



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 (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.

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

DATA DE PUBLICAÇÃO

18 de dezembro 2023

ÍNDICE

A – O que é?	4
B1 – Quais os trabalhadores abrangidos?	4
B2 – Portabilidade - O que é?	5
B3 – O que acontece em caso de transmissão de estabelecimento ou cessão de posição contratual?	6
C1 – Que formulários e documentos tenho que entregar?	8
Documentos necessários	9
Onde se pode pedir.....	9
Até quando se pode pedir	9
C2 – Quando é que me dão uma resposta?	9
D1 – Quais as obrigações da entidade empregadora?	10
D2 – Em que condições são suspensas a dispensa ou isenção das contribuições?	10
D3 – Em que condições cessam os incentivos?	10
E – Quando termina o apoio, o que acontece?	11
F – Legislação Aplicável.....	11

A – O que é?

Consiste na atribuição de incentivos à contratação, através de uma **dispensa parcial do pagamento da contribuição** para a Segurança Social para os jovens à procura do primeiro emprego e para os desempregados de longa duração, por períodos de cinco e três anos, respetivamente, ou através de uma **isenção total do pagamento da contribuição** para a Segurança Social para os desempregados de muito longa duração por um período de três anos, na parte relativa à entidade empregadora.

B1 – Quais os trabalhadores abrangidos?

- 1) Os incentivos à contratação aplicam-se aos trabalhadores integrados num dos seguintes grupos:
 - **Jovens à procura do primeiro emprego:** jovens com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado a atividade ao abrigo de um contrato de trabalho sem termo.
 - **Desempregados de longa duração:** desempregados que, à data do contrato, estejam disponíveis para o trabalho e inscritos nos Centros de Emprego há 12 meses ou mais.
 - **Desempregados de muito longa duração:** desempregados com 45 anos de idade ou mais que, à data do contrato, estejam disponíveis para o trabalho e inscritos nos Centros de Emprego há 25 meses ou mais.

Para efeitos do número anterior:

- a) A idade do trabalhador é aferida na data da celebração do contrato de trabalho;
- b) O jovem à procura do primeiro emprego pode ter celebrado anteriormente contrato de trabalho a termo ou ter exercido atividade como trabalhador independente;
- c) A qualificação como desempregado de longa duração ou de muito longa duração não é prejudicada pela celebração de contratos de trabalho a termo ou pelo exercício de trabalho independente, por período inferior a seis meses, cuja duração conjunta não ultrapasse os doze meses;
- d) A celebração de contrato de trabalho sem termo que tenha cessado durante o período experimental e as situações de estágio profissional e de inserção em programas ocupacionais anteriores à celebração de contrato de trabalho sem termo não impedem as qualificações referidas no n.º 1 para efeitos de aplicação dos incentivos à contratação.

2) Trabalhadores já vinculados por contrato a termo:

As entidades empregadoras que contratem por tempo indeterminado os trabalhadores a elas já vinculados por contrato a termo, ou cujos contratos a termo se convertam em contratos sem termo, podem beneficiar dos incentivos.

Nota - As Entidades Empregadoras terão de requerer a medida tendo em consideração a idade do trabalhador à data de efeito da conversão de contrato, caso contrário o processo poderá ser indeferido pela condição “Idade do Trabalhador Proposto” não ser satisfeita, por exemplo: se a EE fizer um pedido de Primeiro Emprego no âmbito da conversão de contrato, para um trabalhador com 45 anos de idade, o mesmo será indeferido, porque o limite de idade do trabalhador para a medida de Primeiro Emprego é de 30 anos.

B2 – Portabilidade - O que é?

Portabilidade da dispensa ou da isenção de contribuições

Sempre que ocorra a cessação do contrato de trabalho sem termo por facto não imputável ao trabalhador antes do fim do prazo legalmente previsto para o período de atribuição da medida de incentivo, o trabalhador mantém o direito à medida nas situações de contratação sem termo subsequentes, pelo período remanescente. A nova entidade empregadora pode beneficiar do remanescente do incentivo que o trabalhador transporta, ou optar por pedir outro incentivo que esse trabalhador possa ter direito.

Exemplo 1:

Foi atribuída à sociedade A uma dispensa parcial do pagamento de contribuições relativamente à contratação de um jovem à procura do 1º emprego, pelo período de 5 anos.

Decorrido 1 ano sobre esta contratação, o trabalhador foi despedido por esta entidade empregadora, mantendo o direito à dispensa parcial pelo período remanescente de 4 anos.

Sucedo que este trabalhador, após a cessação do referido contrato, trabalha na qualidade de trabalhador independente durante 6 meses e os restantes 6 meses é contratado a prazo pela empresa Y, pelo que serão deduzidos ao período remanescente de 4 anos os 6 seis meses de trabalho independente e os 6 meses de contrato a prazo.

Assim, o trabalhador mantém o direito à dispensa parcial pelo período remanescente de 3 anos, período esse que pode ser utilizado por uma nova entidade empregadora que o contrate sem termo.

Exemplo 2:

Foi atribuída à sociedade A uma dispensa parcial do pagamento de contribuições relativamente à contratação de um desempregado de longa duração, pelo período de 3 anos.

Decorrido 1 ano sobre esta contratação, o trabalhador foi despedido por esta entidade

empregadora, mantendo o direito à dispensa parcial pelo período remanescente de 2 anos.

O trabalhador permanece sem trabalhar durante um período de 2 anos.

Assim, o trabalhador mantém o direito à dispensa parcial pelo período remanescente de 2 anos, período esse que pode ser utilizado por uma nova entidade empregadora que o contrate sem termo.

B3 – O que acontece em caso de transmissão de estabelecimento ou cessão de posição contratual?

Em caso de transmissão de estabelecimento ou cessão de posição contratual, a Lei Geral do Trabalho consagra a manutenção dos contratos de trabalho, isto é, a passagem automática da posição jurídica de empregador para o adquirente (n.º1 do Art.º 285º do Código de Trabalho e n.º 1 do Art.º 424º do Código Civil, respetivamente), ficando assim garantida a continuidade dos contratos de trabalho.

Por sua vez a nova entidade empregadora (transmissária) mantém, nos mesmos termos, o direito aos incentivos anteriormente concedidos à entidade transmitente. Para tal deverá efetuar a comunicação da transmissão de estabelecimento ou cessão de posição contratual da Segurança Social Direta.

B4 – Quem tem direito a este apoio?

Condições para ter direito à dispensa parcial ou isenção total de contribuições

Que entidades empregadoras não têm direito a esta dispensa parcial ou isenção total de contribuições?

Condições para ter direito à dispensa parcial ou isenção total de contribuições

Para ter direito à dispensa parcial ou isenção total de contribuições, a entidade empregadora tem de cumprir cumulativamente estas condições:

1. Estejam regularmente constituídas e devidamente registadas;
2. Tenham as situações (contributiva e tributária) regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária;
3. Não se encontrem em situação de atraso no pagamento de salários;

4. Celebrem com esses trabalhadores contratos de trabalho sem termo a tempo inteiro ou parcial:
5. No mês do requerimento, tenham um número total de trabalhadores superior à média dos trabalhadores registados nos doze meses imediatamente anteriores, considerando-se novas contratações:
 - Os trabalhadores contratados ao abrigo destes incentivos à contratação;
 - As situações de contratação para substituição de trabalhador abrangido por estes incentivos, cujo contrato de trabalho tenha cessado por facto imputável ao trabalhador.

Nota¹: A dispensa parcial ou a isenção total do pagamento de contribuições pode ser retomada a partir do mês seguinte àquele em que tiver lugar a regularização da situação contributiva perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária.

Que entidades empregadoras não têm direito à dispensa parcial ou isenção total de contribuições

- As entidades empregadoras de direito público;
- As entidades empregadoras, no que respeita a trabalhadores abrangidos por esquemas contributivos com taxas inferiores à estabelecida para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem, com exceção das entidades cuja redução de taxa resulte do facto de serem pessoas coletivas sem fins lucrativos ou por pertencerem a setores considerados economicamente débeis;
- As entidades empregadoras, no que respeita a trabalhadores abrangidos por bases de incidência fixadas em valores inferiores à remuneração real ou convencional.

B5 – Que apoio recebo?

- 1) A dispensa parcial do pagamento de contribuições aplica-se nos seguintes termos:
 - a) Redução temporária de 50% da taxa contributiva da responsabilidade da entidade empregadora relativamente à contratação de jovens à procura do primeiro emprego, durante um período de cinco anos;
 - b) Redução temporária de 50% da taxa contributiva da responsabilidade da entidade empregadora relativamente à contratação de desempregados de longa duração, durante um período de três anos.

2) Isenção total do pagamento de contribuições:

A contratação de desempregados de muito longa duração, beneficia da isenção temporária da taxa contributiva da responsabilidade da entidade empregadora, durante um período de três anos.

Nota²: A dispensa parcial ou a isenção total do pagamento de contribuições produz efeitos desde a data de início do contrato de trabalho.

Atenção: Medidas em curso no âmbito do Decreto – Lei n.º 89/95 de 6 de maio.

Os incentivos atribuídos ao abrigo do Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de maio mantêm-se em vigor até ao final dos respetivos períodos de concessão.

Não é possível requerer a atribuição de incentivos previstos no Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de maio, com data de requerimento posterior a 31 de julho de 2017.

Substituição de trabalhador no âmbito do Decreto-Lei n.º 89/95 de 6 de maio

Enquanto vigorar o período de concessão medidas atribuídas ao abrigo do Decreto - Lei n.º 89/95 de 6 de maio, continua a ser possível proceder à substituição de trabalhador nos mesmos termos em que o diploma o previa.

C1 – Que formulários e documentos tenho que entregar?

Documentos necessários

Onde se pode pedir

Até quando se pode pedir

A concessão da dispensa contributiva depende de requerimento, que deve ser entregue no **prazo de 10 dias a contar da data de início do contrato de trabalho no serviço Segurança Social Direta, em www.seg-social.pt**

- ✓ O registo do pedido sem a decisão de deferimento não permite à entidade empregadora a entrega das declarações de remuneração com a taxa reduzida ou com a isenção da mesma na parte que lhe respeita.
- ✓ O deferimento do requerimento determina a correção oficiosa (por processo automático) das declarações de remunerações desde a data de produção de efeitos da medida.

Documentos necessários

- Documento de situação regularizada perante a Autoridade Tributária.

Nota³: Os serviços da Segurança Social podem solicitar às entidades empregadoras beneficiárias da medida ou aos trabalhadores abrangidos pela mesma, os meios de prova documental referente a elementos de que não disponham no Sistema de Informação da Segurança Social, necessários à comprovação do cumprimento das condições de atribuição das medidas.

Onde se pode pedir

O requerimento é efetuado no serviço Segurança Social Direta, em www.seg-social.pt, 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.

Até quando se pode pedir

O requerimento deve ser entregue no prazo de 10 dias a contar da data de início do contrato de trabalho.

Se a entidade empregadora entregar o requerimento fora do prazo, só tem direito à dispensa parcial ou à isenção total do pagamento de contribuições a partir do início do mês seguinte àquele em que o requerimento der entrada nos serviços da Segurança Social, pelo período remanescente.

C2 – Quando é que me dão uma resposta?

As instituições da Segurança Social devem apreciar o pedido no prazo de 20 dias a partir da data da apresentação do requerimento devidamente instruído.

D1 – Quais as obrigações da entidade empregadora?

A entidade empregadora tem de:

- Entregar após deferimento do requerimento uma declaração de remunerações à parte para os trabalhadores abrangidos pela medida, sendo que até lá tem de entregar a declaração de remunerações referente a esses trabalhadores à taxa normal, bem como, efetuar o respetivo pagamento das contribuições a essa mesma taxa;
- Entregar dentro do prazo legal a declaração de remunerações dos demais trabalhadores ao seu serviço;
- Pagar no prazo legal as contribuições à Segurança Social da parte que não esteja isenta.

Nota⁵: Enquanto a Segurança Social não proferir decisão de deferimento, a entidade empregadora deve entregar as declarações de remuneração dos trabalhadores abrangidos com a taxa normal. Após decisão de deferimento, a Segurança Social fará a correção oficiosa das declarações de remuneração desde a data do requerimento.

D2 – Em que condições são suspensas a dispensa ou isenção das contribuições?

A dispensa ou a isenção total do pagamento de contribuições é suspensa se:

Houver suspensão por incapacidade (doença, parentalidade) ou indisponibilidade temporária para o trabalho por parte do trabalhador, desde que devidamente comprovada, que implique a suspensão do contrato de trabalho de acordo com a legislação laboral.

A contagem do período de dispensa ou isenção total de pagamento das contribuições é igualmente suspensa, pelo número de meses completo que durar a suspensão.

D3 – Em que condições cessam os incentivos?

A dispensa parcial ou a isenção total do pagamento de contribuições cessa quando se verifique uma das seguintes circunstâncias:

- Termine o período de concessão;
- Deixem de se verificar as condições de acesso;
- Se verifique a falta de entrega das declarações de remunerações no prazo legal, ou se verifique a não inclusão de quaisquer trabalhadores nas declarações de remunerações;
- Cesse o contrato de trabalho.

Nota⁶ Quando ocorra transmissão do estabelecimento, em que se verifique a manutenção dos contratos de trabalho celebrados com a anterior entidade empregadora, tal não determina a cessação da dispensa, desde que a nova entidade empregadora tenha a sua situação contributiva regularizada perante a segurança social e a administração fiscal.

E – Quando termina o apoio, o que acontece?

Se ocorrer a cessação do contrato de trabalho por iniciativa da entidade empregadora, com base em despedimento sem justa causa, despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho ou despedimento por inadaptação:

- São exigidas as contribuições relativas ao tempo durante o qual tenha ocorrido a dispensa parcial ou isenção total do pagamento das contribuições para a Segurança Social;
- As contribuições também são exigidas caso o contrato de trabalho cesse dentro dos 24 meses seguintes ao termo do período de concessão da dispensa parcial ou da isenção total;
- As entidades empregadoras não têm direito à concessão de novas dispensas do pagamento de contribuições nos 24 meses seguintes à cessação do contrato de trabalho.

Nota⁷: No caso de rescisão do contrato de trabalho por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador a medida cessa, no entanto como não é por causa imputável à entidade empregadora, não são exigidas as contribuições. Por outro lado, como a causa de cessação da medida é também imputável ao trabalhador (interesse/acordo do trabalhador), não há lugar à portabilidade.

Nota⁸: As contribuições referentes à dispensa parcial têm que ser pagas no prazo de 60 dias após a cessação do contrato (se pagar mais tarde, tem de pagar juros de mora).

F – 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.