes a RMMG, pago pela entidade empregadora;
- 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 actividade 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 50% desse valor);

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

**Nota:** Nem os administradores nem os gerentes das empresas podem ser abrangidos pelo regime de layoff.

### **Quais as condições necessárias para ter acesso ao regime de layoff**

O processo de suspensão do contrato de trabalho ou de 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, informando-as simultaneamente sobre:
  - Fundamentos económicos, financeiros ou técnicos da medida;
  - Quadro de pessoal, discriminado por secções;
  - Critério para selecção 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.

**Nota:** Se não houver nenhuma organização representativa de trabalhadores, a empresa deve comunicar por escrito a cada trabalhador se vai colaborar com redução horária ou com suspensão do contrato de trabalho. Os trabalhadores têm 5 dias para eleger uma comissão representativa (entre 3 a 5 elementos), consoante a medida envolva até 20 ou mais trabalhadores. De seguida, a empresa envia a esta comissão um documento com a mesma informação que teria de enviar, caso houvesse uma organização representativa de trabalhadores.

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), causas e duração destas modalidades, sendo elaborada acta.

3. Elaboração de acta das matérias acordadas, bem como das divergências e propostas da empresa e organização de trabalhadores.
4. Celebrado o acordo, ou na falta deste, decorridos 10 dias sobre a data de comunicação do início do processo, as empresas devem comunicar, por escrito, a cada trabalhador a modalidade de trabalho que decidem aplicar (redução horária ou contrato suspenso), qual o seu fundamento (causa) e qual a sua duração.
5. As empresas devem enviar a acta e documento indicando:
  - Nome dos trabalhadores
  - Moradas
  - Data de nascimento
  - Data de admissão na empresa
  - Situação perante a Segurança Social
  - Profissão
  - Categoria
  - Retribuição
  - Redução horária ou suspensão de contrato de trabalho
  - Início e fim da redução horária ou suspensão de contrato de trabalho.

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

- **Nota:** Quando as empresas ou trabalhadores tenham dúvidas ou pretendam informações sobre o regime de layoff, que não constem deste guia, deverão contactar a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), da sua área (ver contactos em <http://www.act.gov.pt/Contactos.aspx> )

## **B2 – Qual a relação desta prestação com outras que já recebo ou posso vir a receber?**

### **Pode acumular com**

Pensão de invalidez (relativa) e pensão de velhice.

### **Não pode acumular com**

- Subsídio de desemprego
- Em caso de doença, o trabalhador **com o contrato suspenso** não tem direito ao subsídio de doença, mantendo o direito à compensação retributiva.

## **C – Como posso pedir?**

### **C1 – Que formulários e documentos tenho de entregar?**

#### **Documentos necessários**

#### **As empresas devem enviar a acta e documento indicando:**

- Nome do trabalhador
- Morada
- Data de nascimento
- Data de admissão na empresa
- Situação perante a Segurança Social
- Profissão
- Categoria
- Retribuição
- Redução horária ou suspensão de contrato de trabalho
- Início e fim da redução horária ou suspensão de contrato de trabalho

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

## **C2 - Onde é que entrego os documentos?**

### **Onde é que entrego os documentos:**

- Os documentos devem ser entregues no Centro Distrital do Instituto da Segurança Social da área onde as empresas têm a sua sede, quando se trate de layoff do regime geral.
- Se a empresa se candidata ao Programa Qualificação-Emprego deve entregar os documentos na Comissão de Acompanhamento e Avaliação do Programa Qualificação-Emprego, Rua de Xabregas, 52, 1949-003 Lisboa

## **C3 – Quem é que me pode dar informações sobre o regime de layoff?**

### **A Segurança Social:**

- Centro de contacto **VIA SEGURANÇA SOCIAL**

Por telefone:

Em Portugal: **808 266 266** (custo de chamada local) dias úteis, das 08:00 às 20:00

Do estrangeiro: **+351 272 345 313** dias úteis, das 08:00 às 20:00 TMG

Por fax: **+351 272 240 900**

Por e-mail formatado acedendo a:

**[http://www.seg-social.pt/contact\\_center/mensagem.asp](http://www.seg-social.pt/contact_center/mensagem.asp)**

- Serviços de Atendimento dos Centros Distritais do Instituto da Segurança Social

### **A Autoridade para as Condições do Trabalho:**

- Serviços desconcentrados da ACT - <http://www.act.gov.pt/Contactos.aspx>

Se a empresa pretender candidatar-se ao Programa Qualificação-Emprego, deve solicitar informação à Comissão de Acompanhamento e Avaliação do Programa Qualificação-Emprego, Rua de Xabregas, 52, 1949-003 Lisboa

## **D – Como funciona esta prestação?**

### **D1 – Quanto e quando vou receber?**

#### **Quanto se recebe?**

- **Valor mínimo**
- **No máximo**

#### **Como se calcula o valor da compensação retributiva ?**

#### **Como se calcula o valor do salário por trabalho prestado?**

#### **Durante quanto tempo se recebe?**

#### **Quem paga a compensação salarial?**

#### **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 íliquido (sem descontos) que receberia se estivesse a trabalhar normalmente.

**Por exemplo:** se um trabalhador em situação normal receber um salário de € 900,00, tem direito a receber, no mínimo, 2/3 daquele ordenado (€ 600,00) em situação de regime de layoff.

*Nota: ver valor mínimo e máximo a receber.*

#### **Valor mínimo**

No mínimo o trabalhador tem direito a uma compensação salarial igual à retribuição mínima mensal garantida (€ 450,00), se esta for superior a dois terços do seu salário íliquido (norma do n.º 1 alínea a) do artigo 305.º do Código de Trabalho).

#### **No máximo**

No máximo o trabalhador tem direito a uma compensação salarial correspondente a três vezes a remuneração mínima mensal garantida (RMMG), ou seja € 1.350,00, se os dois terços do seu salário forem superiores a este limite (norma do n.º 3 do artigo 305.º do Código do Trabalho).

### **Como se calcula o valor da compensação retributiva ?**

- **Por 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 seja € 450,00, e como limite máximo o triplo da RMMG, ou seja € 1.350,00.

**Por exemplo:** se um trabalhador em situação normal receber um salário de € 900,00, tem direito a receber, no mínimo, 2/3 daquele ordenado (€ 600,00) na situação de **suspensão** do contrato de trabalho em regime de layoff.

- **Redução do período normal de trabalho**

Ao trabalhador abrangido pelo regime de layoff com **redução** do período normal de trabalho, é assegurado o direito ao respectivo salário, calculado em proporção das horas de trabalho. Contudo, se aquilo que o trabalhador ganhar for inferior a dois terços da retribuição normal ilíquida ou inferior à RMMG, o trabalhador tem direito a uma compensação retributiva. Essa compensação será de valor igual à diferença entre aquilo que ganhou e 2/3 da remuneração normal ilíquida ou igual à diferença entre aquilo que ganhou e a RMMG, conforme o que for mais alto.

**Exemplo:**

Se 2/3 do salário normal ilíquido de um trabalhador correspondessem a € 600,00, e se numa situação de **redução** do período normal de trabalho recebesse um salário de € 498,24, o trabalhador teria direito a uma compensação de € 101,76.

**Nota:** Ver em Perguntas Frequentes, como se calcula o valor da compensação retributiva.

### **Como se calcula o valor do salário por trabalho prestado?**

A retribuição pelo trabalho prestado é calculada proporcionalmente, por aplicação da fórmula fixada no art.º 271.º do Código de Trabalho para o cálculo do valor da retribuição horária:

$$(Rm \times 12) / (52 \times n)$$

em que:

Rm - remuneração mensal

n - número de horas por semana do período normal de trabalho

**Exemplo:**

Um trabalhador tem uma retribuição mensal normal de € 900,00 e o seu período normal de trabalho é de 40 horas semanais (5 dias).

Ao abrigo do regime de layoff, o período de trabalho foi reduzido para 24 horas semanais (3 dias por semana) e num mês trabalhou 12 dias.

Aplicando a fórmula:

$$(Rm \times 12) / (52 \times n)$$

Obtemos o valor da retribuição horária de € 5,19 ( $€ 900,00 \times 12 / (52 \times 40)$ )

A retribuição diária é do valor de € 41,52 ( $8h \times € 5,19$ )

A retribuição por 12 dias é do valor de € 498,24 ( $12 \times € 41,52$ )

O valor do salário mensal seria assim de € 498,24.

**Nota:** Ver em Perguntas Frequentes, como se calcula o valor da compensação retributiva.

**Durante quanto tempo se recebe?**

- A partir do primeiro dia de redução ou suspensão do contrato de trabalho e enquanto durar a redução ou suspensão do contrato, tendo em conta os períodos máximos previstos na lei.
- 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 afectado gravemente a actividade 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 organização representativa dos trabalhadores e esta não se oponha, por escrito e nos cinco dias seguintes.

**Quem paga a compensação salarial?**

A compensação salarial é paga directamente ao trabalhador pela entidade empregadora.

A Segurança Social comparticipa a entidade empregadora com 70% desse valor.

## D2 – Como posso receber?

Os trabalhadores recebem a compensação salarial 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 de 70% da compensação salarial por transferência bancária ou cheque.

Ao empregador compete efectuar os descontos e pagar as contribuições para a Segurança Social sobre os montantes pagos ao trabalhador, quer a título de compensação salarial quer a título de remuneração pelo trabalho prestado (no caso de redução de horário há pagamento de compensação salarial e de remuneração).

## D3 – Quais as minhas obrigações?

Durante o período de redução ou suspensão do contrato de trabalho constituem deveres do trabalhador:

- Descontar para a segurança social com base na retribuição efectivamente auferida, seja a título de contrapartida de trabalho prestado, seja a título de compensação salarial;
- Comunicar ao empregador, no prazo máximo de cinco dias, o início de actividade 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 infracção 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

## D4 – Por que razões termina?

**O regime de *layoff* termina, relativamente a todos ou alguns dos trabalhadores, sempre que, em resultado de acções inspectivas, 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 susceptível 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.

## **E – Outra Informação**

### **E1 – Legislação Aplicável**

- Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, artigos 271.º e 298.º a 308.º
- Portaria n.º 126/2009, de 30 de Janeiro
- Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, artigo 344.º
- Despacho Conjunto dos Secretários de Estado Adjunto do Ministro e da Segurança Social, publicado no Diário da República, 2.ª Série, de 11-07-1990 (páginas 7667 e 7668)

### **E3 – Glossário**

#### ***Layoff do regime geral***

Redução temporária dos períodos normais de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho por iniciativa das empresas, durante um determinado período de tempo, desde que tais medidas sejam indispensáveis para assegurar a sua viabilidade económica e para a manutenção dos postos de trabalho.

### ***Layoff do regime especial - Portaria n.º 126/2009, de 30 de Janeiro***

Programa Qualificação-Emprego: Redução temporária dos períodos normais de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho por iniciativa das empresas, durante um determinado período de tempo, desde que tais medidas sejam indispensáveis para assegurar a viabilidade económica da empresa e para a manutenção dos postos de trabalho, acompanhadas de acções de formação qualificantes para os trabalhadores abrangidos, com o objectivo a inserção dos trabalhadores em acções de formação qualificantes, em caso de redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão de contrato de trabalho.

### ***Período normal de trabalho***

É o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar à entidade empregadora pelo contrato de trabalho celebrado, medido em número de horas por dia e por semana.

### ***Compensação salarial ou compensação retributiva***

É um apoio em dinheiro, durante o período de layoff, no montante de 2/3 do salário normal, sujeito a valor mínimo e máximo. É pago ao trabalhador pela entidade empregadora, e é suportado em 70% pela Segurança Social, que reembolsa esse valor às entidades empregadoras.

### ***Motivos económicos ou de mercado***

Situações de crise por diminuição da procura de bens ou serviços ou por impossibilidade legal, prática ou superveniente de colocar esses bens ou serviços no mercado.

### ***Motivos estruturais***

Desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes da empresa.

### ***Motivos tecnológicos***

Alteração nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos processos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação, ou outros.

## Perguntas Frequentes e Exemplos de cálculos de Layoff

### Perguntas de e carácter geral

#### **1 - Uma empresa que necessite de recorrer ao regime de layoff, que documentos tem de entregar na segurança social?**

**R:** Após terem decorridos dez dias sobre o fim do processo de informação e negociação entre a entidade empregadora e a estrutura representativa dos trabalhadores ou com cada trabalhador individualmente, a empresa deve enviar à segurança social os seguintes documentos:

- Acta das reuniões de negociação que deve conter a matéria acordada, divergências, opiniões, sugestões e proposta de cada uma das partes. Caso não haja acta, envia um documento que justifique e descreva o acordo, ou as razões por que não houve, e as posições das partes;
- **Relação com indicação de:**
  - nome dos trabalhadores;
  - moradas
  - data de nascimento
  - data de admissão na empresa;
  - situação perante a segurança social;
  - profissão;
  - categoria profissional
  - retribuição normal ilíquida;
  - medidas individualmente tomadas (redução ou suspensão), com indicação das datas de início e termo da aplicação.

#### **2 - Um trabalhador abrangido pelo regime de layoff, pode trabalhar noutra empresa?**

**R:** Pode. No entanto deve comunicar o facto ao empregador no prazo de cinco dias a contar da data em que começou a trabalhar na outra empresa.

**3 - Se um trabalhador abrangido pelo regime de layoff for trabalhar para outra empresa perde o direito à compensação salarial?**

R: Durante o período em que o trabalhador está abrangido pelo regime de layoff, tem direito a um salário igual a dois terços da sua retribuição normal, no entanto, aquilo que vai ganhar na outra empresa será descontado na compensação salarial que tinha direito para completar os dois terços do seu salário.

**4 - O trabalhador que esteja abrangido pelo regime de layoff tem direito ao subsídio de doença?**

R: Se estiver numa situação de redução do período normal de trabalho tem direito ao subsídio de doença. Se adoecer durante o período de suspensão de contrato não tem direito àquele subsídio, continuando a receber a compensação salarial.

**5 - O trabalhador que esteja abrangido pelo regime de layoff tem direito ao subsídio de desemprego?**

R: Os trabalhadores que estão abrangidos pelo regime de layoff têm direito a subsídio de desemprego em determinadas situações.

Por exemplo, se a entidade empregadora não pagar a retribuição ou a compensação salarial a que o trabalhador tem direito ou se houver ordenados em atraso, o trabalhador pode suspender o contrato e pedir o subsídio de desemprego.

**6 - Durante o tempo que está abrangido pelo regime de layoff, o trabalhador é penalizado na sua carreira contributiva para a segurança social?**

R: Não. O valor das equivalências a registar é igual à diferença entre o salário normal ilíquido (sem descontos) e valor que foi pago ao trabalhador em regime de redução do período normal de trabalho.

**7- Um administrador ou gerente de uma empresa também pode ser abrangido pelo regime de layoff?**

R: Não. Nem os administradores nem os gerentes das empresas podem ser abrangidos pelo regime de layoff.

## **Exemplos de como se calcula o valor da compensação salarial a pagar ao trabalhador**

### **Como se calcula o valor do salário por trabalho prestado?**

Quatro **exemplos** em que é paga pelo empregador uma retribuição resultante da redução do período normal de trabalho:

#### **Exemplo 1:**

Este exemplo corresponde a uma situação em que é garantida ao trabalhador a remuneração mínima mensal garantida (RMMG) no valor de € 450,00 (em 2009)

Um trabalhador tem um ordenado ílquido (sem descontos) de € 500,00 e o seu período normal de trabalho é de 40 horas semanais (5 dias).

Ao abrigo do regime de layoff o horário foi reduzido para 24 horas semanais, isto é, passa a trabalhar 3 dias por semana.

Num mês trabalhou 14 dias.

#### **1.º passo**

A primeira coisa a fazer é saber quanto é 2/3 do salário do trabalhador:

Se o salário é de € 500,00, 2/3 desse valor corresponde a € 333,33

#### **2.º passo**

Calcular o valor da **retribuição horária** de acordo com a seguinte fórmula:

$$Rh = (Rm \times 12) / (52 \times n)$$

Em que

Rh = retribuição horária

Rm = valor do salário mensal

12 = número de meses do ano

52 = número de semanas do ano

n = número de horas trabalhadas semanalmente

Cálculo da remuneração horária correspondente a um salário normal de € 500,00

$$Rh = (\text{€}500,00 \times 12) / (52 \times 40) = \text{€}6.000,00 / 2.080 = \text{€}2,88$$

### 3.º passo

Calcular o salário diário que a entidade empregadora paga ao trabalhador.

Salário diário: 8 horas x € 2,88 = € 23,04

### 4.º passo

Calcular o salário mensal que a entidade empregadora paga ao trabalhador com redução das horas de trabalho por 14 dias de trabalho:

$$\text{Salário mensal} = 14 \text{ dias} \times \text{€}23,04 = \text{€}322,56$$

### 5.º passo

Saber qual o valor da compensação salarial de layoff a que o trabalhador tem direito:

- O beneficiário tem garantido por lei um salário mínimo de € 450,00 (RMMG)
- 2/3 de € 500,00 corresponde a € 333,33 que é um valor inferior à RMMG
- A compensação salarial corresponde à diferença entre a RMMG e o valor do salário devido por 14 dias de trabalho

$$\text{Compensação salarial} = \text{€}450,00 - \text{€}322,56 = \text{€}127,44$$

### 6.º passo

Saber quais são os valores suportados pela entidade empregadora e pela segurança social .

Aplicam-se as percentagens definidas na lei ao valor total da compensação salarial, pelo que:

- A entidade empregadora suporta 30% de € 127,44 = € 38,23
- A Segurança Social suporta 70% de € 127,44 = € 89,21

**Nota:** O pagamento da compensação salarial ao trabalhador é uma obrigação da entidade empregadora. A Segurança Social não faz pagamento de compensação salarial ao trabalhador - concede um apoio à entidade empregadora.

### 7.º passo

Saber qual é o valor registado como equivalência de remunerações para efeitos de segurança social:

- O salário a declarar pelo empregador à segurança social é de € 450,00;
- O valor das equivalências a registar é igual à diferença entre o salário que o trabalhador receberia se estivesse a trabalhar normalmente (sem descontos) e o valor que efectivamente recebeu, ou seja: € 500,00 – (€ 288,00 + € 162,00) = € 50,00.

Neste caso, o valor mensal do registo de equivalências é de € 50,00.

### **Exemplo 2**

Este exemplo corresponde a uma situação em que o trabalhador recebe os dois terços do seu salário normal.

Um trabalhador tem uma retribuição mensal normal de € 900,00 e o seu período normal de trabalho é de 40 horas semanais (5 dias) o qual ao abrigo do regime de layoff, foi reduzido para 24 horas semanais, ou seja, para 3 dias por semana.

#### **1.º passo**

Saber quanto é 2/3 do salário do trabalhador:

Se o salário é de € 900,00, dois terços desse valor correspondem a € 600,00:

(€ 900,00 / 3 x 2)

#### **2.º passo**

Encontrar o valor da **retribuição horária de acordo com a seguinte fórmula:**

$$Rh = (Rm \times 12) / (52 \times n)$$

Em que

Rh = retribuição horária

Rm = retribuição mensal

12 = número de meses do ano

52 = número de semanas do ano

n = período normal de horas trabalhadas semanalmente.

$$Rh = (900 \times 12) / (52 \times 40) = € 5,19$$

### 3.º passo

Calcular o salário diário que a entidade empregadora paga ao trabalhador:

$$\text{Salário diário} = 8 \text{ horas} \times \text{€} 5,19 = \text{€} 41,52$$

### 4.º passo

Cálculo do salário mensal que a entidade empregadora paga ao trabalhador com redução das horas de trabalho:

$$\text{Salário mensal} = 14 \text{ dias} \times \text{€} 41,52 = \text{€} 581,28$$

### 5.º passo

Saber qual o valor da compensação salarial a que o trabalhador tem direito:

Como 2/3 de € 900,00 (salário normal) é € 600,00 que é superior à RMMG, vai ser paga compensação salarial nos seguintes termos:

A compensação salarial é igual à diferença entre o valor correspondente a 2/3 do salário normal íliquido (€ 600,00) e o salário recebido na situação de redução do período normal de trabalho (€ 581,28) ou seja € 600,00 - € 581,28 = € 18,72.

A compensação salarial é de € 18,72

### 6.º passo

Saber quais são os valores suportados pela entidade empregadora e pela segurança social .

Aplicam-se as percentagens definidas na lei ao valor da compensação salarial, pelo que:

- A entidade empregadora suporta 30% de € 18,72 = € 5,62
- A Segurança Social suporta 70% de € 18,72 = € 13,10

**Nota:** O pagamento da compensação salarial ao trabalhador é uma obrigação da entidade empregadora. A Segurança Social não faz pagamento de compensação salarial ao trabalhador - concede um apoio à entidade empregadora.

### 7.º passo

Saber qual é o valor registado como equivalência de remunerações para efeitos de segurança social:

- O salário a declarar pelo empregador à segurança social é de € 450,00;
- O valor das equivalências a registar é igual à diferença entre o salário que o trabalhador receberia se estivesse a trabalhar normalmente, sem descontos, neste caso € 500,00, e o valor que efectivamente recebeu, € 450,00 (€ 288,00 + € 162,00):

$$\text{Equivalência a registar} = € 500,00 - € 450,00 = € 50,00$$

**Registo de equivalências à entrada de contribuições:**

- Salário a declarar pelo empregador à segurança social/base de incidência é de € 600,00;
- O valor das equivalências a registar é igual à diferença entre o salário normal íliquido (sem descontos) e valor que foi pago ao trabalhador, ou seja, € 900,00 – (€ 581,72 + € 18,72) = € 300,00.

Neste caso, o valor mensal do registo de equivalências é de € 300,00

**Exemplo 3**

Este exemplo corresponde a uma situação em que dois terços do salário normal do trabalhador são superiores ao triplo do salário mínimo garantido (RMMG) € 1350,00.

Um trabalhador tem uma retribuição mensal normal de € 2.400,00 e o seu período normal de trabalho é de 40 horas semanais (5 dias).

Ao abrigo do regime de layoff houve redução, foi reduzido para 16 horas semanais, ou seja, 2 dias por semana.

**1.º passo**

Saber quanto é 2/3 do salário do trabalhador:

- Se o salário é € 2400,00, 2/3 é € 1600,00.

**2.º passo**

Calcula o valor da **retribuição horária de acordo com a seguinte fórmula:**

$$Rh = (Rm \times 12) : (52 \times n)$$

Rh – Retribuição horária

Rm- é o valor da retribuição mensal

12 – número de meses do ano

52 – número de semanas do ano

$n$  - o período normal de horas trabalhadas semanalmente.

$$Rh = (2400 \times 12) : (52 \times 40) = € 13,85$$

### 3.º passo

Cálculo do salário diário que a entidade empregadora paga ao trabalhador:

$$\text{Salário mensal} = 8 \text{ horas} \times € 13,85 = € 110,80$$

### 4.º passo

Cálculo do salário mensal que a entidade empregadora paga ao trabalhador com redução das horas de trabalho:

$$\text{Salário mensal} = 10 \text{ dias} \times € 110,80 = € 1108,00$$

### 5.º passo

Saber qual o valor da compensação salarial a que o trabalhador tem direito:

A compensação salarial é igual à diferença entre o valor correspondente a 2/3 do salário normal íliquido, que não pode ser superior a 3 vezes a RMMG (€ 1.350,00) e o salário recebido na situação de redução do período normal de trabalho:

$$€ 1.350,00 - € 1.108,00 = € 242,00$$

### 6.º passo

Saber quais são os valores que a segurança social e entidade empregadora têm de pagar ao trabalhador:

Aplicando as percentagens definidas na lei ao montante total da compensação salarial compete:

- Segurança Social pagar 70% de € 242,00 = € 169,40;
- Entidade empregadora pagar 30% de € 242,00 = € 72,60.

### **Registo de equivalências à entrada de contribuições:**

- O salário a declarar pelo empregador à segurança social/base de incidência é de € 1.350,00;

- O valor das equivalências a registar é igual à diferença entre o salário normal líquido (sem descontos) e o valor que foi pago ao trabalhador, ou seja:

$$€ 2.400,00 - (€ 1108,00 + € 242,00) = € 1050,00.$$

Neste caso, o valor mensal do registo de equivalências é de €1050,00.

#### **Exemplo 4:**

Este exemplo corresponde a uma situação em que o trabalhador apesar de se encontrar com redução do período normal de trabalho recebe um salário superior a dois terços do seu vencimento normal.

Um trabalhador, em 2009, tem uma retribuição normal de € 900,00 mensais para um período normal de trabalho de 40 horas semanais (5 dias), que, ao abrigo do regime de layoff, foi reduzido para 32 horas semanais, ou seja 4 dias por semana.

#### **1.º passo**

Saber quanto é 2/3 do salário do trabalhador:

Se o salário é de € 900,00, dois terços correspondem a € 600,00.

#### **2.º passo**

Encontrar o valor da **retribuição horária** que é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Rh = (€ 900,00 \times 12) / (52 \times 40) = € 5,19.$$

#### **3.º passo**

Cálculo do salário diário que a entidade empregadora paga ao trabalhador:

$$\text{Salário mensal} = 8 \text{ horas} \times € 5,19 = € 41,52$$

#### **4.º passo**

Cálculo do salário mensal que a entidade empregadora paga ao trabalhador com redução das horas de trabalho pelo equivalente a 16 dias de trabalho:

$$\text{Salário mensal} = 16 \text{ dias} \times € 41,52 = € 664,32$$

#### **5.º passo**

Saber qual o valor da compensação salarial a que o trabalhador tem direito:

Como € 664,32 é superior a 2/3 de € 900,00 (€ 600,00), a compensação retributiva é de valor igual a **zero**, pelo que não há lugar ao pagamento de compensação salarial.

**6.º passo**

- A Segurança Social paga 70% de € 0 = € 0;
- Entidade empregadora paga 30% de € 0 = € 0.

**Registo de equivalências à entrada de contribuições:**

O salário a declarar pelo empregador à segurança social é de € 664,32;

- O valor das equivalências a registar é igual à diferença entre o salário normal ilíquido (sem descontos) e valor que foi pago ao trabalhador em regime de redução do período normal de trabalho, ou seja, € 900,00 – € 664,32 = € 235,68.

Neste caso, o valor mensal do registo de equivalências é de € 235,68.