



GUIA PRÁTICO

DISPENSA PARCIAL OU ISENÇÃO TOTAL DO
PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÕES - 1º EMPREGO,
DESEMPREGADO DE LONGA DURAÇÃO E
DESEMPREGADO DE MUITO LONGA DURAÇÃO

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Guia Prático 2041 – Dispensa Parcial ou isenção Total do Pagamento de Contribuições – 1º Emprego, Desempregado de Longa Duração e Desempregado de Muito Longa Duração

(2041 - v4.09)

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.

Linha de Marcações: 210 548 888 | 300 088 888, dias úteis das 9h00 às 18h00, para atendimento personalizado, e 24 horas por dia, 7 dias da semana para atendimento automático.

Site: www.seg-social.pt

DATA DE PUBLICAÇÃO

18 de dezembro de 2023

ÍNDICE

A – O que é?	4
B – A quem se destina?.....	4
C – Quais as condições para ter direito?	4
C1. Quais as condições para ter direito?.....	4
C2. Regras a considerar para aplicar os incentivos à contratação.....	4
C2.2 O que acontece em caso de transmissão de estabelecimento ou fim de posição contratual?	5
D – Qual o apoio a receber?	6
E – Qual a duração?	6
E1. Quando deixa de ter a isenção ou redução no pagamento de contribuições temporariamente? ..	6
E2. Quando termina o direito à isenção ou redução, no pagamento de contribuições? (cessação) ..	6
F – Como pedir?.....	7
F1. Onde pedir?	7
F2. Quais os documentos necessários?.....	7
F3. Prazo para pedir	7
F4. Quando é que me dão uma resposta?	7
G – Quais os deveres?	7
G1. Deveres	7
H – Documentação de apoio.....	8
H1. Legislação Aplicável.....	8

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

A – O que é?

É a possibilidade de ter **isenção** ou **redução no pagamento das contribuições para a Segurança Social** pela **contratação de certos grupos de trabalhadores**, como forma de incentivar a contratação.

B – A quem se destina?

Empresas.

C – Quais as condições para ter direito?

C1. Quais as condições para ter direito?

A entidade empregadora tem direito se **cumprir com todas as seguintes condições**:

- estiver legalmente constituída e registada;
- tiver a situação contributiva e tributária regularizada na Segurança Social e na Autoridade Tributária e Aduaneira;
- não tiver atrasos no pagamento dos salários;
- celebrar contratos de trabalho sem termo, a tempo inteiro ou parcial;
- tiver, no mês do pedido de isenção e redução, mais trabalhadores do que a média dos últimos 12 meses, considerando novas contratações e as contratações feitas para substituir um/a trabalhador/a com apoio, se esse contrato acabou por motivo da responsabilidade do/a trabalhador/a;
- não tiver trabalhadores abrangidos por esquemas contributivos com taxas mais baixas (ex: pensionistas de invalidez e velhice em atividade, membros de órgãos estatutários, entre outros), exceto se forem entidades sem fins lucrativos ou de setores economicamente frágeis.

Nota: A redução ou isenção no pagamento das contribuições pode voltar a ser aplicada no mês seguinte à regularização da situação contributiva com a Segurança Social e as Finanças.

C2. Regras a considerar para aplicar os incentivos à contratação

Os trabalhadores abrangidos são:

- **jovens à procura do primeiro emprego**, com até 30 anos, que nunca tenham trabalhado com contrato sem termo;
- **desempregados de longa duração** que, à data do contrato, estejam disponíveis para trabalhar e inscritos nos centros de emprego há 12 meses ou mais;
- **desempregados de muito longa duração**, com 45 anos ou mais, que, à data do contrato, estejam disponíveis para trabalhar e inscritos nos centros de emprego há 25 meses ou mais.

Além disso, é importante terem em conta o seguinte:

- a idade da pessoa contratada conta na data em que o contrato é assinado;
- um/a jovem à procura do primeiro emprego pode já ter tido contrato a termo ou ter trabalhado por conta própria;

- pode ser considerada pessoa desempregada de longa ou muito longa duração mesmo que tenha tido contratos a prazo ou trabalhado por conta própria durante menos de 6 meses, desde que no total não ultrapasse 12 meses;
- um contrato sem termo que tenha terminado durante o período experimental, estágios profissionais ou participação em programas ocupacionais anteriores ao contrato sem termo, não impedem o acesso ao apoio.

Os **incentivos à contratação** também se aplicam aos **trabalhadores já vinculados por contrato a termo**, ou seja, a empresa pode ter direito ao incentivo se converter o contrato a termo em contrato sem termo.

Nota: A empresa tem de pedir o apoio tendo em conta a idade da pessoa no momento em que o contrato muda para sem termo (ex: se pedir o apoio para "primeiro emprego" e a pessoa já tiver 45 anos, o pedido será recusado porque o apoio só se aplica até aos 30 anos).

C2.1 Manutenção do incentivo após o fim do contrato

Se o contrato sem termo terminar por motivo que não seja culpa do/a trabalhador/a antes do fim do período previsto para o incentivo, o/a trabalhador/a mantém o direito ao incentivo nas futuras contratações sem termo, pelo tempo restante. A nova empresa pode utilizar esse tempo remanescente ou pedir um novo incentivo para o/a trabalhador/a.

Exemplo 1:

A empresa A recebe uma **dispensa parcial do pagamento de contribuições** por contratar a Francisca, uma jovem à procura do primeiro emprego, durante 5 anos.

Após 1 ano, a **Francisca é despedida**, mas ainda tem direito a 4 anos de dispensa parcial.

Ela trabalha como independente durante 6 meses e depois é contratada a prazo por mais 6 meses. O total de 12 meses (6 meses como independente e 6 meses com contrato a prazo) será descontado do período restante de 4 anos.

Portanto, a Francisca **mantém o direito à dispensa parcial por mais 3 anos**, que pode ser utilizado por uma nova entidade empregadora se a contratar sem termo.

Exemplo 2:

A empresa A recebe uma **dispensa parcial do pagamento de contribuições** por contratar o Manuel, um **desempregado de longa duração**, durante 3 anos.

Após 1 ano, o **Manuel é despedido**, mas ainda **tem direito a 2 anos de dispensa parcial**.

Ele fica 2 anos sem trabalhar, mas continua a **ter direito à dispensa parcial** durante esse período restante.

Se uma **nova entidade empregadora o contratar sem termo**, poderá utilizar os **2 anos restantes de dispensa parcial**.

C2.2 O que acontece em caso de transmissão de estabelecimento ou fim de posição contratual?

Em caso de transmissão de estabelecimento ou fim de posição contratual, os contratos de trabalho são mantidos, ou seja, a posição jurídica de empregador passa automaticamente para a nova entidade empregadora.

Código do Trabalho, art. 285.º, n.º 1

Código Civil, art. 424.º, n.º 1

A nova entidade empregadora mantém, nas mesmas condições, os incentivos dados à entidade anterior. Para isso, deve comunicar a transmissão à Segurança Social.

D – Qual o apoio a receber?

- **Redução temporária de 50% no pagamento das contribuições da empresa:**
 - durante 5 anos, se contratar um/a jovem à procura do primeiro emprego;
 - durante 3 anos, se contratar um/a desempregado/a de longa duração.
- **Isenção total nas contribuições no pagamento das contribuições da empresa:**
 - durante 3 anos, se contratar um/a desempregado/a de muito longa duração.

Notas:

- a redução ou isenção começa a contar a partir da data de início do contrato;
- estes incentivos continuam válidos se já estavam a ser aplicados ao abrigo da medida antiga. não é possível pedir novos incentivos com base nessa medida a partir de 31 de julho de 2017. No entanto, ainda é possível substituir o/a trabalhador/a, desde que seja nas condições já previstas.

Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de maio

E – Qual a duração?

E1. Quando deixa de ter a isenção ou redução no pagamento de contribuições temporariamente?

Quando:

- houver a suspensão do contrato de trabalho por indisponibilidade temporária ou incapacidade dos trabalhadores, devido a doença ou parentalidade, desde que comprovada, e isso leve à suspensão do contrato de trabalho, de acordo com a legislação do trabalho;

Nota: A contagem da dispensa ou isenção total do pagamento de contribuições é suspensa pelo número de meses completos que durar a suspensão.

E2. Quando termina o direito à isenção ou redução, no pagamento de contribuições? (cessação)

O direito à isenção ou redução no pagamento de contribuições termina quando:

- terminar o período de atribuição (concessão);
- deixarem de se verificar as condições para ter direito;
Para mais informação, consulte a secção C - Quais as condições para ter direito?.
- não forem entregues as declarações de remunerações no prazo legal ou não forem incluídos trabalhadores nas declarações de remunerações;
- o contrato de trabalho terminar.

Nota: Se a empresa for vendida e os contratos de trabalho forem mantidos, a isenção ou redução continua, desde que a nova entidade empregadora tenha a sua situação contributiva regularizada na Segurança Social e na Administração Fiscal.

O que acontece quando termina o direito ao apoio?

Se o contrato de trabalho terminar por iniciativa da entidade empregadora, por despedimento sem justa causa, despedimento coletivo, extinção do posto de trabalho ou inadaptação:

- são exigidas as contribuições relativas ao período em que houve a dispensa parcial ou isenção total do pagamento das contribuições;
- as contribuições também são exigidas se o contrato terminar dentro dos 24 meses seguintes ao fim do período da dispensa ou isenção;
- as entidades empregadoras não podem pedir novas dispensas de pagamento de contribuições nos 24 meses seguintes ao fim do contrato de trabalho.

Nota:

- se o contrato terminar por acordo entre a entidade empregadora e o/a trabalhador/a, a medida termina, mas não são exigidas as contribuições, pois não é culpa da entidade empregadora. não há mudança do incentivo da empresa antiga para a nova empresa;
- as contribuições relativas à dispensa parcial devem ser pagas no prazo de 60 dias após o fim do contrato. se pagarem depois, terão de pagar juros de mora.

F – Como pedir?

F1. Onde pedir?

- *Online*, no menu Trabalho > Fundos e Programas > Incentivos à Contratação e Emprego.

F2. Quais os documentos necessários?

- Documento de Situação Regularizada perante a Autoridade Tributária.

Notas:

- o registo do pedido, sem decisão favorável, não permite à entidade empregadora entregar as declarações de remuneração com a taxa reduzida ou isenta;
- a aprovação do pedido faz com que as declarações de remuneração sejam corrigidas automaticamente, desde a data de início da medida;
- a Segurança Social pode pedir às entidades empregadoras ou aos trabalhadores os documentos necessários para comprovar o cumprimento das condições da medida.

F3. Prazo para pedir

Até **10 dias** a contar da data de início do contrato de trabalho.

Se a entidade empregadora entregar o pedido fora do prazo, só tem direito à dispensa parcial ou à isenção total do pagamento de contribuições a partir do início do mês seguinte ao recebimento do pedido pelos serviços da Segurança Social, pelo período restante.

F4. Quando é que me dão uma resposta?

Até **20 dias** a partir da data da entrega do pedido completo.

G – Quais os deveres?

G1. Deveres

- Entregar, após aprovação do pedido, uma declaração de remunerações à parte para os trabalhadores abrangidos pela medida, sendo que até lá deve entregar a declaração de remunerações desses trabalhadores à taxa normal, bem como pagar as contribuições a essa taxa;
- Entregar dentro do prazo legal a declaração de remunerações dos outros trabalhadores ao seu serviço;
- Pagar no prazo legal as contribuições à Segurança Social da parte que não está isenta.

Nota: Enquanto a Segurança Social não aprovar o pedido, a entidade empregadora deve entregar as declarações de remuneração dos trabalhadores abrangidos com a taxa normal. Após aprovação, a Segurança Social fará a correção automática das declarações de remuneração desde a data do pedido.

H – Documentação de apoio

H1. Legislação Aplicável

Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21 de junho

Regula a atribuição de incentivos à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração e de muito longa duração, através de uma dispensa parcial ou isenção total do pagamento de contribuições para o regime geral de segurança social, na parte relativa à entidade empregadora.

Artigos 100.º a 104.º da Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro

Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.