

Empregador Trabalhadores Agrícolas

Atualizado em: 17-01-2019

Esta informação destina-se a



• Empregador de trabalhadores agrícolas

O que é

Empregador que contrate trabalhador para prestar atividade agrícolas ou equiparadas, de forma remunerada, em explorações de silvicultura, pecuária, hortofruticultura, floricultura, avicultura e apicultura, e em atividades agrícolas ainda que a terra tenha uma função de mero suporte de instalações.

Inscrição

A inscrição das pessoas singulares ou coletivas que sejam entidades empregadoras na Segurança Social é obrigatória e é feita oficiosamente:

- Através dos elementos remetidos pela administração fiscal na data da
- Participação de início do exercício de atividade
- Constituição nos casos de regime especial de constituição imediata de sociedades e associações, constituição online de sociedades ou criação imediata de representações permanentes de entidades estrangeiras
- Comunicação pelos serviços de registo das entidades empregadoras inscritas no regime comercial e que constem no ficheiro central de pessoas coletivas, no caso de entidades não sujeitas a registo comercial obrigatório

• Com a admissão do primeiro trabalhador, no caso das pessoas singulares que beneficiam da atividade profissional de terceiros, prestada em regime de contrato de trabalho

• Com base em ações de inspeção ou de fiscalização (no caso de entidades irregularmente constituídas que tenham trabalhadores ao seu serviço).

Direitos

As entidades empregadoras podem beneficiar da:

- **Isenção do pagamento de contribuições**, se celebrarem contrato de trabalho sem termo com:
 - Desempregados de muito longa duração
 - Trabalhadores ao seu serviço já vinculados por contrato de trabalho a termo
 - Reclusos em regime aberto.
- **Redução da taxa contributiva**, se celebrarem contrato de trabalho sem termo com:
 - Jovens à procura do 1.º emprego e desempregados de longa duração
 - Trabalhadores ao seu serviço já vinculados por contrato de trabalho a termo
 - Reclusos em regime aberto.

Para obter mais informação sobre a dispensa ou redução da taxa contributiva consulte o separador da página “Isenção e Redução do Pagamento de Contribuições”, em Sou Empregador.

Deveres

O empregador é obrigado a:

1. Comunicar aos serviços da Segurança Social

• **A alteração de elementos** de identificação, incluindo os relativos aos estabelecimentos, o início, a suspensão ou a cessação de atividade.

A comunicação destes elementos considera-se cumprida perante a Segurança Social se a mesma for efetuada à administração fiscal ou puder ser obtida oficiosamente.

• **Os elementos** necessários ao **enquadramento ou à exclusão do trabalhador como membro dos órgãos estatutários**, solicitados pelos serviços competentes de Segurança Social.

Sempre que os elementos referidos não possam ser obtidos oficiosamente ou suscitem dúvidas, as entidades empregadoras são notificadas para os apresentarem no prazo de 10 dias úteis.

No que diz respeito ao elementos dos membros dos órgãos estatutários, se a entidade empregadora não os comunicar no prazo acima indicado, é feito o enquadramento oficioso do trabalhador e fixado como base de incidência contributiva o valor do Indexante dos Apoios Sociais - IAS (435,76 €).

- **A admissão** de novos trabalhadores:
- **Nas 24 horas anteriores** ao início de produção de efeitos do contrato de trabalho
- **Durante as 24 horas seguintes** ao início da atividade, quando por razões excecionais (fundamentadas) a comunicação não possa ser feita

naquele prazo apenas para

- Contratos de muito curta duração ou
- Prestação de trabalho por turnos.

A comunicação deve ser efetuada *online* no serviço Segurança Social Direta.

Deve ser indicado o Número de Identificação da Segurança Social (NISS) se o houver e a modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo ou sem termo, a tempo parcial.

As falsas declarações prestadas pelo contribuinte, nomeadamente por não ser verdadeira a relação laboral comunicada, determina a anulação do enquadramento dos trabalhadores.

- **A cessação, suspensão do contrato de trabalho** e respetivo motivo até ao dia 10 do mês seguinte ao da sua ocorrência, através do formulário Comunicação de Admissão de trabalhador/ Início de atividade de trabalhador/ Vínculo a nova entidade empregadora/ Cessação/ Suspensão da atividade do trabalhador, Mod. RV1009-DGSS.
- **A alteração da modalidade do contrato de trabalho** até ao dia 10 do mês seguinte ao da sua ocorrência.

2. Entregar uma declaração aos trabalhadores ou cópia da comunicação de declaração de admissão, onde conste o respetivo NISS, o Número de Identificação Fiscal (NIF) e a data da admissão do trabalhador.

3. Entregar a declaração de remunerações (DR), através da Internet no serviço Segurança Social Direta.

Se não for utilizado este meio considera-se que a DR não foi entregue.

A entrega da DR é feita do dia 1 ao dia 10 do mês seguinte àquele a que diga respeito.

Suprimento oficioso da DR

A instituição de Segurança Social competente elabora e regista oficiosamente a DR se:

- O empregador não apresentar a DR
- O empregador omitir trabalhadores ou valores na DR
- A DR tiver sido rejeitada e considerada como não entregue
- O trabalhador ou, no caso de este se encontrar impedido, o familiar provar ter interesse no cumprimento da obrigação pelo empregador.

A DR é elaborada oficiosamente com base

- Na última remuneração base dos trabalhadores constante da última DR com 30 dias de trabalho ou
- No valor da retribuição mínima mensal garantida por referência a 30 dias, no caso de falta de elementos relativos à remuneração base dos trabalhadores.

4. Efetuar o pagamento regular das contribuições e quotizações.

A falta de pagamento no prazo legal determina a aplicação de juros de mora.

Os formulários podem ser obtidos na coluna do lado direito em “Formulários” ou em qualquer serviço de atendimento da Segurança Social.

Sanções

Se o empregador:

1. Não comunicar a admissão de novos trabalhadores:

- Fica sujeito à aplicação de contraordenação leve.

Se os serviços competentes da Segurança Social solicitarem elementos e os mesmos não sejam apresentados no prazo de 10 dias úteis indicado na notificação, o empregador fica sujeito:

- À aplicação de uma contraordenação leve, se os elementos forem apresentados nos 10 dias seguintes ao termo do prazo
- À aplicação de uma contraordenação grave, nas restantes situações.

2. Não comunicar a admissão de novos trabalhadores:

- Presume-se que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho no 1.º dia do 6.º mês anterior ao da verificação do incumprimento

• Fica sujeito à aplicação de:

- Contraordenação leve, quando seja cumprida nas 24 horas subsequentes ao termo do prazo, e
- Contraordenação grave, nas restantes situações.

O incumprimento dos deveres pelas entidades empregadoras determina a aplicação de sanções ficando sujeitas ao pagamento de coimas.

3. Não comunicar a cessação, suspensão e respetivo motivo e alteração da modalidade de contrato de trabalho:

- Fica sujeito à aplicação de uma contraordenação leve

• Nos casos de cessação de atividade presume-se a existência da relação laboral, pelo que se mantém a obrigação do pagamento de contribuições.

4. Não entregar a declaração de remunerações (DR) / Entregar a declaração de remunerações incompleta:

- Aplicação de contraordenação
- Leve - Não apresentação da DR ou apresentação deficiente da DR nos 30 dias seguintes ao termo do prazo
- Grave – Apresentação da DR ou apresentação deficiente da DR fora do prazo anteriormente indicado
- Muito grave - Não inclusão de trabalhador na DR.

5. Não pagar as contribuições

- Cobrança coerciva do montante em dívida, o qual inclui juros de mora

• Fica sujeito à aplicação de contraordenação

• Leve – Se o pagamento das contribuições for efetuado nos 30 dias seguintes ao termo do prazo

• Grave – Se o pagamento das contribuições for efetuado fora do prazo anteriormente indicado

• Processo crime se:

• A vantagem ilegítima for superior a 7.500 €

• A entidade empregadora descontar da remuneração dos trabalhadores o valor das **quotizações por estes devidas e não os entregar à Segurança Social.**

Contraordenações e coimas

Contra-ordenação	Infração	Coimas		
Pessoa singular	Pessoa coletiva com:		Menos de 50 trabalhadores	50 ou mais trabalhadores
Leve	Negligência	50 a 250 €	75 a 375 €	100 a 500 €
Dolo	100 a 500 €	150 a 750 €	200 a 1.000 €	Grave
Negligência	300 a 1.200 €	450 a 1.800 €	600 a 2.400 €	Dolo
600 a 2.400 €	900 a 3.600 €	1.200 a 4.800 €	Muito Grave	Negligência
1.250 a 6.250 €	1.875 a 9.375 €	2.500 a 12.500 €	Dolo	2.500 a 12.500 €

O empregador que tenha praticado várias contraordenações é punido com uma coima cujo limite máximo resulta da soma das coimas que foram aplicadas às respetivas infrações.

Nestes casos a coima a aplicar não pode ser:

- Superior ao dobro do limite máximo mais elevado das várias contraordenações que estiverem em concurso

• Inferior à mais elevada das coimas aplicadas às várias contraordenações.

Na coluna do lado direito desta página estão disponíveis vários documentos, designadamente a legislação relativa a esta matéria.