

GUIA PRÁTICO

DECLARAÇÃO DE REMUNERAÇÕES

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Guia Prático de Declaração de Remunerações
(2016 – V5.13)

PROPRIEDADE

Instituto da Segurança Social, I.P.

AUTOR

Instituto da Segurança Social, I.P.

PAGINAÇÃO

Departamento de Comunicação e Gestão do Cliente

CONTACTOS

Atendimento telefónico da Segurança Social: **808 266 266** (n.º azul).

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

DATA DE PUBLICAÇÃO

14 de fevereiro de 2013

ÍNDICE

A – O que é?	4
B1 – Quem tem de entregar esta declaração?	4
B2 – Como pode ser entregue a declaração?	4
B3 – Até quando pode ser entregue a DR? O que acontece se não incluir um trabalhador, entregue fora de prazo ou não entregue a DR?.....	5
C – Como é preenchida a declaração?.....	6
D – Em que condições termina?	15
E1 – Legislação Aplicável.....	15
E2 – Glossário	16

A – O que é?

É uma obrigação das entidades empregadoras entregar todos os meses à Segurança Social a declaração de remunerações (DR), onde, relativamente a cada trabalhador ao seu serviço, tem de indicar o valor da remuneração que está sujeita a descontos, os tempos de trabalho e a taxa contributiva aplicável.

B1 – Quem tem de entregar esta declaração?

As Pessoas Coletivas – para isso têm de estar inscritas no sistema da Segurança Social como entidades empregadoras (com trabalhadores ao seu serviço ou com membros de órgãos estatutários remunerados);

Os Mandatários das entidades contribuintes e /ou Procuradores de Contribuintes;

As **Pessoas Singulares** que sejam Entidades Empregadoras com apenas um trabalhador ao seu serviço.

B2 – Como pode ser entregue a declaração?

Para todas as entidades contribuintes que sejam Pessoas Coletivas, a entrega da declaração de remunerações **é efetuada** no site da Segurança Social:

- Por DR – On-line (declaração de remunerações on-line). Deverá aceder em www.seg-social.pt> Sou Empregador> Declarações Eletrónicas> Declarações de Remunerações> DR – On-line.
- Por DRI – Internet (declaração de remunerações internet). Deverá aceder em www.seg-social.pt> Sou Empregador> Declarações Eletrónicas> Declarações de Remunerações> DRI – Internet.

Ou

Por suporte papel, para as **Pessoas Singulares** que sejam Entidades Empregadoras com apenas um trabalhador ao seu serviço, através do RC3008 – DGSS, “Declaração de remunerações”, disponível nos serviços de atendimento da Segurança Social e para impressão na Internet, em www.seg-social.pt.

No menu Documentos e Formulários, selecionar Formulários e no campo pesquisa inserir nome/designação (completo ou parte) do formulário ou o modelo.

Nota: Caso o trabalhador não tenha entregue o NISS poderá obter este NISS através do site http://www.seg-social.pt/inform_niss.asp ou através do n.º 808 266 266 (mediante indicação do nome completo do trabalhador e data de nascimento).

B3 – Até quando pode ser entregue a DR? O que acontece se não incluir um trabalhador, entregue fora de prazo ou não entregue a DR?

Até quando pode ser entregue a DR?

Para as entidades contribuintes que sejam Pessoas Coletivas a Declaração de Remunerações deve ser entregue através do sítio da Segurança Social na Internet, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que dizem respeito, considerando-se entregue na data em que é considerada válida pelo sistema de informação da Segurança Social.

Nos casos das **Pessoas Singulares** Entidades Empregadoras com apenas **um** trabalhador ao seu serviço, a declaração a entregar até ao dia **10** do mês seguinte àquele a que dizem respeito, pode ser em **suporte papel e** entregue nas instituições da Segurança Social da área do local de trabalho, considerando-se como entregue **a data em que é apresentada**, ou enviada pelo correio, nesse caso, considerando-se como entregue a **data do carimbo dos correios**, desde que a declaração seja validada pelo sistema de informação da Segurança Social.

Caso o prazo (dia 10 do mês seguinte àquele a que a Declaração de Remunerações se refere) termine a um Sábado, Domingo ou feriado, a entrega poderá ser feita no primeiro dia útil seguinte.

Nota: Se houver um erro no preenchimento das declarações de remunerações, as entidades empregadoras podem corrigir os seus elementos, na declaração de remunerações no mês seguinte, com a referência ao mês a que as correções respeitam.

Se não corrigir o erro dentro desse prazo, só poderá ser corrigido através de declaração de remuneração autónoma, sendo no entanto, considerada como entregue fora de prazo.

Se pretender anular ou corrigir totalmente a declaração de remunerações, deve requerer ao serviço de segurança social competente (o que abrange a área da sede da empresa), apresentando prova que fundamente a anulação ou a correção total da declaração de remunerações.

O que acontece se não incluir um trabalhador, entregue fora de prazo ou não entregue a DR

1) Se a entidade empregadora não incluir o trabalhador na DR, estará sujeita às seguintes coimas:

Pessoa Singular:

€ 1.250,00 a € 6.250,00, se praticada por negligência;

€ 2.500,00 a € 12.500, 00, se praticada com dolo.

Pessoa Coletiva com menos de 50 trabalhadores:

€ 1.875,00 a € 9.375, 00, se praticada por negligência;

€ 3.750,00 a € 18.750,00, se praticada com dolo.

Pessoa Coletiva com 50 ou mais trabalhadores:

€ 2.500,00 a € 12.500,00, se praticada por negligência;

€ 5.000, 00 a € 25.000,00, se praticada com dolo.

2) Se a entidade empregadora entregar a DR dentro dos 30 dias seguintes ao termo do prazo (até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que diz respeito), estará sujeita às seguintes coimas:

Pessoa Singular:

€ 50,00 a € 250,00, se praticada por negligência;

€ 100,00 a € 500, 00, se praticada com dolo.

Pessoa Coletiva com menos de 50 trabalhadores:

€ 75,00 a € 375, 00, se praticada por negligência;

€ 150,00 a € 750,00, se praticada com dolo.

Pessoa Coletiva com 50 ou mais trabalhadores:

€ 100,00 a € 500,00, se praticada por negligência;

€ 200, 00 a € 1. 000,00, se praticada com dolo.

3) Se a entidade empregadora entregar a DR depois dos 30 dias seguintes ao termo do prazo (até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que diz respeito), estará sujeita às seguintes coimas:

Pessoa Singular:

€ 300,00 a € 1.200,00, se praticada por negligência;

€ 600,00 a € 2.400, 00, se praticada com dolo.

Pessoa Coletiva com menos de 50 trabalhadores:

€ .450,00 a € 1.800, 00, se praticada por negligência;

€ 900,00 a € 3.600,00, se praticada com dolo.

Pessoa Coletiva com 50 ou mais trabalhadores:

€ 600,00 a € 2.400,00, se praticada por negligência;

€ 1.200, 00 a € 4.800,00, se praticada com dolo.

4) Se a declaração de remunerações não for entregue ou tenha sido entregue mas não se encontre bem preenchida, os serviços de Segurança Social podem elaborar a declaração com base nos dados que dispõe no respetivo sistema de informação, no sistema de informação fiscal ou ainda em dados recolhidos de ações de fiscalização.

C – Como é preenchida a declaração?

Remunerações sujeitas a descontos para a Segurança Social na totalidade

Remunerações sujeitas a descontos para a Segurança Social com ajustamento progressivo que teve início em 2011 e que a partir do ano de 2013, são descontadas na totalidade

Remunerações sujeitas a descontos para a Segurança Social após regulamentação precedida de avaliação efetuada em reunião da Comissão Permanente de Concertação Social, e nunca antes de 1 de janeiro de 2014

Códigos de remunerações a utilizar de acordo com o Despacho N.º 2-I/SESS/2011

Valores excluídos da base de incidência contributiva

Declarações de remunerações

Tempos de trabalho a declarar

Declarações de remunerações autónomas

Remunerações sujeitas a descontos para a Segurança Social na totalidade

- A remuneração base, em dinheiro ou em espécie
- As diuturnidades e outros valores estabelecidos em função da antiguidade dos trabalhadores ao serviço da respetiva entidade empregadora
- As comissões, os bónus e outras prestações de natureza análoga
- Os prémios de rendimento, de produtividade, de assiduidade, de cobrança, de condução, de economia e outros de natureza análoga que tenham caráter de regularidade (exemplo: direito do trabalhador pré-estabelecido, independentemente da frequência com que é pago)
- A remuneração pela prestação de trabalho suplementar
- A remuneração por trabalho noturno
- A remuneração correspondente ao período de férias a que o trabalhador tenha direito
- Os subsídios de Natal, de férias, de Páscoa e outros de natureza análoga
- Os subsídios por penosidade, perigo ou outras condições especiais de prestação de trabalho
- Os subsídios de compensação por isenção de horário de trabalho ou situações equiparadas
- Os valores dos subsídios de refeição, quer sejam atribuídos em dinheiro, quer em títulos de refeição

Exemplo ¹: € 4,27 (só a parte que exceda € 4,27 é que serve de base de incidência contributiva) se o subsídio for pago em dinheiro.

Nota: Para os subsídios pagos em senhas, vales ou ticket de refeição, o limite de isenção mantém – se nos € 6,83.

Exemplo ²: € 4,27 + 60% = € 6,83 (só a parte que exceda os € 6,83 é que serve de base de incidência contributiva) se o subsídio for pago em senhas ou em vales de refeição

- Os subsídios de residência, de renda de casa e outros de natureza análoga, que tenham caráter de regularidade
- As gratificações, pelo valor total atribuído, devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição estejam condicionadas aos bons serviços dos trabalhadores, bem como as que revistam caráter de regularidade
- Os valores correspondentes às retribuições a cujo recebimento os trabalhadores não tenham direito em consequência de sanção disciplinar. Aplica-se a base de incidência contributiva sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão.
- Todas as prestações que sejam atribuídas ao trabalhador, com caráter de regularidade, em dinheiro ou em espécie, direta ou indiretamente como contrapartida da prestação do trabalho.

Remunerações sujeitas a descontos para a Segurança Social com ajustamento progressivo que teve início em 2011 e que a partir do ano de 2013, são descontadas na totalidade (100%)

Remunerações sujeitas a descontos	2011	2012	2013 em diante
Os valores atribuídos a título de despesas de representação desde que se encontrem predeterminados e dos quais não tenham sido prestados contas até ao termo do exercício. <u>Exemplo:</u> Uma empresa predetermina o pagamento de € 50,00 por mês de despesas de representação a um trabalhador. No final do ano, a prestação de contas à empresa até ao termo do exercício (dever do trabalhador) passa pela apresentação de documentos comprovativos dessas despesas. Assim, se o trabalhador não provar ter gasto a trabalhar os € 600,00 que recebeu para o efeito (€ 50,00 por mês), mas apenas provar ter gasto € 400,00, então, considera-se que os restantes € 200,00 é igualmente um valor de remuneração do trabalhador e deve ser sujeito a descontos para a Segurança Social (apresentado numa DR num mês que engloba o ano inteiro do exercício, por exemplo, dezembro).	33%	66%	100%
As despesas de transporte, pecuniárias ou não, suportadas pela entidade empregadora para custear as deslocações em benefício dos trabalhadores Constituem base de incidência as despesas que <u>forem além do valor</u> do passe social ou da normal utilização de transportes públicos pelos trabalhadores nas deslocações casa -trabalho/ trabalho – casa.	33%	66%	100%
Compensação por cessação do contrato de trabalho por acordo, nas situações com direito a prestações de desemprego (casos de reestruturação da empresa, viabilização ou recuperação da empresa ou por esta se encontrar em situação económica difícil). <u>Nos casos de compensação por cessação de contrato de trabalho, a entidade empregadora deverá declarar, no ano 2012:</u> a) 66% do valor total da compensação, tratando-se de gestor, administrador ou gerente de pessoa coletiva; b) 66% da diferença entre o valor da compensação e o valor médio das remunerações regulares com carácter de retribuição sujeitas a imposto, auferidas nos últimos 12 meses, multiplicado pelo número de anos de atividade, para os demais trabalhadores.¹ Exemplos: 1) <i>Um gestor recebeu como compensação por cessação de contrato de trabalho € 50.000,00. A entidade empregadora deverá declarar 66% desse valor, ou seja, € 33. 000,00, sobre os quais irá incidir a taxa contributiva respetiva. No caso de uma taxa contributiva de 20,30%, o valor a pagar seria €33.000,00 x 0,2030, ou seja, € 6.699,00.</i> 2) <i>Um trabalhador recebeu como compensação por cessação de contrato de trabalho € 12.000,00. O valor médio das suas remunerações regulares dos últimos 12 meses é € 1.500,00 e o trabalhador exerceu funções na empresa durante 10 anos.</i> 3) <i>Então, € 1.500,00 x 10 = € 15.000,00. Logo, como 15.000> 12.000, a entidade empregadora não tem de declarar nada.</i> 3) <i>Um trabalhador recebeu como compensação por cessação de contrato de trabalho € 17.000,00. O valor médio das suas remunerações regulares dos últimos 12 meses é € 1.000,00 e o trabalhador exerceu funções na empresa durante 10 anos.</i> <i>Então, € 1.000,00 x 10 = € 10.000,00. Logo, como 17.000> 10.000, a entidade empregadora terá de declarar 66% da diferença, ou seja, 66% de € 7.000,00 (€ 4.620,00). No caso de uma taxa contributiva de 23,75%, o valor a pagar seria € 4.620,00 x 0,2375, ou seja, € 1.097,25.</i> ¹Caso um trabalhador venha a contrair um novo vínculo profissional com a mesma empresa nos 24 meses seguintes à cessação do contrato por acordo que deu lugar à compensação, no caso de voltar a receber nova compensação, a entidade empregadora já terá de declarar 66% ou 100% (em 2012 ou 2013, respetivamente) da totalidade do valor dessa compensação.	33%	66%	100%

Remunerações sujeitas a descontos	2011	2012	2013 em diante
As importâncias auferidas pela utilização de <u>automóvel próprio</u> (do trabalhador) em serviço da entidade empregadora, no valor em que ultrapasse € 0,36 por km.	33%	66%	100%
As importâncias atribuídas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes <u>No país</u> Membros de Órgãos Estatutários – € 69,19 (até este valor não há lugar a descontos para a segurança social) Trabalhadores em Geral – € 50,20 (até este valor não há lugar a descontos para a segurança social) <u>No estrangeiro</u> Membros de Órgãos Estatutários – € 133,66 (até este valor não há lugar a descontos para a segurança social) Trabalhadores em Geral – € 119,13 (até este valor não há lugar a descontos para a segurança social) NOTA: Estes valores de referência são diários e apenas o excedente entre o valor pago e a referência é que é declarado mensalmente (conjunto dos dias). No ano 2011, os descontos para a segurança social só vão incidir sobre 33% desse valor excedente (base de incidência contributiva), aplicando-se a taxa contributiva correspondente. Em 2012, face ao ajustamento progressivo, eram considerados 66% desse valor. Em 2013, como acabou a progressividade são considerados os 100%.	33%	66%	100%
Os abonos para falhas (na parte que <u>ultrapasse 5%</u> do valor da remuneração mensal fixa) Exemplo: Um tesoureiro recebe € 700,00 por mês (remuneração bruta) e abono para falhas no valor de € 100,00. Assim, 5% de € 700 são € 35,00 (até este valor não há lugar a descontos para a segurança social). Como o valor de abono para falhas são 100 €, a base de incidência contributiva será € 65,00 (€ 100,00 – € 35,00 = € 65,00). No entanto, em 2011, face ao ajustamento progressivo, apenas será considerado 33% de € 65,00, ou seja, € 21,45. Deste modo, será declarado o valor de € 21,45, sobre o qual irá incidir a taxa contributiva aplicável. (caso seja a taxa de 34,75%, o valor a pagar pela EE será 34,75% de € 21,45, ou seja € 7,45). Em 2012, face ao ajustamento progressivo, eram considerados 66% desse valor. Em 2013, como acabou a progressividade são considerados os 100%.	33%	66%	100%
As despesas resultantes da utilização pessoal pelo trabalhador de viatura automóvel que <u>gere encargos para a entidade empregadora</u>, desde que haja um acordo escrito em que conste o seguinte: - A afetação, em permanência, ao trabalhador, de uma viatura automóvel concreta; - Que os encargos com a viatura e com a sua utilização sejam integralmente suportados pela entidade empregadora; - Menção expressa da possibilidade de utilização para fins pessoais ou da possibilidade de utilização durante 24 horas por dia e o trabalhador não se encontre sob o regime de isenção de horário de trabalho. - Considera-se ainda que a viatura é para uso pessoal sempre que no acordo escrito seja afeta ao trabalhador, em permanência, viatura automóvel concreta, com expressa possibilidade de utilização nos dias de descanso semanal. - Nos casos previstos no item anterior, esta componente não constitui base de incidência nos meses em que o trabalhador preste trabalho suplementar em pelo menos dois dos dias de descanso semanal obrigatório ou em quatro dias de descanso semanal obrigatório ou complementar. O valor sujeito a incidência contributiva corresponde a <u>0,75%</u> do custo de aquisição da viatura. Exemplo: Uma viatura cujo custo de aquisição seja de € 15 000, 00, neste caso: $€ 15\ 000,00 \times 0,75\% = € 112,50$ $€ 112,50 \times 33\% = € 37,13$ (valor a declarar à segurança social, sobre o qual incidirá a taxa contributiva aplicável (ex.: 34,75%). Em 2012, face ao ajustamento progressivo, eram considerados 66% desse valor. Em 2013, como acabou a progressividade são considerados os 100%.	33%	66%	100%

Remunerações sujeitas a descontos para a Segurança Social após regulamentação precedida de avaliação efetuada em reunião da Comissão Permanente de Concertação Social, e nunca antes de 1 de janeiro de 2014

- Os montantes atribuídos aos trabalhadores a título de participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador não esteja assegurada pelo contrato uma remuneração certa, variável ou mista adequada (a ver caso a caso) ao seu trabalho.
- As prestações relacionadas com o desempenho obtido pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam caráter estável independentemente da variabilidade do seu montante.
- Os valores despendidos obrigatória ou facultativamente pela entidade empregadora com aplicações financeiras, a favor dos trabalhadores, designadamente seguros do ramo «Vida», fundos de pensões e planos de poupança reforma ou quaisquer regimes complementares de segurança social, quando sejam objeto de resgate, adiantamento, remição ou qualquer outra forma de antecipação de correspondente disponibilidade ou em qualquer caso de recebimento de capital antes da data da passagem à situação de pensionista, ou fora dos condicionalismos legalmente definidos.

Código de remunerações a utilizar de acordo com o Despacho N.º 2-I/SESS/2011

Código de Valor	Descrição	Norma do Código Contributivo que fixa a base de incidência	N.º de Dias	Valor
A	Ajudas de custo e transportes	Artigo 46º, alíneas: p) As importâncias atribuídas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes s) As despesas resultantes da utilização pessoal pelo trabalhador de viatura automóvel que gere encargos para a entidade empregadora t) As despesas de transporte, pecuniárias ou não, suportadas pela entidade empregadora para custear as deslocações em benefício dos trabalhadores, na medida em que estas não se traduzam na utilização de transporte disponibilizado pela entidade empregadora ou que excedam o valor do passe social ou, na inexistência deste, o que resultaria da utilização de transportes coletivos z) As importâncias auferidas pela utilização de automóvel próprio em serviço da entidade empregadora.	= 0	≠ 0

Código de Valor	Descrição	Norma do Código Contributivo que fixa a base de incidência	N.º de Dias	Valor
B	Prémios, bónus e outras prestações de carácter mensal	Artigo 46º, nº 2, alíneas: b) As diuturnidades e outros valores estabelecidos em função da antiguidade dos trabalhadores ao serviço da respetiva entidade empregadora c) Os bónus e outras prestações de natureza análoga (mensais) d) Os prémios de rendimento, de produtividade, de assiduidade, de cobrança, de condução, de economia e outros de natureza análoga, que tenham carácter de regularidade (mensais) j) Os subsídios por compensação de isenção de horário de trabalho ou situações equiparadas n) Os valores efetivamente devidos a título de despesas de representação desde que se encontrem predeterminados e dos quais não tenham sido prestados contas até ao termo do exercício o) As gratificações, pelo valor total atribuído, devidas por força do contrato ou das normas que o regem ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços dos trabalhadores, bem como as que pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se elemento integrante da remuneração, (mensais) q) Os Abonos para falhas Artigo 46º, nº 5: Outras prestações que sejam atribuídas ao trabalhador em dinheiro ou em espécie, com carácter de regularidade, direta ou indiretamente como contrapartida da prestação de trabalho, (mensais)	= 0	≠ 0
C	Comissões	Artigo 46º, n.º 2, alínea c): As comissões.	= 0	≠ 0
D	Compensação por cessação do contrato de trabalho	Artigo 46º, n.º 2, alínea v): Compensação por cessação do contrato de trabalho por acordo, apenas nas situações com direito a prestações de desemprego.	= 0	≠ 0
F	Subsídio de férias	Artigo 46º, nº 2, Alínea h): Subsídios de férias	= 0	≠ 0
H	Honorários por acumulação	Artigos 129º e 130º: Honorários por acumulação de atividade <i>por conta de outrem</i> com a atividade profissional independente na mesma empresa ou noutra do mesmo agrupamento empresarial	= 0	≠ 0
M	Subsídios de carácter regular mensal	Artigo 46º, n.º 2, alíneas: d) Os prémios de rendimento, de produtividade, de assiduidade, de cobrança, de condução, de economia e outros de natureza análoga, que tenham carácter de regularidade, (mensais) i) Os subsídios por penosidade, perigo ou outras condições especiais de condições de trabalho, (mensais) m) Subsídios de residência, renda de casa e outros de natureza análoga, que tenham carácter de regularidade (mensais)	= 0	≠ 0
N	Subsídio de Natal	Artigo 46º, alínea h): Subsídios de Natal	= 0	≠ 0

Código de Valor	Descrição	Norma do Código Contributivo que fixa a base de incidência	N.º de Dias	Valor
O	Prémios, bónus e outras prestações de carácter não mensal	Artigo 46º, n.º 2, alíneas: c) As comissões, os bónus e outras prestações de natureza análoga, (não mensais) d) Os prémios de rendimento, de produtividade, de assiduidade, de cobrança, de condução, de economia e outros de natureza análoga, que tenham carácter de regularidade (não mensais) o) As gratificações, pelo valor total atribuído, devidas por força do contrato ou das normas que o regem ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços dos trabalhadores, bem como as que pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se elemento integrante da remuneração, (não mensais) Artigo 46º, n.º 5: Outras prestações que sejam atribuídas ao trabalhador em dinheiro ou em espécie, com carácter de regularidade, direta ou indiretamente como contrapartida da prestação de trabalho, (não mensais).	= 0	≠ 0
P	Remuneração base	Artigo 46º, n.º 2, alíneas: a) A remuneração base, em dinheiro ou em espécie g) A remuneração correspondente ao período de férias a que o trabalhador tenha direito u) Os valores correspondentes às retribuições a cujo recebimento os trabalhadores não tenham direito em consequência de sanção disciplinar.	>0 ou <0	>0 ou <0
R	Subsídio de refeição	Artigo 46º, nº 2, Alínea l): Os valores dos subsídios de refeição, quer sejam atribuídos em dinheiro, quer em títulos de refeição.	= 0	≠ 0
S	Trabalho suplementar	Artigo 46º, n.º 2, alínea e): A remuneração pela prestação de trabalho suplementar;	= 0	≠ 0
T	Trabalho noturno	Artigo 46º, nº 2, alínea f): A remuneração por trabalho noturno (acréscimo à retribuição a que dá direito trabalho equivalente durante o dia)	= 0	≠ 0
X	Subsídios de carácter regular não mensal	Artigo 46º, n.º 2, alíneas: h) Os subsídios de Páscoa e outros de natureza análoga i) Os subsídios por penosidade, perigo ou outras condições especiais de condições de trabalho, (não mensais) m) Subsídios de residência, renda de casa e outros de natureza análoga, que tenham carácter de regularidade (mensais) especiais de prestação de trabalho, (não mensais)	= 0	≠ 0
2	Remunerações referentes a férias pagas e não gozadas por cessação do contrato de trabalho	Despacho 129/SESS/91, de 17/12 Remunerações referentes a férias pagas e não gozadas por cessação do contrato de trabalho	>0 ou <0	>0 ou <0
6	Diferenças de remunerações	Acertos de valores declarados com código P, incluindo retroativos	= 0	≠ 0
I	Compensação remuneratória do Contrato Intermitente	Compensação remuneratória do Contrato Intermitente	>0 ou <0	>0 ou <0

Valores excluídos da base de incidência contributiva

- Subsídios concedidos para compensação de encargos familiares (lares de idosos e outros serviços ou estabelecimentos de apoio social);
- Valores compensatórios pela não concessão de férias ou de dias de folga (por exemplo: casos

em que a entidade empregadora, por motivos de acréscimo de trabalho, não pode autorizar todos os dias de férias ou folgas a que o trabalhador tenha direito, neste caso, o trabalhador é compensado em dinheiro, no entanto, esses valores não sofrem descontos para a Segurança Social);

- Importâncias atribuídas a título de complemento de prestações do regime geral de Segurança Social;
- Subsídios eventuais para pagamentos de despesas com assistência médica e medicamentosa do trabalhador e seus familiares;
- Subsídios de férias, de Natal e outros análogos relativos a bases de incidência convencionais (por exemplo: trabalhadores do serviço doméstico, membros de órgãos estatutários, cujos descontos à Segurança Social são feitos com base no IAS (€ 419,22 em 2013);
- Valores das refeições tomadas pelos trabalhadores em refeitórios das respetivas entidades empregadoras;
- Indemnização devida por força de declaração judicial da ilicitude do despedimento;
- Compensação por cessação do contrato de trabalho por despedimento coletivo, extinção do posto de trabalho, não concessão de aviso prévio, caducidade e resolução por parte do trabalhador;
- Indemnização por cessação, antes do fim do prazo convencional, do contrato de trabalho a prazo;
- Importâncias referentes ao desconto concedido aos trabalhadores na aquisição de ações da própria EE, ou de sociedades do mesmo grupo empresarial.

Declarações de remunerações

A entidade empregadora deve apresentar declarações de remunerações devidamente preenchidas com os dados relativos à entidade empregadora e a todos os trabalhadores ao seu serviço.

Na declaração de remunerações devem constar todas as remunerações que constituem base de incidência contributiva sobre as quais é obrigatório descontar para a Segurança Social e os tempos de trabalho.

Nota: Na declaração de remunerações que a entidade empregadora entrega com a taxa contributiva de 34,75% aplicável aos seus trabalhadores (TCO), deve incluir os membros de órgãos estatutários que exerçam funções de gerência ou de administração uma vez que a taxa contributiva destes membros é a partir de 01.01.2013, de 34,75%.

Tempos de trabalho a declarar

Os tempos de trabalho são sempre declarados em dias, quer a atividade seja prestada a tempo parcial ou a tempo completo, de acordo com a tabela seguinte:

Tipos de contrato de trabalho	Trabalho a tempo completo, prestado diariamente (salvo dias de descanso e folgas) com pelo menos 6 horas diárias de trabalho	Trabalho a tempo parcial, prestado diariamente (salvo dias de descanso e folgas), com menos de 6 horas diárias de trabalho	Situações de início, interrupção, suspensão ou cessação de trabalho a tempo completo	Contrato de muito curta duração ou contrato intermitente
Número de dias declarados na Declaração de Remunerações	30 dias	1 dia por cada 6 horas de trabalho *	Número de dias de trabalho efetivamente prestado pelo trabalhador	1 dia por cada 6 horas de trabalho *

* No caso de o número de horas ser excedente de múltiplos de 6, acresce meio-dia por um excedente igual ou inferior a 3 e 1 dia por um excedente superior a 3, sendo que nunca poderão ser declarados mais do que 30 dias.

Exemplo 1: Um trabalhador a tempo parcial trabalhou cerca de 4 horas por dia durante 22 dias do mês, no total de 88 horas mensais. Fazendo cálculos de múltiplos de 6, verificamos que 88 horas correspondem a $14 \times 6 + 4$. Assim, serão declarados 15 dias (14+1).

Exemplo 2: Um trabalhador com contrato intermitente trabalhou 122 horas num mês. Fazendo cálculos de múltiplos de 6, verificamos que 122 correspondem a $20 \times 6 + 2$. Assim, serão declarados 20,5 dias (20 + meio-dia).

Exemplo 3: Um trabalhador com contrato de curta duração trabalhou 190 horas num mês. Fazendo cálculos de múltiplos de 6, verificamos que 190 correspondem a $31 \times 6 + 4$. Assim, serão declarados 30 dias, limite máximo.

Exemplo 4: Um trabalhador com contrato de trabalho a tempo completo esteve doente de 1 a 19 de junho, regressando ao trabalho dia 20 desse mês. Como teve 19 dias de doença, $30 - 19 = 11$, declaram-se 11 dias de trabalho efetivamente prestado.

Tempos de trabalho no domicílio

Nas situações de contrato de trabalho no domicílio (casa do trabalhador) os números de dias a declarar em cada mês são:

- 30 dias, quando a remuneração declarada for igual ou superior ao valor da remuneração mínima mensal garantida(€ 485,00 em 2012);

Ou

- O número de dias correspondentes ao valor da remuneração dividido pelo valor diário da remuneração mínima mensal garantida, nos restantes casos.

Declarações de remunerações autónomas

- Quando existe mais do que um estabelecimento, devem ser incluídos na DR, os trabalhadores que integram cada estabelecimento;

- Deve entregar uma Declaração de Remunerações por cada taxa contributiva (não devem ser incluídos na mesma DR trabalhadores com taxas diferentes: Exemplo: Os membros de órgãos internos de fiscalização das pessoas coletivas, os membros dos Conselhos Consultivos e das Assembleias gerais, uma vez que a taxa contributiva é de 29,6%).
- Por mês de referência a que se referem as remunerações declaradas;
- As atualizações e acertos de remunerações, comissões, gratificações, prémios e bónus referentes a mais do que um mês, são declarados no mês em que forem pagos e reportam-se aos meses de referência a que respeitam.
- Declaração de remunerações referente aos honorários (pagamentos pelos serviços prestados) dos trabalhadores independentes em regime de acumulação (ver guião trabalhadores independentes) sempre que, sejam prestados para outra entidade empregadora diferente mas que pertença ao mesmo grupo empresarial.

D – Em que condições termina?

A entidade empregadora deixa de estar obrigada a entregar as **Declaração de Remunerações** a partir do momento em que:

- deixa de ter MOE' (Membros dos Órgãos Estatutários) e trabalhadores ao seu serviço;
- os MOE's (Membros dos Órgãos Estatutários – diretores, administradores, gerentes) se encontrem em situação de exclusão, isto é, não remunerados pela empresa e a descontar para outro sistema de proteção social obrigatório. Esta situação de exclusão não é automática - tem de ser comunicada à instituição de segurança social competente e validada pelos serviços.

Nota: As entidades empregadoras encontram-se obrigadas a comunicar à segurança social a cessação ou a suspensão do contrato de trabalho até ao dia 10 do mês seguinte àquele em que ocorreu a cessação ou a suspensão do contrato de trabalho.

Caso a entidade empregadora não cumpra é obrigada a pagar as contribuições referente ao trabalhador, até à data em que faça a comunicação, ainda que o trabalhador já não se encontre ao seu serviço.

E1 – Legislação Aplicável

No menu **Documentos e Formulários**, selecionar **Legislação** e no campo pesquisa inserir o **número/ano** do diploma.

Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro

Aprova o Orçamento do Estado para 2013 e procede à alteração do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

Lei n.º 20/2012, de 14 de maio

Primeira alteração à Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro (Orçamento do Estado para 2012), no âmbito da iniciativa para o reforço da estabilidade financeira – pág. 2486 a 2488.

Decreto Regulamentar n.º 50/2012, de 25 de setembro

Procede à segunda alteração ao Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro, que regulamenta o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro

Orçamento do Estado para 2012

Despacho N.º 2-I/SESS/2011

Aprova a tabela dos códigos de remuneração necessários ao preenchimento da declaração de remunerações.

Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro

Regulamentação do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

Lei n.º 55 – A/2010, de 31 de dezembro

Orçamento do Estado para 2011.

Decreto-lei n.º 137/2010, de 28 de dezembro

Aprova um conjunto de medidas adicionais de redução de despesa com vista à consolidação orçamental prevista no Programa de estabilidade e Crescimento (PEC) para 2010-2013.

Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro

Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

Portaria n.º 1553-D/2008, de 31 de dezembro

Revisão anual das tabelas de ajudas de custo, subsídios de refeição e de viagem, bem como dos suplementos remuneratórios, para os trabalhadores em funções públicas.

Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro

Aprova as bases gerais do sistema da Segurança Social.

E2 – Glossário

Dias úteis

Quando para a contagem de um prazo apenas não são contados os feriados, o sábado e o domingo.

Taxa contributiva

São os descontos que a entidade patronal tem que entregar à segurança social, que já incluem os descontos feitos pelo trabalhador e pela entidade patronal.

Base de incidência contributiva

A remuneração ilíquida devida em função do exercício da atividade profissional ou decorrente da cessação do contrato de trabalho.

Prestação com carácter de regularidade

Prestação que constitui direito do trabalhador por se encontrar pré - estabelecida segundo critérios objetivos gerais, ainda que condicionais, por forma a que este possa contar com o seu recebimento, independentemente da frequência da concessão.

Declaração de remunerações

Documento entregue pela entidade patronal à segurança social onde conste, o valor da remuneração que está sujeita a descontos, os tempos de trabalho e a taxa contributiva aplicável.

Procuração

Procuração é o ato pelo qual alguém dá a outrem de livre vontade poderes representativos.