

GUIA PRÁTICO

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

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Guia Prático Inscrição, Admissão e Cessação de Atividade de Trabalhador por Conta de Outrem/Estagiário (1001 – v5.19)

PROPRIEDADE

Instituto da Segurança Social, I.P.

AUTOR

Departamento de Prestações e Contribuições

PAGINAÇÃO

Departamento de Comunicação e Gestão do Cliente

CONTACTOS

Linha Segurança Social: 300 502 502, dias úteis das 9h00 às 18h00.

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

DATA DE PUBLICAÇÃO

03 de agosto de 2018

ÍNDICE

A – O que é?	4
B1 – Quais os deveres da entidade empregadora? O que acontece se não cumprir?	5
Comunicação de admissão de novos trabalhadores/estagiários/início de atividade	5
Quando se faz a comunicação	5
Onde se pode fazer a comunicação	5
Comunicação de contratos de trabalho intermitente	9
Comunicação de trabalhadores sujeitos a taxas contributivas não disponíveis na Segurança Social Direta (com exceção dos trabalhadores do serviço doméstico e dos jovens a trabalhar ao abrigo de contrato de trabalho em período de férias escolares):	10
O que acontece se não comunicar	11
Coimas (Multas)	11
B2 – Quais os deveres do trabalhador/ estagiário? O que acontece se não cumprir?	12
Comunicação pelo trabalhador/estagiário de admissão/Início de atividade	13
Quando devo fazer a comunicação	13
O que acontece se não comunicar	13
Coimas (Multas)	13
B3 – Como consultar os trabalhadores de uma entidade empregadora	14
C1 – Inscrição do trabalhador/estagiário. Quem pode requerer a inscrição?	15
Inscrição do trabalhador/estagiário na Segurança Social	16
Quem pode requerer a inscrição do trabalhador/estagiário	16
C2 – Quais os formulários documentos necessários para a inscrição?	16
C3 – Que direitos tem o trabalhador por conta de outrem?	17
C4 – Quais as obrigações das entidades empregadoras?	18
D1 – Comunicação da cessação/suspensão do contrato de trabalho/contrato de estágio/ Comunicação de alteração da modalidade do contrato de trabalho.....	24
D2 – Em que condições termina a inscrição?	26
E1 – Legislação aplicável	27
E2 – Glossário	29
Perguntas Frequentes	29

A – O que é?

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

São abrangidos pelo regime geral, em situação equiparada à dos trabalhadores por conta de outrem para efeitos da relação jurídica de Segurança Social, os estagiários que celebrem contratos de estágio, nomeadamente os celebrados através do Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP (IEFP) e ao abrigo dos diplomas referidos no ponto E1.

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

Obrigações do trabalhador/estagiário e da empresa que o contrata

Admissão de novos trabalhadores ou estagiários/início de atividade

A entidade empregadora ou o seu representante, com poderes para esta ação, pede aos trabalhadores/estagiários os dados necessários e comunica-os à instituição de Segurança Social da área do local de trabalho do trabalhador/estagiário, para inscrição e enquadramento.

Inscrição

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

Cessação/suspensão de atividade

A entidade empregadora ou o seu representante, com poderes para esta ação, tem de informar a Segurança Social quando o trabalhador/estagiário deixar de estar ao seu serviço ou suspender a atividade.

Alteração da modalidade do contrato de trabalho

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

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

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

Quando se faz a comunicação

Onde se pode fazer a comunicação

Como comunicar a admissão de trabalhadores/estagiários na Segurança Social Direta

Comunicação de contratos de trabalho de muito curta duração na Segurança Social Direta

Base de Incidência Contributiva

Como requerer uma taxa especial para trabalhador na Segurança Social Direta

Comunicação de contratos de trabalho intermitente

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

Base de Incidência Contributiva

Como requerer atribuição de incentivos à contratação na Segurança Social Direta

Comunicação de trabalhadores sujeitos a taxas contributivas não disponíveis na Segurança Social Direta

O que acontece se não comunicar

Coimas (Multas)

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

Quando o trabalhador/ estagiário começa a trabalhar pela primeira vez numa dada empresa, a entidade empregadora ou o seu representante, com poderes para esta ação, é obrigada a comunicar tal facto à instituição de Segurança Social da área de local de trabalho do trabalhador/estagiário.

Quando se faz a comunicação

A entidade empregadora ou o seu representante, com poderes para esta ação, tem de comunicar a contratação (admissão) do novo trabalhador/estagiário nas vinte e quatro horas anteriores ao início da atividade (Exemplo: o trabalhador/estagiário começou a trabalhar na empresa no dia 1 de setembro às 9:00h, neste caso, a entidade empregadora ou equiparada tem até às 8:59h daquele dia 1 de setembro para efetuar a comunicação) ou, excepcionalmente, nas vinte e quatro horas seguintes ao início da atividade, apenas nos casos de contratos de muito curta duração ou caso se trate de prestação de trabalho por turnos.

Onde se pode fazer a comunicação

A entidade empregadora ou o seu representante, com poderes para esta ação, têm de comunicar a admissão do novo trabalhador/estagiário na Segurança Social Direta, em www.seg-social.pt, se já tiverem uma Palavra-Chave.

Caso nunca tenha obtido a palavra-chave deverá registar-se, para assim obter a palavra-chave que lhe dará acesso a todos os serviços disponíveis na Segurança Social Direta.

Nota: Para saber como pedir a palavra-chave de acesso à Segurança Social Direta, consulte o Guia Prático Segurança Social Direta, disponível em www.seg-social.pt, no separador Documentos e Formulários> Guias Práticos.

Caso já se encontre registado na Segurança Social Direta mas tenha perdido a sua palavra-chave, deverá selecionar a opção “Pedir a palavra-chave” e preencher os campos com a informação necessária para o efeito.

Como comunicar a admissão de trabalhadores/estagiários na Segurança Social Direta:

1. Entrar na Segurança Social Direta, inserindo NISS e palavra-chave.
2. Selecionar o separador “**Emprego**” e depois a opção “**Admissão e Cessação de Trabalhadores**”.
3. Clicar em “**Admitir trabalhador**”.
 - a) Caso represente uma entidade:
 - Selecionar a opção “**Indicar a entidade/cidadão a representar**”.
 - Introduzir o NISS.
 - Clicar em “**Seguinte**”.
4. Preencher a informação relativa aos “**Dados Pessoais do Trabalhador**” e à “**Prestação de Trabalho**” e clicar em “**Seguinte**”.
5. Preencher os campos relativos ao “**Estabelecimento**” e ao “**Enquadramento da Prestação de Trabalho**” e clicar em “**Seguinte**”.
6. Verificar os dados e clicar em “**Vincular**”.
7. Após confirmar os dados do trabalhador, surge o comprovativo de Comunicação de Admissão de Trabalhador.

Como comunicar a admissão dos trabalhadores com contrato de trabalho de muito curta duração na Segurança Social Direta

1. Entrar na Segurança Social Direta, inserindo NISS e palavra-chave.
2. Selecionar o separador “**Emprego**” e depois a opção “**Admissão e Cessação de Trabalhadores**”.
3. Clicar em “**Admitir trabalhador**”.
 - a) Caso represente uma entidade:
 - Selecionar a opção “**Indicar a entidade/cidadão a representar**”.
 - Introduzir o NISS.
 - Clicar em “**Seguinte**”.

4. Preencher a informação relativa aos “**Dados Pessoais do Trabalhador**” e à “**Prestação de Trabalho**”, selecionar em “**Modalidade de Contrato de Trabalho**” a opção “**Trabalho Muito Curta Duração**” e preencher a “**Data de Inicio**” e “**Data Fim**” do contrato. Por fim clicar em “**Seguinte**”.
5. Verificar os campos relativos ao “**Estabelecimento**” e ao “**Enquadramento da Prestação de Trabalho**” e clicar em “**Seguinte**”.
6. Verificar os dados e clicar em “**Vincular**”.
7. Após confirmar os dados do trabalhador, surge o comprovativo de Comunicação de Admissão de Trabalhador, que pode imprimir, selecionando a opção “**Imprimir**” e/ou proceder a nova admissão selecionando a opção “**Nova Admissão**”.

O contrato de trabalho de muita curta duração não pode ultrapassar 15 dias e é permitido para as atividades sazonais agrícolas ou para a realização de eventos turísticos, não precisando de ser celebrado por escrito.

Quando o contrato de trabalho de muita curta duração se converta num contrato de trabalho a termo, a duração tot

al do contrato com o mesmo empregador não pode exceder 70 dias de trabalho no ano civil.

Atenção: Em caso de qualquer incumprimento relativo ao contrato de trabalho de muita curta duração, este considera-se celebrado a termo certo pelo prazo de seis meses.

Base de Incidência Contributiva

Constitui base de incidência a remuneração convencional (um valor predefinido com base no Indexante dos Apoios Sociais), tendo em conta o número de horas de trabalho prestado e a remuneração horária determinada.

IAS = Indexante dos Apoios Sociais (em 2018, o valor é de 428.90€).

Rh = Remuneração Horária.

$Rh = (IAS \times 12) / (52 \times 40)$.

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

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

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

A comunicação da admissão é efetuada nos serviços da Segurança Social da área que abrange a sede da entidade empregadora, através do Mod. RV 1009 – DGSS, disponível em www.seg.social, no separador Documentos e Formulários, o qual deverá conter no ponto 5, os seguintes elementos:

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

Base de Incidência Contributiva

Constitui base de incidência a remuneração convencional (um valor predefinido com base no Indexante dos Apoios Sociais), tendo em conta o número de horas de trabalho prestado e a remuneração horária determinada.

IAS = Indexante dos Apoios Sociais (em 2018, o valor é de 428.90€).

Rh = Remuneração Horária.

$Rh = (IAS \times 12) / (52 \times 40)$.

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

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

O requerimento é efetuado do seguinte modo:

1. Entrar na Segurança Social Direta, inserindo NISS e palavra-chave.
2. Selecionar o separador “Emprego” e depois a opção “Medidas de incentivo ao emprego”
3. Clicar em “Posteriores a 31 de julho de 2017”:
 - Clicar em “Efetuar pedidos de incentivos ao emprego após 31 de julho de 2017”
 - Clicar em “Novo Pedido”
4. Verifique se o trabalhador já está vinculado à empresa:
 - Indique NISS ou NIF desse trabalhador e clique na lupa para pesquisar (caso não esteja vinculado à empresa, tem de fazer a admissão primeiro).
5. Clicar em “Próximo passo: Tipo de Medida”
6. Selecionar a “Medida a que se Candidata”
7. Preencher a informação relativa a “Dados do Contrato” e clicar em “Próximo Passo: Meios de Prova”.
8. Selecionar “Medida para Jovens à procura de 1.º emprego”

No separador “Meios de Prova”:

- Clicar em “Termos e condições”
- Clicar em “Tem em atraso pagamento de retribuições?”

- Clicar em “Tem a declaração do trabalhador comprovando a inexistência de contrato de trabalho anterior sem termo?”

No campo “Envio de documentos de prova” submeter Fotocópia do contrato de trabalho atual; Declaração do trabalhador não esteve anteriormente vinculado por contrato sem termo e Documento de situação regularizada perante as Finanças.

9. Selecionar “Medida para desempregados de longa duração”

No separador “Meios de Prova”:

- Clicar em “Termos e condições”
- Clicar em “Tem em atraso pagamento de retribuições?”
- Clicar em “Data Inscrição CE”

No campo “Envio de documentos de prova” submeter Fotocópia do contrato de trabalho atual; Declaração de centro de emprego e Documento de situação regularizada perante as Finanças”.

10. Selecionar “Medida para desempregados de muito longa duração”

No separador “Meios de Prova”:

- Clicar em “Termos e condições”
- Clicar em “Tem em atraso pagamento de retribuições?”

No campo “Envio de documentos de prova” submeter Fotocópia do contrato de trabalho atual, Declaração de centro de emprego e Documento de situação regularizada perante as Finanças”.

11. Próximo Passo: Conclusão do Pedido.

Para mais informações sobre incentivos à contratação, consultar o Guia Prático – Dispensa Parcial ou Isenção Total do Pagamento de Contribuições – 1º Emprego, Desempregado de Longa Duração e Desempregado de Muito Longa Duração, disponível em www.seg-social.pt no separador Documentos e Formulários>.Guias Práticos.

Comunicação de contratos de trabalho intermitente

Considera-se contrato de trabalho intermitente, o trabalho em entidades empregadoras cuja prestação de trabalho é intercalada por um ou mais períodos de inatividade. (ex. trabalhadores de uma Companhia de Bailado ou de Teatro).

Este contrato de trabalho tem de ser escrito, devendo conter o número anual de horas de trabalho ou dias de trabalho a tempo completo, que não poderá ser inferior a 6 meses por ano, dos quais, pelo menos, 4 meses são seguidos.

Durante os períodos de inatividade, ou seja, quando a entidade empregadora não tem trabalho para oferecer a esses trabalhadores, eles têm direito a uma compensação de 20% da retribuição, podendo exercer outra atividade.

A entidade empregadora ou o seu representante, com poderes para esta ação, tem de enviar, à instituição de Segurança Social competente, cópia do contrato intermitente ou em exercício intermitente da prestação de trabalho com os requisitos exigidos na lei laboral.

Este documento deve ser entregue no prazo de 5 dias contados a partir da comunicação da admissão do trabalhador ou da conversão do respetivo contrato.

Durante o período de inatividade, a diferença entre o salário base e a compensação retributiva paga ao trabalhador (20% do seu salário base), ou seja, 80% do seu salário base, dá direito ao registo por equivalência à entrada de contribuições, isto é, embora o trabalhador esteja em inatividade os descontos continuam a ser considerados na sua carreira contributiva.

No caso de o trabalhador exercer outra atividade durante o período de inatividade, será registada por equivalência a diferença entre a remuneração do período de atividade no contrato de trabalho intermitente e a remuneração dessa atividade.

Exemplos:

- O trabalhador recebe mensalmente no período de atividade normal 1.000,00€ líquidos.
Nos meses em que não trabalha, isto é, no período de inatividade, são declarados 800,00€
No entanto, o trabalhador auferiu efetivamente 200,00€, ou seja os 20 % do seu salário de 1.000,00€.
As taxas contributivas incidem sobre os 1.000,00€ ou sobre 200,00€, conforme se trate de períodos de atividade ou de inatividade.
- O trabalhador em inatividade exerce outra atividade.
O trabalhador recebe 1.000,00€ líquidos.
Na outra atividade, recebe 700,00€ líquidos.
Nos meses em que trabalha na outra atividade, são declarados 300,00€.
As taxas contributivas incidem sobre os 700,00€ e 200,00€ (inatividade).

Atenção: As entidades empregadoras têm de entregar aos novos trabalhadores uma declaração que prova a data de admissão. Esta declaração, que pode ser substituída pelo contrato de trabalho, tem sempre de indicar:

- A data de admissão do trabalhador/estagiário;
- Os números de identificação de Segurança Social (NISS) e fiscal (NIF) da entidade empregadora.

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

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

No menu **Documentos e Formulários**, selecionar **Formulários** e no campo pesquisa inserir o **nome/designação** (completo ou parte) do formulário ou do **modelo**.

O que acontece se não comunicar

- Se não entregar no prazo, a comunicação de admissão de novos trabalhadores/estagiários, **presume-se que** o trabalhador/estagiário iniciou a atividade no dia 1 do 6.º mês anterior àquele em que foi detetada a situação, isto é, para efeitos de Segurança Social, conta como se o trabalhador/estagiário tivesse começado a trabalhar nessa empresa desde essa data.

Ex: Um trabalhador/estagiário começou a trabalhar numa empresa no dia 1 de junho; a entidade empregadora deveria ter enviado a comunicação à Segurança Social 24 horas antes de ele ter começado a trabalhar. Não o tendo feito e tendo sido detetada a situação no dia 2 de julho, conta como se o trabalhador/estagiário tivesse começado a trabalhar a 2 de janeiro desse ano, tendo a entidade empregadora de pagar as contribuições para a Segurança Social desde essa data.

- Se não comunicar a admissão de trabalhadores que estejam a receber subsídio de desemprego, ou não os incluírem nas declarações de remunerações, além da coima (multa) podem ser condenados **a dois anos sem acesso a medidas de apoio à contratação e a regimes especiais de isenção ou redução da taxa contributiva global;**
- Se, na data em que o trabalhador/estagiário começou a receber subsídio de doença/desemprego, estiver a trabalhar ao mesmo tempo, a entidade empregadora é obrigada a pagar as contribuições. Neste caso, o trabalhador/estagiário é obrigado a devolver o subsídio indevidamente recebido e a entidade empregadora é solidariamente responsável por essa devolução, ou seja, se o trabalhador/estagiário não devolver o subsídio indevidamente recebido, a entidade empregadora tem de pagar por ele (a menos que prove que não conhecia a situação, apresentando uma declaração escrita do trabalhador/estagiário, ou dos serviços da Segurança Social – estas declarações comprovam a situação do trabalhador/estagiário no que toca à Segurança Social e podem ser pedidas pelo empregador no momento em que trabalhador/estagiário entra ao seu serviço).

Nota: Em caso de engano na data de admissão/início de atividade do trabalhador/estagiário, ou na data de cessação de atividade, não pode corrigir através da Segurança Social Direta, tendo de fazer o pedido por escrito através do Mod. RV 1009 - DGSS, disponível nos serviços de atendimento da Segurança Social e para impressão na Internet, em www.seg-social.pt.

No menu **Documentos e Formulários**, selecionar **Formulários** e no campo pesquisa inserir o **nome/designação** (completo ou parte) do formulário ou do **modelo**.

Coimas (Multas)

Se não comunicarem a admissão de novos trabalhadores/estagiários dentro do prazo:

1. Pessoa Singular:

- 50,00€ a 250,00€, se praticada por negligência;

- 100,00€ a 500,00€, se praticada com dolo.

2. Pessoa Coletiva com menos de 50 trabalhadores:

- 75,00€ a 375,00€, se praticada por negligência;
- 150,00€ a 750,00€, se praticada com dolo.

3. Pessoa Coletiva com 50 ou mais trabalhadores:

- 100,00€ a 500,00€, se praticada por negligência;
- 200,00€ a 1.000,00€, se praticada com dolo.

Se não comunicarem a admissão de novos trabalhadores/estagiários que se encontrem a receber subsídio de desemprego ou de doença:

1. Pessoa Singular:

- 1.250,00€ a 6.250,00€, se praticada por negligência;
- 2.500,00€ a 12.500,00€, se praticada com dolo.

2. Pessoa Coletiva com menos de 50 trabalhadores

- 1.875,00€ a 9.375,00€, se praticada por negligência;
- 3.750,00€ a 18.750,00€, se praticada com dolo.

3. Pessoa Coletiva com 50 ou mais trabalhadores

- 2.500,00€ a 12.500,00€, se praticada por negligência;
- 5.000,00€ a 25.000,00€, se praticada com dolo.

Se a entidade empregadora provar que não sabia que o trabalhador/estagiário estava a receber esses subsídios, o valor da coima (multa) é reduzido para metade. Para o provar tem de apresentar:

- declaração escrita do trabalhador/estagiário ou
- declaração dos serviços de Segurança Social.

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

Comunicação pelo trabalhador/ estagiário de admissão/início de atividade

Quando devo fazer a comunicação

O que acontece se não comunicar

Coimas (Multas)

Comunicação pelo trabalhador/estagiário de admissão/Início de atividade

O trabalhador/estagiário deve declarar à instituição de Segurança Social da área do local de trabalho, o início de atividade ou o vínculo a nova entidade empregadora.

A comunicação pode ser apresentada em conjunto com a comunicação da entidade empregadora, através do Mod. RV 1009 - DGSS. Esta declaração deve ter o seu nome completo, NISS (caso tenha), a data de início do exercício de atividade e o NISS da entidade empregadora.

Quando devo fazer a comunicação

Se não enviou a comunicação em simultâneo com a da entidade empregadora, esta comunicação deve ser apresentada entre a data de celebração do contrato e o final do segundo dia da prestação de trabalho, através do Mod. RV 1009 - DGSS.

O que acontece se não comunicar

- Se apresentar a declaração de início de atividade fora do prazo, o período entre o início da atividade e a data em que a declaração der entrada na Segurança Social, não será considerado para acesso ou cálculo das prestações da Segurança Social, ou seja, o tempo não conta para o prazo de garantia e os valores recebidos não contam para o cálculo do valor da prestação.
- Se não apresentou a declaração de início de atividade e se encontrava a receber prestações de doença ou de desemprego, presume-se que a prestação de trabalho teve início na data em que começou a receber as prestações, isto é, para efeitos de Segurança Social conta como se na mesma data estivesse a receber salário e a receber as prestações.

Neste caso a entidade empregadora e o trabalhador/ estagiário têm que devolver a totalidade dos montantes recebidos pelo trabalhador.

- Se a Segurança Social não recebeu do trabalhador/ estagiário a declaração de início de atividade nem recebeu da entidade empregadora a comunicação de admissão de novos trabalhadores nem a declaração de remunerações, os períodos de atividade profissional não declarados não contam para acesso ou cálculo das prestações da Segurança Social (a menos que as respetivas contribuições tenham sido pagas mais tarde).

Atenção: Compete sempre ao trabalhador/ estagiário provar que entregou a declaração de início de atividade ou de vinculação a nova entidade empregadora ou equiparada.

Coimas (Multas)

Se prestar falsas declarações sobre a sua situação perante a Segurança Social:

- Praticado por negligencia (descuido, desleixo): 1.250,00€ a 6.250,00€
- Praticado com dolo (má fé): 2.500,00€ a 12.500,00€

B3 – Como consultar os trabalhadores de uma entidade empregadora

Consultar apenas um trabalhador na Segurança Social Direta

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

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

É possível à entidade empregadora ou o seu representante, com poderes para esta ação, efetuar a consulta dos trabalhadores que tem vinculados, podendo fazer a consulta:

- a) Por trabalhador.
- b) Por local de trabalho e taxa.

Consultar apenas um trabalhador na Segurança Social Direta

É possível consultar admissões e comunicações não aceites, para tal deve:

1. Entrar na Segurança Social Direta, inserindo NISS e palavra-chave.
2. Selecionar o separador “**Emprego**” e depois a opção “**Admissão e Cessação de Trabalhadores**”.
3. Clicar em “**Consultar trabalhadores**”.
4. Caso represente alguém para esta ação, deve selecionar em nome de quem pretende atuar, depois introduzir os critérios de pesquisar e clicar em “**Pesquisar**”.
5. Para consultar Admissões, clicar em “**Detalhe de Admissão**”. Poderão ser visualizadas as comunicações que se encontrem em processamento e as admissões de trabalhadores efetivas na sua entidade.
6. Para consultar as comunicações não aceites, selecionar o respetivo separador.

Atenção: Tanto na visualização das admissões, como das comunicações não aceites, os dados apresentados podem ser transferidos para um ficheiro, selecionando o botão “Tipo de ficheiro a transferir”.

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

1. Entrar na Segurança Social Direta, inserindo NISS e palavra-chave.
2. Selecionar o separador “**Emprego**” e depois a opção “**Admissão e Cessação de Trabalhadores**”.
3. Clicar em “**Consultar trabalhadores**”.

4. Caso represente alguém para esta ação, deve selecionar em nome de quem pretende atuar.
5. Preencher os campos de pesquisa relativos ao **“Local de Trabalho e Taxa”** e clicar em **“Pesquisar”**.
6. Para consultar Admissões, clicar em **“Detalhe de Admissão”**. Poderão ser visualizadas as comunicações que se encontrem em processamento e as admissões de trabalhadores efetivas na sua entidade.
7. Para consultar as comunicações não aceites, selecionar o respetivo separador.

Atenção: Tanto na visualização das admissões, como das comunicações não aceites, os dados apresentados podem ser transferidos para um ficheiro, selecionando o botão **“Tipo de ficheiro a transferir”**. Neste caso, poderá optar por um ficheiro com os dados em formato de folha de cálculo ou pdf.

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

1. Entrar na Segurança Social Direta, inserindo NISS e palavra-chave.
2. Selecionar o separador **“Emprego”** e depois a opção **“Admissão e Cessação de Trabalhadores”**.
3. Clicar em **“Consultar trabalhadores”**.
4. Caso represente alguém para esta ação, deve selecionar em nome de quem pretende atuar.
5. Preencher os campos de pesquisa relativos ao **“Local de Trabalho e Taxa”**.
6. Selecionar o tipo de ficheiro pretendido para a listagem de trabalhadores.
7. Surge uma mensagem indicando que a informação solicitada será enviada para a sua área de mensagem na Segurança Social Direta. Clicar em **“Confirma Transferência”**.
8. Clicar em **“OK”**.
9. Aceder à área de mensagem enviadas pela Segurança Social, clicando em **“Mensagens”**.
10. Abrir a mensagem recebida, que deverá ter como assunto **“Informação de vínculos de trabalhadores já disponível”**, e clicar no anexo.

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

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

Inscrição do trabalhador/estagiário na Segurança Social

Com base nos dados dos trabalhadores/estagiários que a entidade empregadora ou o seu representante, com poderes para tal ação, comunica à Segurança Social é atribuído um número de identificação da Segurança Social (NISS), caso o trabalhador/estagiário ainda não se encontre inscrito.

A entidade empregadora é obrigada a entregar aos novos trabalhadores/estagiários admitidos, uma declaração que indique:

- A data da admissão do trabalhador/estagiário;
- Os números de identificação de Segurança Social (NISS) e fiscal (NIF) da entidade empregadora ou equiparada.

Quem pode requerer a inscrição do trabalhador/estagiário

Caso a entidade empregadora ou o trabalhador/estagiário não cumpram as suas obrigações, quem pode fazer ou pedir o enquadramento/inscrição do trabalhador/estagiário?

- Pode ser feito pela instituição da Segurança Social competente, com base em dados registados no sistema de informação da Segurança Social (SISS), nos sistemas de informação fiscal ou com base nos dados recolhidos pelos serviços de fiscalização da Segurança Social;
- A pedido de familiar interessado na concessão de prestações, no caso de impedimento do trabalhador/estagiário, desde que:
 - Seja apresentado um documento que comprove esse impedimento;
 - Cópia do contrato de trabalho ou do contrato de estágio;
 - Recibo de vencimento ou outro documento válido que comprove que entre o trabalhador/estagiário e a entidade empregadora existiu uma relação de trabalho.

C2 – Quais os formulários documentos necessários para a inscrição?

Formulários

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

- Mod. RV 1006 - DGSS - Cidadão Estrangeiro – Identificação Complementar.

Formulários disponíveis para impressão na Internet, em www.seg-social.pt. No menu **Documentos e Formulários**, selecionar **Formulários** e no campo pesquisa inserir o **nome/designação** (completo ou parte) do formulário ou do **modelo**.

Documentos necessários

Trabalhador português:

- Fotocópia de um dos documentos de identificação civil válidos do beneficiário (cartão do cidadão, bilhete de identidade ou passaporte).

Trabalhador estrangeiro:

- Documento de identificação dentro do prazo de validade no momento do requerimento de inscrição;
- Contrato de trabalho
- Documento de viagem (passaporte ou outro reconhecido como válido) que evidencie a sua entrada legal em Portugal ou em país do Espaço Schengen.
- **Se não houver contrato de trabalho escrito**, deve apresentar documento comprovativo de que está ao serviço da entidade empregadora; este documento pode ser passado por:
 - Sindicato
 - Associação que faça parte do Conselho Consultivo para os Assuntos da Imigração
 - Autoridade para as Condições do Trabalho.

Este documento deve indicar:

- Nome e morada do trabalhador
- Denominação e sede do empregador
- Atividade do empregador
- Atividade para a qual o trabalhador foi contratado e quanto vai receber
- Local de trabalho e período normal de trabalho
- Quanto, com que frequência e de que forma vai ser pago
- Data em que começou a trabalhar.

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

Ao constar como inscrito na Segurança Social como trabalhador por conta de outrem (com contrato de trabalho) passa a ter direito a prestações atribuídas pela Segurança Social.

Situações	Exemplos de produtos da Segurança Social
Encargos Familiares	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abono Família pré-natal ▪ Abono família crianças e jovens ▪ Subsídio de funeral
Desemprego	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subsídio de desemprego ▪ Subsídio social de desemprego inicial ou subsequente ▪ Subsídio desemprego parcial
Morte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pensão de sobrevivência ▪ Complemento por dependência ▪ Subsídio por morte ▪ Reembolso de despesas de funeral
Doença	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subsídio de doença ▪ Prestações compensatórias dos subsídios de férias, Natal ou semelhantes

Situações	Exemplos de produtos da Segurança Social
Invalidez	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pensão de invalidez ▪ Complemento por dependência ▪ Complemento de pensão por cônjuge a cargo
Doenças Profissionais	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proteção garantida nas situações de doença profissional
Parentalidade	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subsídio por risco clínico durante a gravidez ▪ Subsídio por interrupção da gravidez ▪ Subsídio parental (subsídio parental inicial, subsídio parental inicial exclusivo do pai, subsídio parental inicial exclusivo da mãe e subsídio parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro) ▪ Subsídio parental alargado ▪ Subsídio por adoção ▪ Subsídio por assistência a filho ▪ Subsídio por assistência a filhos com deficiência ou doença crónica ▪ Subsídio de assistência a neto ▪ Subsídio para assistência na doença a descendentes menores de doze anos e deficientes ▪ Subsídio por faltas especiais dos avós
Velhice	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pensão por velhice ▪ Complemento por dependência ▪ Complemento de pensão por cônjuges a cargo

C4 – Quais as obrigações das entidades empregadoras?

As entidades empregadoras são responsáveis pelo pagamento das contribuições e quotizações à Segurança Social, relativas aos trabalhadores ou aos estagiários ao seu serviço.

Para a generalidade dos trabalhadores a taxa aplicável é de 34,75%, ficando 23,75% a cargo da entidade empregadora e 11% a cargo do trabalhador. Estes valores podem variar: nalgumas situações é concedida a redução ou isenção da taxa contributiva, dando como exemplo, os apoios às entidades empregadoras para a criação de emprego e as entidades empregadoras sem fins lucrativos.

Exemplos de entidades sem fins lucrativos:

Igrejas, associações e confissões religiosas; Associações, fundações, comissões especiais e cooperativas; Associações de empregadores, sindicatos e respetivas uniões, federações e confederações; Ordens profissionais; Partidos políticos; Casas do povo; Caixas de crédito agrícola mútuo; Entidades empregadoras do pessoal do serviço doméstico; Condomínios de prédios urbanos.

Taxa Global Contributiva (com proteção em todas as eventualidades)

Trabalhadores	Entidade Empregadora	Trabalhador	Global
Trabalhadores por conta de outrem/estagiários Trabalhadores em regime de trabalho intermitente	23,75%	11%	34,75%

Trabalhadores	Entidade Empregadora	Trabalhador	Global
Trabalhadores profissionais de seguros	Taxa contributiva complementar para efeitos de fundo especial de Segurança Social 23,75%+1%= 24,75 %	11%	35,75%

Trabalhadores com proteção reduzida

Trabalhadores	Entidade empregadora	Trabalhador	Total
Membros dos órgãos estatutários das pessoas coletivas (com proteção na doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte);	20,3%	9,3%	29,6%
Membros dos órgãos estatutários profissionais de seguros das pessoas coletivas com e sem fins lucrativos. (Taxa contributiva complementar, para efeitos de fundo especial de Segurança Social).	21,3%	9,3%	30,6
Membros dos órgãos estatutários que exerçam funções de gerência ou de administração, com proteção na eventualidade de desemprego.	23,75%	11%	34,75%
Trabalhadores ativos em condições de acesso à pensão completa (65 anos de idade e carreira contributiva de 40 anos), com proteção na doença, parentalidade, doenças profissionais, velhice e morte.	17,3%	8%	25,3%
Pensionistas em atividade - invalidez; - velhice.	19,3% 16,4%	8,9% 7,5%	28,2% 23,9%
Trabalhadores em situação de pré-reforma (abrangidos até 31/12/2010, considerado grupo fechado) - com carreira contributiva não inferior a 37 anos; - com carreira contributiva inferior a 37 anos.	7% 14,6 %	3% 7%	10% 21,6%
Trabalhadores em pré-reforma cujo acordo estabelece: - a suspensão da prestação de trabalho; - a redução da prestação de trabalho (é mantida a mesma taxa que vinha sendo aplicada até passar à situação de pré-reforma).	18,3% -	8,6% -	26,9% -
Para docentes do ensino particular e cooperativo contratados até 31 de dezembro 2005. (Grupo fechado): - abrangidos pela CGA; - estrangeiros não inscritos na CGA.	7,8% 7,8%	- -	7,8% 7,8%
Para docentes não abrangidos pela Caixa Geral de Aposentações, contratados até 31 de dezembro 2005. (Grupo fechado).	21%	8%	29%
Docentes dos estabelecimentos de educação e ensino público enquadrados até 31/12/2005 (Grupo fechado).	4,9%	-	4,9%
Trabalhadores bancários inscritos na Caixa de Abono de Família dos Empregados bancários em entidades com fins lucrativos.	23,6%	3%	26,6%
Trabalhadores bancários em entidades sem fins lucrativos.	25,4%	3%	25,4%
Militares em regime de voluntariado ou de Contrato, enquadrados até 31/12/2005 (Grupo fechado).	3%	-	3%

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

Entidades sem fins lucrativos

Trabalhadores	Entidade empregadora	Trabalhador	Total
Trabalhadores/estagiários de entidades sem fins lucrativos, (Ver C4, entidades sem fins lucrativos) com proteção em todas as eventualidades (desemprego, doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice).			
<u>Taxas a aplicar com ajustamento progressivo</u>			
A partir de janeiro de 2011	21%	11%	32%
A partir de janeiro de 2012	21,4%	11%	32,4%
A partir de janeiro de 2013	21,8%	11%	32,8%
A partir de janeiro de 2014	22,3%	11%	33,3%
Pessoal das IPSS e estagiários			
<u>Taxas a aplicar com ajustamento progressivo</u>			
A partir de janeiro de 2011	20%	11%	31%
A partir de janeiro de 2012	20,4%	11%	31,4%
A partir de janeiro de 2013	20,8%	11%	31,8%
A partir de janeiro de 2014	21,2%	11%	32,2%
A partir de janeiro de 2015	21,6%	11%	32,6%
A partir de janeiro de 2016	22%	11%	33%
A partir de janeiro de 2017	22,3%	11%	33,3%
Trabalhadores do serviço doméstico			
-Sem proteção no desemprego	18,9%	9,4%	28,3%
-Com proteção no desemprego	22,3%	11%	33,3%

Praticantes desportivos profissionais com contrato de trabalho desportivo

Fazem parte deste grupo os praticantes desportivos profissionais que tenham celebrado contrato de trabalho desportivo e, após a necessária formação técnica, pratiquem uma modalidade desportiva como profissão exclusiva ou principal.

Constitui base de incidência contributiva 1/5 (20%) do valor da remuneração mensal efetiva, com um limite mínimo de 428,90€. No entanto, no caso de acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, a base de incidência contributiva pode ser a totalidade (100%) da remuneração mensal efetiva, desde que esse valor seja superior a 428,90€.

Para os praticantes desportivos profissionais, considera-se remuneração mensal efetiva as prestações em dinheiro ou em espécie estabelecidas no contrato de trabalho desportivo, os valores pagos a título de

prêmios de assinatura de contrato, os quais são divididos por cada um dos meses da duração do contrato, e os valores atribuídos por força de regulamento interno do clube ou de contrato em vigor.

Não integram o conceito de remuneração mensal efetiva as importâncias gastas pela entidade empregadora a favor do trabalhador na constituição de seguros de doença, de acidentes pessoais e de seguros de vida que garantam exclusivamente o risco de morte, invalidez ou reforma por velhice.

Nota: Os seguros de vida que garantam a reforma por velhice podem constituir remuneração mensal efetiva desde que o benefício não seja garantido após os 55 anos de idade e que garantam o pagamento, nomeadamente por resgate ou adiantamento de qualquer capital em vida durante os primeiros 5 anos.

Taxas a aplicar com ajustamento progressivo

Trabalhadores	Entidade empregadora	Trabalhador	Total
Praticantes desportivos profissionais com contrato de trabalho desportivo. Com proteção na parentalidade, desemprego, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte. A partir de janeiro de 2011	18,5%	11%	29,5%
A partir de janeiro de 2012	19,5%	11%	30,5%
A partir de janeiro de 2013	20,5%	11%	31,5%
A partir de janeiro de 2014	21,5%	11%	32,5%
A partir de janeiro de 2015	22,3%	11%	33,3%

Membros das igrejas, associações e confissões religiosas

Fazem parte deste grupo os membros das igrejas, associações e confissões religiosas das entidades empregadoras, **considerando-se entidades empregadoras:** Dioceses, Institutos Religiosos, Institutos Seculares, Sociedades da Vida Apostólica, Fábricas das Igrejas e os Centros Paroquiais da Igreja Católica, bem como as demais associações Confissões Religiosas legalmente existentes.

Consideram-se beneficiários: os membros do clero secular e religioso da Igreja católica, os membros dos institutos religiosos, das sociedades de vida apostólica e dos institutos seculares da igreja católica, bem como todos os membros das outras igrejas, associações e confissões religiosas legalmente existentes em que os beneficiários se integrem ou dependam.

Nota: Os membros das igrejas, associações e confissões religiosas ao inscreverem-se na Segurança Social, através do formulário Mod. RV 1009 - DGSS, têm de apresentar acordo escrito no qual conste a opção pelo esquema de proteção alargado e/ou pela base de incidência contributiva superior ao valor de uma vez o Indexante dos Apoios Sociais.

Taxas a aplicar com ajustamento progressivo e conforme a proteção escolhida

Trabalhadores	Entidade empregadora	Trabalhador	Total
<u>Com proteção na doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte</u>			

Trabalhadores	Entidade empregadora	Trabalhador	Total
Taxas a aplicar com ajustamento progressivo			
A partir de janeiro de 2011	9,7%	5,6%	15,3%
A partir de janeiro de 2012	10,7%	6,6%	17,3%
A partir de janeiro de 2013	11,7%	7,6%	19,3%
A partir de janeiro de 2014	12,7%	8,6%	21,3%
A partir de janeiro de 2015	14,7%	8,6%	23,3%
A partir de janeiro de 2016	16,7%	8,6%	25,3%
A partir de janeiro de 2017	18,7%	8,6%	27,3%
A partir de janeiro de 2018	19,7%	8,6%	28,3%
<u>Com proteção na invalidez e velhice</u>			
Taxas a aplicar com ajustamento progressivo			
A partir de janeiro de 2011	9%	5%	14%
A partir de janeiro de 2012	10%	6%	16%
A partir de janeiro de 2013	11%	7%	18%
A partir de janeiro de 2014	12%	7,6%	19,6%
A partir de janeiro de 2015	13%	7,6%	20,6%
A partir de janeiro de 2016	14%	7,6%	21,6%
A partir de janeiro de 2017	15%	7,6%	22,6%
A partir de janeiro de 2018	16,2%	7,6%	23,8%

Escolher um escalão de remuneração:

<i>Membros das igrejas, associações e confissões religiosas</i>		
Escalões		Remuneração
1º	1 X IAS	428,90€
2º	1,5 X IAS	643,35€
3º	2 X IAS	857,80 €
4º	2,5 X IAS	1.072,25€
5º	3 X IAS	1.286,70€
6º	4 X IAS	1.715,60€
7.º	5 X IAS	2.144,50€
8º	6 X IAS	2.573,40€
9º	7 X IAS	3.002,30€
10º	8 X IAS	3.431,20€

Mudar o escalão de remuneração

Pode sempre mudar para um escalão abaixo.

Mudar para um escalão acima só pode se:

- tiver pago contribuições pelo mesmo escalão durante pelo menos 12 meses seguidos;
- tiver até **60 anos em 2018**, progredindo 6 meses de idade por ano até atingir os 65 anos (de acordo com a tabela), ao limite do 5.º escalão, de acordo com a tabela abaixo:

ANO	IDADE
2016	59
2017	59,5

ANO	IDADE
2018	60
2019	60,5
2020	61
2021	61,5
2022	62
2023	62,5
2024	63
2025	63,5
2026	64
2027	64,5
2028	65

Atividades economicamente débeis

Trabalhadores	Entidade empregadora	Trabalhador	Total
Trabalhadores agrícolas inscritos até 31 de dezembro de 2010 – Grupo Fechado. Consideram-se em grupo fechado os trabalhadores que no ano 2010 tiveram um enquadramento neste regime independentemente do número de meses em que trabalharam, desde que em 2011 voltem a exercer a atividade agrícola e que entre um período e outro não tenham sido enquadrados no regime geral. - Diferenciados -Indiferenciados	23% 21%	9,5% 8%	32,5% 29%
Trabalhadores agrícolas inscritos a partir de 1 de janeiro 2011 (deixa de haver distinção entre diferenciados e indiferenciados)	22,3%	11%	33,3%
Trabalhadores inscritos marítimos que exerçam atividade na pesca local e costeira e que iniciaram a atividade até 31 de dezembro de 2010, ainda que mudem de entidade empregadora.	21%	8 %	10% * 29%
Trabalhadores inscritos marítimos que exerçam atividade na pesca local e costeira e que iniciaram a atividade a 1 de janeiro de 2011. Nota: Esta taxa (33,3%) apenas vigorou durante o ano 2011	22,3% *	11 % *	3,3% *
Trabalhadores da pesca local e costeira, incluindo proprietários das embarcações que integram o rol de tripulação e exerçam efetiva atividade nestas embarcações, assim como os apanhadores de espécies marinhas e os pescadores apeados, a partir de 1 de janeiro de 2012.	21%	8%	29%
* As taxas incidem sobre 10% do valor do produto do pescado vendido em lota			

Iniciativas para estimular o emprego

Trabalhadores	Entidade	Trabalhador	Total
---------------	----------	-------------	-------

	empregadora		
Trabalhadores deficientes	11,9%	11%	22,9%
Jovens à procura de 1º emprego	Redução de 50% durante um período de cinco anos	11%	11%
-Desempregados de longa duração	Redução de 50% durante um período de três anos	11%	11% -
Desempregados de muito longa duração	Isenção durante um período de três anos.	11%	11%

Iniciativas para reintegrar presos

Trabalhadores	Entidade empregadora	Trabalhador	Total
Trabalhadores reclusos em regime aberto	Isenção nos primeiros 3 anos (contrato sem termo)	11%	11%
	Redução de 50% pelo período de duração do contrato (contrato a termo)	11%	-

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

Comunicação de cessação e suspensão do contrato de trabalho/contrato de estágio

Como comunicar a cessação de um trabalhador/estagiário/trabalhador com contrato de muito curta duração na Segurança Social Direta

Cessação de enquadramento de jovens a trabalhar nas férias escolares

O que acontece se não comunicar

Comunicação de alteração da modalidade do contrato de trabalho

Comunicação de cessação e suspensão do contrato de trabalho/contrato de estágio

A entidade empregadora ou o seu representante, com poderes para esta ação, têm de comunicar à instituição de Segurança Social que o trabalhador/estagiário cessou ou suspendeu o contrato de trabalho e qual o motivo, até ao dia 10 do mês seguinte em que ocorreu a cessação, através da Segurança Social Direta.

Como comunicar a cessação de um trabalhador/estagiário/trabalhador com contrato de muito curta duração na Segurança Social Direta

1. Entrar na Segurança Social Direta, inserindo NISS e palavra-chave.
2. Selecionar o separador “**Emprego**” e depois a opção “**Admissão e Cessação de Trabalhadores**”.
3. Clicar em “**Comunicar cessação de trabalhador**”.
 - a) Caso represente uma entidade:
 - Selecionar a opção “**Indicar a entidade/cidadão a representar**”.
 - Introduzir o NISS.
 - Clicar em “**Seguinte**”.
4. Preencher a informação relativa aos “**Dados Pessoais do Trabalhador**” e na opção “**Comunicação para efeito de Desemprego**”, selecionar “**Sim**” ou “**Não**”.

Após selecionar a opção pretendida clicar em “**Seguinte**”.

Ao selecionar a opção “**Não**”, registar a “**Data fim da Prestação de Trabalho**” e o “**Motivo de Cessação**” e clicar em “**Seguinte**”.

Ao selecionar a opção “**Sim**”, registar a “**Data Cessação**” e o “**Motivo de Desemprego**” e clicar em “**Seguinte**”.
5. É apresentado um resumo da informação da cessação da atividade do trabalhador, a qual deve verificar. Clicar em “**Cessar**”.
6. Após confirmar a cessação, é apresentado um resumo dos elementos introduzidos e nesta altura pode imprimir ou o comprovativo da cessação ou a Declaração da Situação de Desemprego, conforme opção efetuada no ponto 4, clicando em “**Imprimir**”.

Nota: A suspensão do contrato de trabalho terá de ser sempre comunicada aos serviços da Segurança Social, através do Mod. RV 1009 - DGSS, disponível na Internet em www.seg.social.pt, uma vez que esta opção não se encontra disponível na Segurança Social Direta.

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

Cessação de enquadramento de jovens a trabalhar nas férias

O enquadramento de jovens, ao abrigo de contrato de trabalho em período de férias escolares cessa no último dia do período de férias escolares.

O que acontece se não comunicar

Se não for comunicado à Segurança Social a cessação do contrato de trabalho do trabalhador/estagiário no prazo previsto (até ao dia 10 do mês seguinte em ocorreu a cessação ou a suspensão do contrato de trabalho), a entidade empregadora é obrigada a pagar as contribuições referente ao trabalhador, até à data em que o comunique, ainda que o trabalhador já não esteja ao seu serviço.

Nota: Não obstante na Segurança Social Direta, a entidade empregadora ter de colocar a data de início e a data fim da atividade do trabalhador, não significa que em caso de renovação do contrato de trabalho seja necessário comunicar nova admissão do mesmo trabalhador, devendo manter o envio das declarações de remunerações referente a esse trabalhador.

Comunicação de alteração da modalidade do contrato de trabalho

A entidade empregadora ou o seu representante, com poderes para esta ação, tem de declarar à Segurança Social, até ao dia 10 do mês seguinte em que ocorreu a alteração da modalidade do contrato de trabalho. (ex: o trabalhador passou de contrato de trabalho a termo a contrato de trabalho sem termo). A comunicação da alteração da modalidade do contrato de trabalho, ainda não se encontra disponível na Segurança Social Direta, pelo que pode ser comunicada à Segurança Social por meio escrito.

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

Nota: A redução de 1% na parcela da taxa contributiva a cargo da entidade empregadora nos contratos de trabalho por tempo indeterminado ou o acréscimo de 3% nos contratos de trabalho a prazo, está sujeita a regulamentação, precedida de avaliação efetuada em reunião da Comissão Permanente de Concertação Social.

D2 – Em que condições termina a inscrição?

A inscrição na Segurança Social só precisa ser feita uma vez e dura toda a vida. Mesmo que a pessoa deixe de trabalhar continua inscrita na Segurança Social.

E1 – Legislação aplicável

No menu **Documentos e Formulários**, selecionar **Legislação** e no campo pesquisa inserir o **número/ano** do diploma.

Decreto-Lei n.º 33/2018, de 15 de maio

Estabelece as disposições necessárias à execução do Orçamento do Estado para 2018, aprovado pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro.

Portaria n.º 21/2018, de 18 de janeiro

Atualiza o valor do IAS para 2018.

Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro

Orçamento do Estado para 2018

Lei n.º 20/2012, de 14 de maio

Primeira alteração à Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro (Orçamento do Estado para 2012), no âmbito da iniciativa para o reforço da estabilidade financeira – pág. 2486 a 2488.

Decreto Regulamentar n.º 50/2012, de 25 de setembro

Procede à segunda alteração ao Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro, que regulamenta o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto de 2012

Procede à quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, e 23/2012, de 25 de junho, por forma a adequá-lo à Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, que estabelece o regime da escolaridade obrigatória para as crianças e jovens que se encontram em idade escolar.

Lei n.º 66/2011, de 1 de junho

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

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.

Portaria n.º 92/2011, de 28 de fevereiro, alterada pelas Portarias n.ºs 309/2012 de 09 de outubro, B/2013 de 4 de janeiro e 120/2013 de 26 de março

Regula o Programa de Estágios Profissionais.

Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro

Regulamentação do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro

Orçamento do Estado para 2011.

Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

Artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 72/2010, de 18 de junho

Alteração ao artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 124/84, de 18 de abril, alterado pelos Decretos-Lei n.ºs 201/95, de 1 de agosto, 330/98, de 2 de novembro, e 14/2007, de 19 de janeiro – Comunicação de admissão de novos trabalhadores.

Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro

Código dos Regimes contributivos do sistema Previdencial de Segurança Social.

Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro

Regulamenta e altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e procede à primeira alteração da Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro.

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Aprova a revisão do Código do Trabalho.

Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro

Define as bases gerais em que assenta o sistema de Segurança Social.

Legislação aplicada aos estágios profissionais:

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

Cria a Medida Estágios Emprego, designada por Medida.

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.

Portaria n.º 156/2013, de 18 de abril

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

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

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

E2 – Glossário

Prazo de garantia

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

Trabalhadores no domicílio

Consideram-se trabalhadores no domicílio, aqueles que têm contratos de prestação de serviço equiparados a contratos de trabalho, mas sem subordinação jurídica, que prestam trabalho em suas casas (exemplos: trabalhadores de calçado ou tecelagem que trabalhem para industriais, dobragem de circulares ou teletrabalho).

Perguntas Frequentes

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

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. Que devo fazer?

Deve tentar saber o que se passa na empresa e depois na Segurança Social.

Se efetivamente os descontos não estão a ser feitos, poderá contactar a Autoridade para as Condições de Trabalho, através do endereço www.act.gov.pt, da linha de serviço informativo telefónico 300 069 300, ou dirigir-se pessoalmente a um dos serviços da ACT, cujos contactos se encontram em [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/Contactos/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/Contactos/Paginas/default.aspx).