



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.

# 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 – v5.39)

### **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](http://www.seg-social.pt)

### **DATA DE PUBLICAÇÃO**

4 de abril de 2025

## ÍNDICE

A – O que é?.....	4
B - A quem se destina? .....	5
B1. Quem pode pedir a inscrição do/a trabalhador/a ou estagiário/a .....	5
C - Inscrição dos trabalhadores por conta de outrem.....	5
D – Qual a duração?.....	6
D1. Quando termina a inscrição no regime de trabalhador por conta de outrem? (cessação) .....	6
E - Como inscrever? .....	6
E1. Quais os formulários a preencher? .....	6
E2. Quais os documentos necessários? .....	6
F - Quais os direitos, deveres e sanções?.....	6
F1. Direitos.....	6
F2. Deveres .....	8
F2.1 Da entidade empregadora .....	8
F2.2 Do/a trabalhador/a ou estagiário/a .....	21
F3. Sanções:.....	21
G – Como consultar os trabalhadores de uma entidade empregadora .....	23
H – Comunicação do fim ou interrupção do contrato de trabalho ou contrato de estágio e de alteração do tipo de contrato de trabalho .....	25
I - Documentação de apoio .....	27
J - Glossário.....	28
K - Perguntas Frequentes.....	29

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

## A – O que é?

São pessoas que trabalham para uma entidade empregadora e que recebem um salário por esse trabalho.

Consideram-se abrangidos pelo **regime geral dos trabalhadores por conta de outrem**:

- trabalhadores com contrato de trabalho remunerado;
- jovens a trabalhar nas férias escolares com contrato de trabalho;
- trabalhadores destacados segundo leis e acordos internacionais;
- pessoas que trabalham em turismo rural, turismo de habitação e agroturismo;
- pessoas que limpam prédios em regime de propriedade horizontal;
- membros dos órgãos estatutários de empresas e entidades semelhantes;
- trabalhadores por conta de outrem que também fazem trabalho independente para a mesma entidade empregadora ou para empresa do mesmo grupo empresarial;
- trabalhadores no domicílio, conforme a lei laboral;
- desportistas profissionais com contrato e formação técnico-profissional, que recebem salário por praticarem uma modalidade desportiva após a formação;
- trabalhadores com contrato de trabalho de muito curta duração em atividade sazonal agrícola ou em realização de eventos turísticos;
- trabalhadores com 55 anos ou mais que celebraram um acordo de pré-reforma com as respetivas entidades empregadoras, segundo a lei laboral;
- pensionistas de invalidez e velhice de qualquer regime de proteção social que continuam a trabalhar;
- trabalhadores com contrato de trabalho intermitente ou que prestam trabalho em períodos alternados;
- trabalhadores agrícolas sob autoridade de uma entidade empregadora;
- pessoas que trabalham em explorações agrícolas com produção como atividade principal;
- trabalhadores em explorações de silvicultura, pecuária, horticultura, fruticultura, floricultura, avicultura e apicultura, mesmo sem uso da terra para cultivo;
- trabalhadores marítimos de pesca local e costeira, sob autoridade de um armador de pesca ou representante legal;
- proprietários de barcos de pesca local e costeira que trabalham a bordo;
- pessoas que apanham espécies marinhas;
- pescadores que pescam na costa sem barco;
- trabalhadores e proprietários de barcos que pescam na costa e estavam sujeitos a retenção em Iota de percentagem do valor bruto do pescado antes de junho de 1999;
- tripulantes de navios ou embarcações que estão abrangidos pelo regime especial de determinação da matéria coletável com base na tonelagem dos navios e embarcações (*tonnage tax*);

- **Nota:** Apenas os tripulantes que sejam cidadãos de países da União Europeia ou do Espaço Económico Europeu podem beneficiar deste regime especial quando trabalham em navios que fazem serviços regulares de passageiros entre portos dessa área.

*Decreto-Lei n.º 92/2018, de 13 de novembro, art. 5.º, n.º 4*

- funcionários públicos enquadrados no regime geral de Segurança Social;
- trabalhadores do serviço doméstico;
- membros do clero católico, de institutos religiosos e de sociedades de vida apostólica;
- membros do governo de outras igrejas, associações e confissões religiosas legalmente reconhecidas;
- religiosos com votos ou compromissos públicos que vivem em comunidade;
- noviços que vivem em comunidade;
- ministros de confissões não católicas em funções educativas dessas confissões.

## **B - A quem se destina?**

Trabalhadores por conta de outrem.

### **B1. Quem pode pedir a inscrição do/a trabalhador/a ou estagiário/a**

Se a entidade empregadora ou o/a trabalhador/a ou estagiário/a não fizerem a inscrição, esta pode ser feita:

- **pela Segurança Social**, com base:
  - nos dados que já tem no seu sistema;
  - nas informações das Finanças,
  - ou em dados recolhidos pelos serviços de fiscalização da Segurança Social.
- **por um/a familiar**, se o/a trabalhador/a ou estagiário/a estiver impedido/a, desde que entregue:
  - um documento comprovativo desse impedimento;
  - uma cópia do contrato de trabalho ou de estágio;
  - um recibo de vencimento ou outro documento comprovativo de relação de trabalho com a entidade empregadora.

## **C - Inscrição dos trabalhadores por conta de outrem**

### **Vinculação de novos trabalhadores ou estagiários/início de atividade**

A entidade empregadora (ou representante) deve pedir os dados aos trabalhadores ou estagiários e comunicá-los à Segurança Social do local onde vão trabalhar, para que fiquem inscritos e enquadrados.

#### **Inscrição**

Quando começa a trabalhar pela 1.ª vez o/a trabalhador/a ou estagiário/a tem de ser inscrito/a na Segurança Social.

#### **Fim ou interrupção de atividade**

Quando um/a trabalhador/a ou estagiário/a deixa de trabalhar ou faz uma pausa no trabalho, a entidade empregadora (ou representante) tem de informar a Segurança Social.

### **Alteração do tipo de contrato de trabalho**

Se o tipo de contrato mudar, a entidade empregadora (ou representante) tem de comunicar essa alteração à Segurança Social.

### **D – Qual a duração?**

#### **D1. Quando termina a inscrição no regime de trabalhador por conta de outrem? (cessação)**

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.

### **E - Como inscrever?**

Quando a entidade empregadora ou o/a seu/sua representante comunica os dados do/a trabalhador/a ou estagiário/a à Segurança Social, é atribuído um Número de Identificação de Segurança Social (NISS), se ainda não estiver inscrito/a.

A entidade empregadora deve entregar à nova pessoa contratada uma declaração com:

- a data de início do vínculo;
- o NISS e o Número de Identificação Fiscal (NIF) da entidade empregadora ou semelhante.

#### **E1. Quais os formulários a preencher?**

- Inscrição/Enquadramento de Trabalhador por Conta de Outrem/Comunicação de Vínculo de trabalhador/estagiário profissional / 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 - RV 1009;

#### **E2. Quais os documentos necessários?**

- Documento de identificação válido (ex: Cartão de Cidadão, Bilhete de Identidade, Passaporte e Autorização de Residência);

### **F - Quais os direitos, deveres e sanções?**

#### **F1. Direitos**

Ao ser inscrito como trabalhador/a por conta de outrem passa a ter direito a **prestações** atribuídas pela Segurança Social, nas seguintes situações:

<b>Situações</b>	<b>Exemplos de prestações da Segurança Social</b>
<b>Encargos Familiares</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Abono de Família Pré-Natal;</li><li>• Abono de Família para Crianças e Jovens;</li><li>• Garantia para a Infância;</li><li>• Subsídio de Funeral.</li></ul>
<b>Desemprego</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Subsídio de Desemprego;</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subsídio Social de Desemprego (Inicial ou Subsequente);</li> <li>• Subsídio de Desemprego Parcial.</li> </ul>
<b>Morte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensão de Sobrevivência;</li> <li>• Complemento por Dependência;</li> <li>• Subsídio por Morte;</li> <li>• Reembolso de Despesas de Funeral.</li> </ul>
<b>Doença</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subsídio de Doença;</li> <li>• Prestações compensatórias dos subsídios de férias, Natal ou semelhantes.</li> </ul>
<b>Invalidez</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensão de Invalidez;</li> <li>• Complemento por Dependência;</li> <li>• Complemento de pensão por Cônjugue a Cargo.</li> </ul>
<b>Doenças Profissionais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proteção garantida nas situações de Doença Profissional.</li> </ul>
<b>Parentalidade</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subsídio por Risco Clínico durante a Gravidez;</li> <li>• Subsídio por Interrupção da Gravidez;</li> <li>• Subsídio Parental Inicial (Subsídio Parental Inicial exclusivo do pai, Subsídio Parental Inicial exclusivo da mãe e Subsídio Parental Inicial a gozar por um dos pais em caso de impossibilidade do outro);</li> <li>• Subsídio Parental Alargado;</li> <li>• Subsídio por Adoção;</li> <li>• Subsídio por Assistência a Filho;</li> <li>• Subsídio por Assistência a Filho com Deficiência, Doença Crónica ou Doença Oncológica;</li> <li>• Subsídio de Assistência a Neto;</li> <li>• Subsídio para assistência na doença a descendentes menores de 12 anos e deficientes;</li> <li>• Subsídio por faltas especiais dos avós.</li> </ul>
<b>Velhice</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensão por Velhice;</li> <li>• Complemento por Dependência;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Complemento de pensão por Cônjugue a Cargo.</li></ul>
--	---

## **F2. Deveres**

### **F2.1 Da entidade empregadora**

#### **• Comunicar o vínculo de novos trabalhadores/estagiários/início de atividade**

Quando um/a trabalhador/a ou estagiário/a começa a trabalhar pela 1.ª vez numa empresa, a entidade empregadora (ou o/a seu/sua representante com poderes para isso) tem de comunicar esse facto à Segurança Social.

#### **Quando comunicar o vínculo?**

A entidade empregadora, ou o/a seu/sua representante com poderes para isso, deve comunicar a contratação de um/a novo/a trabalhador/a ou estagiário/a **até 15 dias antes do contrato começar a produzir efeitos**.

Em situações excepcionais, como **contratos de muito curta duração ou trabalho por turnos**, essa comunicação pode ser feita **até 24 horas depois do início da atividade**.

#### **Onde comunicar o vínculo?**

A entidade empregadora, ou o/a seu/sua representante com poderes para isso, deve comunicar o vínculo de um/a novo/a trabalhador/a ou estagiário/a *online*, no menu Trabalho > Entrada, saída e destacamento de trabalhadores > Comunicar vínculo do trabalhador.

Se representar alguém para esta ação, deve seguir os seguintes passos:

1. selecionar a entidade ou cidadão/a a representar;
2. inserir o Número de Identificação de Segurança Social (NISS) ou Número de Identificação Fiscal (NIF) do/a trabalhador/a e a data de nascimento. Ambos são campos obrigatórios;
3. clicar em "Seguinte: Contrato de trabalho";
4. no separador "Comunicar vínculo do trabalhador", descreva o "Contrato de trabalho". Neste separador os campos que tem de preencher, obrigatoriamente, são: "Tipo de contrato"; "Prestação de trabalho"; "Início"; "Fim" (se aplicável); "Profissão"; "Remuneração Base" e "Motivo contrato" (se for um contrato a termo);
5. clicar em "Seguinte: Prestação de trabalho";
6. no separador "Prestação de trabalho" defina o "Local de trabalho" e o "Enquadramento da prestação de trabalho". O sistema calcula a "Taxa prevista (%)";
7. clicar em "Seguinte: Resumo";
8. no separador "Resumo", são apresentados os dados relativos à "Identificação do trabalhador", "Contrato de trabalho" e "Prestação de trabalho";
9. clicar em "Comunicar vínculo do trabalhador";
10. no separador "Comunicar vínculo do trabalhador" aparece a mensagem "O vínculo do trabalhador foi comunicado com sucesso" e os próximos passos que deve dar.

#### **Notas:**

- se, no momento da comunicação *online*, aparecer uma mensagem a indicar que o serviço está temporariamente indisponível e o prazo estiver quase a terminar, a comunicação pode ser feita, de

forma excepcional, entregando o formulário Inscrição/Enquadramento de trabalhador por conta de outrem - RV 1009 nos serviços da Segurança Social;

- as entidades devem comunicar os vínculos dos contratos de estágio que começaram antes de 1 de maio de 2023 e que ainda estejam em vigor, *online*. Devem indicar que se trata de um **contrato a termo certo** (tipo e duração do contrato) e selecionar como **motivo do contrato “Estágios”**. Esta opção já está disponível *online*. A data de início do contrato deve ser indicada como **1 de maio de 2023** (e não a data real de início do estágio);
- as entidades devem comunicar os vínculos dos contratos de estágio que começaram **depois de 1 de maio de 2023**, também *online*. Devem indicar **contrato a termo certo** (tipo e duração) e **motivo do contrato “Estágios”**, já disponível *online*. Neste caso, a data de início a indicar é a data real de início do contrato;
- nos estágios profissionais de muito curta duração, quando não há pagamento de subsídio de estágio e **não existem outros rendimentos** que possam servir de base de incidência contributiva para a Segurança Social, **não é necessário comunicar o vínculo**.

*Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, art. 5.º, n.º 5*

Depois do sistema processar a informação, o vínculo fica registado. Quando isso acontecer, a entidade recebe uma mensagem com os seguintes dados: identificação do/a trabalhador/a (NISS e nome), identificação da entidade empregadora, data de início do vínculo e taxa contributiva aplicada ao salário.

- **Comunicar o vínculo dos trabalhadores com contrato de trabalho de muito curta duração**

A entidade empregadora, ou o/a seu/sua representante com poderes para isso, deve comunicar o vínculo de um/a novo/a trabalhador/a ou estagiário/a *online*, no menu Trabalho > Entrada, saída e destaque de trabalhadores > Comunicar vínculo do trabalhador e depois deve seguir os seguintes passos:

1. clicar em “Comunicar vínculo do trabalhador”;
2. inserir o Número de Identificação de Segurança Social (NISS) ou Número de Identificação Fiscal (NIF) do/a trabalhador/a e a data de nascimento. Ambos são campos obrigatórios;
3. clicar em “Seguinte: Contrato de trabalho”;
4. escolher a opção “Trabalho de muito curta duração” e preencher “Prestação de trabalho”; “Data de Início”; “Data de Fim”;
5. clicar em “Seguinte: Prestação de trabalho”;
6. no separador “Prestação de trabalho” verifique o “Local de trabalho” e o “Enquadramento da prestação de trabalho”;
7. clicar em “Seguinte: Resumo”.

O contrato de trabalho de **muito curta duração** pode durar no máximo **35 dias** e é permitido em atividades agrícolas sazonais ou em eventos turísticos, **sem necessidade de contrato escrito**.

Se este contrato passar a ser um **contrato a termo**, o total de dias de trabalho com a mesma entidade empregadora **não pode ultrapassar 70 dias num ano civil**.

**Nota:** Se houver algum incumprimento nas regras do contrato de trabalho de muito curta duração, o contrato passa a ser considerado um **contrato a termo certo com a duração de 6 meses**.

As entidades empregadoras e os/as seus/suas representantes têm disponível *online* uma funcionalidade que permite **anular o vínculo de um/a trabalhador/a**. Esta opção aplica-se quando a pessoa não

comparece ao trabalho após o início do contrato, e **só pode ser usada durante o mês em que o vínculo começou**.

Pode anular o vínculo *online*, no menu Trabalho > Entrada, saída e destaqueamento de trabalhadores > Consultar e anular vínculo do trabalhador e deve seguir os seguintes passos:

1. inserir o NISS ou NIF do/a trabalhador/a e a data de início do vínculo;
2. clicar em "Pesquisar";
3. confirmar os dados que aparecem, escolher o motivo da anulação e clicar em "Anular vínculo";
4. confirme a anulação.

O sistema envia uma mensagem para a caixa de mensagens da entidade empregadora com o assunto "Anulação do vínculo do/a trabalhador/a".

**Nota:** Se o vínculo tiver começado num mês anterior, é necessário dirigir-se aos serviços de atendimento da Segurança **Social** para resolver a situação.

### **Base de Incidência Contributiva**

A base de incidência contributiva é calculada com base numa remuneração convencional (um valor definido com base no Indexante dos Apoios Sociais (IAS)), tendo em conta o número de horas de trabalho e o salário por hora (remuneração horária).

- **IAS** em 2025: **522,50€**;
- **Rh** (Remuneração Horária) =  $(IAS \times 12) : (52 \times 40)$ ;

Ao valor que resultar aplica-se a **taxa de 26,1%**, que é da **responsabilidade da entidade empregadora**.

- **Comunicar contratos de trabalho intermitente**

O contrato de trabalho intermitente aplica-se quando a prestação de trabalho é feita por períodos, com intervalos de inatividade (por exemplo, numa companhia de bailado ou teatro).

Este contrato tem de ser escrito e deve indicar o número anual de horas ou dias de trabalho a tempo completo, que **não pode ser inferior a 5 meses por ano**, dos quais **pelo menos 3 meses seguidos**.

Durante os períodos de inatividade (quando não há trabalho), o/a trabalhador/a tem direito a uma compensação de **20% do salário base** e pode exercer outra atividade.

A entidade empregadora ou o/a seu/sua representante tem de enviar à Segurança Social uma cópia do contrato intermitente, com todos os requisitos exigidos por lei.

Este documento deve ser entregue **até 5 dias** após a comunicação do vínculo ou da conversão do contrato.

Mesmo estando em inatividade, o/a trabalhador/a continua a ter descontos contabilizados para a carreira contributiva, com base na diferença entre o salário base e a compensação de 20% (ou seja, os 80% em falta são registados por equivalência).

Se o/a trabalhador/a exercer outra atividade durante esse período, o que será registado por equivalência é a diferença entre o valor que receberia no contrato intermitente e o que recebe nessa outra atividade.

**Exemplos:**

- o/a trabalhador/a recebe **1 000,00€** brutos por mês quando está em atividade.

Nos meses em que está em inatividade, recebe 200,00€ (20% dos 1 000,00€).

Apesar disso, são declarados à Segurança Social **800,00€** (a diferença até aos 1 000,00€).

As contribuições são feitas:

- sobre **1 000,00€** nos meses em que está a trabalhar;
- sobre **200,00€** (efetivamente pagos) + **registo por equivalência de 800,00€** nos meses de inatividade.
- o/a trabalhador/a tem um salário de **1 000,00€** brutos no contrato intermitente.

Durante a inatividade, trabalha noutro sítio e recebe 700,00€ brutos.

Nesse período, são declarados à Segurança Social **300,00€** (diferença até aos 1 000,00€).

As contribuições são feitas:

- sobre os **700,00€** da nova atividade;
- e são registados **300,00€ por equivalência** (para completar os 1 000,00€).

**Nota:** As entidades empregadoras devem sempre entregar ao/à novo/a trabalhador/a uma declaração com a data do início do vínculo.

Esta declaração pode ser substituída pelo contrato de trabalho, desde que contenha:

- a data de início do vínculo (contrato ou estágio);
- o NISS e o NIF da entidade empregadora.
- **Comunicação de jovens a trabalhar ao abrigo de contrato de trabalho em período de férias escolares**

Pode comunicar o vínculo *online*, no menu Trabalho > Entrada, saída e destacamento de trabalhadores > Consultar e anular vínculo do trabalhador e deve seguir os seguintes passos:

1. clicar em "Comunicar vínculo do trabalhador";
2. inserir o NISS ou NIF do/a trabalhador/a e a data de nascimento. Ambos são campos obrigatórios;
3. clicar em "Seguinte: Prestação de trabalho";
4. no separador "Comunicar vínculo do trabalhador", indique o "Tipo de contrato", "Duração", "Tempo", "Regime", "Prestação de trabalho", "Início do contrato", "Fim do contrato" (compreendido no período de férias escolares), "Profissão", "Remuneração base", "Motivo contrato", que neste caso é "Outro motivo - Jovens em férias escolares"
5. clicar em "Seguinte: Prestação de trabalho";
6. no separador "Prestação de trabalho" o enquadramento da prestação de trabalho é definido automaticamente como "Jovens em férias escolares";
7. defina o "Local de trabalho";
8. identifique a "Informação do enquadramento" dos dados relativos ao ensino, preenchendo o "período de férias escolares" (a duração do contrato de trabalho deverá estar contida neste período);
9. identifique o "Nome do estabelecimento de ensino";
10. selecione o "Nível de ensino";

11. selecione o "Ano de escolaridade";
12. nos "Documentos a entregar" é obrigatório entregar o "Comprovativo de matrícula" e o "Comprovativo de período de férias escolares", na coluna "Ações";
13. clique em "Entregar documento";
14. clique em "Seguinte: Resumo";
15. no separador "Resumo", são apresentados a "Identificação do trabalhador", "Contrato de trabalho" e "Prestação de trabalho";
16. clique em "Comunicar vínculo do trabalhador".

No separador "Comunicar vínculo do trabalhador", aparece uma mensagem a confirmar que o vínculo foi comunicado com sucesso e indica os próximos passos. A taxa de **26,1%** é aplicada automaticamente, mas a Segurança Social ainda vai analisar a informação. Depois da análise, será enviada uma mensagem com a decisão final.

### **Base de Incidência Contributiva**

A base de incidência contributiva é calculada com base numa remuneração convencional (um valor definido com base no Indexante dos Apoios Sociais (IAS)), tendo em conta o número de horas de trabalho e o salário por hora (remuneração horária).

- **IAS** em 2025: **522,50€**;
- **Rh** (Remuneração Horária) =  $(IAS \times 12) : (52 \times 40)$ ;

Ao valor que resultar aplica-se a **taxa de 26,1%**, que é da **responsabilidade da entidade empregadora**.

- **Comunicar o vínculo de trabalhadores praticantes desportivos profissionais**

Pode comunicar o vínculo *online*, no menu Trabalho > Entrada, saída e destacamento de trabalhadores > Consultar e anular vínculo do trabalhador e deve seguir os seguintes passos:

1. selecionar "Tipo de contrato";
2. selecionar "a termo certo";
3. selecionar "motivo de contrato";
4. selecionar "Outro motivo – Contrato de Trabalho Desportivo".

Na comunicação do vínculo, a entidade empregadora deve apresentar:

- o contrato de trabalho desportivo, com datas de início e fim;
- o acordo escrito com o/a trabalhador/a, se for usada a opção de cálculo com base no salário real.

O pedido só é aceite depois de ser confirmado pela Segurança Social. Após a confirmação, o enquadramento será no regime de "Praticante Desportivo Profissional".

### **Base de Incidência Contributiva**

A base de incidência contributiva é calculada com base numa remuneração convencional (um valor definido com base no Indexante dos Apoios Sociais (IAS)), tendo em conta o número de horas de trabalho e o salário por hora (remuneração horária).

- **IAS** em 2025: **522,50€**;
- **Rh** (Remuneração Horária) =  $(IAS \times 12) : (52 \times 40)$ ;

Ao valor que resultar aplica-se a **taxa de 26,1%**, que é da **responsabilidade da entidade empregadora**.

**Como pedir a redução de taxa ao abrigo do regime especial de determinação da matéria coletável aplicável às atividades de transporte marítimo?**

#### **Onde pedir?**

Em qualquer Serviço de Atendimento da Segurança Social.

#### **Quais os formulários a preencher?**

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

#### **Quais os 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 pedir a atribuição de incentivos à contratação**

Pode pedir incentivos à contratação e emprego *online*, no menu Trabalho > Fundos e programas > Incentivos à Contratação e Emprego e deve seguir os seguintes passos:

1. selecionar “Tipo de medida”;
2. selecionar “Âmbito da medida” > Descrever o âmbito;
3. selecionar uma medida:
  - “Jovens à procura do 1.º emprego”;
  - “Desempregados de longa duração”;
  - “Desempregados de muito longa duração”.

Para mais informação, consulte 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.

- **Comunicar trabalhadores sujeitos a taxas contributivas não disponíveis *online* (com exceção dos trabalhadores do serviço doméstico e dos jovens a trabalhar ao abrigo de contrato de trabalho em período de férias escolares)**

Pode comunicar *online*, nos Contactos e canais de atendimento > Canal Digital e depois seguindo os passos, que são:

- Criar Pedido > Descrever o que pretende tratar com a Segurança Social > Clicar em Seguinte: Definir tema;
- Evento de vida > Selecionar Empregador > Assunto > Selecionar Admissão e cessação de trabalhadores > Motivo > Selecionar “Comunicar uma alteração ou nova informação” > Confirmar Seleção > Ler a informação disponibilizada;

- Continuar com o Pedido > Adicionar documento > Selecionar o formulário e/ou documentos e arrastar para onde indica > Guardar documento > Clicar em Seguinte: Resumo;
- Submeter pedido.
- **Pagar as contribuições e quotizações à Segurança Social, relativas aos trabalhadores ou aos estagiários ao seu serviço**

A entidade empregadora tem de pagar as contribuições à Segurança Social relativas às pessoas que tem ao seu serviço (trabalhadores/as ou estagiários/as).

Na maioria dos casos, a taxa é de **34,75%**:

- **23,75%** são pagas pela **entidade empregadora**;
- **11%** são pagos pelo/a **trabalhador/a**.

Estes valores podem ser reduzidos ou isentos em algumas situações, como:

- apoios à contratação e criação de emprego;
- quando se trata de **entidades empregadoras sem fins lucrativos**.

**Exemplos:**

- 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 situações)

Trabalhadores	Entidade Empregadora	Trabalhador/a	Global
<ul style="list-style-type: none"><li>• Trabalhadores por conta de outrem/estagiários;</li><li>• Trabalhadores em regime de trabalho intermitente;</li><li>• Trabalhadores em regime de</li></ul>	23,75%	11%	34,75%

teletrabalho.			
• 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/a	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 de invalidez (em atividade)	19,3%	8,9%	28,2%
Pensionistas de velhice (em atividade)	16,4%	7,5%	23,9%
Trabalhadores em situação de Pré-Reforma (abrangidos até 31 de dezembro de 2010, considerado grupo fechado) <sup>(1)</sup> :			
• 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 interrupção da prestação de trabalho;	18,3%	8,6%	26,9%
• a redução da prestação de trabalho (é mantida a mesma taxa que vinha sendo aplicada até passar à situação de pré-reforma).			
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%

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 de dezembro de 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 de dezembro de 2005 (grupo fechado)	3%	-	3%
Trabalhadores em regime de contrato de trabalho de muito curta duração (com proteção em caso de invalidez, velhice e morte)	26,1%	-	26,1%
Trabalhadores no domicílio	20,3%	9,3%	29,6%
Jovens em férias escolares (com proteção em caso de invalidez, velhice e morte)	26,1%	-	26,1%

(1) 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.

### Entidades sem fins lucrativos

Trabalhadores	Entidade empregadora	Trabalhador/a	Total
Trabalhadores ou estagiários de entidades sem fins lucrativos, com proteção em todas as situações (desemprego, doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice)	22,3%	11%	33,3%
Pessoal das IPSS e estagiários	22,3%	11%	33,3%
Trabalhadores do serviço doméstico sem proteção no desemprego	18,9%	9,4%	28,3%
Trabalhadores do serviço doméstico com proteção no desemprego	22,3%	11%	33,3%

Os tripulantes e empresários de navios e embarcações que tenham escolhido o 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 situações)

Trabalhadores	Entidade Empregadora	Trabalhador /a	Global
Tripulantes e empresários de navios e embarcações	4,1%	1,9%	6%

### **Praticantes desportivos profissionais com contrato de trabalho desportivo**

São considerados/as praticantes desportivos/as profissionais as pessoas que, após formação técnica, praticam uma modalidade como atividade principal ou exclusiva e têm contrato de trabalho desportivo.

A base para calcular os descontos para a Segurança Social é, por regra, 1/5 (20%) do salário mensal, com um valor mínimo de **522,50€** (IAS em 2025).

Se houver acordo entre a entidade empregadora e o/a trabalhador/a, esse cálculo pode ser feito com base na totalidade (100%) do salário, desde que seja superior a 522,50€.

#### **Fazem parte do salário mensal efetivo:**

- prestações em dinheiro ou em espécie estabelecidas no contrato de trabalho desportivo;
- prémios de assinatura (divididos pelos meses do contrato);
- valores pagos com base em regulamentos internos do clube ou outros contratos.

Os valores pagos pela entidade empregadora para seguros de doença, acidentes pessoais ou vida, desde que garantam apenas morte, invalidez ou reforma por velhice **não contam como salário**.

**Nota:** Os seguros de vida ligados à reforma por velhice podem ser considerados salário se:

- o benefício não for garantido depois dos 55 anos;
- houver possibilidade de receber o valor (por resgate ou adiantamento) nos primeiros 5 anos.

#### **Taxa global contributiva**

Trabalhadores	Entidade Empregadora	Trabalhador/a	Global
Com proteção na parentalidade, desemprego, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte	22,3%	11%	33,3%

### **Membros das igrejas, associações e confissões religiosas**

Inclui pessoas que pertencem a igrejas ou organizações religiosas e trabalham para entidades como dioceses, institutos religiosos, fábricas de igrejas, centros paroquiais da Igreja Católica, ou outras associações religiosas legalmente reconhecidas.

#### **Exemplos:**

- membros do clero secular e religioso (padres, freiras, etc.) da Igreja Católica;
- membros de institutos religiosos, sociedades de vida apostólica e institutos seculares da Igreja Católica;
- membros de outras religiões ou associações religiosas reconhecidas legalmente.

**Nota:** Ao inscreverem-se na Segurança Social, devem apresentar um acordo escrito onde escolham:

- esquema de proteção alargado e/ou;
- pela base de incidência contributiva num valor superior ao IAS.

### Taxas a aplicar conforme a proteção social escolhida

Trabalhadores	Entidade empregadora	Trabalhador/a	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 rendimentos**

As pessoas inscritas no regime de seguro social voluntário têm de escolher um escalão de rendimentos, a partir do qual é calculado o valor a pagar por mês à Segurança Social e os apoios que pode vir a receber.

Os rendimentos estão organizados por escalões:

### Membros das igrejas, associações e confissões religiosas

Escalões	Indexante dos Apoios Sociais (IAS)	Rendimento
<b>1.º</b>	1 X IAS	522,50€
<b>2.º</b>	1,5 X IAS	783,75€
<b>3.º</b>	2 X IAS	1 045,00€
<b>4.º</b>	2,5 X IAS	1 306,25€
<b>5.º</b>	3 X IAS	1 567,50€
<b>6.º</b>	4 X IAS	2 090,00€
<b>7.º</b>	5 X IAS	2 612,50€
<b>8.º</b>	6 X IAS	3 135,00€
<b>9.º</b>	7 X IAS	3 657,50€
<b>10.º</b>	8 X IAS	4 180,00€

### Mudar o escalão de rendimentos

Mudar para um escalão **abaixo** é sempre permitido. Mudar para um escalão **acima** só é permitido se:

- tiver pago contribuições pelo mesmo escalão durante pelo menos 12 meses seguidos;
- tiver até 63,5 anos em 2025. A idade limite vai subindo 6 meses a cada ano, até chegar aos 65 anos. O escalão mais alto permitido nestes casos é o 5º escalão.

Tendo em conta, a **progressão da idade** de acordo com a tabela abaixo:

<b>Ano</b>	<b>Idade</b>
2011	56,5
2012	57
2013	57,5
2014	58
2015	58,5
2016	59
2017	59,5
2018	60
2019	60,5
2020	61
2021	61,5
2022	62
2023	62,5
2024	63
<b>2025</b>	<b>63,5</b>
2026	64
2027	64,5
2028	65

### **Atividades economicamente débeis**

<b>Trabalhadores</b>	<b>Entidade Empregadora</b>	<b>Trabalhador/a</b>	<b>Total</b>
Trabalhadores agrícolas inscritos até 31 de dezembro de 2010 (Grupo fechado)			
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.  <b>Nota:</b> Esta taxa (33,3%) apenas vigorou durante o ano 2011	22,3%(2)	11 %(2)	33,3%(2)
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%

(2)As taxas incidem sobre 10% do valor do produto do pescado vendido em lota

**Nota:** As taxas de contribuição para a Segurança Social são diferentes consoante o tipo de trabalhador:

- **trabalhadores diferenciados:**
  - a entidade empregadora paga **23%**;
  - o/a trabalhador paga **9,5%**;
  - sobre o valor real do salário.
- **trabalhadores indiferenciados:**
  - a entidade empregadora paga **21%**;
  - o/a trabalhador paga **8%**;
  - sobre o valor correspondente a **1/30 do salário mínimo**, multiplicado pelos dias que trabalhou no mês.

### Iniciativas para estimular o emprego

Trabalhadores	Entidade Empregadora	Trabalhador/a	Total
Trabalhadores deficientes	11,9%	11%	22,9%
Jovens à procura de 1º emprego	Redução de 50% durante um período de 5 anos = 11,88%	11%	22,88%
Desempregados de longa duração	Redução de 50% durante um período de 3 anos = 11,88%	11%	22,88%
Desempregados de muito longa duração	Isenção durante um período de 3 anos.	11%	11%

### Iniciativas para reintegrar presos

Trabalhadores	Entidade Empregadora	Trabalhador/a	Total
Trabalhadores reclusos em regime aberto	Isenção nos primeiros 3 anos (contrato sem	11%	11%

	termo)		
	Redução de 50% pelo período de duração do contrato (contrato a termo) = 11,88%	11%	22,88%

## F2.2 Do/a trabalhador/a ou estagiário/a

- Comunicação de vínculo/início de atividade**

O/A trabalhador/a ou estagiário/a deve informar a Segurança Social sobre o início da atividade ou vínculo com a nova entidade empregadora, através do formulário Inscrição/Enquadramento de trabalhador por conta de outrem – RV 1009, indicando nome completo, NISS (se tiver), data de início da atividade e NISS da entidade.

### Prazo para comunicar

Se não comunicou com a entidade empregadora, a comunicação deve ser feita até o final do 2.º dia de trabalho.

## F3. Sanções:

Se a entidade empregadora não comunicar o início de atividade de um/a novo/a trabalhador/a ou estagiário/a dentro do prazo, mas o fizer até 24 horas depois, pode ser multada. O valor da multa depende do tipo de entidade e se a falha foi por negligência ou feita de forma intencional e é considerada contraordenação **leve**:

- pessoa singular:**
  - por negligência: 50,00€ a 250,00€;
  - de forma intencional: 100,00€ a 500,00€. ;
- pessoa coletiva com menos de 50 trabalhadores:**
  - por negligência: 75,00€ a 375,00€;
  - de forma intencional: 150,00€ a 750,00€
- pessoa coletiva com 50 ou mais trabalhadores:**
  - por negligência: 100,00€ a 500,00€;
  - de forma intencional: 200,00€ a 1 000,00€.

Se a entidade empregadora não comunicar o início de atividade de um/a novo/a trabalhador/a ou estagiário/a dentro do prazo nem nas **24 horas seguintes**, pode ser multada. O valor da multa depende do tipo de entidade e se a falha foi por negligência ou feita de forma intencional, e é considerada contraordenação **muito grave**:

- pessoa singular:**
  - por negligência: 1 250,00€ a 6 250,00€;
  - de forma intencional: 2 500,00€ a 12 500,00€;
- pessoa coletiva com menos de 50 trabalhadores:**

- por negligência: 1 875,00€ a 9 375,00€;
- de forma intencional: 3 750,00€ a 18 750,00€;
- **pessoa coletiva com 50 ou mais trabalhadores:**
  - por negligência: 2 500,00€ a 12 500,00€;
  - de forma intencional: 5 000,00€ a 25 000,00€.

Se a entidade empregadora não comunicar o início de atividade de um/a novo/a trabalhador/a ou estagiário/a que esteja a receber **Subsídio de Desemprego ou Subsídio de Doença**, pode ser multada. O valor da multa depende do tipo de entidade e se a falha foi por negligência ou feita de forma intencional, sendo considerada contraordenação **muito grave**:

- **pessoa singular:**
  - por negligência: 1 250,00€ a 6 250,00€;
  - de forma intencional: 2 500,00€ a 12 500,00€.
- **pessoa coletiva com menos de 50 trabalhadores:**
  - por negligência: 1 875,00€ a 9 375,00€;
  - de forma intencional: 3 750,00€ a 18 750,00€.
- **pessoa coletiva com 50 ou mais trabalhadores:**
  - por negligência: 2 500,00€ a 12 500,00€;
  - de forma intencional: 5 000,00€ a 25 000,00€.

Se a entidade empregadora conseguir provar que **não sabia** que o/a trabalhador/a ou estagiário/a estava a receber Subsídio de Desemprego ou Subsídio de Doença, a coima pode ser **reduzida para metade**.

Para isso, deve apresentar **uma destas declarações**:

- uma declaração escrita do/a trabalhador/a ou estagiário/a;
- uma declaração dos serviços da Segurança Social.

Se a entidade empregadora não comunicar a admissão do/a trabalhador/a à Segurança Social dentro de **6 meses** após o prazo legal (ou seja, os **15 dias antes do início do contrato**), pode ser punida com pena de prisão **até 3 anos** ou coima até 360 dias.

Se não for feita a comunicação do vínculo no prazo, presume-se que o/a trabalhador/a ou estagiário/a começou a trabalhar no 1.º dia do 12.º mês antes da data em que foi detetada a falha. Para a Segurança Social, conta como se já estivesse ao serviço desde essa data;

Se não comunicar o vínculo de pessoas que estão a receber Subsídio de Desemprego ou de Subsídio de Doença, ou se não forem incluídas nas declarações de remunerações, além da coima, a entidade empregadora pode ficar **2 anos** sem acesso a apoios à contratação ou reduções nas contribuições à Segurança Social;

Se um/a trabalhador/a ou estagiário/a estiver a receber Subsídio de Desemprego ou de Subsídio de Doença e ao mesmo tempo estiver a trabalhar, a entidade empregadora tem de pagar as contribuições à Segurança Social;

Nesse caso:

- o/a trabalhador/a ou estagiário/a tem de **devolver o subsídio recebido indevidamente**;
- a entidade empregadora é **responsável por essa devolução**, se o/a trabalhador/a não pagar (a não ser que prove que não sabia da situação).

Para provar isso, pode apresentar:

- uma **declaração escrita do/a trabalhador/a ou estagiário/a** ou;
- uma **declaração dos serviços da Segurança Social**.

Essas declarações podem ser pedidas quando o/a trabalhador/a ou estagiário/a entra ao serviço.

Se a declaração de início de atividade for entregue fora do prazo, o tempo entre o início do trabalho e a data em que a declaração chega à Segurança Social **não conta** para aceder a apoios nem para calcular o seu valor. Ou seja, esse tempo não entra nas contas da Segurança Social.

Se a pessoa não entregou a declaração de início de atividade e estava a receber Subsídio de Doença ou Subsídio de Desemprego, a Segurança Social assume que começou a trabalhar no dia em que começou a receber o subsídio. Nesse caso, é como se estivesse a receber salário e subsídio ao mesmo tempo. O/A trabalhador/a ou estagiário/a **tem de devolver o dinheiro do subsídio** recebido, e a entidade empregadora também tem de devolver esse valor se o/a trabalhador/a não o fizer.

Se a Segurança Social não recebeu a declaração de início de atividade do trabalhador/estagiário **nem** a comunicação do vínculo **nem** a declaração de remunerações por parte da entidade empregadora, esse tempo de trabalho **não conta** para efeitos de apoios (a não ser que as contribuições sejam pagas mais tarde).

**Nota:** É sempre o/a trabalhador/a ou estagiário/a que tem de provar que entregou a declaração de início de atividade ou que informou que estava a começar numa nova entidade empregadora.

## **G – Como consultar os trabalhadores de uma entidade empregadora**

A entidade empregadora, ou o/a seu/sua representante com poderes para isso, pode consultar os vínculos dos/as trabalhadores/as associados/as à entidade *online*.

Existem **3 formas** de fazer esta consulta:

- consulta individual: apenas um/a trabalhador/a;
- consulta por local de trabalho e taxa – entidades com **menos de 50 trabalhadores**;
- Consulta por local de trabalho e taxa – entidades com **50 ou mais trabalhadores**.

### **• Consultar apenas um/a trabalhador/a**

Pode consultar *online*, no menu Trabalho > Entrada, saída e destacamento de trabalhadores > Consultar trabalhadores.

Se representar alguém para esta ação, deve seguir os seguintes passos:

1. Selecionar a entidade ou cidadão/a a representar;

2. no ecrã “Consultar trabalhadores”, selecione “Trabalhador”;
3. introduza os critérios de pesquisa (ex.: NISS ou nome) e clique em “Pesquisar”;
4. no ecrã “Consultar trabalhadores”, pode consultar:
  - o no separador “Vínculos”: vínculos efetivos dos/as trabalhadores/as (pode exportar para ficheiro);
  - o no separador “Comunicações”: comunicações com início no futuro e comunicações não aceites (pode exportar para ficheiro).
5. ao clicar em “Consultar vínculo”, acede a:
  - o identificação do/a trabalhador/a;
  - o detalhe cronológico do vínculo;
  - o contrato de trabalho (se existir);
  - o períodos e taxas aplicadas;
  - o locais de trabalho;
  - o situações de isenção ou interrupção da obrigação contributiva.

- **Consultar por local de trabalho e taxa, se for entidade com menos de 50 trabalhadores**

Pode consultar *online*, no menu Trabalho > Entrada, saída e destacamento de trabalhadores > Consultar trabalhadores e deve seguir os seguintes passos:

1. no separador “Vínculos”: visualizar vínculos efetivos dos/as trabalhadores/as (pode exportar para ficheiro);
2. no separador “Comunicações”: visualizar comunicações com início no futuro e comunicações não aceites (pode exportar para ficheiro);
3. ao clicar em “Consultar vínculo”, acede a:
  - o identificação do/a trabalhador/a;
  - o detalhe cronológico do vínculo;
  - o contrato de trabalho (se existir);
  - o períodos e taxas aplicadas;
  - o locais de trabalho;
  - o situações de isenção ou interrupção da obrigação contributiva.

- **Consultar por local de trabalho e taxa, se for entidade com 50 ou mais trabalhadores**

Pode consultar *online*, no menu Trabalho > Entrada, saída e destacamento de trabalhadores > Consultar trabalhadores e deve seguir os seguintes passos:

1. escolha o tipo de ficheiro pretendido com a listagem de trabalhadores/as;
2. Vai aparecer uma mensagem a informar que os dados serão enviados para a sua área de mensagens;
3. clique em “**Obter Vínculos**” e depois em “**OK**”.

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

5. aceda à área de “**Mensagens**”;
6. abra a mensagem da Segurança Social;
7. clique no anexo que pretende abrir.

**O anexo contém:**

- vínculos de trabalhadores/as ao serviço da entidade;
- comunicações de vínculos ainda por processar;
- comunicações de vínculos não aceites.

**H – Comunicação do fim ou interrupção do contrato de trabalho ou contrato de estágio e de alteração do tipo de contrato de trabalho**

**• Fim ou interrupção do contrato de trabalho ou contrato de estágio**

A entidade empregadora ou o seu/a representante, com poderes para esta ação, deve comunicar à Instituição de Segurança Social, até ao dia 10 do mês seguinte, o fim ou interrupção do contrato de trabalho do/a trabalhador/a ou estagiário/a e o motivo, *online*.

Pode comunicar o fim do vínculo de um/a trabalhador/a *online*, no menu Trabalho > Entrada, saída e destaque de trabalhadores > Cessar vínculo do trabalhador e deve seguir os seguintes passos:

1. em “Pesquisa por”, escolha “trabalhador”;
2. defina o “Período a Pesquisar” para ter o vínculo que pretende terminar;
3. indique o NISS ou NIF do/a trabalhador/a;
4. clique em “Pesquisar”;
5. aceda a “Ações”;
6. clique em “Consultar vínculo”;
7. clique em “Cessar vínculo”;
8. indique a data do fim ou desvinculo em “**Data fim vínculo**”;
9. defina o motivo do fim ou desvinculo em “**Motivo fim vínculo**”;
10. indique, se pretende ou não, fazer “Comunicação para efeito de desemprego”, para efeitos de declaração de situação de desemprego;
11. clique em “Cessar vínculo”.

No topo do ecrã, aparecerá o “**Detalhe do vínculo**” do trabalhador/a para o período que terminou.

Aparece a mensagem "Cessação do vínculo do trabalhador com a entidade empregadora em processamento".

Após o processamento, o vínculo fica terminado. A entidade empregadora ou o/a seu/sua representante recebe uma mensagem com:

- NISS e nome do/a trabalhador/a;
- identificação da entidade empregadora;
- data e motivo do fim do vínculo;
- informação de que, se aplicável, será enviado em breve um *link* para obter o comprovativo da situação de desemprego.

**Nota:** Se, no momento de comunicar o fim do contrato *online*, aparecer uma mensagem a indicar que o serviço está temporariamente indisponível e o prazo estiver quase a terminar, a comunicação pode ser feita, de forma excepcional, entregando o formulário Inscrição/Enquadramento de trabalhador por conta de outrem - RV 1009 nos serviços da Segurança Social;

### **Fim do enquadramento de jovens a trabalhar nas férias**

O enquadramento termina no último dia das férias escolares, conforme o contrato feito para esse período.

Se a entidade empregadora não comunicar o fim do contrato de trabalho do/a trabalhador/a ou estagiário/a até ao dia 10 do mês seguinte ao do fim do contrato, continua obrigada a pagar as contribuições até à data em que fizer essa comunicação, mesmo que a pessoa já não esteja ao seu serviço.

**Nota:** É necessário indicar a data de início e de fim da atividade do/a trabalhador/a *online*. No entanto, se o contrato for renovado (por exemplo, depois das férias escolares), não é preciso comunicar nova admissão. Basta continuar a enviar as declarações de remunerações.

#### **• Alteração do tipo de contrato de trabalho**

Pode alterar o contrato de trabalho de um/a trabalhador/a *online*, no menu Trabalho > Entrada, saída e destaqueamento de trabalhadores > Renovar e alterar contrato de trabalho e seguir os seguintes passos:

1. em "Pesquisa por", escolha "trabalhador";
2. defina o "Período a Pesquisar" para ter o vínculo que pretende terminar;
3. indique o NISS ou NIF do/a trabalhador/a;
4. clique em "Pesquisar";
5. aceda a "Ações";
6. clique em "Consultar vínculo";
7. clique em "Contrato de trabalho";
8. no "**Contrato de trabalho**" que pretende consultar em "**Ações**" aceda a "**Alterar contrato**";

9. insira as alterações e defina data de “**Início contrato**”;

10. clique em “**Alterar contrato**”.

**Nota:** Se o/a trabalhador/a ficar desempregado/a, a entidade empregadora deve entregar:

- uma cópia do formulário Declaração de Situação de Desemprego – RP 5044 (versão em papel) ou;
- o comprovativo da comunicação feita *online* à Segurança Social.

## I - Documentação de apoio

### I1. Legislação aplicável

#### **Portaria n.º 6-B/2025/1, de 6 de janeiro**

Procede à atualização do valor do indexante dos apoios sociais (IAS) em 2025 para de 522,50€.

#### **Lei n.º 13/2023 de 3 de abril**

A presente lei procede:

À alteração do Código de Trabalho e legislação conexa, no âmbito da agenda do trabalho digno, 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, 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, e à alteração dos artigos 29.º e 243.º do Código dos Regimes Contributivos, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro.

#### **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.º 110/2009, 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.

### **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.

## **J - Glossário**

### **Prazo de garantia**

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

### **Trabalhadores no domicílio**

São pessoas que trabalham a partir de casa, com contratos de prestação de serviços semelhantes a contratos de trabalho, mas sem relação de subordinação, ou seja, não têm patrão direto (ex: pessoas que fazem calçado ou tecelagem).

### **Trabalhadores em regime de teletrabalho**

São aqueles que trabalham à distância, normalmente fora da empresa (como em casa), com vínculo ao empregador, usando meios digitais e tecnológicos para realizar as suas tarefas.

## **K - Perguntas Frequentes**

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

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

**A empresa onde trabalho não faz os meus descontos. Posso fazer alguma coisa ?**

Sim. Deve tentar saber o que se passa na empresa e depois na Segurança Social. Se os descontos não estão a ser feitos, poderá contactar a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), através do endereço [www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt), da linha de serviço informativo telefónico **300 069 300**, ou dirigir-se pessoalmente a um dos serviços da ACT.

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

Não. Quando um trabalhador chega aos 70 anos sem se reformar, o seu contrato passa automaticamente a ter duração limitada, por mais 6 meses.

*Código do Trabalho, art. 348.º Lei n.º 7/2009*

**Posso registar um contrato de trabalho de um/a trabalhador/a com vínculo registado antes de 1 de abril de 2022?**

Pode registar o contrato de trabalho de um/a trabalhador/a cujo vínculo já existe *online*, no menu Trabalho > Entrada, saída e destacamento de trabalhadores > Consultar e anular vínculo do trabalhador e depois:

1. em “Pesquisa” definir “Trabalhador”;
2. pesquise por “Trabalhador”;
3. indique o NISS ou NIF do/a trabalhadora;
4. clique em “Pesquisar”;
5. no separador “Vínculos” obtém o resultado da pesquisa onde está o NISS, o nome, a data de nascimento do/a trabalhador/a e o acesso a “Ações”;
6. em “Contrato de trabalho”, clique em “Registrar contrato”;
7. caracterize o contrato de trabalho, indicando o tipo de contrato, a prestação de trabalho e restante informação necessária;
8. clique em “Registrar contrato”.

## **Contractei um/a trabalhador/a com prestação de trabalho presencial e teletrabalho, qual o tipo de prestação de trabalho a comunicar?**

Ao comunicar o vínculo de um/a trabalhador/a 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, escolha “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/a trabalhador/a?**

Sim. Pode alterar o contrato de trabalho a termo de um/a trabalhador/a *online*, no menu Trabalho > Entrada, saída e destacamento de trabalhadores > Renovar e alterar contrato de trabalho e depois:

1. em “Pesquisa” definir “Trabalhador”;
2. pesquise por “Trabalhador”;
3. indique o NISS ou NIF do/a trabalhadora;
4. clique em “Pesquisar”;
5. no separador “Vínculos” e em “Ações”, clique em “Consultar vínculo”;
6. aceda a “Contrato de trabalho”;
7. no “Contrato de trabalho” que pretende consultar em “Ações” aceda a “Renovar contrato”;
8. se existirem alterações ao contrato de trabalho pode inserir as mesmas e defina data de fim contrato;
9. Selecione o “Motivo contrato”;
10. Clique em “Renovar contrato”.

## **Posso corrigir os dados do contrato de trabalho de um/a trabalhador/a?**

Sim. Pode corrigir dados do contrato de trabalho de um trabalhador *online*, no menu Trabalho > Entrada, saída e destacamento de trabalhadores > Corrigir dados do contrato de trabalho e depois:

1. em “Pesquisa” definir “Trabalhador”;
2. pesquise por “Trabalhador”;
3. indique o NISS ou NIF do/a trabalhadora;
4. clique em “Pesquisar”;
5. no separador “Vínculos” e em “Ações”, clique em “Consultar vínculo”;
6. aceda a “Contrato de trabalho”;
7. no “Contrato de trabalho” que pretende consultar em “Ações” aceda a “Corrigir dados do contrato”;
8. insira as alterações e defina “Motivo de correção”;
9. clique em “Corrigir contrato”.

**Nota:** Não é permitido corrigir a data de início do 1.º contrato associado ao vínculo.

## **Posso consultar e emitir uma declaração de situação de desemprego?**

Sim. Para efeitos de consulta e emissão de declaração de situação de desemprego, vai receber na caixa Mensagens 2 comunicações:

- **1.ª mensagem:** É enviada logo após o fim do contrato e inclui o seu nome, NISS, nome da entidade empregadora, data e motivo do fim do vínculo, com a indicação de que em breve receberá o *link* para emitir a declaração;

- **2.ª mensagem:** Contém o *link* para consultar ou emitir a declaração de desemprego.

### **Contractei um/a trabalhador/a que não compareceu no local de trabalho. Posso anular o vínculo desse/a trabalhador/a?**

Sim. Se o/a trabalhador/a não se apresentar ao trabalho no mês em que o contrato começa, a entidade empregadora (ou o seu representante) pode comunicar a desistência e anular o vínculo *online*, no menu Trabalho > Entrada, saída e destacamento de trabalhadores > Consultar e anular vínculo do trabalhador e depois:

1. insira o NISS/NIF do/a trabalhador/a e a data de início do vínculo e clique em "Pesquisar";
2. a informação do/a trabalhador/a aparece em baixo. Escolha o motivo da anulação e clique em "Anular vínculo";
3. confirme a anulação;
4. 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/a trabalhador/a, como devo comunicar o vínculo de um/a novo/a trabalhador/a?**

Pode comunicar o vínculo de um/a trabalhador/a que vai substituir um/a trabalhador/a *online*, no menu Trabalho > Entrada, saída e destacamento de trabalhadores > Comunicar vínculo do trabalhador e depois:

1. caso represente alguém para esta ação, selecione a entidade/cidadão a representar;
2. insira o NISS ou NIF do/a trabalhador/a e a data de nascimento (ambos são campos obrigatórios);
3. clique em "Seguinte: Contrato de trabalho";
4. no separador "Comunicar vínculo do trabalhador", indique o "Tipo de contrato" de trabalho, a "Prestação de trabalho", "Início", "Fim", "Profissão" (comece por escrever a profissão e o sistema devolve a lista de profissões) e "Remuneração Base";
5. em "Motivo contrato" defina um dos motivos "Substituição ...";
6. insira o NISS do/a trabalhador/a a substituir;
7. clique em seguinte "Prestação de trabalho";
8. no separador "Prestação de trabalho" defina o "Local de trabalho" e o "Enquadramento da prestação de trabalho". O sistema calcula a taxa prevista em percentagem;
9. clique em "Seguinte: Resumo";
10. no separador "Resumo", são apresentados os dados relativos à identificação do/a trabalhador/a, contrato de trabalho e prestação de trabalho;
11. clique em "Comunicar vínculo do trabalhador";
12. 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 fazer.

Depois de o sistema processar os dados, o vínculo (ligação entre trabalhador e entidade empregadora) fica registado. Quando isso acontecer, recebe uma **mensagem** com as seguintes informações:

- nome e NISS do/a trabalhador/a;
- nome da entidade empregadora;
- data em que o vínculo começa a contar;
- taxa de contribuição que se aplica ao salário;