

GUIA PRÁTICO

REGIME DE LAYOFF

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Guia Prático – Regime de Layoff
(6006 – v1.15)

PROPRIEDADE

Instituto da Segurança Social, I.P.

AUTOR

Instituto da Segurança Social, I.P.

RESPONSÁVEL

Departamento de Comunicação e Gestão do Cliente

CONTACTOS

Linha Segurança Social: 300 502 502, dias úteis das 9h00 às 17h00.

Site: www.seg-social.pt, consulte a Segurança Social Direta.

DATA DE PUBLICAÇÃO

10 de abril de 2015

ÍNDICE

A – O que é?	4
B1 – Quem tem direito?	4
Quem pode aplicar o regime de layoff	4
As Empresas em situação de crise	4
Direitos dos trabalhadores durante o regime de layoff	5
Quais as condições necessárias para ter acesso ao regime de layoff	5
B2 – Qual a relação desta prestação com outras que já recebo ou posso vir a receber?	7
Pode acumular com.....	7
Não pode acumular com	7
C – Como posso pedir? C1 – Que formulários e documentos tenho de entregar?	7
Documentos necessários	7
C2 - Onde é que entrego os documentos?	8
C3 – Quem é que me pode dar informações sobre o regime de layoff?	8
D – Como funciona esta prestação? D1 – Quanto e quando vou receber?	8
Quando se pode iniciar o regime de layoff?	8
Quanto se recebe?	9
Valor mínimo - ATUALIZADO.....	9
Valor máximo.....	9
Como se calcula o valor da compensação retributiva ?	9
Como se calcula o valor do salário por trabalho prestado?	10
Qual a duração da medida de layoff?	10
Nova utilização das medidas de redução ou suspensão	11
Quem paga a compensação retributiva?	11
D2 – Como posso receber?	11
D3 – Quais as minhas obrigações?	11
D4 – Por que razões termina?	12
E – Outra Informação. E1 – Legislação Aplicável - ATUALIZADO	12
E2 – Glossário	13
Perguntas Frequentes e Exemplos de cálculos de layoff - ATUALIZADO	13
Perguntas de Caráter Geral	13
Exemplos de como se calcula o valor da compensação retributiva a pagar ao trabalhador... ..	14

A – O que é?

Layoff

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

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

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

Importante: Durante o regime de layoff, bem como nos 30 ou 60 dias seguintes ao termo da aplicação do regime de layoff (suspensão dos contratos ou redução do período normal de trabalho), consoante a medida não exceda ou seja superior a 6 meses, o empregador não pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador abrangido pelo regime de layoff, exceto se se tratar de cessação da comissão de serviço, cessação de contrato de trabalho a termo ou despedimento por facto imputável ao trabalhador.

Nota: Quando as empresas ou trabalhadores tenham dúvidas ou pretendam informações sobre o regime de layoff, que não constem no guião deverão contactar a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), da sua área.

B1 – Quem tem direito?

Quem pode aplicar o regime de layoff

As Empresas em situação de crise

Direitos dos trabalhadores durante o regime de layoff

Quais as condições necessárias para ter acesso ao regime de layoff

Quem pode aplicar o regime de layoff

As Empresas em situação de crise

Nas situações em que a atividade normal das empresas esteja transitoriamente e de forma grave afetada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências, sendo contudo previsível a sua recuperação, podem ser adotadas 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. As empresas só poderão beneficiar do regime de layoff se tiverem a situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a Segurança Social.

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, não se exigindo, nestes casos, que tenham a situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e Segurança Social.

Direitos dos trabalhadores durante o regime de layoff

No período de tempo em que se aplica o regime de layoff, os trabalhadores:

- Têm direito a receber da entidade empregadora uma compensação retributiva mensal igual a dois terços do seu salário normal líquido, com garantia de um valor mínimo igual à remuneração mínima mensal garantida (RMMG) ou o valor da sua remuneração quando inferior à RMMG (por exemplo nas situações de trabalho a tempo parcial), e um valor máximo igual a três vezes a RMMG;
- 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 atividade 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 um valor igual a 50% da compensação retributiva)

Exemplo: De acordo com a lei, o subsídio de Natal é igual a um mês de retribuição. Assim, se a retribuição for de 900,00 € e o trabalhador estiver em regime de layoff e estiver a receber 600,00 € de compensação retributiva (2/3 de 900,00 €), o trabalhador tem direito a 900,00 € de subsídio de Natal, comparticipando a Segurança Social com 300,00 € que é metade da compensação retributiva.

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

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

As empresas só podem aplicar o regime de layoff se tiverem a situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a Segurança Social.

O processo de suspensão do contrato de trabalho ou 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 e disponibilizando, para consulta, os documentos de natureza contabilística e financeira em que suporta a alegação de crise empresarial;
- Quadro de pessoal, discriminado por secções;
- Critério para seleção 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 a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho. Os trabalhadores têm 5 dias para eleger uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco elementos, consoante a medida envolva até 20 ou mais trabalhadores. De seguida, a empresa disponibiliza a cada trabalhador a informação atrás referida e enviando-a também à comissão que tenha sido designada.

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), âmbito e duração das medidas a aplicar.
3. Elaboração de ata contendo as matérias acordadas, bem como as posições divergentes das partes, opiniões sugestões e propostas de cada uma.
4. Celebrado o acordo, ou na falta deste, decorridos 5 dias sobre o envio da informação referida no ponto 1, as empresas devem comunicar, por escrito, a cada trabalhador a modalidade de layoff que decidiram aplicar (redução do período de trabalho ou suspensão do contrato), mencionando expressamente o fundamento e as datas de início e fim da medida.
5. No prazo referido no número anterior, as empresas devem enviar à estrutura representativa dos trabalhadores e ao Instituto da Segurança Social a ata e documento indicando:
 - Nome do Trabalhador
 - Morada
 - Data de nascimento
 - Data de admissão na empresa
 - Situação perante a Segurança Social
 - Profissão
 - Categoria
 - Retribuição

- Redução do número de horas relativamente ao período normal de trabalho ou suspensão de contrato de trabalho
- Início e fim da redução horária do período normal de trabalho ou da suspensão de contrato de trabalho.

Na falta da ata da negociação, as empresas enviam à estrutura representativa dos trabalhadores e ao Instituto da Segurança Social 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 no guião, 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

Não pode acumular com

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 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 ata e relação dos trabalhadores indicando:

- Nome do Trabalhador
- Morada
- Data de nascimento
- Data de admissão na empresa
- Situação perante a Segurança Social
- Profissão
- Categoria
- Retribuição
- Redução do número de horas relativamente ao período normal de trabalho

- Início e fim da redução do período normal de trabalho ou da suspensão de contrato de trabalho

Na falta da ata da negociação, as empresas enviam à estrutura representativa dos trabalhadores e ao Instituto da Segurança Social 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 da área onde as empresas têm a sua sede ou estabelecimento em que foi aplicada a medida.

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

A Segurança Social:

- Linha Segurança Social: **300 502 502**
- Serviços de Atendimento da Segurança Social

A Autoridade para as Condições do Trabalho:

- Serviços desconcentrados da ACT

D – Como funciona esta prestação? D1 – Quanto e quando vou receber?

Quando se pode iniciar o regime de layoff?

Quanto se recebe?

Valor mínimo

Valor máximo

Com se calcula o valor da compensação retributiva?

Como se calcula o valor do salário por trabalho prestado?

Qual a duração da medida de layoff?

Nova utilização das medidas de redução ou suspensão

Quem paga a compensação retributiva?

Quando se pode iniciar o regime de layoff?

A redução dos períodos normais de trabalho ou a suspensão dos contratos de trabalho pode iniciar-se após o decurso de cinco dias sobre a data da comunicação por escrito a cada trabalhador da

medida que o empregador decidiu aplicar ou imediatamente nas situações em que tenha havido acordo com os trabalhadores ou com os representantes dos trabalhadores.

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 receberiam se estivessem a trabalhar normalmente.

Por exemplo: se um trabalhador em situação normal receber um salário de 900,00 €, tem direito a receber 2/3 daquele ordenado (600,00 €) em situação de regime de layoff com suspensão do contrato de trabalho.

Valor mínimo - ATUALIZADO

O trabalhador tem direito a uma compensação retributiva igual a dois terços do seu salário íliquido ou à retribuição mínima mensal garantida (505,00 €) se esta for superior àquele valor ou ao valor da retribuição que auferir caso esta seja inferior à retribuição mínima mensal garantida, por exemplo, nas situações de trabalho a tempo parcial (n.º 1 alínea a) do artigo 305.º do Código de Trabalho).

Valor máximo

A compensação retributiva, isoladamente ou em conjunto com a retribuição por trabalho prestado na empresa em layoff ou noutra empresa, não pode ultrapassar, mensalmente, três vezes o valor da remuneração mínima mensal garantida (RMMG) (1.515,00 €) (n.º 3 do artigo 305.º do Código do Trabalho).

Como se calcula o valor da compensação retributiva ?

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

A compensação retributiva é igual a dois terços da retribuição normal íliquida, tendo como limite mínimo a retribuição mínima mensal garantida (RMMG) ou o valor da remuneração correspondente ao seu período normal de trabalho se inferior à RMMG e como limite máximo o triplo da RMMG.

Por exemplo: se um trabalhador em situação normal receber um salário de 900,00 €, tem direito a receber 2/3 daquele ordenado (600,00 €) na situação de **suspensão** do contrato de trabalho em regime de layoff.

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

Ao trabalhador abrangido em regime de **redução** do período normal de trabalho, é assegurado o direito ao respetivo salário, calculado em proporção das horas de trabalho.

Contudo, se o salário auferido pelo trabalhador for inferior a dois terços da sua retribuição normal íliquida ou inferior à RMMG ou ao valor da remuneração correspondente ao seu período normal de trabalho se inferior à RMMG, o trabalhador tem direito a uma compensação retributiva igual à diferença entre um destes valores, consoante a situação concreta, e o salário que auferir em regime de layoff.

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 por 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 € mensais, 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 12 dias.

Aplicando a fórmula:

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

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

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

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

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

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

Qual a duração da medida de layoff?

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 afetado gravemente a atividade 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 estrutura representativa dos trabalhadores ou à comissão representativa designada pelos trabalhadores ou a cada trabalhador abrangido pela prorrogação, no caso de não haver estruturas representativas dos trabalhadores.

Nova utilização das medidas de redução ou suspensão

O empregador só pode recorrer novamente à aplicação das medidas de redução ou suspensão 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.

Quem paga a compensação retributiva?

A compensação retributiva é paga diretamente ao trabalhador pela entidade empregadora.

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

Nos casos em que os trabalhadores se encontrem a frequentar cursos de formação profissional em conformidade com um plano de formação aprovado pelo serviço público competente da área do emprego e formação profissional, este serviço paga o valor correspondente a 30% do indexante dos apoios sociais (IAS), em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador, acrescendo este valor, no caso do trabalhador, à compensação retributiva.

D2 – Como posso receber?

Os trabalhadores recebem a compensação retributiva 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 da compensação retributiva por transferência bancária ou cheque.

Ao empregador compete efetuar os descontos e pagar as contribuições para a Segurança Social sobre os montantes pagos ao trabalhador, quer a título de compensação retributiva quer a título de remuneração pelo trabalho prestado (no caso de redução de horário há pagamento de compensação retributiva 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 efetivamente auferida, seja a título de contrapartida de trabalho prestado, seja a título de compensação retributiva;
- Comunicar ao empregador, no prazo máximo de cinco dias, o início atividade 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 infração 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 ações inspetivas, 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 suscetível 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 - ATUALIZADO

Decreto-Lei n.º 144/2014, de 30 de setembro

Atualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida.

Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 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.

E2 – Glossário

Layoff

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

Períodos normais 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 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.

Nota: No âmbito das medidas especiais de apoio às empresas da Região Autónoma da Madeira, e durante um período máximo de três meses, o valor da comparticipação retributiva a pagar pela Segurança Social é de 85%, sendo o remanescente do período comparticipado em 70%.

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 atividade, 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 - ATUALIZADO

Perguntas de Caráter Geral

Exemplos de como se calcula o valor da compensação retributiva a pagar ao trabalhador.

Perguntas de Caráter Geral

1- 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, podendo haver lugar à redução da compensação retributiva.

2 - Se um trabalhador abrangido 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 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 retributiva.

4- 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.

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

5- Durante o tempo que está abrangido pelo regime de layoff, o trabalhador é penalizado 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 empregador, a qual engloba a compensação retributiva e a retribuição por trabalho prestado quando a este houver lugar.

6 – 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 retributiva 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 505,00 €.

Um trabalhador tem um ordenado líquido (sem descontos) de 600,00 € 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.

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 600,00 €, 2/3 são 400,00 €.

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 de 600,00 €.

$$Rh = (600,00 \text{ €} \times 12) / (52 \times 40) = 7.200,00 / 2080 = 3,46 \text{ €}$$

3.º passo

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

Salário diário: 8 horas X 3,46 € = 27,68 €.

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:

Salário mensal: 14 dias X 27,68 € = 387,52 €.

5.º passo

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

- O beneficiário tem garantido por lei um valor igual ao salário mínimo de 505,00 € (RMMG)
- 2/3 de 600,00 € correspondem a 400,00 €, que é um valor inferior à RMMG

- A compensação retributiva corresponde à diferença entre a RMMG e o valor do salário devido por 14 dias de trabalho:
- Compensação retributiva = 505,00 € - 387,52 € = 117,48 €

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 retributiva, pelo que:

- A entidade empregadora suporta 30% de 117,48 € = 35,24 €.
- A Segurança Social suporta 70% de 117,48 € = 82,24 €.

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

Registo de equivalências à entrada de contribuições:

O salário a declarar pelo empregador à segurança social é de 505,00 €.

- O valor das equivalências a registar é igual à diferença entre o salário normal ílquido (sem descontos) e valor que foi pago ao trabalhador em regime de redução do período normal de trabalho, ou seja, 600,00 € - 505,00 € = 95,00 €.

Neste caso, o valor mensal do registo de equivalências é de 95,00 €.

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.

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

3.º passo

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

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

4.º passo

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

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

5.º passo

Saber qual o valor da compensação retributiva 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 retributiva nos seguintes termos:

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

A compensação retributiva 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 retributiva, 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 retributiva ao trabalhador é uma obrigação da entidade empregadora. A Segurança Social não faz pagamento de compensação retributiva ao trabalhador - concede um apoio à entidade empregadora.

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 ilíquido (sem descontos) e valor que foi pago ao trabalhador, ou seja, $900,00 \text{ €} - (581,28 \text{ €} + 18,72 \text{ €}) = 300,00 \text{ €}$.

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) 1.515,00 €.

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 2.400,00 €, 2/3 são 1.600,00 €.

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.

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

3.º passo

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

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

4.º passo

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

$$\text{Salário mensal} = 10 \text{ dias} \times 110,80 \text{ €} = 1.108,00 \text{ €}$$

5.º passo

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

A compensação retributiva é igual à diferença entre o valor correspondente a 2/3 do salário normal ilíquido, **que não pode ser superior a 3 vezes a RMMG (1.515,00 €)** e o salário recebido na situação de redução do período normal de trabalho:

$$1.515,00 \text{ €} - 1.108,00 \text{ €} = 407,00 \text{ €}$$

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 retributiva compete:

- Segurança Social pagar 70% de 407,00 € = 284,90 €.
- Entidade empregadora pagar 30% de 407,00 € = 122,10 €.

Registo de equivalências à entrada de contribuições:

- O salário a declarar pelo empregador à Segurança Social/base de incidência é de 1.515,00 €; O valor das equivalências a registar é igual à diferença entre o salário normal íliquido (sem descontos) e o valor que foi pago ao trabalhador, ou seja:

$$2.400,00 \text{ €} - (1.108,00 \text{ €} + 407,00 \text{ €}) = 885,00 \text{ €}.$$

Neste caso, o valor mensal do registo de equivalências é de 885,00 €.

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 2014, 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:

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

3.º passo

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

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

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:

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

5.º passo

Saber qual o valor da compensação retributiva 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 retributiva.

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, $900,00 \text{ €} - 664,32 \text{ €} = 235,68 \text{ €}$.

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