



GUIA PRÁTICO

REGIME DE LAYOFF

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Guia Prático – Regime de Layoff
(6006 – v1.26)

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

15 de maio de 2026

ÍNDICE

A – O que é?.....	4
B – A quem se destina?.....	4
C - Quais as condições para ter direito?.....	4
D – Qual o valor a receber?.....	5
D1. Qual o valor a receber?	5
D2. Como calcular o valor da compensação retributiva ?.....	5
D3. Como calcular o valor do salário por trabalho prestado?	5
D4. Como pode receber?	6
E – Qual a duração?.....	6
E1. Qual a duração da medida de layoff?	6
E2. Quem paga a compensação retributiva?	6
E3. Quando começa o regime de layoff?	6
E4. Quando termina o <i>layoff</i> ?	6
F – Como pedir?	7
F1. Onde pedir?	7
F2. Quais os documentos necessários?	7
F3. Prazo para pedir	7
G - Quais os direitos e deveres?	7
G1. Direitos:	7
G2. Deveres:.....	7
H - Posso acumular com outros benefícios?	8
H1. Pode acumular com.....	8
H2. Não pode acumular com.....	8
I - Documentação de apoio	8
I1. Legislação aplicável	8
Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro	8
J - Glossário.....	8
K - Perguntas Frequentes.....	8
L - Exemplos de cálculos de <i>layoff</i>	9

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

A – O que é?

É uma medida aplicada por empresas, em situações de crise, para **reduzir temporariamente as horas de trabalho** ou **interromper contratos** de trabalho, devido a:
problemas no mercado (ex: redução de volume de negócios, COVID-19, etc);
mudanças na estrutura ou tecnologias da empresa;
desastres ou outros eventos que afetam a empresa.

Esta medida deve ser apenas aplicada quando é essencial para **garantir o funcionamento da empresa** e manter os **empregos** das pessoas.

B – A quem se destina?

Empresas **em situação de crise**.

Quando uma empresa está temporariamente e gravemente afetada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras situações, mas se espera que recupere, pode aplicar o layoff (redução de horário ou interrupção dos contratos) para tentar manter os empregos e a empresa a funcionar.

Nota: O layoff também se aplica se a empresa tiver sido declarada em situação económica difícil ou estiver num processo de recuperação. Nestes casos, não é obrigatório ter as contribuições em dia.

C - Quais as condições para ter direito?

Para ter direito a aplicar o layoff, a empresa tem de **cumprir com todas as seguintes condições** para interromper contratos ou reduzir o horário de trabalho:

- comunicar por escrito à comissão de trabalhadores ou sindicatos que a empresa quer reduzir ou interromper o trabalho e:
 - explicar os motivos económicos, financeiros ou técnicos da medida e mostrar os documentos que comprovem a crise;
 - listar os funcionários, por secções;
 - definir os critérios de seleção para escolher os trabalhadores incluídos no layoff;
 - informar o número e as categorias de trabalhadores incluídos no layoff;
 - indicar o prazo de aplicação do layoff;
 - informar sobre a formação que os trabalhadores vão fazer durante o layoff, se for o caso.
- **Nota:** Se **não houver comissão de trabalhadores**, a empresa deve comunicar por escrito a cada trabalhador/a que quer aplicar o layoff. Os trabalhadores têm **5 dias** para escolher uma comissão representativa de 3 a 5 elementos, dependendo se o layoff incluiu até 20 ou mais de 20 trabalhadores. Depois a empresa envia esta informação à comissão representativa.
- negociar com os trabalhadores ou os seus representantes **5 dias** depois de enviar a comunicação por escrito para chegar a acordo acerca das medidas a aplicar:
 - a modalidade (interrupção do contrato de trabalho ou redução horária);
 - o âmbito;
 - a duração.
- fazer uma ata com os pontos acordados, as opiniões e as sugestões de cada parte;
- comunicar por escrito a cada trabalhador/a a modalidade de layoff decidida, os motivos e a data de início e de fim do layoff;
- enviar à comissão de trabalhadores e ao Instituto da Segurança Social a ata e um documento com os dados de cada trabalhador/a:
 - nome;
 - morada;
 - data de nascimento;
 - data de admissão na empresa;
 - situação perante a Segurança Social;
 - profissão;
 - categoria;
 - salário;
 - redução do número de horas ou interrupção de contrato de trabalho;
 - início e fim da medida.

Nota: Se **não houver uma ata da negociação**, a empresa envia aos representantes dos trabalhadores e ao Instituto da Segurança Social um documento com o acordo ou as razões de não chegarem a acordo e as posições finais das partes.

- ter em dia os pagamentos à administração fiscal e à Segurança Social, exceto se a empresa reduziu os períodos normais de trabalho e interrompeu contratos de trabalho por estar em

dificuldades económicas ou em recuperação (nestes casos, a empresa pode não ter em dia os pagamentos)

Para mais informação, contacte a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) do local onde mora.

D – Qual o valor a receber?

D1. Qual o valor a receber?

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

Exemplo: Numa situação normal, a Maria recebe 900,00€. Com o regime de layoff, a Maria passa a receber, no mínimo, 2/3 do seu salário, 600,00€ (900,00€ x 2/3).

Valor mínimo

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

- a 2/3 do salário bruto (antes dos descontos) 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 (antes dos descontos).

Nota: Se o salário mínimo for maior que o salário bruto (antes de descontos), 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).

Nota: Considerar para o valor da compensação o valor recebido da empresa em layoff e, se trabalhar para outra empresa, somar o valor desse ordenado.

D2. Como calcular o valor da compensação retributiva?

- **Situações de interrupção do contrato de trabalho**

A compensação retributiva é igual a 2/3 do seu salário bruto (antes dos descontos).

Exemplo: se um/a trabalhador/a em situação normal receber um salário de 1 326,00€, tem direito a receber 2/3 daquele salário 884,00€ ((1 326,00: 3) x 2).

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

Quando o horário de trabalho é reduzido, o/a trabalhador/a recebe o salário correspondente às horas que efetivamente trabalha.

No entanto, se esse salário for inferior a 2/3 do salário normal bruto, ao salário mínimo nacional, ou ao valor proporcional ao seu horário normal (se este for inferior ao salário mínimo), o/a trabalhador/a tem direito a uma compensação para cobrir essa diferença.

Exemplo: Se 2/3 do salário normal forem 884,00€ e o/a trabalhador/a, com o horário reduzido, receber apenas 734,44€, tem direito a uma compensação de 149,56€.

D3. 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:

(Remuneração mensal × 12) / (52 × número de horas semanais normais de trabalho);

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, o período de trabalho foi reduzido para 24 horas semanais (3 dias por semana) e num mês trabalhou 13 dias.

Aplicando a fórmula: $(Rm \times 12) / (52 \times n)$, obtemos o valor da retribuição horária de **8,48€** = $(1\,470,00\text{€} \times 12) / (52 \times 40)$

A retribuição diária é do valor de **67,84€** ($8 \times 8,48\text{€}$);

A retribuição correspondente a 13 dias é de **881,92€** ($13 \times 67,84\text{€}$);

O valor do salário mensal seria assim de 881,92€.

D4. 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?

E1. Qual a duração da medida de layoff?

A duração máxima depende das razões do layoff:

- por problemas no mercado ou mudanças na estrutura ou tecnologias da empresa: **até 6 meses**;
A empresa tem de **definir uma duração antes** de reduzir as horas de trabalho ou interromper contratos.
- por desastres ou outros eventos que afetam a empresa: **até 1 ano**.

O layoff pode ser **prolongado até 6 meses** se a empresa avisar por escrito o motivo e a duração prevista do layoff. A empresa tem de enviar a comunicação aos representantes dos trabalhadores ou, se não existirem, a cada trabalhador/a incluído no layoff.

E2. Quem paga a compensação retributiva?

A empresa tem de pagar aos trabalhadores uma **compensação** durante o layoff. A Segurança Social paga à empresa **70%** do valor da compensação.

Se o/a trabalhador/a estiver a fazer cursos de formação aprovados, o serviço de formação paga 30% do Indexante de Apoios Sociais (IAS), dividido igualmente entre o/a trabalhador/a e empregador. Este valor adicional é pago ao/a trabalhador/a em conjunto com a compensação.

E3. Quando começa o regime de layoff?

- 5 dias depois de a empresa avisar por escrito cada trabalhador/a ou;
- imediatamente a seguir a haver acordo com os trabalhadores e os seus representantes.

E4. Quando termina o layoff?

O layoff termina para todos ou alguns trabalhadores se forem encontradas **irregularidades**, como:

- o motivo do layoff não existir mais ou;
- quando a empresa:
 - não comunicar ou recusar a participar nas negociações;
 - não pagar a compensação aos trabalhadores;
 - não pagar as contribuições para a Segurança Social;
 - distribuir lucros durante o layoff, ou seja, a empresa dividir o que 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.

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

A empresa só pode aplicar o layoff novamente depois de esperar metade do tempo em que aplicou as medidas de layoff. Este tempo de espera pode ser reduzido se os trabalhadores ou os seus representantes concordarem

F – Como pedir?

F1. Onde pedir?

Online, no menu Trabalho > Fundos e programas > Pedidos de Layoff.

F2. Quais os documentos necessários?

- Ata e um documento com os dados de cada trabalhador/a:
 - nome;
 - morada;
 - data de nascimento;
 - data de admissão na empresa;
 - situação perante a Segurança Social;
 - profissão;
 - categoria;
 - salário;
 - redução do número de horas ou interrupção de contrato de trabalho;
 - início e fim da medida.

Nota: Se **não houver uma ata da negociação**, a empresa envia aos representantes dos trabalhadores e ao Instituto da Segurança Social um documento com o acordo ou as razões de não chegarem a acordo e as posições finais das partes.

F3. Prazo para pedir

No dia em que a empresa avisa, por escrito, cada trabalhador/a da decisão de reduzir o horário ou interromper o contrato.

G - Quais os direitos e deveres?

G1. Direitos:

- receber da empresa, todos os meses, 2/3 do seu salário bruto (antes de descontos);
 - manter os benefícios sociais e de Segurança Social;
 - trabalhar noutro emprego fora da empresa;
 - receber o subsídio de Natal completo, pago pela empresa (a Segurança Social paga metade do subsídio à empresa);
- Exemplo:** Numa situação normal, o João tem um salário de 900,00€. Com o regime de layoff, o João recebe 2/3 do seu salário, 600,00€ (900,00€ x 2/3). O **subsídio de Natal** corresponde a um mês do salário e o João tem direito a 900,00€, com a Segurança Social a pagar metade do que recebe em layoff, 300,00€ (600,00€/2) à empresa.
- receber o subsídio de férias completo, pago pela empresa (a Segurança Social não paga nada à empresa).
 - administradores e gerentes não podem ser incluídos no regime de layoff.
 - durante o layoff ou nos 30 ou 60 dias depois do fim do layoff, dependendo se o layoff durou até 6 meses ou mais, a **empresa não pode despedir** os trabalhadores em layoff, a menos que seja:
 - fim da comissão de serviço, ou seja, o período em que a pessoa foi escolhida para uma função específica terminou;
 - fim de contrato a termo;
 - despedimento por justa causa, ou seja, por culpa do/a trabalhador/a.

G2. Deveres:

- 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;
- participar em cursos de formação oferecidos pela empresa ou serviços de formação. Se não participar, pode perder a compensação.

H - Posso acumular com outros benefícios?

H1. Pode acumular com:

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

H2. Não pode acumular com:

- Subsídio de Desemprego.
- Subsídio de Doença;

Nota: 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

Portaria n.º 480-A/2025/1 de 30 de dezembro

Atualiza o valor do Indexante dos Apoios Sociais (IAS) de 2026, em 537,13€.

Decreto-Lei n.º 139/2025, de 29 de dezembro

Atualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) para 2026 em 920,00€.

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

Artigo 271.º e artigos 298º a 308º, alterado pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

J - Glossário

Layoff

É uma redução temporária do horário normal de trabalho ou uma interrupção do contrato, decidida pela empresa, quando isso for mesmo necessário para garantir que a empresa continua a funcionar e para manter os empregos.

Períodos normais de trabalho

É o número de horas por dia e por semana que o/a trabalhador/a tem de trabalhar, conforme acordado no contrato de trabalho.

Compensação retributiva

É uma ajuda em dinheiro que o/a trabalhador/a recebe durante o layoff. Corresponde a 2/3 do salário normal, com limites mínimo e máximo. A empresa paga ao/à trabalhador/a e depois recebe 70% desse valor da Segurança Social.

Motivos económicos ou de mercado

São situações de crise, como a queda na procura de produtos ou serviços, ou quando a empresa não os consegue vender por motivos legais ou práticos.

Motivos estruturais

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

Motivos tecnológicos

São mudanças nas formas de trabalhar, como usar novas máquinas, automatizar tarefas, usar computadores nos serviços ou mudar os meios de comunicação.

K - Perguntas Frequentes

1. Um/a trabalhador/a abrangido/a pelo regime de layoff, pode trabalhar noutra empresa?

R: Pode. No entanto deve comunicar o facto ao empregador no prazo de 5 dias a contar da data em que começou a trabalhar na outra empresa, podendo ter direito à redução da compensação retributiva.

2. Se um/a trabalhador/a abrangido/a pelo regime de layoff for trabalhar para outra empresa perde o direito à compensação retributiva?

R: Não. No entanto, aquilo que vai ganhar na outra empresa pode determinar a redução do valor da compensação retributiva.

3. O/A trabalhador/a que esteja abrangido/a 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 interrupção de contrato não tem direito àquele subsídio, continuando a receber a compensação retributiva.

4. O/A trabalhador/a que esteja abrangido/a 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.

Em caso de não pagamento pontual da retribuição ou compensação retributiva durante o período de redução do período normal de trabalho, o/a trabalhador/a tem direito a interromper o contrato de trabalho e pedir prestações de desemprego por retribuições em mora (salários em atraso).

5. Durante o tempo que está abrangido/a pelo regime de layoff, o/a trabalhador/a é penalizado/a na sua carreira contributiva para a Segurança Social?

R: Não. São registadas na sua carreira contributiva equivalências pelo valor correspondente à diferença entre a sua remuneração normal e a efetivamente paga pelo/a empregador/a, a qual engloba a compensação retributiva e a retribuição por trabalho prestado.

6. Um/a administrador/a ou gerente de uma empresa também pode ser abrangido/a pelo regime de layoff?

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

7. O/A trabalhador/a pode gozar férias durante o período em que a empresa está em layoff, seja layoff do Código do Trabalho ou layoff simplificado?

R: Sim. A redução do período normal de trabalho ou a interrupção do contrato de trabalho não prejudica a marcação e o gozo de férias, nos termos gerais, tendo o/a trabalhador/a direito ao pagamento pelo/a empregador/a do subsídio de férias devido em condições normais de trabalho. Assim, relativamente ao gozo de férias marcadas, por trabalhador/a abrangido pela redução ou interrupção do contrato de trabalho, havendo acordo entre empregador/a e trabalhador/a, pode manter-se a marcação das férias, e as mesmas serem gozadas, tendo o/a trabalhador/a direito a receber durante o período de férias o valor da compensação retributiva acrescido do subsídio de férias, total ou proporcional, que lhe seria devido em condições normais de trabalho, ou seja sem qualquer redução.

L - Exemplos de cálculos de layoff

Exemplo 1

Este exemplo corresponde a uma situação em que o salário mínimo que, em 2026, é igual a 920,00€ é garantida ao/a trabalhador/a.

Um/a trabalhador/a tem um ordenado bruto (antes dos descontos) de **950,00€** e período normal de trabalho de **40 horas semanais (5 dias)**.

Ao abrigo do regime de **layoff**, o horário foi reduzido para **24 horas semanais**, ou seja, **3 dias por semana**, trabalhando **13 dias por mês**.

Passo 1. Calcular 2/3 do salário do/a trabalhador/a:

$$(950,00\text{€} : 3) \times 2 = 633,33;$$

Passo 2. Calcular o valor da retribuição horária de acordo com a fórmula:

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

$$(950,00 \times 12) / (52 \times 40) = 11\,400,00 / 2\,080,00 \Leftrightarrow 5,48\text{€/h};$$

Passo 3. Calcular o salário diário:

8h X 5,48€ = 43,84 (remuneração diária);

Passo 4. Calcular o salário mensal com a redução do período de trabalho:

13 dias X 43,84 = 570,00€ (salário a tempo parcial);

Passo 5. Calcular a compensação retributiva de layoff a que o/a trabalhador/a tem direito:

- o/a trabalhador/a tem garantido o valor do salário mínimo: 920,00€;
- 2/3 de 920,00€ = 613,00€;
- a compensação retributiva = 920,00€ - 570,00€ = **350,00€.**

Passo 6. Distribuição da compensação retributiva entre empregador e Segurança Social:

- empregador/a (30%): 350,00€ × 0,30 = **105,00€**
- Segurança Social (70%): 350,00€ × 0,70 = **245,00€**

Registo de equivalências à entrada de contribuições:

O salário a declarar pelo/a empregador/a à Segurança Social é de **950,00€.**

O valor das **equivalências a registar** é igual à diferença entre o salário normal bruto e o valor pago ao/a trabalhador/a com redução do período normal de trabalho:

950,00€ - 920,00€ = **30,00€**

Neste caso, o valor mensal do registo de equivalências é de **30,00€.**

Exemplo 2

Este exemplo corresponde a uma situação em que o/a trabalhador/a recebe os 2/3 do seu salário normal.

Um/a trabalhador/a tem um ordenado bruto (antes dos descontos) de **1 320,00€** e um período normal de trabalho de **40 horas semanais (5 dias).**

Ao abrigo do regime de **layoff**, o horário foi reduzido para **24 horas semanais**, ou seja, **3 dias por semana**, trabalhando **13 dias por mês.**

Passo 1. Calcular 2/3 do salário do/a trabalhador/a:

(1 320,00€ : 3) × 2 = **880,00€;**

Passo 2. Calcular o valor da retribuição horária de acordo com a fórmula:

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

$(1\,320,00€ \times 12) / (52 \times 40) = 15\,840,00€ : 2\,080 = **7,62€;**$

Passo 3. Calcular o salário diário:

8 × 7,62€ = **60,96€;**

Passo 4. Calcular o salário mensal com a redução do período de trabalho:

13 × 60,96€ = **792,48€;**

Passo 5. Calcular a compensação retributiva de layoff a que o/a trabalhador/a tem direito:

- 2/3 de 1 320,00€ = 880,00€;
- o valor recebido com redução do horário é 792,48€;
- a compensação retributiva = 880,00€ - 792,48€ = **87,52€.**

Passo 6. Distribuição da compensação retributiva entre empregador/a e Segurança Social:

- empregador/a (30%): **87,52€ × 0,30 = 26,26€;**
- Segurança Social (70%): **87,52€ × 0,70 = 61,26€.**

Registo de equivalências à entrada de contribuições:

O salário a declarar pelo/a empregador/a à Segurança Social é de **880,00€.**

O valor das equivalências a registar corresponde à diferença entre o salário normal bruto e a soma do valor pago com redução do horário e da compensação:

1 320,00€ - (792,48€ + 87,52€) = **440,00€**

Neste caso, o valor mensal do registo de equivalências é de **440,00€.**

Exemplo 3

Este exemplo corresponde a uma situação em que 2/3 do salário normal do/a trabalhador/a são superiores a 3 vezes o salário mínimo que, em 2026, é igual a 920,00€. $920,00\text{€} \times 3 = \mathbf{2\,760,00\text{€}}$).

Um/a trabalhador/a tem um ordenado bruto (antes dos descontos) de **3 930,00€** e um período normal de trabalho de **40 horas semanais** (5 dias).

Ao abrigo do regime de layoff, o horário foi **reduzido para 24 horas semanais**, ou seja, 3 dias por semana, trabalhando **13 dias por mês**.

Passo 1. Calcular 2/3 do salário do/a trabalhador/a:

$$(3\,930,00\text{€} : 3) \times 2 = \mathbf{2\,620,00\text{€}};$$

Passo 2. Calcular a retribuição horária de acordo com a fórmula:

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

$$(3\,930,00\text{€} \times 12) / (52 \times 40) = 47\,160,00\text{€} : 2\,080 = \mathbf{22,67\text{€}};$$

Passo 3. Calcular o salário diário:

$$8 \times 22,67\text{€} = \mathbf{181,36\text{€}};$$

Passo 4. Calcular o salário mensal com a redução do período de trabalho:

$$13 \times 181,36\text{€} = \mathbf{2\,357,68\text{€}};$$

Passo 5. Calcular a compensação retributiva de layoff a que o/a trabalhador/a tem direito:

- o/a trabalhador/a tem direito a, no máximo, **2 610,00€** (3 vezes o salário mínimo);
- a compensação retributiva = $2\,610,00\text{€} - 2\,357,68\text{€} = \mathbf{252,32\text{€}}$;

Passo 6. Distribuição da compensação retributiva entre empregador/a e Segurança Social:

- empregador/a (30%): $252,32\text{€} \times 0,30 = \mathbf{75,70\text{€}}$;
- Segurança Social (70%): $252,32\text{€} \times 0,70 = \mathbf{176,62\text{€}}$;

Registo de equivalências à entrada de contribuições:

O salário a declarar pelo/a empregador/a à Segurança Social é de 2 610,00€;

O valor das equivalências a registar é igual à diferença entre o salário normal bruto e o total pago ao/a trabalhador/a (salário reduzido + compensação):

$$3\,930,00\text{€} - (2\,357,68\text{€} + 252,32\text{€}) = 1\,320,00\text{€};$$

Neste caso, o valor mensal do registo de equivalências é de 1 320,00€.

Exemplo 4

Este exemplo corresponde a uma situação em que o/a trabalhador/a está com redução do horário de trabalho numa empresa, mas também trabalha noutra.

Em 2025, o/a trabalhador/a recebe **1 320,00€** mensais por **40 horas semanais** (5 dias) numa empresa, mas com o regime de layoff o horário foi **reduzido para 24 horas semanais** (3 dias), trabalhando **13 dias por mês**. Além disso, recebe **400,00€** mensais por trabalho noutra empresa.

Passo 1. Calcular 2/3 do salário do/a trabalhador/a:

$$(1\,320,00\text{€} : 3) \times 2 = \mathbf{880,00\text{€}};$$

Passo 2. Calcular a retribuição horária com a fórmula:

$$(1\,320,00\text{€} \times 12) / (52 \times 40) = 15\,840,00\text{€} : 2\,080 = \mathbf{7,62\text{€}};$$

Passo 3. Calcular o salário diário:

$$8 \times 7,62\text{€} = \mathbf{60,96\text{€}};$$

Passo 4. Calcular o salário mensal com redução de horário (13 dias):

$$13 \times 60,96\text{€} = \mathbf{792,48\text{€}};$$

Passo 5. Calcular a compensação retributiva:

- Salário da empresa em layoff: **792,48€**;

- Salário da outra empresa: **400,00€;**
- Total recebido: 792,48€ + 400,00€ = **1 192,48€;**
- Como este valor é superior a **2/3 do salário (880,00€)**, não há direito a compensação retributiva.

Passo 6. Cálculo dos pagamentos por Segurança Social e entidade empregadora:

- Segurança Social paga 70% de 0€ = **0,00€;**
- entidade empregadora paga 30% de 0€ = **0,00€;**

Registo de equivalências à entrada de contribuições:

- salário a declarar à Segurança Social: **792,48€;**
- equivalência a registar: 1 320,00€ - 792,48€ = **527,52€.**