GUIA PRÁTICO

INSCRIÇÃO, VINCULAÇÃO E CESSAÇÃO DE ATIVIDADE DE TRABALHADOR/ESTAGIÁRIO POR CONTA DE OUTREM

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Guia Prático Inscrição, Vinculação e Cessação de Atividade de Trabalhador/Estagiário por Conta de Outrem (1001 – v5.36)

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: 210 545 400 | 300 502 502, dias úteis das 9h00 às 18h00.

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

DATA DE PUBLICAÇÃO

08 de fevereiro de 2024

ÍNDICE

A – O que é?---------- 5

B1 – Quais os deveres da entidade empregadora? O que acontece se não cumprir?---------- 6

Comunicação de vínculo de novos trabalhadores/ estagiários / início de atividade ---------- 6
Quando se faz a comunicação de vínculo ---------- 6
Onde se pode fazer a comunicação de vínculo ---------- 6
Como comunicar a o vínculo de trabalhadores/estagiários na Segurança Social Direta ---------- 6
Comunicação de vínculo de contratos de trabalho de muito curta duração na Segurança Social Direta ---------- 6
Base de Incidência Contributiva ---------- 6
Como requerer uma taxa especial para trabalhador na Segurança Social Direta---------- 6
Comunicação de vínculo contratos de trabalho intermitente ---------- 6
Comunicação de vínculo de jovens a trabalhar ao abrigo de contrato de trabalho em período de férias escolares ---------- 6
Base de Incidência Contributiva ---------- 6
Como requerer a redução de taxa ao abrigo do Regime Especial de Determinação da Matéria Coletável Aplicável às Atividades de Transporte Marítimo---------- 6
Documentos necessários---------- 6
Como requerer atribuição de incentivos à contratação na Segurança Social Direta ---------- 6
Comunicação de trabalhadores sujeitos a taxas contributivas não disponíveis na Segurança Social Direta ---------- 6
O que acontece se não comunicar---------- 6
Coimas (Multas) ---------- 6
Comunicação de vínculo de novos trabalhadores/estagiários/início de atividade ---------- 6
Quando se faz a comunicação de vínculo ---------- 6
Onde se pode fazer a comunicação de vínculo ---------- 6
Como comunicar o vínculo de trabalhadores/estagiários na Segurança Social Direta: ---------- 7
Como comunicar o vínculo dos trabalhadores com contrato de trabalho de muito curta duração na Segurança Social Direta ---------- 8
Base de Incidência Contributiva ---------- 9
Comunicação de jovens a trabalhar ao abrigo de contrato de trabalho em período de férias escolares---------- 9
Base de Incidência Contributiva ----------10
Como requerer a redução de taxa ao abrigo do Regime Especial de Determinação da Matéria Coletável Aplicável às Atividades de Transporte Marítimo----------10
Como requerer atribuição de incentivos à contratação na Segurança Social Direta: ----------10
Comunicação de contratos de trabalho intermitente ----------11
Comunicação de trabalhadores sujeitos a taxas contributivas não disponíveis na Segurança Social Direta (com exceção dos trabalhadores do serviço doméstico e dos jovens a trabalhar ao abrigo de contrato de trabalho em período de férias escolares): ----------12
O que acontece se não comunicar----------12
Coimas (Multas) ----------13

B2 – Quais os deveres do trabalhador/ estagiário? O que acontece se não cumprir? ---------- 14

Comunicação pelo trabalhador/ estagiário de admissão/início de atividade ----------14
Quando devo fazer a comunicação ----------14
O que acontece se não comunicar----------14
Coimas (Multas) ----------14
Comunicação pelo trabalhador/estagiário de vínculo/início de atividade ----------14
Quando devo fazer a comunicação ----------15
O que acontece se não comunicar----------15
Coimas (Multas) ----------15

B3 – Como consultar os trabalhadores de uma Entidade Empregadora---------- 16

Consultar apenas um trabalhador na Segurança Social Direta ----------16
Consultar por local de trabalho e taxa, no caso de entidade com menos de 50 trabalhadores -------16
Consultar por local de trabalho e taxa, no caso de entidade com 50 ou mais trabalhadores ---------16
Consultar apenas um trabalhador na Segurança Social Direta ----------16
Consultar por local de trabalho e taxa, no caso de entidade com menos de 50 trabalhadores -------17
Consultar por local de trabalho e taxa, no caso de entidade com 50 ou mais trabalhadores ---------17

C1 – Inscrição do trabalhador/estagiário. Quem pode requerer a inscrição? ---------- 18

Inscrição do trabalhador/estagiário na Segurança Social ----------18
Quem pode requerer a inscrição do trabalhador/estagiário ----------18
Inscrição do trabalhador/estagiário na Segurança Social ----------18
Quem pode requerer a inscrição do trabalhador/estagiário ----------18

C2 – Quais os formulários documentos necessários para a inscrição? ---------- 18

Formulários ----------18
Documentos necessários a apresentar ----------19
Trabalhador português: ----------19

C3 – Que direitos tem o trabalhador por conta de outrem? ---------- 19

C4 – Quais as obrigações das Entidades Empregadoras? ---------- 20

Praticantes desportivos profissionais com contrato de trabalho desportivo----------22
Membros das Igrejas, Associações e Confissões Religiosas ----------23
Mudar o escalão de remuneração ----------24

D1 – Comunicação da cessação/suspensão do contrato de trabalho/contrato de estágio/ Comunicação de alteração da modalidade do contrato de trabalho ---------- 25

Comunicação de cessação e suspensão do contrato de trabalho/contrato de estágio ----------25
Como comunicar a cessação de vínculo de um trabalhador ----------25
O que acontece se não comunicar----------25
Comunicação de alteração da modalidade do contrato de trabalho ----------25
Comunicação de cessação e suspensão do contrato de trabalho/contrato de estágio ----------26
Cessação de enquadramento de jovens a trabalhar nas férias ----------27
Comunicação de alteração da modalidade do contrato de trabalho ----------27

D2 – Em que condições termina a inscrição? ---------- 28

E1 – Legislação aplicável---------- 28

E2 – Glossário---------- 30

Perguntas Frequentes---------- 30

A informação contida neste guia prático não dispensa a consulta da lei

A – O que é?

São abrangidos pelo regime geral dos trabalhadores por conta de outrem os trabalhadores que exercem atividade profissional remunerada ao abrigo de contrato de trabalho, nos termos do disposto no Código do Trabalho.

São abrangidos pelo regime geral, em situação equiparada à dos trabalhadores por conta de outrem para efeitos da relação jurídica de Segurança Social, os estagiários que celebrem contratos de estágio, nomeadamente os celebrados através do Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP (IEFP).

Nota1: Os estagiários com contrato de estágio profissional, celebrado ao abrigo do artigo 10º do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, a partir de 1 de maio de 2023 ficam abrangidos pelo regime dos trabalhadores por conta de outrem.

São ainda abrangidos pelo regime geral, com algumas especificidades, os jovens a frequentar estabelecimento de ensino oficial ou autorizado que prestem trabalho, nos termos do disposto na legislação laboral, durante o período de férias escolares.

São também abrangidos pelo regime geral de segurança social os tripulantes de navios ou embarcações considerados para efeitos de aplicação do regime especial de determinação da matéria coletável com base na tonelagem dos navios e embarcações (*tonnage tax*).

Nota: Os tripulantes de navios que efetuam serviços regulares de passageiros entre portos do Espaço Económico Europeu só podem beneficiar do regime previsto no n.º 4 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 92/2018, de 13 de novembro, se forem cidadãos de um Estado-Membro da União Europeia ou de um Estado parte do Acordo sobre o Espaço Económico Europeu.

Vinculação de novos trabalhadores ou estagiários/início de atividade

A Entidade Empregadora ou o seu Representante, com poderes para esta ação, 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 ou o seu Representante, com poderes para esta ação, tem de informar a 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 ou o seu Representante, com poderes para esta ação, tem de declarar à Segurança Social a modalidade de contrato de trabalho celebrado e, bem assim, as respetivas alterações.

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

Comunicação de vínculo de novos trabalhadores/ estagiários / início de atividade
Quando se faz a comunicação de vínculo
Onde se pode fazer a comunicação de vínculo
Como comunicar a o vínculo de trabalhadores/estagiários na Segurança Social Direta
Comunicação de vínculo de contratos de trabalho de muito curta duração na Segurança Social Direta
Base de Incidência Contributiva
Como requerer uma taxa especial para trabalhador na Segurança Social Direta
Comunicação de vínculo contratos de trabalho intermitente
Comunicação de vínculo de jovens a trabalhar ao abrigo de contrato de trabalho em período de férias escolares
Base de Incidência Contributiva
Como requerer a redução de taxa ao abrigo do Regime Especial de Determinação da Matéria Coletável Aplicável às Atividades de Transporte Marítimo
Documentos necessários
Como requerer atribuição de incentivos à contratação na Segurança Social Direta
Comunicação de trabalhadores sujeitos a taxas contributivas não disponíveis na Segurança Social Direta
O que acontece se não comunicar
Coimas (Multas)

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

Quando o trabalhador/ estagiário começa a trabalhar pela primeira vez numa dada empresa, a Entidade Empregadora ou o seu Representante, com poderes para esta ação, é obrigada a comunicar tal facto à Instituição de Segurança Social.

Quando se faz a comunicação de vínculo

A Entidade Empregadora ou o seu Representante, com poderes para esta ação, tem de comunicar a contratação (vínculo) do novo trabalhador/estagiário nos 15 dias anteriores ao início da produção de efeitos do contrato de trabalho 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 de vínculo

A Entidade Empregadora ou o seu Representante, com poderes para esta ação, têm de comunicar o vínculo do novo trabalhador/estagiário na Segurança Social Direta, em www.seg-social.pt

Nota: Para saber como pedir a palavra-chave de acesso à Segurança Social Direta, consulte o Guia Prático Segurança Social Direta, disponível em www.seg-social.pt,, no menu “Acessos Rápidos”, selecionar “Guia Práticos” e no campo **“Pesquisar por palavra-chave"** inserir número formulário ou nome do Guia Prático.

Nota: Excecionalmente, a Entidade Empregadora ou o seu Representante, com poderes para esta ação, que ao comunicar a contratação (admissão) do novo trabalhador/estagiário, através da Segurança Social Direta, obtenha mensagem informando que o serviço está temporariamente indisponível, e apenas no caso de estar a expirar o prazo, pode comunicar a admissão do novo trabalhador/estagiário através da entrega do Mod. RV 1009 nos serviços da Segurança Social.

Como comunicar o vínculo de trabalhadores/estagiários na Segurança Social Direta:

- Aceda a **Emprego > Vínculos de trabalhadores > Comunicar vínculo do trabalhador***;*
- Caso represente alguém para esta ação, ***Selecionar a entidade/cidadão a representar***;
- Insira o **NISS ou NIF** do trabalhador e a **Data de nascimento**, ambos são campos obrigatórios;
- Clique em **Seguinte: Contrato de trabalho**;
- No separador **Comunicar vínculo do trabalhador**, caracterize o **Contrato de trabalho**. Neste separador os campos de preenchimento obrigatório são: **Tipo de contrato**; **Prestação de trabalho**; **Início**; **Fim** (se aplicável); **Profissão** (comece por escrever a profissão e o sistema devolve a lista de profissões); **Remuneração Base** e **Motivo contrato** (caso se trate de um contrato a termo);
- Clique em **Seguinte: Prestação de trabalho**;
- No separador **Prestação de trabalho** defina o **Local de trabalho** e o **Enquadramento da prestação de trabalho.** O sistema calcula a **Taxa prevista (%)**;
- Para continuar, clique em **Seguinte: Resumo**;
- No separador **Resumo**, são apresentados os dados relativos à **Identificação do trabalhador**, **Contrato de trabalho** e **Prestação de trabalho**;
- Para finalizar o registo, clique em **Comunicar vínculo do trabalhador**;
- No separador **Comunicar vínculo do trabalhador** obtém a mensagem ***O vínculo do trabalhador foi comunicado com sucesso*** e são sinalizados os próximos passos que deve efetuar;

Nota: As entidades deverão comunicar os vínculos dos contratos de estágio que tiveram início antes de 01.05.2023 e que se encontrem ainda em vigor, através da funcionalidade da comunicação de vínculos, definido: – como contrato a termo certo (Tipo e duração do contrato) – e em outro motivo: Estágios (motivo do contrato) e já acautelado na funcionalidade – SSD, indicando como data de início do contrato a de 01/05/2023 (e não a do início do estágio);

Nota: As entidades deverão comunicar os vínculos dos contratos de estágio que têm início após 01.05.2023, através da funcionalidade da comunicação de vínculos – definido: – como contrato a termo certo (Tipo e duração do contrato) – e em outro motivo: Estágios (motivo do contrato) e já acautelado na funcionalidade – SSD, indicando como data a do início efetivo do contrato

Nota: Nos estágios profissionais de muito curta duração, nas situações em que não há lugar a pagamento de subsídio de estágio nos termos dos Art.ºs 5º n.º5 do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho e não existam outras remunerações que possam ser consideradas base de incidência contributiva (BIC) para a Segurança Social não há lugar a comunicação de vínculo.

Após o processamento do sistema, o vínculo fica comunicado. Quando o vínculo for registado, recebe em **Mensagens** uma comunicação em que consta a identificação do trabalhador (NISS e nome), a identificação da entidade empregadora, a data de efeito do vínculo e a taxa contributiva aplicável à remuneração.

Como comunicar o vínculo dos trabalhadores com contrato de trabalho de muito curta duração na Segurança Social Direta

1. Entrar na Segurança Social Direta, inserindo NISS e palavra-chave.
2. Aceda a Emprego > Vínculos de trabalhadores > Comunicar vínculo do trabalhador
3. Clicar em "Comunicar vínculo de trabalhador ".

   a) Identificação do trabalhador

   - Introduzir o NISS e data de nascimento;

   - Clicar em **"Seguinte: Contrato de trabalho"**.

4. Escolher a opção **"Trabalho Muito Curta Duração**" e preencher **"Prestação de trabalho", "Data de Inicio"** e "**Data Fim**" do contrato e seguintes campos. Por fim clicar em **"Seguinte: Prestação de trabalho"**.
5. Verificar os campos relativos ao **"Local de trabalho"** e ao **"Enquadramento da Prestação de Trabalho"** e clicar em **"Seguinte: Resumo"**.

O contrato de trabalho de muita curta duração não pode ultrapassar **35 dias** e é permitido para as atividades sazonais agrícolas ou para a realização de eventos turísticos, não precisando de ser celebrado por escrito.

Quando o contrato de trabalho de muito curta duração se converta num contrato de trabalho a termo, a duração total do contrato com o mesmo empregador não pode exceder 70 dias de trabalho no ano civil.

Atenção: 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.

As Entidades Empregadoras e os seus representantes têm disponível na Segurança Social Direta uma funcionalidade que permite:

- Anular o vínculo do trabalhador. Esta funcionalidade aplica-se às situações de não comparência do trabalhador, após a produção de efeitos do contrato de trabalho, e desde que seja efetuada no decorrer do mês em que o vínculo se inicia.

A Entidade Empregadora ou o seu Representante deve:

- Aceder a **Emprego > Vínculos de trabalhadores > Anular vínculo do trabalhador**;
- Inserir o NISS/NIF do trabalhador e a **Data de início** do vínculo e clicar em **Pesquisar**; Aparece em baixo a informação do trabalhador; escolha o **Motivo** da anulação e clique em **Anular vínculo**;
- **Confirme** a anulação;
- O sistema envia uma mensagem para a caixa de **Mensagens** da Entidade Empregadora confirmando a anulação do vínculo com o Assunto: *Anulação do vínculo do trabalhador*.

Nota: Para vínculos que tenham iniciado em meses anteriores, deve dirigir-se aos serviços da Segurança Social para regularizar a situação.

Base de Incidência Contributiva

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 2024 o valor é de 509,26€).
Rh = Remuneração Horária.

Rh = (IAS x12) / (52x40).

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

Comunicação de jovens a trabalhar ao abrigo de contrato de trabalho em período de férias escolares

A comunicação de vínculo é efetuada nos serviços da Segurança Social da área que abrange a sede da entidade empregadora, através do Mod. RV 1009-DGSS, disponível em www.seg-social.pt, no menu **" Acessos Rápidos", selecionar "Formulários" e no campo "Pesquisar por palavra-chave"** inserir número do formulário ou nome do modelo, o qual deverá conter no ponto 5, os seguintes elementos:

- Nome do estabelecimento de ensino;
- Ano de escolaridade;
- Duração do período das férias escolares;
- Duração do contrato de trabalho;
- Data de início dos efeitos do contrato de trabalho;

- Morada do local de trabalho.

Base de Incidência Contributiva

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 2024 o valor é de 509,26€).

Rh = Remuneração Horária.

Rh = (IAS x12) / (52x40).

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

Como requerer a redução de taxa ao abrigo do Regime Especial de Determinação da Matéria Coletável Aplicável às Atividades de Transporte Marítimo

Para beneficiar desta medida os empresários de navios e embarcações que tenham optado pelo regime especial de determinação da matéria coletável aplicável às atividades de transporte marítimo, devem entregar no serviço de Segurança Social os seguintes requerimentos:

Mod. GTE 103- Adesão ao Regime Especial Contributivo dos Tripulantes de navios ou embarcações.

Mod. GTE 103/1 - Folha de continuação do requerimento - MOD. GTE 103- Adesão ao Regime Especial Contributivo dos Tripulantes de navios ou embarcações

Estes Formulários/Modelos encontram-se disponíveis em www.seg-social.pt, no menu **"Acessos Rápidos"** selecionar "Formulários" e no campo **"Pesquisar por palavra-chave"** inserir número do formulário ou nome do modelo.

Documentos necessários

- Comprovativo de adesão ao regime especial de determinação da matéria coletável aplicável às atividades de transporte marítimo;
- Comprovativo de que as tripulações dos navios ou embarcações são compostas por, pelo menos 50% de tripulantes com nacionalidade portuguesa, de um país da União Europeia, do Espaço Económico Europeu ou de um país de língua oficial portuguesa.

Como requerer atribuição de incentivos à contratação na Segurança Social Direta:

O requerimento é efetuado do seguinte modo:

1. Entrar na Segurança Social Direta, inserindo NISS e Palavra Chave

2. Selecionar o Separador Emprego» Incentivos à contratação e trabalho» efetuar pedido para entidades empregadoras

3. Tipo de medida

4. Âmbito da medida» Descrição do âmbito

5. Selecione uma medida:

- Jovens à procura do 1.º emprego
- Desempregados de longa duração
- Desempregados de muito longa duração.

Para mais informações sobre incentivos à contratação, consultar o Guia Prático - Dispensa Parcial ou Isenção Total do Pagamento de Contribuições – 1.º Emprego, Desempregado de Longa Duração e Desempregado de Muito Longa Duração**,** disponível em www.seg-social.pt, no menu "Acessos Rápidos", selecionar "Guia Práticos" e no campo "**Pesquisar por palavra-chave"** inserir número formulário ou nome do Guia Prático.

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 **5 meses por ano**, dos quais, pelo menos, **3 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 ou o seu Representante, com poderes para esta ação, tem de 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 do vínculo 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:

- 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 aufere efetivamente 200,00€, ou seja os 20% do seu salário de 1.000,00€.

  As taxas contributivas incidem sobre os 1.000,00€ ou sobre 200,00€, conforme se trate de períodos de atividade ou de inatividade.

- 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).

  Atenção: As Entidades Empregadoras têm de entregar aos novos trabalhadores uma declaração que comprove a data do viínculo. Esta declaração, que pode ser substituída pelo contrato de trabalho, tem sempre de indicar:

  - A data de-vínculo do trabalhador/estagiário;
  - Os números de identificação de Segurança Social (NISS) e fiscal (NIF) da Entidade Empregadora.

  Comunicação de trabalhadores sujeitos a taxas contributivas não disponíveis na Segurança Social Direta (com exceção dos trabalhadores do serviço doméstico e dos jovens a trabalhar ao abrigo de contrato de trabalho em período de férias escolares):

  1. No menu "**Perfil**", escolher a opção "**Documentos de Prova**";
  2. Clicar em "**Enviar documento de prova**";
  3. Escolher o assunto "**Comunicação vínculo de trabalhadores**"
  4. Anexar o Mod. RV 1009, devidamente preenchido.

  Este Formulário/Modelo encontra-se disponível em www.seg-social.pt, no menu **"Acessos Rápidos**", selecionar "Formulários" e no campo **"Pesquisar por palavra-chave"** inserir número do formulário ou nome do modelo.

O que acontece se não comunicar

- Se a Entidade Empregadora não comunicar a admissão do trabalhador à Segurança Social no prazo de seis meses subsequentes ao termo do prazo previsto (nos 15 dias anteriores ao início da

produção de efeitos do contrato de trabalho), é punida com pena de prisão até três anos ou multa até 360 dias.

- Se não entregar no prazo, a comunicação de vínculo 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.
- Se não comunicar o vínculo 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 pela Entidade Empregadora no momento em que o trabalhador/estagiário entra ao seu serviço).

Coimas (Multas)

Se não comunicarem o vinculo 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 o vinculo 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;
- 5.000,00€ 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.

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 vínculo/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. RV 1009. 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

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, através do Mod. RV 1009.

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 vínculo 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€

B3 – Como consultar os trabalhadores de uma Entidade Empregadora

Consultar apenas um trabalhador na Segurança Social Direta

Consultar por local de trabalho e taxa, no caso de entidade com menos de 50 trabalhadores

Consultar por local de trabalho e taxa, no caso de entidade com 50 ou mais trabalhadores

É possível à Entidade Empregadora ou o seu Representante, com poderes para esta ação, efetuar a consulta dos trabalhadores que tem vinculados, podendo fazer a consulta:

a) Por trabalhador.

b) Por local de trabalho e taxa.

Consultar apenas um trabalhador na Segurança Social Direta

Para consultar apenas um trabalhador da sua entidade empregadora:

- Aceda a **Emprego > Vínculos de trabalhadores**;
- Caso represente alguém para esta ação, ***selecionar a entidade/cidadão a representar***;
- No ecrã **consultar trabalhadores**, selecione **Trabalhador**;
- Introduza os critérios de pesquisa e clique em **Pesquisar**.

No ecrã **Consultar trabalhadores** é possível:

- No separador **Vínculos** visualizar os vínculos efetivos de trabalhadores. Caso pretenda pode transferir esta informação para um ficheiro;
- No separador **Comunicações** é possível encontrar eventuais comunicações de vínculos com início no futuro e comunicações não aceites. Caso pretenda pode transferir esta informação para um ficheiro.

Ao clicar em **Consultar vínculo**, tem acesso a:

- Identificação do trabalhador;
- Detalhe cronológico do vínculo;
- Contrato de trabalho (caso exista);
- Períodos e taxas do vínculo;
- Locais de trabalho;
- Isenção/suspensão de obrigação contributiva.

Consultar por local de trabalho e taxa, no caso de entidade com menos de 50 trabalhadores

Para consultar pode visualizar a informação dos trabalhadores no ecrã e/ou transferir esta informação para um ficheiro.

- Aceda a **Emprego > Vínculos de trabalhadores**;
- No separador **Vínculos**, visualizar os vínculos efetivos de trabalhadores;
- Caso pretenda pode transferir esta informação para um ficheiro;
- No separador **Comunicações** é possível encontrar eventuais comunicações de vínculos com início no futuro e comunicações não aceites. Caso pretenda pode transferir esta informação para um ficheiro.

Ao clicar em **Consultar vínculo**, tem acesso a:

- Detalhe cronológico do vínculo;
- Contrato de trabalho (caso exista);
- Períodos e taxas do vínculo;
- Locais de trabalho;
- Isenção/suspensão de obrigação contributiva.

Consultar por local de trabalho e taxa, no caso de entidade com 50 ou mais trabalhadores

A entidade Empregadora tem de selecionar o tipo de ficheiro pretendido com a listagem de trabalhadores.

- Aceda a **Emprego > Vínculos de trabalhadores**;
  - Surge uma mensagem indicando que a informação solicitada será enviada para a sua área de mensagens na Segurança Social Direta.
  - Clique em **Obter Vínculos**.
  - Clique em **OK** para terminar este passo.

Esteja atento à sua área de mensagens. Quando receber ficheiros com informação, surgirá uma indicação de nova mensagem.

- Para aceder às mensagens enviadas pela Segurança Social, clique em **Mensagens**.
- Abra a mensagem recebida.
- Clique no **anexo** que pretende abrir.

A informação que consta no anexo recebido será toda a informação existente relativamente a vários âmbitos:

- Vínculos de trabalhadores que estão ou estiveram ao seu serviço;
- Comunicações de vínculos de trabalhadores por processar;
- Comunicações de vínculos de trabalhadores não aceites.

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

Inscrição do trabalhador/estagiário na Segurança Social

Com base nos dados dos trabalhadores/estagiários que a Entidade Empregadora ou o seu Representante, com poderes para tal ação, comunica à Segurança Social é atribuído 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, uma declaração que indique:

- A data de vínculo 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

C2 – Quais os formulários documentos necessários para a inscrição?

Formulários

- Mod. RV 1009 - Inscrição/Enquadramento de Trabalhador por Conta de Outrem/Comunicação de Vínculo de trabalhador/estagiário profissional/jovem contratado em férias escolares Início da atividade do trabalhador ou do estagiário profissional / Vínculo a nova entidade empregadora ou equiparada Cessação / Suspensão da atividade do trabalhador ou do estagiário profissional.

Este Formulário/Modelo encontra-se disponível em www.seg-social.pt, no menu " **Acessos Rápidos**", selecionar "Formulários" e no campo "**Pesquisar por palavra-chave**", inserir número do formulário ou nome do modelo.

Documentos necessários a apresentar

Trabalhador português:

- Documentos de identificação válidos (1) e fiscal:

(1) Cartão de Cidadão ou Bilhete de Identidade, Certidão de Registo Civil, Boletim de Nascimento.

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 atribuidas pela Segurança Social.

Situações	Exemplos de produtos da Segurança Social
Encargos Familiares	▪ Abono Família Pré-Natal ▪ Abono Família Crianças e Jovens ▪ Garantia para a Infância ▪ 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 (Susbsídio 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 mMenores de doze anos e Deficientes ▪ Subsídio por Faltas Especiais dos Avós
Velhice	▪ Pensão por Velhice ▪ Complemento por Dependência ▪ Complemento de Pensão por Cônjuge Cargo

C4 – Quais as obrigações das Entidades Empregadoras?

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 Empregadoras sem Fins Lucrativos:

Igrejas, Associações e Confissões religiosas; Associações, Fundações, Comissões Especiais e Cooperativas; Associações de Empregador e 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 Trabalhadores em regime de teletrabalho	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; - a redução da prestação de trabalho (é mantida a mesma taxa que vinha sendo aplicada até passar à situação de pré-reforma).	18,3%	8,6%	26,9%
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	20,3%	9,3%	29,6%
Jovens em férias escolares (com proteção nas eventualidades de invalidez, velhice e morte)	26,1 %	-	26,1 %

Entidades sem Fins Lucrativos

Trabalhadores	Entidade empregadora	Trabalhador	*Total*
Trabalhadores/estagiários de entidades sem fins lucrativos**, (Ver C4,** e**ntidades sem fins lucrativos**) com proteção em todas as eventualidades (Desemprego, Doença, Parentalidade, Doenças Profissionais, Invalidez, Velhice). A partir de janeiro de 2014	22,3%	11%	*33,3%*
Pessoal das IPSS e estagiários 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%*

Os tripulantes e empresários de navios e embarcações que tenham optado pelo regime especial de determinação da matéria coletável beneficiam de uma redução de taxa contributiva, de acordo com a seguinte tabela:

Taxa Global Contributiva
(com proteção em todas as eventualidades)

Trabalhadores	Entidade Empregadora	Trabalhador	Global
Trabalhadores	4,1 %	1,9 %	6 %

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 509,26€ (valor do IAS em 2024). 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 509,26€.

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.

Taxa Global Contributiva

Trabalhadores	Entidade Empregadora	Trabalhador	Global
Com proteção na Parentalidade, Desemprego, Doenças Profissionais, Invalidez, Velhice e Morte	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. RV 1009, 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 conforme a proteção social escolhida

Trabalhadores	Entidade empregadora	Trabalhador	*Total*
Com proteção na doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte	19,7%	8,6%	*28,3%*
Com proteção na invalidez e velhice	*16,2%*	*7,6%*	*23,8%*

Escolher um escalão de remuneração:

Membros das igrejas, associações e confissões religiosas

N.º	Escalão	Remuneração
1.º	1 X IAS	509,26€
2.º	1,5 X IAS	763,89€
3.º	2 X IAS	1.018,52€
4.º	2,5 X IAS	1.273,15€
5.º	3 X IAS	1.527,78€
6.º	4 X IAS	2.037,04€
7.º	5 X IAS	2.546,30€
8.º	6 X IAS	3.055,56€
9.º	7 X IAS	3.564, 82€
10.º	8 X IAS	4.074, 08€

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 63 anos em 2024, 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
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	23%	9,5%	32,5%
-Indiferenciados	21%	8%	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 % *	33,3%*

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

NOTA: No que respeita às bases de incidência contributiva (BIC) as mesmas foram fixadas para:

•Trabalhadores diferenciados – 23% para as EE e 9,5% para os trabalhadores sobre o valor do salário efetivamente recebido;

•Trabalhadores indiferenciados – 21% para as EE e 8% para os trabalhadores sobre o valor de 1/30 da remuneração mínima mensal, vezes o n.º de dias de trabalho efetivo prestado em cada mês.

Iniciativas para estimular o emprego

Trabalhadores	Entidade Empregadora	Trabalhador	Total
Trabalhadores Deficientes	11,9%	11%	22,9%
Jovens à procura de 1º Emprego	Redução de 50% durante um período de cinco anos = 11,88%	11%	22,88%
Desempregados de Longa Duração	Redução de 50% durante um período de três anos = 11,88%	11%	22,88%
Desempregados de Muito Longa Duração	Isenção durante um período de três 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) = 11,88%	11%	22,88€

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

Como comunicar a cessação de vínculo de um trabalhador

Cessação de enquadramento de jovens a trabalhar nas férias escolares
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

A Entidade Empregadora ou o seu Representante, com poderes para esta ação, 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, através da Segurança Social Direta.

Como comunicar a cessação de vínculo de um trabalhador

Para comunicar a cessação do vínculo de um trabalhador, aceda a **Emprego > Vínculos de trabalhadores > Consultar Trabalhadores** e em seguida:

- Em **Pesquisa por**, defina o critério **trabalhador**;
- Defina o **Período a Pesquisar** para obter o vínculo que pretende cessar;
- Indique o **NISS ou NIF** do **trabalhador**;
- Clique em **Pesquisar**;
- Obtém o resultado da pesquisa em que consta o NISS, o Nome, a Data de nascimento do trabalhador e o acesso a **Ações**;
- Em **Ações** clique em Consultar vínculo;
- No final do ecrã, clique no botão **Cessar vínculo**;
- Em **Cessar vínculo** do trabalhador;
- Indique a data da cessação ou desvínculo em **Data fim vínculo**;
- Defina o motivo da cessação ou desvínculo em **Motivo fim vínculo**;
- Para efeitos de declaração de situação de desemprego, indique, se pretende ou não, efetuar Comunicação para efeito de desemprego;
- No final, clique no botão **Cessar vínculo**;
- No início do ecrã é apresentada a informação **Detalhe** do vínculo do trabalhador para o período que cessou;
- E a **mensagem**: “Cessação do vínculo do trabalhador com a entidade empregadora em processamento”.

Após o processamento do sistema, o vínculo fica cessado, recebendo em **Mensagens** uma comunicação em que consta a identificação do trabalhador (NISS e Nome), a identificação da Entidade Empregadora , a data de cessação do vínculo, o motivo de cessação do vínculo e a referência a que brevemente receberá

o **link** para poder emitir o comprovativo da situação de desemprego, caso a situação de desemprego seja aplicável ao trabalhador.

Para mais informações consulte a "**Ajuda**" disponível na Segurança Social Direta.

Nota: Excecionalmente, a Entidade Empregadora ou o seu Representante, com poderes para esta ação, que ao comunicar a cessação do contrato de trabalho do trabalhador/estagiário, através da Segurança Social Direta, obtenha mensagem informando que o serviço está temporariamente indisponível, e apenas no caso de estar a expirar o prazo, pode comunicar a cessação do contrato de trabalho do trabalhador/estagiário através da entrega do Mod. RV 1009 nos serviços da Segurança Social.

Cessação de enquadramento de jovens a trabalhar nas férias

O enquadramento de jovens, ao abrigo de contrato de trabalho em período de férias escolares cessa no último dia do período de férias escolares (de acordo com o que foi preenchido no campo 5 do Formulário Mod. RV 1009).

O que acontece se não comunicar

Se não for comunicado à Segurança Social a cessação do contrato de trabalho do trabalhador/estagiário no prazo previsto (até ao dia 10 do mês seguinte em 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 na Segurança Social Direta, a Entidade Empregadora tenha de colocar a data de início e a data fim da atividade do trabalhador, isso não significa que em caso de renovação do contrato de trabalho seja necessário comunicar nova admissão do mesmo trabalhador, devendo manter o envio das declarações de remunerações referente a esse trabalhador.

Comunicação de alteração da modalidade do contrato de trabalho

Para alterar o contrato de trabalho de um trabalhador, aceda a **Emprego > Vínculos de trabalhadores > Consultar Trabalhadores** e em seguida:

- Em **Pesquisa por**, defina o critério **Trabalhador**;
- Defina o **Período a Pesquisar** para obter o vínculo que pretende cessar;
- Indique o **NISS ou NIF** do trabalhador;
- Clique em **Pesquisar**;
- No separador **Vínculos** e em **Ações**, aceda a Consultar **vínculo**;
- Aceda a **Contrato de trabalho**;
- No **Contrato de trabalho** que pretende consultar em **Ações** aceda a **Alterar contrato**;

- Insira as alterações e defina data de **Início contrato**;
- Clique em **Alterar contrato**.

Nota: Se o trabalhador ficar numa situação de Desemprego, a Entidade Empregadora é obrigada a dar ao trabalhador uma cópia do Mod. RP 5044 - Declaração de Situação de Desemprego em suporte papel ou o comprovativo da comunicação efetuada à Segurança Social através da Segurança Social Direta.

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

Portaria n.º 421/2023, de 11 de dezembro
Procede à atualização anual do valor do Indexante dos Apoios Sociais (IAS) para o ano 2024 (509,26€).

Lei n.º 13/2023 de 3 de abril,
Procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, que estabelece as regras a que deve obedecer a realização de estágios profissionais e adita o artigo n.º 106 - A à Lei n.º 15/2001, de 5 de Junho, que aprovou o Regime Geral das Infrações Tributárias.

Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro (Orçamento do estado para 2023)
O artigo 269.º procede à alteração da alínea a) do n.º 2 do artigo 29.º do Código dos Regimes contributivos do sistema Previdencial de Segurança Social.

Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro
Altera o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro

Decreto-Lei n.º 92/2018, de 13 de novembro
Institui um regime especial de determinação da matéria coletável com base na tonelagem dos navios e embarcações, um regime fiscal e contributivo aplicável aos tripulantes e um registo simplificado de navios e embarcações

Decreto Regulamentar n.º 6/2018, de 2 de julho
Procede à sexta alteração ao Decreto Regulamentar n.º 1 -A/2011, de 3 de janeiro, alterado pela Lei n.º 64 -B/2011, de 30 de dezembro, pelos Decretos Regulamentares nºs 50/2012, de 25 de setembro, 6/2013,

de 15 de outubro, e 2/2017, de 22 de março, e pelo Decreto-Lei n.º 93/2017, de 1 de agosto, que regulamenta o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

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.

Despacho n.º 5130/2011, 24 de março

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.

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.º110/2009, de 16 de setembro na sua redação atual

Código dos Regimes contributivos do sistema Previdencial de Segurança Social.

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.

Legislação aplicada aos estágios profissionais:

Portaria n.º 204-B/2013, de 18 de junho

Cria a Medida Estágios Emprego, designada por Medida.

Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho

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

Portaria n.º 92/2011, de 28 de fevereiro, com a redação que lhe foi dada pelas Portarias n.º 309/2012, de 9 de outubro, n.º 3-B/2013, de 4 de janeiro, e n.º 120/2013, de 26 de março.

Regula o Programa de Estágios Profissionais.

Portaria n.º 156/2013, de 18 de abril

Procede à alteração do Regulamento Específico Passaportes Emprego 3i, anexo à Portaria n.º 408/2012 de 14 de dezembro - Implementa as Medidas Passaporte Emprego Industrialização, Passaporte Emprego Inovação e Passaporte Emprego Internacionalização, e aprova o Regulamento Específico Passaportes Emprego 3i.

Decreto-Lei n.º 214/2012 de 28 de setembro

Procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 18/2010, de 19 de março, que estabelece o regime jurídico do Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública.

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).

Trabalhadores em regime de teletrabalho

Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

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?

R: 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. Posso fazer alguma coisa ?

R: Sim. 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 para as Condições de Trabalho, através do endereço **www.act.gov.pt**, da linha de serviço informativo telefónico **300 069 300**, ou dirigir-se pessoalmente a um dos serviços da ACT, cujos contactos se encontram em http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/Contactos/Paginas/default.aspx.

Estou a trabalhar numa empresa e tenho idade para a reforma, sou obrigado a reformar-me?

R. Não. O contrato de trabalho de um trabalhador que atinja 70 anos de idade sem ter havido reforma, converte-se em contrato de trabalho a termo resolutivo de seis meses.(Artigo 348.º Lei n.º 7/2009 - Código do Trabalho).

Posso registar um contrato de trabalho de um trabalhador com vínculo registado antes de 01/04/2022?

R: Para registar o contrato de trabalho de um trabalhador cujo vínculo já existe, aceda a Emprego > Vínculos de trabalhadores > Consultar Trabalhadores e em seguida:

- Em Pesquisa por, defina o critério Trabalhador;
- Pesquise por Trabalhador;
- Indique o NISS ou NIF do trabalhador;
- Clique em Pesquisar;
- No separador Vínculos obtém o resultado da pesquisa em que consta o NISS, o Nome, a Data de nascimento do trabalhador e o acesso a Ações;
- Em Contrato de trabalho, clique em Registar contrato;
- Caracterize o contrato de trabalho quanto ao Tipo de contrato, a Prestação de trabalho e restante informação a ele associado.
- Clique em Registar contrato.

Contratei um trabalhador com prestação de trabalho presencial e teletrabalho, qual o tipo de prestação de trabalho a comunicar?

R: Ao comunicar o vínculo de um trabalhador com prestação de trabalho presencial e teletrabalho, no Regime não deve definir Teletrabalho e na Prestação de trabalho, deve definir o tipo de prestação de trabalho que tem maior percentagem. No caso de trabalhar em percentagens iguais, escolher Teletrabalho na Prestação de trabalho, caso exista um acordo ou contrato de trabalho em teletrabalho.

Posso renovar um contrato de trabalho a termo de um trabalhador?

R: Sim. Para alterar o contrato de trabalho a termo de um trabalhador, aceda a Emprego > Vínculos de trabalhadores > Consultar Trabalhadores e em seguida:

- Em Pesquisa por, defina o critério Trabalhador;
- Defina o Período a Pesquisar para obter o vínculo que pretende cessar;
- Indique o NISS ou NIF do trabalhador;
- Clique em Pesquisar;
- No separador Vínculos e em Ações, aceda a Consultar vínculo;
- Aceda a Contrato de trabalho;
- No Contrato de trabalho que pretende consultar em Ações aceda a Renovar contrato;
- Se existirem alterações ao Contrato de trabalho pode inserir as mesmas e defina data de Fim contrato;
- Selecione o Motivo contrato;

- Clique em Renovar contrato.

Posso corrigir os dados do contrato de trabalho de um trabalhador?

R.: Sim. Para corrigir dados do contrato de trabalho de um trabalhador, aceda a Emprego > Vínculos de trabalhadores > Consultar Trabalhadores e em seguida:

- Em Pesquisa por, defina o critério Trabalhador;
- Defina o Período a Pesquisar para obter o vínculo que pretende cessar;
- Indique o NISS ou NIF do trabalhador;
- Clique em Pesquisar;
- No separador Vínculos e em Ações, aceda a Consultar vínculo;
- Aceda a Contrato de trabalho;
- No Contrato de trabalho que pretende consultar em Ações aceda a Corrigir dados do contrato;
- Insira as alterações e defina Motivo de correção;
- Clique em Corrigir contrato.

Nota: Não é permitido corrigir a data de início do primeiro contrato associado ao vínculo.

Posso consultar e emitir uma declaração de situação de desemprego?

R: Sim. Para efeitos de consulta e emissão de declaração de situação de desemprego, vai receber na caixa Mensagens duas comunicações:

- Na primeira mensagem, enviada imediatamente após ter efetuado a cessação do vínculo, consta a identificação do trabalhador (NISS e nome), a identificação da entidade empregadora, a data de cessação do vínculo, o motivo de cessação do vínculo e a informação: *"Brevemente receberá o link para poder emitir* a declaração de situação de desemprego."
- Na segunda mensagem, será enviado o link através do qual pode consultar ou emitir o comprovativo da situação de desemprego. Para obter a declaração, aceda a "Emprego > Declaração de situação de desemprego".

Contratei um trabalhador que não compareceu no local de trabalho. Posso anular o vínculo desse trabalhador?

R: Sim. Caso o trabalhador não compareça, após a produção de efeitos do contrato e no decorrer do mês em que o vínculo se inicia, a Entidade Empregadora, ou o seu Representante, pode proceder à comunicação de desistência, através da funcionalidade, Anular vínculo do trabalhador. Para isto deve:

- Aceder a Emprego > Vínculos de trabalhadores > Anular vínculo do trabalhador;
- Inserir o NISS/NIF do trabalhador e a Data de início do vínculo e clicar em Pesquisar;
- Aparece em baixo a informação do trabalhador; escolha o Motivo da anulação e clique em Anular vínculo;
- Confirme a anulação;
- O sistema envia uma mensagem para a caixa de Mensagens da Entidade Empregadora confirmando a anulação do vínculo com o Assunto: *Anulação do vínculo do trabalhador*.

Nota: Para vínculos que tenham iniciado em meses anteriores, deve dirigir-se aos serviços da Segurança Social para regularizar a situação.

Em caso de substituição de um trabalhador, como devo comunicar o vínculo de um novo trabalhador?

R: Para comunicar o vínculo de um trabalhador que vai substituir um trabalhador:

- Aceda a Emprego > Vínculos de trabalhadores > Comunicar vínculo do trabalhador
- Caso represente alguém para esta ação, *Selecionar a entidade/cidadão a representar*;
- Insira o NISS ou NIF do trabalhador e a Data de nascimento, ambos são campos obrigatórios;
- Clique em Seguinte: Contrato de trabalho;
- No separador Comunicar vínculo do trabalhador, caracterize o Contrato de trabalho. Neste separador os campos de preenchimento obrigatório são: Tipo de contrato; Prestação de trabalho; Início; Fim, Profissão (comece por escrever a profissão e o sistema devolve a lista de profissões); Remuneração Base;
- Em Motivo contrato defina um dos motivos "*Substituição …"*
- Insira o NISS trabalhador a substituir;
- Clique em Seguinte: Prestação de trabalho;
- No separador Prestação de trabalho defina o Local de trabalho e o Enquadramento da prestação de trabalho. O sistema calcula a Taxa prevista (%);
- Para continuar, clique em Seguinte: Resumo;
- No separador Resumo, são apresentados os dados relativos à Identificação do trabalhador, Contrato de trabalho e Prestação de trabalho;
- Para finalizar o registo, clique em Comunicar vínculo do trabalhador;

- No separador Comunicar vínculo do trabalhador obtém a mensagem *O vínculo do trabalhador foi comunicado com sucesso* e são sinalizados os próximos passos que deve efetuar.

Após o processamento do sistema, o vínculo fica comunicado. Quando o vínculo for registado, recebe em Mensagens uma comunicação em que consta a identificação do trabalhador (NISS e nome), a identificação da entidade empregadora, a data de efeito do vínculo e a taxa contributiva aplicável à remuneração.