

GUIA PRÁTICO DECLARAÇÃO DE REMUNERAÇÕES

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Guia Prático de Declaração de Remunerações
(2016 – V5.18)

PROPRIEDADE

Instituto da Segurança Social, I.P.

AUTOR

Departamento de Prestações e Contribuições

PAGINAÇÃO

Departamento de Comunicação e Gestão do Cliente

CONTACTOS

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

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

DATA DE PUBLICAÇÃO

18 de dezembro de 2015

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 Declaração de Remunerações? O que acontece se não incluir um trabalhador, se entregar fora de prazo ou se não entregar a Declaração de Remunerações?	5
C – Como é preenchida a declaração?	8
Remunerações sujeitas a descontos para a Segurança Social na totalidade	8
Remunerações sujeitas a descontos para a Segurança Social após regulamentação precedida de avaliação efetuada em reunião da Comissão Permanente de Concertação Social	10
Código de remunerações a utilizar de acordo com o Despacho N.º 2-I/SESS/2011	11
Valores excluídos da base de incidência contributiva	13
Declarações de Remunerações	14
Tempos de trabalho a declarar	14
Declarações de Remunerações autónomas	15
D – Em que condições termina?	16
E1 – Legislação Aplicável	16
E2 – Glossário	18

A – O que é?

É uma obrigação das Entidades Empregadoras entregar todos os meses à Segurança Social a Declaração de Remunerações, na qual, relativamente a cada trabalhador ao seu serviço, têm 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 **Representantes** das Entidades Empregadoras;
- As **Pessoas Singulares** que sejam **Entidades Empregadoras** com um ou mais trabalhadores ao seu serviço.

Para mais informações sobre a Relação de Representação consulte o Guia Prático - Relações de Representação Perante a Segurança Social, disponível em www.seg-social.pt.

B2 – Como pode ser entregue a Declaração?

A Declaração de Remunerações é apresentada, pelas Entidades Empregadoras ou pelos seus Representantes legais, por transmissão eletrónica de dados no *site* da Segurança Social, www.seg-social.pt, através da Segurança Social Direta ou através do canal de acesso Declaração Mensal de Remunerações (DMR).

Entidades Empregadoras com 20 ou mais trabalhadores ao seu serviço

Devem entregar a Declaração de Remunerações através da funcionalidade “Entregar ficheiro declaração de remunerações”, ou utilizar o formulário vazio para alguns dos seus trabalhadores desde que não ultrapasse 40 linhas de remunerações.

Entidades Empregadoras com menos de 20 trabalhadores ao seu serviço

Podem entregar a Declaração de Remunerações através das funcionalidades “Entregar formulário declaração de remunerações pré-preenchido”, “Entregar ficheiro declaração de remunerações” ou, ainda, “Entregar formulário declaração de remunerações vazio”.

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

Até quando pode ser entregue a Declaração de Remunerações

Como corrigir uma Declaração de Remunerações

Como anular uma Declaração de Remunerações

O que acontece se não incluir um trabalhador, se entregar fora de prazo ou se não entregar a Declaração de Remunerações

Até quando pode ser entregue a Declaração de Remunerações?

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.

Nota: Se houver um erro no preenchimento da Declaração de Remunerações, as Entidades Empregadoras ou os seus Representantes podem corrigir os respetivos elementos, na Declaração de Remunerações no mês seguinte, com a referência ao mês a que as correções respeitam.

Se não corrigirem o erro dentro desse prazo, o mesmo só poderá ser corrigido através de Declaração de Remunerações autónoma, sendo no entanto, considerada como entregue fora de prazo.

Como corrigir uma Declaração de Remunerações

Se as Entidades Empregadoras ou os seus Representantes pretenderem corrigir a Declaração de Remunerações, não é necessário corrigir a declaração na sua totalidade. Basta corrigir o que está incorreto, por exemplo, foram declarados 30 dias de trabalho para um trabalhador, no entanto ele só trabalhou 25 dias. Nesse caso, no mês seguinte, deve acrescentar na Declaração de Remunerações do mês corrente uma linha para o mês anterior colocando: - 5 dias de trabalho.

Exemplo:

Em maio, declarou 30 dias de trabalho para o mês de abril para determinado trabalhador. Posteriormente, concluiu-se que esse trabalhador teve 5 dias de baixa por doença no mês de abril.

Regularização: Em junho, na Declaração de Remunerações de maio, deve declarar os 30 dias de trabalho para o mês de maio e acrescentar uma linha com « - 5 » (valor a negativo) relativo aos dias de trabalho para o mês de abril.

Como anular uma Declaração de Remunerações

Se as Entidades Empregadoras ou os seus Representantes pretenderem anular uma Declaração de Remunerações, devem requerer essa anulação ao serviço de Segurança Social competente (o que abrange a área da sede da empresa), apresentando prova que fundamente esse pedido.

O que acontece se não incluir um trabalhador, se entregar fora de prazo ou se não entregar a Declaração de Remunerações

1) **Se não incluir o trabalhador na Declaração de Remunerações**, 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 entregar a Declaração de Remunerações 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 entregar a Declaração de Remunerações 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 após regulamentação precedida de avaliação efetuada em reunião da Comissão Permanente de Concertação Social
- ✓ 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, 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 carácter 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, nos mesmos termos previstos no CIRS;

Exemplo¹: 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€.

Exemplo²: $4,27\text{€} + 60\% = 6,83\text{€}$ (só a parte que exceda os $6,83\text{€}$ 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 carácter de regularidade;
- Os valores efetivamente devidos a título de despesas de representação, desde que se encontrem pré-determinados e dos quais não tenham sido prestadas contas até ao termo do exercício;
- 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 carácter de regularidade e de permanência;
- As importâncias atribuídas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, na parte em que excedam os limites legais ou quando não sejam observados os pressupostos da sua atribuição aos servidores do Estado, nos termos previstos no Código do IRS;
- Os abonos para falhas, nos mesmos termos previstos no Código do IRS;
- As despesas resultantes da utilização pessoal pelo trabalhador de viatura automóvel que gere encargos para a entidade empregadora, nos mesmos termos previstos no Código do IRS;
- As despesas de transporte suportadas pela entidade empregadora para custear as deslocações em benefício dos trabalhadores, desde que não se traduzam na utilização de meio de transporte disponibilizado pela entidade empregadora, ou na medida em que excedam o valor do passe social, desde que tenham carácter geral;
- Os valores correspondentes às retribuições a cujo recebimento os trabalhadores não tenham direito em consequência de sanção disciplinar, nos termos previstos no Código do IRS. Aplica-se a base de incidência contributiva sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão;
- A compensação por cessação do contrato de trabalho por acordo, apenas nas situações com direito a prestações de desemprego, nos termos previstos no Código do IRS;
- As importâncias auferidas pela utilização de automóvel próprio em serviço da entidade empregadora, nos termos previstos no Código do IRS;
- Todas as prestações que sejam atribuídas ao trabalhador, com carácter de regularidade, em dinheiro ou em espécie, direta ou indiretamente, como contrapartida da prestação do trabalho. Uma prestação reveste carácter de regularidade quando constitui direito do trabalhador e a sua concessão tenha lugar com uma frequência igual ou inferior a cinco anos.
- O valor mensal atribuído pela entidade patronal ao trabalhador em “vales de transportes públicos coletivos”, nos termos previsto no Código do IRS.

Remunerações sujeitas a descontos para a Segurança Social após regulamentação precedida de avaliação efetuada em reunião da Comissão Permanente de Concertação Social

- 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 carácter 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	<p>Artigo 46º, alíneas:</p> <p>p) As importâncias atribuídas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes</p> <p>s) As despesas resultantes da utilização pessoal pelo trabalhador de viatura automóvel que gere encargos para a entidade empregadora</p> <p>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</p> <p>z) As importâncias auferidas pela utilização de automóvel próprio em serviço da entidade empregadora.</p>	= 0	≠ 0
B	Prémios, bónus e outras prestações de carácter mensal	<p>Artigo 46º, nº 2, alíneas:</p> <p>b) As diuturnidades e outros valores estabelecidos em função da antiguidade dos trabalhadores ao serviço da respetiva entidade empregadora</p> <p>c) Os bónus e outras prestações de natureza análoga (mensais)</p> <p>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)</p> <p>j) Os subsídios por compensação de isenção de horário de trabalho ou situações equiparadas</p> <p>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</p> <p>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)</p> <p>q) Os Abonos para falhas</p> <p>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)</p>	= 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

Código de Valor	Descrição	Norma do Código Contributivo que fixa a base de incidência	N.º de Dias	Valor
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
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

Código de Valor	Descrição	Norma do Código Contributivo que fixa a base de incidência	N.º de Dias	Valor
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
1	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 Entidade Empregadora, ou de sociedades do mesmo grupo empresarial.

Declarações de Remunerações

As Entidades Empregadoras ou os seus Representantes devem apresentar as Declarações de Remunerações devidamente preenchidas com os dados relativos à Entidades Empregadoras 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 ou os seus Representantes entregam com a taxa contributiva de 34,75% aplicável aos seus trabalhadores (TCO), devem 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€ desde 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 Declaração de Remunerações, os trabalhadores que integram cada estabelecimento;
- Deve entregar uma Declaração de Remunerações por taxa contributiva (não devem ser incluídos na mesma Declaração de Remunerações trabalhadores com taxas diferentes:
 - Exemplo¹: 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%
 - Exemplo²: Os MOE das Entidades Empregadoras sem fins lucrativos que exerçam funções de gerência ou de administração, uma vez que a taxa contributiva é de 32,8%.
- 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 Declarações de Remunerações a partir do momento em que:

- deixa de ter Membros dos Órgãos Estatutários (diretores, administradores, gerentes) e trabalhadores ao seu serviço;
- os Membros dos Órgãos Estatutários 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 portal da Segurança Social em www.seg-social.pt, no menu **Documentos e Formulários**, selecionar **Legislação** e no campo pesquisa inserir o **número/ano** do diploma.

Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro

Aprova o Orçamento do Estado para 2015

Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro

Aprova o Orçamento do Estado para 2014 e procede à alteração do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

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 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 Empregadora 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 e a sua concessão tenha lugar com uma frequência igual ou inferior a cinco anos.

Declaração de Remunerações

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