



GUIA PRÁTICO

Guia Prático – Layoff simplificado tempestade
Kristin

(Decreto – Lei n.º 31-C/2026, de 5 de fevereiro)

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.

Layoff simplificado tempestade Kristin (Decreto – Lei n.º 31-C/2026, de 5 de fevereiro)

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Guia Prático – Layoff simplificado tempestade Kristin (Decreto – Lei n.º 31-C/2026, de 5 de fevereiro)
(6012 – v1.06)

PROPRIEDADE

Instituto da Segurança Social, I.P.

AUTOR

Departamento de Prestações e Contribuições

PAGINAÇÃO

Departamento de Comunicação e Gestão do Cliente

CONTACTOS

Linha Segurança Social: 210 545 400 | 300 502 502, dias úteis das 9h00 às 18h00.

Linha de Marcações: 210 548 888 | 300 088 888, dias úteis das 9h00 às 18h00, para atendimento personalizado, e 24 horas por dia, 7 dias da semana para atendimento automático.

Site: www.seg-social.pt

DATA DE PUBLICAÇÃO

08 de abril de 2026

Índice

A – O que é?	4
B – A quem se destina?	4
B1 - Quais as áreas geográficas abrangidas?	4
C - Quais as condições para ter direito?	6
D – Qual o valor a receber?	7
D1. Como calcular o valor da compensação retributiva?	7
D2. Como calcular o valor do salário por trabalho prestado?	9
D3. Como pode receber?	9
E – Qual a duração?	9
E1. Quando termina o layoff simplificado?	10
F1. Onde pedir?	10
F2. Quais os documentos necessários?	11
F3. Prazo para pedir	11
G - Quais os direitos e deveres?	11
H - Posso acumular com outros benefícios?	12
I - Documentação de apoio	12
I1. Legislação aplicável	12
J - Perguntas Frequentes	13

A informação contida neste guia prático não dispensa a consulta da lei.

A – O que é?

É uma medida excecional que permite a **redução de horas de trabalho ou suspensão de contratos de trabalho**, sendo aplicada a entidades empregadoras por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou de outras ocorrências na sequência dos danos causados pela tempestade *Kristin* e dos eventos meteorológicos que se seguirem.

B – A quem se destina?

A entidades empregadoras das áreas abrangidas, que se encontrem em situação de crise, na sequência dos danos causados pela tempestade *Kristin* e dos eventos meteorológicos que se seguirem.

B1 - Quais as áreas geográficas abrangidas?

- Abrantes;
- Águeda;
- Albergaria-a-Velha;
- Alcácer do Sal;
- Alcanena;
- Alcobaga;
- Alcoutim;
- Alenquer;
- Almeirim;
- Alpiarça;
- Alvaiázere;
- Anadia;
- Ansião;
- Arganil;
- Arruda-dos-Vinhos;
- Aveiro;
- Azambuja;
- Baião;
- Batalha;
- Benavente;
- Bombarral;
- Cadaval;
- Caldas da Rainha;
- Cantanhede;
- Cartaxo;
- Castanheira de Pera;
- Castelo Branco;

- Castelo de Paiva;
- Chamusca;
- Coimbra;
- Condeixa-a-Nova;
- Constância;
- Coruche;
- Covilhã;
- Entroncamento;
- Estarreja;
- Faro;
- Ferreira do Zêzere;
- Figueira da Foz;
- Figueiró dos Vinhos;
- Fundão;
- Góis;
- Golegã;
- Idanha-a-Nova;
- Ílhavo;
- Leiria;
- Lourinhã;
- Lousã;
- Mação;
- Mafra;
- Marinha Grande;
- Mealhada;
- Mira;
- Miranda do Corvo;
- Monchique;
- Montemor-o-Velho;
- Mortágua;
- Murtosa;
- Nazaré;
- Óbidos;
- Oleiros;
- Oliveira do Hospital;
- Ourém;
- Ovar;
- Pampilhosa da Serra;
- Pedrógão Grande;
- Penacova;

- Penamacor;
- Penela;
- Peniche;
- Pombal;
- Porto de Mós;
- Proença-a-Nova;
- Rio Maior;
- Salvaterra de Magos;
- Santarém;
- Sardoal;
- Sertão;
- Sever do Vouga;
- Sobral de Monte Agraço;
- Soure;
- Tábua;
- Tomar;
- Torres Novas;
- Torres Vedras;
- Vagos;
- Vila de Rei;
- Vila Nova da Barquinha;
- Vila Nova de Poiares;
- Vila Velha de Ródão.

Nota: Para efeitos do Regime simplificado de redução ou suspensão de atividade em situação de crise empresarial (Layoff simplificado), **para além dos concelhos identificados**, as medidas são estendidas a todo o território nacional, desde que as Entidades Empregadoras:

- tenham sido sofridos danos especiais ou anormais causados, de modo manifesto, pelos eventos meteorológicos e fenómenos relacionados ocorridos no período entre o dia 28 de janeiro de 2026 e 15 de fevereiro de 2026, **e que**
- apresentem **parecer prévio obrigatório** por parte da Câmara Municipal do local onde se verificaram os danos.

C - Quais as condições para ter direito?

Para ter direito a aplicar o *layoff simplificado*, a empresa tem de comunicar, por escrito, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, indicando:

- Fundamentos económicos, financeiros ou técnicos da medida;
- Quadro de pessoal, discriminado por secções;
- Critérios para seleção dos trabalhadores a abranger;
- Número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger;

O processo de **suspensão** do contrato de trabalho ou **redução** do período normal de trabalho (regime de *layoff*) exige que as entidades empregadoras tenham os pagamentos em dia à administração fiscal e à Segurança Social (situação contributiva regularizada), exceto se se encontrarem em situação económica difícil declarada ou em processo de recuperação.

Nota: Neste regime de *layoff* simplificado, as entidades empregadoras encontram-se dispensadas das obrigações de comunicação previstas nos artigos 299.º e 300.º do Código do Trabalho.

D – Qual o valor a receber?

O valor a receber pelos trabalhadores em *layoff simplificado* corresponde a, no mínimo, 2/3 do seu salário bruto (antes dos descontos).

Tal valor corresponde à compensação retributiva, sendo que desta 70% são suportados pela segurança social e 30% pela entidade empregadora.

Exceção: O valor pago pela segurança social é reforçado para 80% do valor da compensação contributiva, nos primeiros 60 dias, para os pedidos de *layoff* simplificado apresentados entre 28/01/2026 e 31/03/2026.

O valor suportado pela segurança social é entregue ao empregador, que por sua vez deverá pagar pontualmente ao trabalhador a compensação retributiva.

Valor mínimo

O valor da compensação **não pode ser inferior:**

- a 2/3 do salário bruto ou;
- ao salário mínimo, que em 2026 é igual a 920,00€, se for maior que o valor da compensação de 2/3 do salário bruto.

Nota: Se o salário mínimo for maior que o salário bruto, o/a trabalhador/a deve receber o valor do seu salário bruto. Por exemplo, em situações de trabalho a tempo parcial.

Valor máximo

O valor da compensação **não pode ser superior** a 3 vezes o salário mínimo, ou seja, 2 760,00€ (920,00€ x 3).

D1. Como calcular o valor da compensação retributiva?

A Segurança Social paga à empresa 70% do valor da compensação retributiva.

Exceção: O valor pago pela segurança social é **reforçado para 80% do valor da compensação contributiva**, nos primeiros 60 dias, para os pedidos de *layoff* simplificado apresentados entre 28/01/2026 e 31/03/2026.

- **Situações de suspensão do contrato de trabalho**

Na suspensão do contrato de trabalho, a compensação retributiva é igual a 2/3 do salário bruto.

Nota: Ver valor mínimo e valor máximo.

Exemplo 1: Valor abaixo do limite mínimo legal

Um/a trabalhador/a com salário bruto de **1 326,00€**.

Com o regime de layoff, tem direito a uma **compensação retributiva de 2/3** daquele salário, ou seja, **884,00€** (1 326,00€ x 2/3).

Considerando que o montante apurado é **inferior ao salário mínimo nacional** (920,00€), considera-se que a **compensação retributiva a receber é de 920,00€**, dos quais 70% são suportados pela segurança social e 30% pela entidade empregadora.

Exemplo 2: Valor acima do limite máximo legal

Um trabalhador com salário bruto de **4 500,00€**.

Com o regime de *layoff simplificado*, tem direito a uma compensação de retributiva de 2/3 desse salário (4 500,00€ x 2/3), ou seja, **3 000,00€**.

Porém, considerando que o valor apurado é superior ao limite legal de 3 salários mínimos nacionais, (3 x 920,00€ = 2 760€), considera-se que **compensação retributiva a receber é de 2 760,00€**, dos quais 70% são suportados pela segurança social e 30% pela entidade empregadora.

- **Situações de redução do período normal de trabalho**

Na redução do período normal de trabalho, a compensação retributiva é igual a 2/3 do salário bruto menos o valor correspondente ao trabalho efetivamente prestado.

Nota: Ver valor mínimo e valor máximo.

Exemplo:

Um/a trabalhador/a tem um salário bruto de **1 470,00€** e período normal de trabalho de 40 horas semanais (5 dias).

Com o regime de layoff redução, o período de trabalho foi reduzido para 24 horas semanais. (trabalhou 3 dias por semana, num total de 13 dias no mês).

O trabalhador tem direito a uma compensação de retributiva de 2/3 do salário (1 470,00€), ou seja, 980,00€, menos o valor do trabalho prestado.

Considerando que a retribuição diária é de 67,84€*, a retribuição por 13 dias de trabalho é de **881,92€**.

Assim, considera-se que **compensação retributiva a receber é de 98,08€** (980,00€ - 881,92€).

* ver **D2. Como calcular o valor do salário por trabalho prestado?**

D2. Como calcular o valor do salário por trabalho prestado?

O valor do salário por trabalho prestado é calculado seguindo 3 passos.

Passo 1. Aplicamos a fórmula para calcular o valor da retribuição horária:

(Rm (Remuneração mensal) × 12) / (52 × n (período normal de trabalho semanal));

Passo 2. Multiplicamos o valor da retribuição horária pelo número de horas diárias de trabalho, para obter o valor da retribuição diária;

Passo 3. Multiplicamos o valor da retribuição diária pelo número de dias efetivamente trabalhados no mês.

Exemplo:

O José tem uma retribuição mensal normal de 1 470,00€, para um período normal de trabalho de 40 horas semanais (5 dias).

Ao abrigo do regime de *layoff simplificado*, o período de trabalho foi reduzido para 24 horas semanais (trabalhou 3 dias por semana, num total de 13 dias no mês).

Passo 1: Aplicando a fórmula acima indicada obtemos o valor da retribuição horária de **8,48€**
(1 470,00€ X 12) / (52 X 40)

Passo 2: Multiplicando o valor obtido por 8 horas diárias, obtemos a retribuição diária de **67,84€**
(8 X 8,48€)

Passo 3: Multiplicando o valor da retribuição diária pelo número de dias efetivamente trabalhados no mês, obtemos o valor de trabalho prestado de **881,92€**. (13 X 67,84€)

Este valor será descontado aos 2/3 do salário bruto para apuramento da compensação retributiva.

D3. Como pode receber?

O/A trabalhador/a recebe a compensação da mesma forma que recebe o salário normal.

As empresas recebem o dinheiro da compensação pago pela Segurança Social por transferência bancária ou cheque.

A empresa é responsável por fazer os descontos e pagar à Segurança Social os valores correspondentes, tanto sobre a compensação como sobre o salário (caso o/a trabalhador/a continue a trabalhar com horário reduzido).

E – Qual a duração?

Qual a duração desta medida?

A duração desta medida é igual ao período de concessão previsto no regime de *layoff* no Código de Trabalho. Assim, enquadrando-se em situação de desastres ou outros eventos que afetam a entidade empregadora, a medida dura até 1 ano.

Layoff simplificado tempestade Kristin (Decreto – Lei n.º 31-C/2026, de 5 de fevereiro)

O *layoff simplificado* pode ser prolongado até 6 meses se a entidade empregadora fundamentar novamente o motivo, desde que o requerimento seja feito durante a vigência do Decreto-Lei n.º 31-C/2026, de 5 de fevereiro.

E1. Quando termina o layoff simplificado?

O *layoff simplificado* termina se forem encontradas irregularidades, como:

- o motivo do *layoff* deixar de existir;
- quando a empresa:
 - não pagar a compensação aos trabalhadores;
 - não pagar as contribuições para a Segurança Social;
 - distribuir lucros durante o período de *layoff*, ou seja, a empresa dividir o dinheiro que ganhou;
 - aumentar o salário de membros da direção enquanto a Segurança Social ajuda a pagar a compensação;
 - contratar novos trabalhadores para funções que poderiam ser feitas por trabalhadores em *layoff*;
 - Durante o período de redução ou suspensão, bem como nos 30 ou 60 dias seguintes à aplicação das medidas (consoante a duração da medida não exceda ou seja superior a seis meses) o empregador não pode cessar o contrato de trabalho de trabalhador abrangido pelas medidas, exceto se se tratar de cessação da comissão de serviço, cessação de contrato de trabalho a termo ou despedimento por facto imputável ao trabalhador.

A decisão de terminar o *layoff* deve indicar os trabalhadores incluídos e entra em vigor quando a empresa for notificada.

A empresa só pode requerer novamente o *layoff* depois de esperar metade do tempo em que aplicou as medidas de *layoff*, estando igualmente pendente da validade do Decreto-Lei n.º 31-C/2026.

F1. Onde pedir?

Online, no menu Trabalho > Remunerações e Contribuições > Apoios Excepcionais Tempestade Kristin.

Esta funcionalidade permite que **entidades empregadoras e trabalhadores independentes**, que pretendam beneficiar do regime excecional e temporário, previsto no **Decreto-Lei n.º 31-C/2026, de 5 de fevereiro**, possam requerer o apoio através do **Portal da Segurança Social (PSS)**, mediante o preenchimento do formulário próprio.

No preenchimento do pedido deve:

- selecionar o **Regime** "Código de Trabalho (Layoff)"
- selecionar o **Motivo** "Tempestade "Kristin" DL 31-C/2026"

- no botão "**Selecionar fundamentos económicos, financeiros ou técnicos**", deve juntar documento com a seguinte informação:
 - fundamentos económicos, financeiros ou técnicos da medida
 - quadro de pessoal, discriminado por secções
 - critérios para seleção dos trabalhadores a abranger
 - número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger
 - parecer prévio de danos especiais ou anormais emitido pela respetiva Câmara Municipal (apenas para concelhos não identificados na secção B1 -Quais as áreas geográficas abrangidas?)

selecionar a **Declaração de Compromisso** para prosseguir com o pedido

F2. Quais os documentos necessários?

A entidade empregadora deverá apresentar os documentos necessários que contenham:

- Fundamentos económicos, financeiros ou técnicos da medida;
- Quadro de pessoal, discriminado por secções;
- Critérios para seleção dos trabalhadores a abranger;
- Número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger.

F3. Prazo para pedir

Durante a vigência do Decreto-Lei n.º 31-C/2026, de 5 de fevereiro.

G - Quais os direitos e deveres?

Direitos dos trabalhadores:

- receber da empresa, todos os meses, 2/3 do seu salário bruto;
- manter os benefícios sociais e de Segurança Social;
- trabalhar noutra empresa fora da empresa;
- receber o subsídio de Natal completo, pago pela empresa (a Segurança Social paga metade do subsídio à empresa);
- receber o subsídio de férias completo, pago pela empresa;
- durante o *layoff* ou nos 30 ou 60 dias após o período, dependendo se o *layoff* durou até 6 ou mais meses, a empresa não pode despedir os trabalhadores em *layoff*, a menos que seja:
 - o fim da comissão de serviço;
 - o fim de contrato a termo;
 - o despedimento por justa causa.

Deveres dos trabalhadores:

Layoff simplificado tempestade Kristin (Decreto – Lei n.º 31-C/2026, de 5 de fevereiro)

- descontar para a Segurança Social com base no que recebe, seja salário ou compensação;
- avisar a empresa, até 5 dias, se iniciar outro trabalho pago fora da empresa. Se não avisar, pode perder a compensação e ter de devolver o dinheiro recebido.

H - Posso acumular com outros benefícios?

Pode acumular com:

- Pensão de Invalidez (relativa);
- Pensão de Velhice.

Nota: As Entidades Empregadoras poderão acumular o Layoff simplificado com a isenção do pagamento de contribuições à Segurança Social para empresas afetadas pela calamidade.

O Layoff simplificado não poderá ser acumulado, para o mesmo trabalhador e para o mesmo período, com o incentivo extraordinário à manutenção de postos de trabalho concedido pelo IEF, podendo, contudo, estes apoios serem pedidos de forma sequencial.

Não pode acumular com:

- Subsídio de Desemprego.
- Subsídio de Doença (em caso de doença, o trabalhador com contrato interrompido não tem direito ao Subsídio de Doença, mas mantém o direito à compensação retributiva);
- Subsídio de Apoio ao Cuidador Informal principal.

I - Documentação de apoio

I1. Legislação aplicável

Decreto-Lei n.º 79-A/2026, de 20 de março

Altera o **Decreto-Lei n.º 40-A/2026**, de 13 de fevereiro, e estende o regime de apoios e de simplificação administrativa a outras parcelas do território nacional.

Despacho n.º 2389-A/2026, de 24 de fevereiro

Procede à identificação de outros concelhos afetados nos termos do disposto no n.º 3 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 15-B/2026, de 30 de janeiro.

Nota de esclarecimento do Governo sobre apoios à manutenção do emprego na sequência da tempestade "Kristin", de 16 de fevereiro

Comunicado publicado no Portal do Governo com esclarecimentos sobre os apoios determinados pelo Decreto-Lei n.º 31-C/2026, de 5 de fevereiro.

Decreto-Lei n.º 40-A/2026, de 13 de fevereiro

Estabelece um regime excecional e temporário de simplificação administrativa e financeira

Decreto-Lei n.º 31-C/2026, de 5 de fevereiro

Cria um regime de apoios sociais e de layoff simplificado para as zonas atingidas pela tempestade Kristin.

Layoff simplificado tempestade Kristin (Decreto – Lei n.º 31-C/2026, de 5 de fevereiro)

Resolução do Conselho de Ministros n.º 24-A/2026 de 5 de fevereiro

Prorroga a declaração de calamidade decorrente da tempestade Kristin.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 15-C/2026 de 1 de fevereiro

Prorroga a situação de calamidade e procede ao alargamento do seu âmbito territorial.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 15-B/2026 de 30 de janeiro

Declara a situação de calamidade na sequência dos danos causados pela tempestade Kristin.

Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Decreto-Lei n.º 40-A/2026, de 13 de fevereiro

J - Perguntas Frequentes

1. Qual o prazo para se efetuar o pedido de layoff?

R: O pedido de atribuição de layoff simplificado poderá ser efetuado desde já e enquanto durar a medida (durante a vigência do Decreto-Lei n.º 31-C/2026) podendo-se reportar ao período desde 28/01/2026, cfr. artigo 41.º do referido diploma.

2. Para usufruir dos apoios no âmbito da Tempestade Kristin, a morada do estabelecimento da empresa tem de estar num dos 68 concelhos abrangidos?

R: Sim. Se a morada não estiver atualizada deve assegurar-se essa atualização.

3. A situação de layoff tem uma duração limitada?

R: A situação de layoff, em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afetado gravemente a atividade normal da empresa, poderá ter uma duração até um ano.

(cfr. artigo 301.º do Código do Trabalho, remetido pelo artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 31.º-C/2026)

Nota: A situação de layoff quando ocorre por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos tem uma duração máxima de 6 meses.

4. A situação de layoff pode ser prorrogada durante quanto tempo?

R: A situação de layoff pode ser prorrogada por um período máximo de seis meses, cfr. disposto no n.º 3 do artigo 301.º do Código do Trabalho, remetido pelo artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 31.º-C/2026.

Nota: Situação distinta é a possibilidade de recurso a nova medida de layoff, que nos termos do artigo 298.ºA, poderá ocorrer “depois de decorrido um período de tempo equivalente a metade do período anteriormente utilizado, podendo ser reduzido por acordo entre o empregador e os trabalhadores abrangidos ou as suas estruturas representativas.

5. As entidades que acedem ao layoff podem cumulativamente pedir isenção do pagamento das contribuições? -

R: Sim. As Entidades Empregadoras poderão acumular o Layoff simplificado com a isenção do pagamento de contribuições à Segurança Social para empresas afetadas pela calamidade.

Contudo, o Layoff simplificado não poderá ser acumulado, para o mesmo trabalhador e para o mesmo período, com o incentivo extraordinário à manutenção de postos de trabalho concedido pelo IEF, podendo, no entanto, estes apoios serem pedidos de forma sequencial.

6. Um grupo empresarial pediu layoff para determinados trabalhadores por 3 ou 4 meses mas à medida que consigam reiniciar a atividade, querem desistir do layoff desses trabalhadores. Como devem proceder? Deverão comunicar através do e-clic quais os trabalhadores que já não estarão em Layoff?

R: As Entidades Empregadoras devem proceder às várias alterações aos processos de layoff no portal da Segurança Social na respetiva funcionalidade.

Por exemplo, poderão retirar trabalhadores específicos durante o período de layoff, bastando seleccionar, no respetivo processo de layoff, o trabalhador pretendido e alterar a data fim do layoff para aquele trabalhador.

Igualmente poderão proceder à desistência total ou parcial de todo o processo de layoff (relativamente a todos os trabalhadores).

Quanto à desistência total, anulará todo o processo de layoff e a desistência parcial, permitirá cessar o processo de layoff de acordo com a data fim indicada pela Entidade Empregadora.

7. As EE que pagam o subsídio de férias e natal em duodécimos, quando pedem layoff podem incluir o valor referente ao duodécimo?

R: Em situações de layoff o pagamento do subsídio de férias é da responsabilidade da entidade empregadora.

Relativamente ao pagamento do subsídio de natal, a segurança social apenas pagará metade da compensação retributiva do subsídio de natal caso o processo de layoff inclua o mês de dezembro.

8. Uma empresa que solicite layoff pode pagar a 100% aos seus trabalhadores?

R: Não se encontra contemplado no Código de Trabalho que uma empresa em layoff pague a 100% aos seus trabalhadores.

9. Uma empresa com declaração de situação económica difícil ou em processo de recuperação de empresa poderá candidatar-se à medida de layoff simplificado?

R: A empresa que tenha um Plano de Recuperação Aprovado, poderá candidatar-se nos termos do disposto no Código do Trabalho.