

GUIA PRÁTICO

INSCRIÇÃO, ADMISSÃO E CESSAÇÃO DE ATIVIDADE DE TRABALHADOR POR CONTA DE OUTREM

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Guia Prático Inscrição, Admissão e Cessação de Atividade de Trabalhador por Conta de Outrem
(1001 – v5.13)

PROPRIEDADE

Instituto da Segurança Social, I.P.

AUTOR

Departamento de Prestações e Contribuições

PAGINAÇÃO

Departamento de Comunicação e Gestão do Cliente

CONTACTOS

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

Estrangeiro: **(+351) 210 495 280**.

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

DATA DE PUBLICAÇÃO

10 de janeiro de 2014

ÍNDICE

A – O que é? - ATUALIZADO	4
B1 – Quais os deveres da entidade empregadora? O que acontece se não cumprir?	4
Comunicação de admissão de novos trabalhadores/ estagiários/ início de atividade - ATUALIZADO	5
Quando se faz a comunicação.....	5
Onde se pode fazer a comunicação - ATUALIZADO	5
O que acontece se não comunicar - ATUALIZADO	6
Coimas (Multas).....	7
Comunicação de contratos de muito curta duração - ATUALIZADO	8
Comunicação de contratos de trabalho intermitente	8
B2 – Quais os deveres do trabalhador/ estagiário? O que acontece se não cumprir?	9
Comunicação pelo trabalhador/estagiário de admissão/Início de atividade	9
Quando devo fazer a comunicação - ATUALIZADO	10
O que acontece se não comunicar	10
Coimas (Multas).....	10
C1 – Inscrição do trabalhador/estagiário. Quem pode requerer a inscrição?	10
Inscrição do trabalhador/estagiário na Segurança Social	11
Quem pode requerer a inscrição do trabalhador/estagiário	11
Onde se pode fazer a inscrição do trabalhador/estagiário	11
C2 – Quais os formulários documentos necessários para a inscrição? - ATUALIZADO	11
C3 – Que direitos tem o trabalhador por conta de outrem?	12
C4 – Quais as obrigações das entidades empregadoras? - ATUALIZADO	13
D1 – Comunicação da cessação/suspensão do contrato de trabalho/contrato de estágio/ Comunicação de alteração da modalidade do contrato de trabalho	19
D2 – Em que condições termina a inscrição?	20
E1 – Legislação aplicável - ATUALIZADO	20
E2 – Glossário	22
Perguntas Frequentes	22

A – O que é? - ATUALIZADO

São ainda abrangidas por este regime em situação equiparada à dos trabalhadores por conta de outrem para efeitos da relação jurídica de Segurança Social os estagiários profissionais, independentemente do diploma ao abrigo do qual celebram o contrato de estágio.

Obrigações do trabalhador/estagiário e da empresa que o contrata:

Admissão de novos trabalhadores ou estagiários/início de atividade:

A entidade empregadora pede aos trabalhadores/estagiários os dados necessários e comunica-os à instituição de Segurança Social da área do local de trabalho do trabalhador/estagiário, para inscrição e enquadramento.

Inscrição:

Quando começa a trabalhar pela primeira vez o trabalhador/estagiário tem de ser inscrito na Segurança Social.

Cessação/suspensão de atividade:

A entidade empregadora tem de avisar a Instituto da Segurança Social quando o trabalhador/estagiário deixar de estar ao seu serviço ou suspender a atividade.

Alteração da modalidade do contrato de trabalho:

A entidade empregadora deve declarar à instituição de Segurança Social, a modalidade de contrato de trabalho celebrado e suas alterações.

B1 – Quais os deveres da entidade empregadora? O que acontece se não cumprir?

Comunicação de admissão de novos trabalhadores/ estagiários / início de atividade

Quando se faz a comunicação

Onde se pode fazer a comunicação

O que acontece se não comunicar

Coimas (Multas)

Comunicação de contratos de trabalho de muito curta duração

Comunicação de contratos de trabalho intermitente

Comunicação de admissão de novos trabalhadores/ estagiários/ início de atividade - ATUALIZADO

Quando o trabalhador/ estagiário começa a trabalhar pela primeira vez numa dada empresa, a entidade empregadora ou equiparada é obrigada a comunicar tal facto à instituição de Segurança Social da área de local de trabalho do trabalhador/estagiário.

Quando se faz a comunicação

A empresa tem de comunicar a contratação (admissão) do novo trabalhador/estagiário nas vinte e quatro horas anteriores ao início da atividade (Exemplo: o trabalhador/estagiário começou a trabalhar na empresa no dia 1 de setembro de 2013 às 9:00, neste caso, a entidade empregadora ou equiparada tem até às 8:59 daquele dia 1 de setembro para efetuar a comunicação) ou **excecionalmente**, nas vinte e quatro horas seguintes ao início da atividade, apenas nos casos de contratos de muito curta duração ou caso se trate de prestação de trabalho por turnos.

Onde se pode fazer a comunicação - ATUALIZADO

As Entidades Empregadoras devem comunicar a admissão do novo trabalhador/estagiário, no serviço Segurança Social Direta, se já tiverem uma Palavra-Chave.

Caso nunca tenha obtido a palavra-chave como entidade empregadora, isto é, caso nunca se tenha registado no Serviço DRI ou no Serviço DRO, deverá registar-se para assim obter a palavra-chave de acesso à Segurança Social Direta.

Para tal, deverão aceder ao site da Segurança Social em www.seg-social.pt e seguir os passos:

- Premir Separador “**Sou Empregador**”.
- Premir Opção “**Declarações Eletrónicas**”.
- Premir no link “**Declaração Mensal de Remunerações**”.
- Premir no tema “**Como é feita a adesão**”.
- Premir no link correspondente ao serviço onde pretende registar-se:
 - Caso tenha 10 ou mais trabalhadores premir em “**Serviço DRI**”.
 - Caso tenha menos de 10 trabalhadores premir em “**Serviço DR On-Line**”.

Após a adesão ser aceite, receberá a palavra-chave na morada de correspondência, que lhe permitirá aceder à Segurança Social Direta e ao serviço de entrega de Declarações de Remunerações.

Caso já se encontre registada num dos serviços (DRI ou DRO), mas tenha perdido a sua palavra-chave, deverá contactar o 808 266 266 para que lhe seja enviada uma 2ª via da mesma ou uma nova palavra-chave.

Como comunicar a admissão de trabalhadores/ estagiários na Segurança Social Direta:

Aceder à Segurança Social Direta, em <https://www.seg-social.pt/consultas/ssdirecta/> e seguir os passos:

Premir Separador “**Admissão de Trabalhadores/estagiários**”

- Premir “**Novo vínculo**”

Preencher os dados solicitados, “NISS do trabalhador / estagiário/ Data de nascimento / Código do estabelecimento / Data de início da prestação de trabalho/ Modalidade de contrato de trabalho”.

Exceção: trabalhadores do serviço doméstico. Neste caso, a comunicação de admissão pode ser feita através de qualquer meio escrito.

Nota: As entidades empregadoras têm de entregar aos novos trabalhadores uma declaração que prova a data de admissão. Esta declaração, que pode ser substituída pelo contrato de trabalho, tem sempre de indicar:

- A data de admissão do trabalhador/estagiário;
- Os números de identificação de Segurança Social (NISS) e fiscal (NIF) da entidade empregadora.

O que acontece se não comunicar - ATUALIZADO

- Se não entregarem no prazo, a comunicação de admissão de novos trabalhadores/estagiários, **presume-se que** o trabalhador/estagiário iniciou a atividade no dia 1 do 6.º mês anterior àquele em que foi detetada a situação, isto é, para efeitos de Segurança Social, conta como se o trabalhador/estagiário tivesse começado a trabalhar nessa empresa desde essa data.

Ex: Um trabalhador/estagiário começou a trabalhar numa empresa no dia 1 de junho de 2011; a entidade empregadora deveria ter enviado a comunicação à Segurança Social 24 horas antes de ele ter começado a trabalhar. Não o tendo feito e tendo sido descoberta essa situação no dia 2 de julho de 2011, conta como se o trabalhador/estagiário tivesse começado a trabalhar a 2 de janeiro de 2011, tendo a entidade empregadora de pagar as contribuições para a Segurança Social desde essa data.

- Se não comunicarem a admissão de trabalhadores que estejam a receber subsídio de desemprego, ou não os incluírem nas declarações de remunerações, além da coima (multa) podem ser condenados **a dois anos sem acesso a medidas de apoio à contratação e a regimes especiais de isenção ou redução da taxa contributiva global**;
- Se, na data em que o trabalhador/estagiário começou a receber subsídio de doença/desemprego, estiver a trabalhar ao mesmo tempo, a entidade empregadora é obrigada a pagar as contribuições. Neste caso, o trabalhador/estagiário é obrigado a devolver o subsídio indevidamente recebido e a entidade empregadora é solidariamente responsável por essa devolução, ou seja, se o trabalhador/estagiário não devolver o subsídio indevidamente recebido, a entidade empregadora tem de pagar por ele (a menos que prove que não conhecia a situação, apresentando uma declaração escrita do

trabalhador/estagiário, ou dos serviços da Segurança Social – estas declarações comprovam a situação do trabalhador/estagiário no que toca à Segurança Social e podem ser pedidas pelo empregador no momento em que trabalhador/estagiário entra ao seu serviço).

NOTA: No caso de a entidade empregadora ter-se enganado na data de admissão/início de atividade/ do trabalhador/estagiário, ou na data de cessação de atividade, não pode corrigi-las através da SSDirecta, tendo de fazer o pedido por escrito, ou ir diretamente aos serviços da Segurança Social, podendo preencher o Mod.RV1009-DGSS, disponível nos serviços de atendimento da Segurança Social e para impressão na Internet, em www.seg-social.pt.

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

Coimas (Multas)

Se não comunicarem a admissão de novos trabalhadores/estagiários dentro do prazo:

1. Pessoa Singular:

- € 50,00 a € 250,00, se praticada por negligência;
- € 100,00 a € 500, 00, se praticada com dolo.

2. 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.

3. 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.

Se não comunicarem a admissão de novos trabalhadores/estagiários que se encontrem a receber subsídio de desemprego ou de doença:

1. Pessoa Singular:

- € 1.250,00 a € 6.250,00, se praticada por negligência;
- € 2.500,00 a € 12.500, 00, se praticada com dolo.

2. 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.

3. Pessoa Coletiva com 50 ou mais trabalhadores

- € 2.500,00 a € 12.500,00, se praticada por negligência;
- € 5000,00 a € 25.000,00 , se praticada com dolo.

Se a entidade empregadora provar que não sabia que o trabalhador/estagiário estava a receber esses subsídios, o valor da coima (multa) é reduzido para metade. Para o provar tem de apresentar:

- declaração escrita do trabalhador/estagiário ou
- declaração dos serviços de Segurança Social.

Comunicação de contratos de muito curta duração - ATUALIZADO

O contrato de trabalho de muito curta duração é permitido para as atividades sazonais agrícolas ou para a realização de eventos turísticos.

O contrato de trabalho que não ultrapasse 15 dias para as atividades sazonais agrícolas ou para a realização de eventos turísticos não precisa de ser celebrado por escrito, mas a entidade empregadora tem de o comunicar à Segurança Social, através do formulário Mod.RV1009-DGSS.

Para a entidade empregadora enviar este formulário tem de estar registada na Segurança Social Direta e seguir estes passos:

Para preenchimento:

- 1) Preencher os respetivos campos do formulário;
- 2) Imprimir, assinar e recolher a assinatura do trabalhador;
- 3) Digitalizar o documento e guardar o ficheiro.

Para enviar à Segurança Social, seguir os seguintes passos:

- Aceder ao endereço eletrónico da Segurança Social, www.seg-social.pt;
- Abrir o serviço Segurança Social Direta;
- Escolher a opção Documentos eletrónicos, enviar;
- Selecionar o assunto Celebração de contrato de trabalho de muito curta duração;
- Anexar o formulário da comunicação Mod.RV1009-DGSS e premir a opção Enviar.

Constitui base de incidência a remuneração convencional (um valor predefinido com base no Indexante dos Apoios Sociais), tendo em conta o número de horas de trabalho prestado e a remuneração horária determinada.

IAS = Indexante dos Apoios Sociais (em 2012 mantém-se o valor de € 419,22).

Rh = Remuneração Horária.

$Rh = IAS \times 12/52 \times 40$.

Ao valor que resultar desta fórmula aplica-se a taxa de 26,1% (apenas a parte da entidade empregadora).

Nota: A duração total de contratos de trabalho com o mesmo empregador não pode ultrapassar 70 dias de trabalho no ano civil.

Nota: Em caso de qualquer incumprimento relativo ao contrato de trabalho de muito curta duração, este considera-se celebrado a termo certo pelo prazo de seis meses.

Comunicação de contratos de trabalho intermitente

Considera-se contrato de trabalho intermitente o trabalho em entidades empregadoras cuja prestação de trabalho é intercalada por um ou mais períodos de inatividade. (ex. trabalhadores de uma Companhia de Bailado ou de Teatro).

Este contrato de trabalho tem de ser escrito, devendo conter o número anual de horas de trabalho ou dias de trabalho a tempo completo, que não poderá ser inferior a 6 meses por ano, dos quais, pelo menos, 4 meses são seguidos.

Durante os períodos de inatividade, ou seja, quando a entidade empregadora não tem trabalho para oferecer a esses trabalhadores, eles têm direito a uma compensação de 20% da retribuição, podendo exercer outra atividade.

A entidade empregadora deve enviar, à instituição de Segurança Social competente, cópia do contrato intermitente ou em exercício intermitente da prestação de trabalho com os requisitos exigidos na lei laboral.

Este documento deve ser entregue no prazo de 5 dias contados a partir da comunicação da admissão do trabalhador ou da conversão do respetivo contrato.

Durante o período de inatividade, a diferença entre o salário base e a compensação retributiva paga ao trabalhador (20% do seu salário base), ou seja, 80% do seu salário base, dá direito ao registo por equivalência à entrada de contribuições, isto é, embora o trabalhador esteja em inatividade os descontos continuam a ser considerados na sua carreira contributiva.

No caso de o trabalhador exercer outra atividade durante o período de inatividade, será registada por equivalência a diferença entre a remuneração do período de atividade no contrato de trabalho intermitente e a remuneração dessa atividade.

Exemplos:

1 - O trabalhador recebe mensalmente no período de atividade normal € 1.000,00 ilíquidos.

Nos meses em que não trabalha, isto é, no período de inatividade, são declarados € 800,00

No entanto, o trabalhador auferirá efetivamente € 200,00, ou seja os 20 % do seu salário de € 1.000,00.

As taxas contributivas incidem sobre os € 1000,00 ou sobre € 200,00, conforme se trate de períodos de atividade ou de inatividade.

2 – O trabalhador em inatividade exerce outra atividade.

O trabalhador recebe € 1.000,00 ilíquidos.

Na outra atividade, recebe € 700,00 ilíquidos.

Nos meses em que trabalha na outra atividade, são declarados € 300,00.

As taxas contributivas incidem sobre os € 700,00 e € 200,00 (inatividade).

B2 – Quais os deveres do trabalhador/ estagiário? O que acontece se não cumprir?

Comunicação pelo trabalhador/ estagiário de admissão/início de atividade

Quando devo fazer a comunicação

O que acontece se não comunicar

Coimas (Multas)

Comunicação pelo trabalhador/estagiário de admissão/Início de atividade

O trabalhador/estagiário deve declarar à instituição de Segurança Social da área do local de trabalho, o início de atividade ou o vínculo a nova entidade empregadora. A comunicação pode ser

apresentada em conjunto com a comunicação da entidade empregadora, através do Mod.RV1009-DGSS. Esta declaração deve ter o seu nome completo, NISS (caso tenha), a data de início do exercício de atividade e o NISS da entidade empregadora.

Quando devo fazer a comunicação - ATUALIZADO

Se não enviou a comunicação em simultâneo com a da entidade empregadora, esta comunicação deve ser apresentada entre a data de celebração do contrato e o final do segundo dia da prestação de trabalho, por qualquer meio escrito ou através do Mod.RV1009-DGSS.

O que acontece se não comunicar

- Se apresentar a declaração de início de atividade fora do prazo, o período entre o início da atividade e a data em que a declaração der entrada na Segurança Social não será considerado para acesso ou cálculo das prestações da Segurança Social, ou seja, o tempo não conta para o prazo de garantia e os valores recebidos não contam para o cálculo do valor da prestação.
- Se não apresentou a declaração de início de atividade e se encontrava a receber prestações de doença ou de desemprego, **presume-se que** a prestação de trabalho teve início na data em que começou a receber as prestações, isto é, para efeitos de Segurança Social conta como se na mesma data estivesse a receber salário e a receber as prestações.

Neste caso a entidade empregadora e o trabalhador/ estagiário têm que devolver a totalidade dos montantes recebidos pelo trabalhador.

- Se a Segurança Social não recebeu do trabalhador/ estagiário a declaração de início de atividade nem recebeu da entidade empregadora a comunicação de admissão de novos trabalhadores nem a declaração de remunerações, os períodos de atividade profissional não declarados não contam para acesso ou cálculo das prestações da Segurança Social (a menos que as respetivas contribuições tenham sido pagas mais tarde).

Atenção: Compete sempre ao trabalhador/ estagiário provar que entregou a declaração de início de atividade ou de vinculação a nova entidade empregadora ou equiparada.

Coimas (Multas)

Se prestar falsas declarações sobre a sua situação perante a Segurança Social:

- Praticado por negligencia (descuido, desleixo) – € 1.250,00 a 6.250,00
- Praticado com dolo (má fé) – € 2.500,00 a € 12.500,00

C1 – Inscrição do trabalhador/estagiário. Quem pode requerer a inscrição?

Inscrição do trabalhador/estagiário na Segurança Social

Quem pode requerer a inscrição do trabalhador/estagiário

Onde se pode fazer a inscrição do trabalhador/estagiário

Inscrição do trabalhador/estagiário na Segurança Social

Com base nos dados dos trabalhadores/estagiários que a entidade empregadora ou equiparada comunica ao Instituto da Segurança Social, é dado um número de identificação da Segurança Social (NISS), caso o trabalhador/estagiário ainda não se encontre inscrito.

A entidade empregadora é obrigada a entregar aos novos trabalhadores/estagiários admitidos, uma declaração que indique:

- A data da admissão do trabalhador/estagiário;
- Os números de identificação de Segurança Social (NISS) e fiscal (NIF) da entidade empregadora ou equiparada.

Quem pode requerer a inscrição do trabalhador/estagiário

Caso a entidade empregadora ou o trabalhador/estagiário não cumpram as suas obrigações, quem pode fazer ou pedir o enquadramento/inscrição do trabalhador/estagiário?

- Pode ser feito pela instituição da Segurança Social competente, com base em dados registados no sistema de informação da Segurança Social (SISS), nos sistemas de informação fiscal ou com base nos dados recolhidos pelos serviços de fiscalização da Segurança Social;
- A pedido de familiar interessado na concessão de prestações, no caso de impedimento do trabalhador/estagiário, desde que:
 - Seja apresentado um documento que comprove esse impedimento;
 - Cópia do contrato de trabalho ou do contrato de estágio;
 - Recibo de vencimento ou outro documento válido que comprove que entre o trabalhador/estagiário e a entidade empregadora existiu uma relação de trabalho.

Onde se pode fazer a inscrição do trabalhador/estagiário

A inscrição e o enquadramento dos trabalhadores/estagiários é feita nos serviços do Instituto de Segurança Social, I.P. ou nos serviços da Segurança Social da Região Autónoma da Madeira ou da Região Autónoma dos Açores, da área que abrange a sede ou o estabelecimento da entidade empregadora.

C2 – Quais os formulários documentos necessários para a inscrição? - ATUALIZADO

Formulários

- RV1009-DGSS - Comunicação de inscrição/enquadramento de trabalhador/estagiário por conta de outrem.
- RV1006-DGSS - Requerimento de identificação complementar - cidadãos estrangeiros.

Formulários disponíveis para impressão na Internet, em www.seg-social.pt. No menu **Documentos e Formulários**, selecionar **Formulários** e no campo pesquisa inserir o **nome/designação** (completo ou parte) do formulário ou do **modelo**.

Documentos necessários

Trabalhador português:

- Fotocópia de um dos documentos de identificação civil válidos do beneficiário (cartão do cidadão, bilhete de identidade ou passaporte).

Trabalhador estrangeiro:

- Passaporte válido e dentro do prazo de validade
- Cartão de contribuinte
- Contrato de trabalho carimbado pela entidade empregadora
- Documento de identificação do representante legal da entidade empregadora
- Fotocópia de documento da Segurança Social do país de nacionalidade (este documento deve mostrar o número de inscrição)
- Fotocópia do título de residência ou, no caso de trabalhadores de fora da União Europeia, do visto de trabalho.
- **Se não houver contrato de trabalho escrito**, deve apresentar documento comprovativo de que está ao serviço da entidade empregadora; este documento pode ser passado por:
 - Sindicato
 - Associação que faça parte do Conselho Consultivo para os Assuntos da Imigração
 - Autoridade para as Condições do Trabalho (ex-Inspeção-Geral do Trabalho).

Este documento deve indicar:

- Nome e morada do trabalhador
- Denominação e sede do empregador
- Atividade do empregador
- Atividade para a qual o trabalhador foi contratado e quanto vai receber
- Local de trabalho e período normal de trabalho
- Quanto, com que frequência e de que forma vai ser pago
- Data em que começou a trabalhar.

C3 – Que direitos tem o trabalhador por conta de outrem?

Ao constar como inscrito na Segurança Social como trabalhador por conta de outrem (com contrato de trabalho) passa a ter direito a prestações atribuídas pela Segurança Social.

Situações	Exemplos de produtos da Segurança Social
Encargos Familiares	• Abono Família pré-natal • Abono família crianças e jovens • Subsídio de funeral
Desemprego	• Subsídio de desemprego • Subsídio social de desemprego inicial ou subsequente • Subsídio desemprego parcial
Morte	• Pensão de sobrevivência • Complemento por dependência • Subsídio por morte • Reembolso de despesas de funeral
Doença	• Subsídio de doença • Prestações compensatórias dos subsídios de férias, Natal ou semelhantes
Invalidez	• Pensão de invalidez • Complemento por dependência • Complemento de pensão por cônjuge a cargo
Doenças Profissionais	• Proteção garantida nas situações de doença profissional
Parentalidade	• Subsídio por risco clínico durante a gravidez • Subsídio por interrupção da gravidez • Subsídio parental (subsídio parental inicial, subsídio parental inicial exclusivo do pai, subsídio parental inicial exclusivo da mãe e subsídio parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro) • Subsídio parental alargado • Subsídio por adoção • Subsídio por assistência a filho • Subsídio por assistência a filhos com deficiência ou doença crónica • Subsídio de assistência a neto • Subsídio para assistência na doença a descendentes menores de doze anos e deficientes • Subsídio por faltas especiais dos avós
Velhice	• Pensão por velhice • Complemento por dependência • Complemento de pensão por cônjuges a cargo

C4 – Quais as obrigações das entidades empregadoras? - ATUALIZADO

As entidades empregadoras são responsáveis pelo pagamento das contribuições e quotizações à Segurança Social, relativas aos trabalhadores ou aos estagiários ao seu serviço.

Para a generalidade dos trabalhadores a taxa aplicável é de 34,75%, ficando 23,75% a cargo da entidade empregadora e 11% a cargo do trabalhador. Estes valores podem variar: nalgumas situações é concedida a redução ou isenção da taxa contributiva, dando como exemplo, os apoios às entidades empregadoras para a criação de emprego e as entidades empregadoras sem fins lucrativos.

Exemplos de entidades sem fins lucrativos:

Igrejas, associações e confissões religiosas; Associações, fundações, comissões especiais e cooperativas; Associações de empregadores, sindicatos e respetivas uniões, federações e confederações; Ordens profissionais; Partidos políticos; Casas do povo; Caixas de crédito agrícola

mútuo; Entidades empregadoras do pessoal do serviço doméstico; Condomínios de prédios urbanos.

Taxa Global Contributiva (com proteção em todas as eventualidades)

Trabalhadores	Entidade Empregadora	Trabalhador	Global
Trabalhadores por conta de outrem/estagiários Trabalhadores em regime de trabalho intermitente	23,75%	11%	34,75%
Trabalhadores profissionais de seguros	Taxa contributiva complementar para efeitos de fundo especial de Segurança Social 23,75% +1% = 24,75 %	11%	35,75%

Trabalhadores com proteção reduzida

Trabalhadores	Entidade empregadora	Trabalhador	Total
Membros dos órgãos estatutários das pessoas coletivas (com proteção na doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte);	20,3%	9,3%	29,6%
Membros dos órgãos estatutários profissionais de seguros das pessoas coletivas com e sem fins lucrativos. (Taxa contributiva complementar, para efeitos de fundo especial de Segurança Social).	21,3%	9,3%	30,6
Membros dos órgãos estatutários que exerçam funções de gerência ou de administração, com proteção na eventualidade de desemprego.	23,75%	11%	34,75%
Trabalhadores ativos em condições de acesso à pensão completa (65 anos de idade e carreira contributiva de 40 anos), com proteção na doença, parentalidade, doenças profissionais, velhice e morte.	17,3%	8%	25,3%
Pensionistas em atividade			
- invalidez;	19,3%	8,9%	28,2%
- velhice.	16,4%	7,5%	23,9%
Trabalhadores em situação de pré-reforma (abrangidos até 31/12/2010, considerado grupo fechado)			
- com carreira contributiva não inferior a 37 anos;	7%	3%	10%
- com carreira contributiva inferior a 37 anos.	14,6 %	7%	21,6%
Trabalhadores em pré-reforma cujo acordo estabelece:			
- a suspensão da prestação de trabalho;	18,3%	8,6%	26,9%
- a redução da prestação de trabalho (é mantida a mesma taxa que vinha sendo aplicada até passar à situação de pré-reforma).	-	-	-
Para docentes do ensino particular e cooperativo contratados até 31 de dezembro 2005. (Grupo fechado):			
- abrangidos pela CGA;	7,8%	-	7,8%
- estrangeiros não inscritos na CGA.	7,8%	-	7,8%
Para docentes não abrangidos pela Caixa Geral de Aposentações, contratados até 31 de dezembro 2005. (Grupo fechado).	21%	8%	29%
Docentes dos estabelecimentos de educação e ensino público enquadrados até 31/12/2005 (Grupo fechado).	4,9%	-	4,9%
Trabalhadores bancários inscritos na Caixa de Abono de Família dos Empregados bancários em entidades com fins lucrativos.	23,6%	3%	26,6%
Trabalhadores bancários em entidades sem fins lucrativos.	25,4%	3%	25,4%

Militares em regime de voluntariado ou de Contrato, enquadrados até 31/12/2005 (Grupo fechado).	3%	-	3%
Trabalhadores em regime de contrato de trabalho de muito curta duração (com proteção nas eventualidades de invalidez, velhice e morte).	26,1%	-	26,1%
Trabalhadores no domicílio			
-Sem proteção na doença	18,5%	8,5%	27%
-Com proteção na doença	20,7%	9,3%	30%

Entidades sem fins lucrativos

Trabalhadores	Entidade empregadora	Trabalhador	Total
Trabalhadores/estagiários de entidades sem fins lucrativos, (Ver C4, entidades sem fins lucrativos) com proteção em todas as eventualidades (desemprego, doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice).			
<u>Taxas a aplicar com ajustamento progressivo</u>			
A partir de janeiro de 2011	21%	11%	32%
A partir de janeiro de 2012	21,4%	11%	32,4%
A partir de janeiro de 2013	21,8%	11%	32,8%
A partir de janeiro de 2014	22,3%	11%	33,3%
<u>Pessoal das IPSS e estagiários</u>			
<u>Taxas a aplicar com ajustamento progressivo</u>			
A partir de janeiro de 2013	20%	11%	31%
A partir de janeiro de 2014	21,2%	11%	32,2%
A partir de janeiro de 2015	21,6%	11%	32,6%
A partir de janeiro de 2016	22%	11%	33%
A partir de janeiro de 2017	22,3%	11%	33,3%
Trabalhadores do serviço doméstico			
-Sem proteção no desemprego	18,9%	9,4%	28,3%
-Com proteção no desemprego	22,3%	11%	33,3%

Praticantes desportivos profissionais com contrato de trabalho desportivo

Fazem parte deste grupo os praticantes desportivos profissionais que tenham celebrado contrato de trabalho desportivo e, após a necessária formação técnica, pratiquem uma modalidade desportiva como profissão exclusiva ou principal.

Constitui base de incidência contributiva 1/5 (20%) do valor da remuneração mensal efetiva, com um limite mínimo de € 419,22. No entanto, no caso de acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, a base de incidência contributiva pode ser a totalidade (100%) da remuneração mensal efetiva, desde que esse valor seja superior a 419,22 €.

Para os praticantes desportivos profissionais, considera-se remuneração mensal efetiva as prestações em dinheiro ou em espécie estabelecidas no contrato de trabalho desportivo, os valores pagos a título de prémios de assinatura de contrato, os quais são divididos por cada um dos meses da duração do contrato, e os valores atribuídos por força de regulamento interno do clube ou de contrato em vigor.

Não integram o conceito de remuneração mensal efetiva as importâncias gastas pela entidade empregadora a favor do trabalhador na constituição de seguros de doença, de acidentes pessoais e de seguros de vida que garantam exclusivamente o risco de morte, invalidez ou reforma por velhice.

NOTA: Os seguros de vida que garantam a reforma por velhice podem constituir remuneração mensal efetiva desde que o benefício não seja garantido após os 55 anos de idade e que garantam o pagamento, nomeadamente por resgate ou adiantamento de qualquer capital em vida durante os primeiros 5 anos.

Taxas a aplicar com ajustamento progressivo

Trabalhadores	Entidade empregadora	Trabalhador	Total
Praticantes desportivos profissionais com contrato de trabalho desportivo. Com proteção na parentalidade, desemprego, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte.			
A partir de janeiro de 2013	20,5%	11%	31,5%
A partir de janeiro de 2014	21,5%	11%	32,5%
A partir de janeiro de 2015	22,3%	11%	33,3%

Membros das igrejas, associações e confissões religiosas

Fazem parte deste grupo os membros das igrejas, associações e confissões religiosas das entidades empregadoras, **considerando-se entidades empregadoras:** Dioceses, Institutos Religiosos, Institutos Seculares, Sociedades da Vida Apostólica, Fábricas das Igrejas e os Centros Paroquiais da Igreja Católica, bem como as demais associações Confissões Religiosas legalmente existentes.

Consideram-se beneficiários: os membros do clero secular e religioso da Igreja católica, os membros dos institutos religiosos, das sociedades de vida apostólica e dos institutos seculares da igreja católica, bem como todos os membros das outras igrejas, associações e confissões religiosas legalmente existentes em que os beneficiários se integrem ou dependam.

Nota: Os membros das igrejas, associações e confissões religiosas ao inscreverem-se na Segurança Social, através do formulário Mod.RV1009-DGSS, têm de apresentar acordo escrito no qual conste a opção pelo esquema de proteção alargado e/ou pela base de incidência contributiva superior ao valor de uma vez o Indexante dos Apoios Sociais.

Taxas a aplicar com ajustamento progressivo e conforme a proteção escolhida

Trabalhadores	Entidade empregadora	Trabalhador	Total
<u>Com proteção na doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte</u>			
Taxas a aplicar com ajustamento progressivo			
A partir de janeiro de 2013			
A partir de janeiro de 2014	11,7%	7,6%	19,3%
A partir de janeiro de 2015	12,7%	8,6%	21,3%
A partir de janeiro de 2016	14,7%	8,6%	23,3%
A partir de janeiro de 2017	16,7%	8,6%	25,3%
A partir de janeiro de 2018	18,7%	8,6%	27,3%
	19,7%	8,6%	28,3%
<u>Com proteção na invalidez e velhice</u>			

Trabalhadores	Entidade empregadora	Trabalhador	Total
Taxas a aplicar com ajustamento progressivo			
A partir de janeiro de 2013	11%	7%	18%
A partir de janeiro de 2014	12%	7,6%	19,6%
A partir de janeiro de 2015	13%	7,6%	20,6%
A partir de janeiro de 2016	14%	7,6%	21,6%
A partir de janeiro de 2017	15%	7,6%	22,6%
A partir de janeiro de 2018	16,2%	7,6%	23,8%

Escolher um escalão de remuneração:

<i>Membros das igrejas, associações e confissões religiosas</i>		
Escalões		Remuneração
1º	1 X IAS	€ 419,22
2º	1,5 X IAS	€ 628,83
3º	2 X IAS	€ 838,44
4º	2,5 X IAS	€ 1.048,05
5º	3 X IAS	€ 1.257,66
6º	4 X IAS	€ 1.676,88
7.º	5 X IAS	€ 2.096,10
8º	6 X IAS	€ 2.515,32
9º	7 X IAS	€ 2.934,54
10º	8 X IAS	€ 3.353,76

Mudar o escalão de remuneração

Pode sempre mudar para um escalão abaixo.

Mudar para um escalão acima só pode se:

- tiver pago contribuições pelo mesmo escalão durante pelo menos 12 meses seguidos;
- tiver até 58 anos em 2014, progredindo 6 meses de idade por ano até atingir os 65 anos (de acordo com a tabela), ao limite do 5.º escalão, de acordo com a tabela abaixo:

ANO	IDADE
2013	57,5
2014	58
2015	58,5
2016	59
2017	59,5
2018	60
2019	60,5
2020	61
2021	61,5
2022	62
2023	62,5
2024	63
2025	63,5
2026	64
2027	64,5
2028	65

Atividades economicamente débeis

Trabalhadores	Entidade empregadora	Trabalhador	Total
Trabalhadores agrícolas inscritos até 31 de dezembro de 2010 – Grupo Fechado. Consideram-se em grupo fechado os trabalhadores que no ano 2010 tiveram um enquadramento neste regime independentemente do número de meses em que trabalharam, desde que em 2011 voltem a exercer a atividade agrícola e que entre um período e outro não tenham sido enquadrados no regime geral. - Diferenciados - Indiferenciados	23% 21%	9,5% 8%	32,5% 29%
Trabalhadores agrícolas inscritos a partir de 1 de janeiro 2011 (deixa de haver distinção entre diferenciados e indiferenciados)	22,3%	11%	33,3%
Trabalhadores inscritos marítimos que exerçam atividade na pesca local e costeira e que iniciaram a atividade até 31 de dezembro de 2010, ainda que mudem de entidade empregadora.	21%	8 %	10% * 29%
Trabalhadores inscritos marítimos que exerçam atividade na pesca local e costeira e que iniciaram a atividade a 1 de janeiro de 2011. Nota: Esta taxa (33,3%) apenas vigorou durante o ano 2011	22,3% *	11 % *	3,3% *
Trabalhadores da pesca local e costeira, incluindo proprietários das embarcações que integram o rol de tripulação e exerçam efetiva atividade nestas embarcações, assim como os apanhadores de espécies marinhas e os pescadores apeados, a partir de 1 de janeiro de 2012.	21%	8%	29%
* As taxas incidem sobre 10% do valor do produto do pescado vendido em lota			

Iniciativas para estimular o emprego

Trabalhadores	Entidade empregadora	Trabalhador	Total
Trabalhadores deficientes	11,9%	11%	22,9%
- Jovens à procura de 1º emprego - Desempregados de longa duração	Isenção nos primeiros 3 anos	11%	11%

Iniciativas para reintegrar presos

Trabalhadores	Entidade empregadora	Trabalhador	Total
Trabalhadores reclusos em regime aberto	-Isenção nos primeiros 3 anos (contrato sem termo)	11%	11%
	- Redução de 50% pelo período de duração do contrato (contrato a termo)	11%	-

D1 – Comunicação da cessação/suspensão do contrato de trabalho/contrato de estágio/ Comunicação de alteração da modalidade do contrato de trabalho

Comunicação de cessação e suspensão do contrato de trabalho/contrato de estágio

O que acontece se não comunicar

Comunicação de alteração da modalidade do contrato de trabalho

Comunicação de cessação e suspensão do contrato de trabalho/contrato de estágio - ATUALIZADO

As entidades empregadoras têm de comunicar à instituição de Segurança Social que o trabalhador/estagiário cessou, ou suspendeu o contrato de trabalho e qual o motivo, até ao dia **10** do mês seguinte em que ocorreu a cessação ou a suspensão.

Se comunicou a admissão do trabalhador/estagiário através da Segurança Social Direta, então, poderá efetuar a comunicação da cessação através do mesmo meio. Contudo, se não comunicou a admissão do trabalhador/estagiário através da Segurança Social Direta, terá que entregar nos serviços de atendimento da Segurança Social, o Modelo RV1009 - DGSS, disponível na Internet em www.seg.social.pt, e nos serviços de atendimento da Segurança Social.

Nota: A **suspensão** do contrato de trabalho terá que ser sempre comunicada aos serviços da Segurança Social, através do Mod.RV1009-DGSS, disponível na Internet em www.seg.social.pt, uma vez que, esta opção não se encontra disponível na Segurança Social Direta.

Nota Excepcionalmente, as entidades empregadoras que ao comunicar a cessação do contrato de trabalho, através da Segurança Social Direta, obtenham uma mensagem de serviço, informando que o mesmo está temporariamente indisponível, e apenas no caso de estar a expirar o prazo, podem comunicar nos serviços de atendimento da Segurança Social ou por qualquer meio escrito.

O que acontece se não comunicar

Se não for comunicado à instituição de Segurança Social no prazo previsto (até ao dia 10 do mês seguinte em que ocorreu a cessação ou a suspensão do contrato de trabalho), a entidade empregadora é obrigada a pagar as contribuições referente ao trabalhador, até à data em que o comunique, ainda que o trabalhador já não esteja ao seu serviço.

Nota: Embora no serviço on-line Segurança Social Direta, a entidade empregadora tenha de pôr data de início e data fim de atividade de um trabalhador, não significa que seja necessário comunicar a cessação e nova admissão do mesmo trabalhador em caso de renovação do contrato de trabalho, continuando a entidade empregadora a enviar as declarações de remunerações referente a esse trabalhador.

Comunicação de alteração da modalidade do contrato de trabalho

A entidade empregadora deverá declarar à instituição de Segurança Social, até ao dia 10 do mês seguinte em que ocorreu a alteração da modalidade do contrato de trabalho. (ex.: o trabalhador passou de contrato de trabalho a termo a contrato de trabalho sem termo). Essa comunicação de alteração da modalidade do contrato de trabalho, ainda não se encontra disponível no serviço on-line Segurança Social Direta, podendo a entidade empregadora comunicar à Segurança Social por qualquer meio escrito.

Nota: Se o trabalhador ficar numa situação de desemprego, a entidade empregadora é obrigada a dar ao trabalhador uma cópia do modelo RP5044 - declaração de situação de desemprego (em papel ou comprovativo da entrega no serviço on-line Segurança Social Direta).

Nota: A redução de 1% na parcela da taxa contributiva a cargo da entidade empregadora nos contratos de trabalho por tempo indeterminado ou o acréscimo de 3% nos contratos de trabalho a prazo, está sujeita a regulamentação, precedida de avaliação efetuada em reunião da Comissão Permanente de Concertação Social, sendo que a regulamentação não ocorre antes de 1 de janeiro de 2014.

D2 – Em que condições termina a inscrição?

A inscrição na Segurança Social só precisa ser feita uma vez e dura toda a vida. Mesmo que a pessoa deixe de trabalhar continua inscrita na Segurança Social.

E1 – Legislação aplicável - ATUALIZADO

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

Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro

Orçamento do Estado para 2014

Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro

Orçamento do Estado para 2013.

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 47/2012, de 29 de agosto de 2012

Procede à quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, e 23/2012, de 25 de junho, por forma a adequá-lo à Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, que estabelece o regime da escolaridade obrigatória para as crianças e jovens que se encontram em idade escolar.

Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro

Orçamento do Estado para 2012.

Lei n.º 66/2011, de 01 de junho

Estabelece as regras a que deve obedecer a realização de estágios profissionais.

Despacho n.º 5130/2011. D.R. n.º 59, Série II de 2011-03-24, MTSS-GSESS

Aprovação dos suportes de informação previstos no Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro, que regulamenta o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

Portaria n.º 92/2011, de 28 de fevereiro, alterada pelas Portarias n.ºs 309/2012 de 09 de outubro, B/2013 de 04 de janeiro e 120/2013 de 26 de março.

Regula o Programa de Estágios Profissionais.

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.

Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

Artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 72/2010, de 18 de junho

Alteração ao artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 124/84, de 18 de abril, alterado pelos Decretos-Lei n.ºs 201/95, de 1 de agosto, 330/98, de 2 de novembro, e 14/2007, de 19 de janeiro – Comunicação de admissão de novos trabalhadores.

Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril de 2010

Orçamento do Estado para 2010.

Lei n.º110/2009, de 16 de setembro

Código dos Regimes contributivos do sistema Previdencial de Segurança Social.

Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro

Regulamenta e altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e procede à primeira alteração da Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro.

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Aprova a revisão do Código do Trabalho.

Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro

Define as bases gerais em que assenta o sistema de Segurança Social.

E2 – Glossário

Prazo de garantia

É o período mínimo de trabalho com descontos para a Segurança Social que é necessário para ter acesso a um subsídio.

Trabalhadores no domicílio

Consideram-se trabalhadores no domicílio, aqueles que têm contratos de prestação de serviço equiparados a contratos de trabalho, mas sem subordinação jurídica, que prestam trabalho em suas casas (exemplos: trabalhadores de calçado ou tecelagem que trabalhem para industriais, dobragem de circulares ou teletrabalho)

Perguntas Frequentes

Sou trabalhador por conta de outrem numa empresa e vou passar a trabalhar simultaneamente noutra empresa também como trabalhador por conta de outrem. A minha nova empresa é obrigada a descontar?

Sim, os trabalhadores por conta de outrem descontam tantas vezes quantas o número de empresas em que estejam a trabalhar.

A empresa onde trabalho não faz os meus descontos. Que devo fazer?

Deve tentar saber o que se passa na empresa e depois na Segurança Social. Se efetivamente os descontos não estão a ser feitos, poderá contactar a Autoridade das Condições de Trabalho, através do endereço www.act.gov.pt, ou dirigir-se pessoalmente à morada, na Avenida Casal Ribeiro 18-A

1000-092 LISBOA, ou ainda poderá contactar os serviços de fiscalização da Segurança Social, Departamento de Fiscalização, na Av. da República N.º 4, 1050-191 LISBOA.