



GUIA PRÁTICO

DECLARAÇÃO DE REMUNERAÇÕES

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Guia Prático de Declaração de Remunerações
(2016 – V5.36)

PROPRIEDADE

Instituto da Segurança Social, I.P.

AUTOR

Departamento de Prestações e Contribuições

PAGINAÇÃO

Departamento de Comunicação e Gestão do Cliente

CONTACTOS

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

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

DATA DE PUBLICAÇÃO

14 de janeiro de 2025

ÍNDICE

A – O que é? _____	4
B1 – Quem tem de entregar esta declaração? _____	4
B2 – Como pode ser entregue a Declaração? _____	4
B3 – Até quando pode ser entregue a Declaração de Remunerações? _____	5
B4 – Como corrigir/ anular uma Declaração de Remunerações? _____	5
C – Como é preenchida a declaração de remunerações? _____	8
D – Quais as funcionalidades de apoio relacionadas com o cumprimento da obrigação declarativa? _____	19
E – Em que condições termina a obrigação declarativa? _____	20
F – Entrega e rejeição de declarações de remunerações _____	20
G1 – Legislação Aplicável _____	21
G2 – Glossário _____	22
Perguntas Frequentes _____	23

A – O que é?

É uma obrigação das Entidades Empregadoras entregar todos os meses à Segurança Social a Declaração de Remunerações, na qual, relativamente a cada trabalhador ao seu serviço, têm de indicar o valor da remuneração que está sujeita a descontos, os tempos de trabalho e a taxa contributiva aplicável.

B1 – Quem tem de entregar esta declaração?

- As **Pessoas Coletivas** – para isso têm de estar inscritas no Sistema da Segurança Social como entidades empregadoras (com trabalhadores ao seu serviço ou com membros de órgãos estatutários remunerados);
- Os **Representantes** das Entidades Empregadoras;
- As **Pessoas Singulares** que sejam **Entidades Empregadoras** com um ou mais trabalhadores ao seu serviço.

Para mais informações sobre a Relação de Representação consulte o Manual Passo-a-Passo – Registo de Representações Legais – Segurança Social Direta, disponível em www.seg-social.pt.

B2 – Como pode ser entregue a Declaração?

A Declaração de Remunerações é apresentada pelas Entidades Empregadoras ou pelos seus Representantes Legais, por transmissão eletrónica de dados no *site* da Segurança Social, www.seg-social.pt, através da Segurança Social Direta ou através do canal de acesso Declaração Mensal de Remunerações (DMR).

Entidades Empregadoras com 20 ou mais trabalhadores ao seu serviço

Devem entregar a Declaração de Remunerações através da funcionalidade “Entregar Ficheiro Declaração de Remunerações”, ou “Entregar formulário declaração de remuneração vazio” desde que não ultrapasse 40 linhas de remunerações.

Entidades Empregadoras com menos de 20 trabalhadores ao seu serviço

Podem entregar a Declaração de Remunerações através das funcionalidades “Entregar ficheiro Declaração de Remunerações”, “Entregar formulário Declaração de Remunerações pré-preenchido” ou ainda, “Entregar formulário Declaração de Remunerações vazio”.

B3 – Até quando pode ser entregue a Declaração de Remunerações?

A Declaração de Remunerações deve ser entregue através do sítio da Segurança Social na *Internet*, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que diz respeito, considerando-se entregue na data em que é considerada válida pelo sistema de informação da Segurança Social.

Nota: O prazo para entrega em agosto, das declarações de remunerações referentes ao mês de julho, é estendido até ao dia 25 do mês de agosto, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

Nota: Se houver um erro no preenchimento da Declaração de Remunerações, as Entidades Empregadoras ou os seus Representantes podem corrigir os respetivos elementos na Declaração de Remunerações no mês seguinte, com a referência ao mês a que as correções respeitam.

Se não corrigirem o erro dentro desse prazo, o mesmo só poderá ser corrigido através de Declaração de Remunerações autónoma, sendo, no entanto, considerada como entregue fora de prazo.

B4 – Como corrigir/ anular uma Declaração de Remunerações?

Como corrigir uma Declaração de Remunerações

Como anular uma Declaração de Remunerações

O que acontece se não incluir um trabalhador, se entregar fora de prazo ou se não entregar a Declaração de Remunerações

Como corrigir uma Declaração de Remunerações

Se as Entidades Empregadoras ou os seus Representantes pretenderem corrigir a Declaração de Remunerações, não é necessário corrigir a declaração na sua totalidade, basta corrigir o que está incorreto.

Exemplo:

Em maio, declarou 30 dias de trabalho para o mês de abril para determinado trabalhador. Posteriormente, concluiu-se que esse trabalhador teve 5 dias de baixa por doença no mês de abril.

Regularização: Em junho, na Declaração de Remunerações de maio, deve declarar os 30 dias de trabalho para o mês de maio e acrescentar uma linha com «- 5» (valor a negativo) relativo aos dias de trabalho para o mês de abril.

Como anular uma Declaração de Remunerações

Se as Entidades Empregadoras ou os seus Representantes pretenderem anular uma Declaração de Remunerações, devem requerer essa anulação ao serviço de Segurança Social competente (o que abrange a área da sede da empresa), apresentando prova que fundamente esse pedido.

O que acontece se não incluir um trabalhador, se entregar fora de prazo ou se não entregar a Declaração de Remunerações

1) **Se não incluir o trabalhador na Declaração de Remunerações**, estará sujeita às seguintes coimas:

Pessoa Singular:

1.250,00€ a 6.250,00€, se praticada por negligência;

2.500,00€ a 12.500,00€, se praticada com dolo.

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.

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.

2) **Se entregar a Declaração de Remunerações dentro dos 30 dias seguintes ao termo do prazo** (até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que diz respeito), estará sujeita às seguintes coimas:

Pessoa Singular:

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

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

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.

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.

3) Se entregar a Declaração de Remunerações depois dos 30 dias seguintes ao termo do prazo

(até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que diz respeito), estará sujeita às seguintes coimas:

Pessoa Singular:

300,00€ a 1.200,00€, se praticada por negligência;

600,00€ a 2.400,00€, se praticada com dolo.

Pessoa Coletiva com menos de 50 trabalhadores:

450,00€ a 1.800,00€, se praticada por negligência;

900,00€ a 3.600,00€, se praticada com dolo.

Pessoa Coletiva com 50 ou mais trabalhadores:

600,00€ a 2.400,00€, se praticada por negligência;

1.200,00€ a 4.800,00€, se praticada com dolo.

4) Se a Declaração de Remunerações não for entregue ou tenha sido entregue mas não se encontre bem preenchida, os serviços de Segurança Social podem elaborar a declaração com base nos dados que dispõe no respetivo sistema de informação, no sistema de informação fiscal ou ainda em dados recolhidos de ações de fiscalização.

C – Como é preenchida a declaração de remunerações?

- ✓ Remunerações sujeitas a descontos para a Segurança Social na totalidade
- ✓ Remunerações sujeitas a descontos para a Segurança Social após regulamentação precedida de avaliação efetuada em reunião da Comissão Permanente de Concertação Social
- ✓ Códigos de remunerações a utilizar de acordo com o Despacho N.º 2-I/SESS/2011
- ✓ Valores excluídos da base de incidência contributiva
- ✓ Declarações de remunerações
- ✓ Tempos de trabalho a declarar
- ✓ Declarações de remunerações autónomas

Remunerações sujeitas a descontos para a Segurança Social na totalidade

- A remuneração base, em dinheiro ou em espécie;
- As diuturnidades e outros valores estabelecidos em função da antiguidade dos trabalhadores ao serviço da respetiva entidade empregadora;
- As comissões, os bónus e outras prestações de natureza análoga;
- Os prémios de rendimento, de produtividade, de assiduidade, de cobrança, de condução, de economia e outros de natureza análoga que tenham carácter de regularidade (exemplo: direito do trabalhador pré-estabelecido, independentemente da frequência com que é pago);
- A remuneração pela prestação de trabalho suplementar;
- A remuneração por trabalho noturno;
- A remuneração correspondente ao período de férias a que o trabalhador tenha direito;
- Os subsídios de Natal, de férias, de Páscoa e outros de natureza análoga;
- Os subsídios por penosidade, perigo ou outras condições especiais de prestação de trabalho;
- Os subsídios de compensação por isenção de horário de trabalho ou situações equiparadas;
- Os valores dos subsídios de refeição, quer sejam atribuídos em dinheiro, quer em títulos de refeição, nos mesmos termos previstos no Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (CIRS);

Exemplo 1: 6,00€ (só a parte que exceda 6,00€ é que serve de base de incidência contributiva – em 2025) se o subsídio for pago em dinheiro

Exemplo 2: $6,00€ + 70\% = 10,20€$ (só a parte que exceda os 10,20€ é que serve de base de incidência contributiva – em 2025) se o subsídio for pago em senhas, vales ou *ticket* de refeição.

Nota: Para os subsídios de refeição pagos em senhas, vales ou *ticket* de refeição, o valor limite de isenção é de 10,20€.

- Os subsídios de residência, de renda de casa e outros de natureza análoga, que tenham caráter de regularidade;
- Os valores efetivamente devidos a título de despesas de representação, desde que se encontrem pré-determinados e dos quais não tenham sido prestadas contas até ao termo do exercício;
- As gratificações, pelo valor total atribuído, devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços dos trabalhadores, bem como as que revistam caráter de regularidade e de permanência;
- As importâncias atribuídas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, na parte em que excedam os limites legais ou quando não sejam observados os pressupostos da sua atribuição aos servidores do Estado, nos termos previstos no Código do IRS;
- Os abonos para falhas, nos mesmos termos previstos no Código do IRS;
- As despesas resultantes da utilização pessoal pelo trabalhador de viatura automóvel que gere encargos para a entidade empregadora, nos mesmos termos previstos no Código do IRS;
- As despesas de transporte suportadas pela entidade empregadora para custear as deslocações em benefício dos trabalhadores, desde que não se traduzam na utilização de meio de transporte disponibilizado pela entidade empregadora ou em que excedam o valor do passe social, ou o que resultaria da utilização de transportes coletivos, desde que tenham caráter geral;
- Os valores correspondentes às retribuições a cujo recebimento os trabalhadores não tenham direito em consequência de sanção disciplinar, nos termos previstos no Código do IRS. Aplica-se a base de incidência contributiva sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão;
- A compensação por cessação do contrato de trabalho por acordo, apenas nas situações com direito a prestações de desemprego, nos termos previstos no Código do IRS;
- As importâncias auferidas pela utilização de automóvel próprio em serviço da entidade empregadora, nos termos previstos no Código do IRS;
- Todas as prestações que sejam atribuídas ao trabalhador, com caráter de regularidade, em dinheiro ou em espécie, direta ou indiretamente, como contrapartida da prestação do trabalho. Uma prestação reveste caráter de regularidade quando constitui direito do trabalhador e a sua concessão tenha lugar com uma frequência igual ou inferior a cinco anos;
- O valor mensal atribuído pela entidade patronal ao trabalhador em “vales de transportes públicos coletivos”, nos termos previsto no Código do IRS.

Remunerações sujeitas a descontos para a Segurança Social após regulamentação precedida de avaliação efetuada em reunião da Comissão Permanente de Concertação Social

- Os montantes atribuídos aos trabalhadores a título de participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador não esteja assegurada pelo contrato uma remuneração certa, variável ou mista adequada (a ver caso a caso) ao seu trabalho;
- As prestações relacionadas com o desempenho obtido pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável independentemente da variabilidade do seu montante;
- Os valores despendidos obrigatória ou facultativamente pela entidade empregadora com aplicações financeiras, a favor dos trabalhadores, designadamente seguros do ramo «Vida», fundos de pensões e planos de poupança reforma ou quaisquer regimes complementares de segurança social, quando sejam objeto de resgate, adiantamento, remição ou qualquer outra forma de antecipação de correspondente disponibilidade ou em qualquer caso de recebimento de capital antes da data da passagem à situação de pensionista, ou fora dos condicionalismos legalmente definidos.

Código de remunerações a utilizar de acordo com o Despacho N.º 2-I/SESS/2011

Código de Valor	Descrição	Norma do Código Contributivo que fixa a base de incidência	N.º de Dias	Valor
A	Ajudas de custo e transportes	<p>Artigo 46º, n.º 2, alíneas:</p> <p>p) As importâncias atribuídas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes</p> <p>s) As despesas resultantes da utilização pessoal pelo trabalhador de viatura automóvel que gere encargos para a entidade empregadora</p> <p>t) As despesas de transporte, pecuniárias ou não, suportadas pela entidade empregadora para custear as deslocações em benefício dos trabalhadores, na medida em que estas não se traduzam na utilização de transporte disponibilizado pela entidade empregadora ou que excedam o valor do passe</p>	= 0	≠ 0

Código de Valor	Descrição	Norma do Código Contributivo que fixa a base de incidência	N.º de Dias	Valor
		<p>social ou, na inexistência deste, o que resultaria da utilização de transportes coletivos</p> <p>z) As importâncias auferidas pela utilização de automóvel próprio em serviço da entidade empregadora</p>		
B	Prémios, bónus e outras prestações de carácter mensal	<p>Artigo 46º, n.º 2, alíneas:</p> <p>b) As diuturnidades e outros valores estabelecidos em função da antiguidade dos trabalhadores ao serviço da respetiva entidade empregadora</p> <p>c) Os bónus e outras prestações de natureza análoga (mensais)</p> <p>d) Os prémios de rendimento, de produtividade, de assiduidade, de cobrança, de condução, de economia e outros de natureza análoga, que tenham carácter de regularidade (mensais)</p> <p>n) Os valores efetivamente devidos a título de despesas de representação desde que se encontrem predeterminados e dos quais não tenham sido prestadas contas até ao termo do exercício</p> <p>o) As gratificações, pelo valor total atribuído, devidas por força do contrato ou das normas que o regem ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços dos trabalhadores, bem como as que pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se elemento integrante da remuneração (mensais)</p> <p>Artigo 46º, n.º 5:</p> <p>Outras prestações que sejam atribuídas ao trabalhador em dinheiro ou em espécie, com carácter de regularidade, direta ou indiretamente como contrapartida da prestação de trabalho (mensais)</p>	= 0	≠ 0

Código de Valor	Descrição	Norma do Código Contributivo que fixa a base de incidência	N.º de Dias	Valor
C	Comissões	Artigo 46º, n.º 2, alínea: c) As comissões	= 0	≠ 0
D	Compensação por cessação do contrato de trabalho	Artigo 46º, n.º 2, alínea: v) Compensação por cessação do contrato de trabalho por acordo, apenas nas situações com direito a prestações de desemprego	= 0	≠ 0
F	Subsídio de férias	Artigo 46º, n.º 2, alínea: h) Subsídios de férias	= 0	≠ 0
H	Honorários por acumulação	Artigos 129º e 130º: Honorários por acumulação de atividade por conta de outrem com a atividade profissional independente na mesma empresa ou noutra do mesmo agrupamento empresarial	= 0	≠ 0
M	Subsídios de carácter regular mensal	Artigo 46º, n.º 2, alíneas: i) Os subsídios por penosidade, perigo ou outras condições especiais de prestação de trabalho (mensais) j) Os subsídios por compensação de isenção de horário de trabalho ou situações equiparadas m) Subsídios de residência, renda de casa e outros de natureza análoga, que tenham carácter de regularidade (mensais) q) Os abonos para falhas	= 0	≠ 0
N	Subsídio de Natal	Artigo 46º, n.º 2, alínea: h) Subsídios de Natal e Subsídios de Páscoa e outros de natureza análoga	= 0	≠ 0
O	Prémios, bónus e outras prestações de	Artigo 46º, n.º 1: Remunerações correspondentes a tempos de formação não facultados aos trabalhadores, bem como outras remunerações	= 0	≠ 0

Código de Valor	Descrição	Norma do Código Contributivo que fixa a base de incidência	N.º de Dias	Valor
	caráter não mensal	<p>como tal qualificadas pelo Código do Trabalho, e não excluídas da BIC pelo artigo 48.º do CRC</p> <p>Artigo 46º, n.º 2, alíneas:</p> <p>c) As comissões, os bónus e outras prestações de natureza análoga, (não mensais)</p> <p>d) Os prémios de rendimento, de produtividade, de assiduidade, de cobrança, de condução, de economia e outros de natureza análoga, que tenham caráter de regularidade (não mensais)</p> <p>n) Os valores efetivamente devidos a título de despesas de representação desde que se encontrem predeterminados e dos quais não tenham sido prestadas contas até ao termo do exercício</p> <p>o) As gratificações, pelo valor total atribuído, devidas por força do contrato ou das normas que o regem ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços dos trabalhadores, bem como as que pela sua importância e caráter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se elemento integrante da remuneração (não mensais)</p> <p>Artigo 46º, n.º 5:</p> <p>Outras prestações que sejam atribuídas ao trabalhador em dinheiro ou em espécie, com caráter de regularidade, direta ou indiretamente como contrapartida da prestação de trabalho (não mensais).</p>		
P	Remuneração base	<p>Artigo 46º, n.º 2, alíneas:</p> <p>a) A remuneração base, em dinheiro ou em espécie</p> <p>g) A remuneração correspondente ao período de férias a que o trabalhador tenha direito</p>	>0 ou <0	>0 Ou <0

Código de Valor	Descrição	Norma do Código Contributivo que fixa a base de incidência	N.º de Dias	Valor
		u) Os valores correspondentes às retribuições a cujo recebimento os trabalhadores não tenham direito em consequência de sanção disciplinar		
R	Subsídio de refeição	Artigo 46º, nº 2, alínea: l) Os valores dos subsídios de refeição, quer sejam atribuídos em dinheiro, quer em títulos de refeição	= 0	≠ 0
S	Trabalho suplementar	Artigo 46º, n.º 2, alínea: e) A remuneração pela prestação de trabalho suplementar	= 0	≠ 0
T	Trabalho noturno	Artigo 46º, nº 2, alínea: f) A remuneração por trabalho noturno (acréscimo à retribuição a que dá direito trabalho equivalente durante o dia)	= 0	≠ 0
X	Subsídios de carácter regular não mensal	Artigo 46º, n.º 2, alíneas: i) Os subsídios por penosidade, perigo ou outras condições especiais de condições de trabalho (não mensais) j) Os subsídios por compensação de isenção de horário de trabalho ou situações equiparadas m) Subsídios de residência, renda de casa e outros de natureza análoga, que tenham carácter de regularidade (mensais) especiais de prestação de trabalho (não mensais) q) Os abonos para falhas	= 0	≠ 0
2	Remunerações referentes a férias pagas e não gozadas por cessação do contrato de trabalho	Despacho 129/SESS/91, de 17/12 Remunerações referentes a férias pagas e não gozadas por cessação do contrato de trabalho	>0 ou <0	>0 ou <0
6	Diferenças de remunerações	Acertos de valores declarados com código P, incluindo retroativos	= 0	≠ 0

Código de Valor	Descrição	Norma do Código Contributivo que fixa a base de incidência	N.º de Dias	Valor
I	Compensação remuneratória do Contrato Intermitente	Compensação remuneratória do Contrato Intermitente	>0 ou <0	>0 ou <0

Valores excluídos da base de incidência contributiva

- Subsídios concedidos para compensação de encargos familiares (lares de idosos e outros serviços ou estabelecimentos de apoio social);
- Valores compensatórios pela não concessão de férias ou de dias de folga (exemplo: casos em que a entidade empregadora, por motivos de acréscimo de trabalho, não pode autorizar todos os dias de férias ou folgas a que o trabalhador tenha direito, neste caso, o trabalhador é compensado em dinheiro, no entanto, esses valores não sofrem descontos para a Segurança Social);
- Importâncias atribuídas a título de complemento de prestações do regime geral de Segurança Social;
- Subsídios eventuais para pagamento de despesas com assistência médica e medicamentos do trabalhador e seus familiares;
- Subsídios de férias, de Natal e outros análogos relativos a bases de incidência convencionais (exemplo: trabalhadores do serviço doméstico, membros de órgãos estatutários, cujos descontos à Segurança Social são feitos com base no IAS (522,50€ em 2025));
- Valores das refeições tomadas pelos trabalhadores em refeitórios das respetivas entidades empregadoras;
- Indemnização devida por força de declaração judicial da ilicitude do despedimento;
- Compensação por cessação do contrato de trabalho por despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho, por não concessão de aviso prévio, por caducidade e por resolução por parte do trabalhador;
- Indemnização por cessação, antes do fim do prazo convencional, do contrato de trabalho a prazo;
- Importâncias referentes ao desconto concedido aos trabalhadores na aquisição de ações da própria Entidade Empregadora, ou de sociedades do mesmo grupo empresarial;
- Valores limite da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais com a prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

- Os valores da compensação pelo uso e fruição de eletricidade, internet e do computador ou equivalente até aos valores limite infra discriminados não são base de incidência contributiva para a segurança social:
 - a) Consumo de eletricidade residencial – 0,10€/dia;
 - b) Consumo de internet pessoal – 0,40€/dia;
 - c) Computador ou equipamento informático equivalente pessoal – 0,50€/dia.
- Estes limites são majorados em 50% quando o valor da compensação resulte de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial celebrado pelo empregador.

Declarações de Remunerações

As Entidades Empregadoras ou os seus Representantes devem apresentar as Declarações de Remunerações devidamente preenchidas com os dados relativos à Entidade Empregadora e a todos os trabalhadores ao seu serviço.

Na Declaração de Remunerações devem constar todas as remunerações que constituem base de incidência contributiva sobre as quais é obrigatório descontar para a Segurança Social e os tempos de trabalho.

Nota: Na Declaração de Remunerações que a Entidade Empregadora ou os seus Representantes entregam com a taxa contributiva de 34,75% aplicável aos seus trabalhadores (TCO), devem incluir os membros de órgãos estatutários que exerçam funções de gerência ou de administração uma vez que a taxa contributiva destes membros desde 01.01.2013, é de 34,75%.

Tempos de trabalho a declarar

- **Período normal de trabalho a tempo completo - Contratos de trabalho com duração de 40 horas semanais**

Os tempos de trabalho **são sempre declarados em dias**, quer a atividade seja prestada a tempo parcial ou a tempo completo, de acordo com a tabela seguinte:

Tipos de contrato de trabalho	Trabalho a tempo completo, prestado diariamente (salvo dias de descanso e folgas) com pelo menos 6 horas diárias de trabalho	Trabalho a tempo parcial, prestado diariamente (salvo dias de descanso e folgas), com menos de 6 horas diárias de trabalho	Situações de início, interrupção, suspensão ou cessação de trabalho a tempo completo	Contrato de muito curta duração ou contrato intermitente
-------------------------------	--	--	--	--

Número de dias declarados na Declaração de Remunerações	30 dias	1 dia por cada 6 horas de trabalho (*)	Número de dias de trabalho efetivamente prestado pelo trabalhador	1 dia por cada 6 horas de trabalho (*)
---	---------	--	---	--

(*) No caso de o número de horas ser excedente de múltiplos de 6, acresce meio-dia por um excedente igual ou inferior a 3 e 1 dia por um excedente superior a 3, sendo que nunca poderão ser declarados mais do que 30 dias.

Exemplo 1: Um trabalhador com **contrato a tempo parcial** trabalhou cerca de 4 horas por dia durante 22 dias do mês, no total de 88 horas mensais. Fazendo cálculos de múltiplos de 6 verificamos que 88 horas correspondem a $14 \times 6 + 4$. Assim, serão declarados 15 dias.

Exemplo 2: Um trabalhador com **contrato intermitente** trabalhou 122 horas num mês. Fazendo cálculos de múltiplos de 6, verificamos que 122 correspondem a $20 \times 6 + 2$. Assim, serão declarados 20,5 (20+ meio-dia)

Exemplo 3: Um trabalhador com **contrato de muito curta duração** trabalhou 88 horas num mês. Fazendo cálculos de múltiplos de 6, verificamos que 88 correspondem a $14 \times 6 + 4$. Assim, serão declarados 15 dias.

Exemplo 4: Um trabalhador com **contrato de trabalho a tempo completo** esteve doente de 1 a 19 de junho, regressando ao trabalho dia 20 desse mês. Como teve 19 dias de doença, $30 - 19 = 11$, declaram-se 11 dias de trabalho efetivamente prestado.

- **Período normal de trabalho a tempo completo do setor de atividade de 35 horas semanais ou inferior - Contratos de trabalho com duração de 35 horas semanais ou inferior.**

Os tempos de trabalho **são sempre declarados em dias** quer a atividade seja prestada a tempo parcial ou a tempo completo, de acordo com a tabela seguinte:

Tipos de contrato de trabalho	Trabalho a tempo completo, prestado diariamente (salvo dias de descanso e folgas) com pelo	Trabalho a tempo parcial, prestado diariamente (salvo dias de descanso e folgas), com	Situações de início, interrupção, suspensão ou cessação de	Contrato de muito curta duração ou contrato intermitente
-------------------------------	--	---	--	--

	menos 5 horas diárias de trabalho	menos de 5 horas diárias de trabalho	trabalho a tempo completo	
Número de dias declarados na Declaração de Remunerações	30 dias	1 dia por cada 5 horas de trabalho (*)	Número de dias de trabalho efetivamente prestado pelo trabalhador	1 dia por cada 5 horas de trabalho (*)

(*) No caso de o número de horas ser excedente de múltiplos de 5, acresce meio-dia por um excedente igual ou inferior a 2,5 e 1 dia por um excedente superior a 2,5, sendo que nunca poderão ser declarados mais do que 30 dias.

Exemplo 1: Um trabalhador com **contrato a tempo parcial** trabalhou cerca de 4 horas por dia durante 22 dias do mês, no total de 88 horas mensais. Fazendo cálculos de múltiplos de 5, verificamos que 88 horas correspondem a $17 \times 5 + 3$. Assim, serão declarados 18 dias (17+1).

Exemplo 2: Um trabalhador com **contrato intermitente** trabalhou 122 horas num mês. Fazendo cálculos de múltiplos de 5, verificamos que 122 correspondem a $24 \times 5 + 2$. Assim, serão declarados 24,5 (24 + meio-dia).

Exemplo 3: Um trabalhador com **contrato de muito curta duração** trabalhou 88 horas num mês. Fazendo cálculos de múltiplos de 5, verificamos que 88 correspondem a $17 \times 5 + 3$. Assim, serão declarados 18 dias.

Tempos de trabalho no domicílio

Nas situações de contrato de trabalho no domicílio (casa do trabalhador) os números de dias a declarar em cada mês são:

- 30 dias, quando a remuneração declarada for igual ou superior ao valor da remuneração mínima mensal garantida;

ou

- O número de dias correspondentes ao valor da remuneração dividido pelo valor diário da remuneração mínima mensal garantida, nos restantes casos.

Declarações de Remunerações autónomas

- Quando existe mais do que um estabelecimento, os trabalhadores que integram cada estabelecimento devem ser incluídos em Declarações de Remunerações autónomas;
- Deve ser entregue uma Declaração de Remunerações por taxa contributiva (não devem ser

incluídos na mesma Declaração de Remunerações trabalhadores com taxas diferentes);

- Deve ser entregue uma Declaração de Remunerações por mês de referência a que se referem as remunerações declaradas;
- As atualizações e acertos de remunerações, comissões, gratificações, prémios e bónus referentes a mais do que um mês, são declarados no mês em que forem pagos e reportam-se aos meses de referência a que respeitam.
- Declaração de Remunerações referente aos honorários (pagamentos pelos serviços prestados) dos trabalhadores independentes em regime de acumulação (*ver GUIA PRÁTICO NOVO REGIME DOS TRABALHADORES INDEPENDENTES*), sempre que sejam prestados para outra entidade empregadora diferente, mas que pertença ao mesmo grupo empresarial.

D – Quais as funcionalidades de apoio relacionadas com o cumprimento da obrigação declarativa?

Consultar trabalhadores com obrigação declarativa

Sobreposição de remunerações e prestações

Na Segurança Social Direta, as Entidades Empregadoras têm acesso a duas funcionalidades: "Consultar trabalhadores com obrigação declarativa" que identifica os trabalhadores com obrigação declarativa, e "Sobreposição de remunerações e prestações" que identifica registos com sobreposições de remunerações e prestações relativas aos seus trabalhadores.

Funcionalidade “*Consultar trabalhadores com obrigação declarativa*”

Está disponível na Segurança Social Direta, em **Emprego > Remunerações > Consultar trabalhadores com obrigação declarativa**, a funcionalidade “***Consultar trabalhadores com obrigação declarativa***”, que tem como objetivo auxiliar as Entidades Empregadoras na identificação dos trabalhadores com obrigação declarativa do mês anterior, permitindo:

- Identificar trabalhadores por declarar na Declaração de Remunerações;
- Criar lista de trabalhadores;
- Disponibilizar lista de trabalhadores a declarar.

Para melhor esclarecimento sobre a utilização desta funcionalidade na Segurança Social Direta, **Clicar** em “**Ajuda ▶ Emprego ▶ Consultar trabalhadores com obrigação declarativa**”.

Funcionalidade “**Sobreposição de remunerações e prestações**”

Está disponível na Segurança Social Direta, em **Emprego > Remunerações > Sobreposição de remunerações e prestações**, a funcionalidade “**Sobreposição de remunerações e prestações**”, que tem como objetivo auxiliar as Entidades Empregadoras na identificação e regularização dos registos que contêm sobreposições de remunerações e prestações relativas aos seus trabalhadores, permitindo:

- Identificar trabalhadores com registo de sobreposições;
- Solicitar atualização manual da lista de sobreposições.

Para melhor esclarecimento sobre a utilização desta funcionalidade na Segurança Social Direta, **Clicar** em “**Ajuda ▶ Emprego ▶ Sobreposição de remunerações e prestações**”.

E – Em que condições termina a obrigação declarativa?

A Entidade Empregadora deixa de estar obrigada a entregar as Declarações de Remunerações a partir do momento em que:

- deixa de ter Membros dos Órgãos Estatutários (diretores, administradores, gerentes) e trabalhadores ao seu serviço **(1)**
- os Membros dos Órgãos Estatutários se encontrem em situação de exclusão, isto é, não remunerados pela empresa e a descontar para outro sistema de proteção social obrigatório. Esta situação de exclusão não é automática - tem de ser comunicada à instituição de segurança social competente e validada pelos serviços.

(1) As Entidades Empregadoras encontram-se obrigadas a comunicar à Segurança Social a cessação ou a suspensão do contrato de trabalho até ao dia 10 do mês seguinte àquele em que ocorreu a cessação ou a suspensão do contrato de trabalho.

Caso a Entidade Empregadora não cumpra é obrigada a pagar as contribuições referentes ao trabalhador até à data em que faça a comunicação, ainda que o trabalhador já não se encontre ao seu serviço.

F – Entrega e rejeição de declarações de remunerações

Para informações sobre a entrega e rejeição da Declaração de Remunerações, consulte o Guia Prático Entrega e rejeição de declaração mensal de remunerações e o Passo-a-Passo para correção de erros – Rejeição de Declaração de Remunerações, disponíveis em www.seg-social.pt.

G1 – Legislação Aplicável

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

Procede à atualização anual do valor do indexante dos apoios sociais (IAS) para o ano 2025 (522,50€)

Lei n.º 45-A/2024, de 31 de dezembro

Orçamento do Estado para 2025 – O Artigo 89.º procede à alteração do n.º 2 do artigo 2.º do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, passando ter a seguinte redação:

O subsídio de refeição na parte em que exceder o limite legal estabelecido ou em que o exceda em 70% sempre que o respetivo subsídio seja atribuído através de vales de refeição.

Decreto-Lei n.º 112/2024, de 19 de dezembro

Procede à atualização do valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) para 870,00€ a partir de 1 de janeiro de 2025.

Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro

Aprova a fixação dos valores limites da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais com prestação de trabalho em regime de teletrabalho que não constitui rendimento para efeitos fiscais ou de base de incidência contributiva para a segurança social

Portaria n.º 107-A/2023

Fixa a atualização do subsídio de refeição, a 1 de janeiro de 2023, aos trabalhadores da Administração Pública para 6,00€.

Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro

Orçamento do Estado para 2023 - O artigo 270.º adita o **artigo 23.º-B Diferimento e suspensão de prazos** ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro

Orçamento do Estado para 2018 - **Artigo 21.º Subsídio de refeição**

O valor do subsídio de refeição previsto na Portaria n.º 1553-D/2008, de 31 de dezembro, atualizado pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, bem como no Decreto Regulamentar n.º 3/2013, de 8 de maio, atualizado pelo Decreto Regulamentar n.º 9/2017, de 2 de novembro, constitui o valor de referência para efeitos de tributação.

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 n.ºs 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.

Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro

Orçamento do Estado para 2014 – Artigo 171.º Alteração ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

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.

Despacho N.º 2-I/SESS/2011

Aprova a tabela dos códigos de remuneração necessários ao preenchimento da declaração de remunerações.

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

Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

Portaria n.º 1553-D/2008, de 31 de dezembro

Procede à revisão anual das tabelas de ajudas de custo, subsídios de refeição e de viagem, bem como dos suplementos remuneratórios, para os trabalhadores em funções públicas.

Lei n.º 4/2007, de 16 janeiro

Aprova as bases gerais do sistema de Segurança Social.

G2 – Glossário

Dias úteis

Quando para a contagem de um prazo apenas não são contados os feriados, o sábado e o domingo.

Taxa contributiva

São os descontos que a Entidade Empregadora tem que entregar à segurança social, que já incluem os descontos feitos pelo trabalhador e pela entidade patronal.

Base de incidência contributiva

A remuneração ilíquida devida em função do exercício da atividade profissional ou decorrente da cessação do contrato de trabalho.

Prestação com caráter de regularidade

Prestação que constitui direito do trabalhador por se encontrar pré-estabelecida segundo critérios objetivos gerais, ainda que condicionais, para que este possa contar com o seu recebimento e a sua concessão tenha lugar com uma frequência igual ou inferior a cinco anos.

Declaração de Remunerações

Documento entregue pela Entidade Empregadora à segurança social onde conste, o valor da remuneração que está sujeita a descontos, os tempos de trabalho e a taxa contributiva aplicável.

Perguntas Frequentes

Funcionalidade “Consultar trabalhadores com obrigação declarativa”

1. Para que serve a opção Consultar trabalhadores com obrigação declarativa?

A opção **Consultar trabalhadores com obrigação declarativa**, disponibilizada em **Emprego> Remunerações> Consultar trabalhadores com obrigação declarativa**, tem como objetivo auxiliar as Entidades Empregadoras na identificação dos trabalhadores com obrigação declarativa em falta do mês anterior:

Se for uma Entidade Empregadora que tenha até 50 trabalhadores com obrigação declarativa em falta, a informação detalhada de cada trabalhador é apresentada em lista.

Se for uma Entidade Empregadora com mais de 50 trabalhadores com obrigação declarativa em falta, a informação detalhada é apresentada em ficheiro, podendo consultar no momento o número de trabalhadores que à data de atualização não tinha a obrigação declarativa regularizada.

2. Como saber se tem trabalhadores com obrigação declarativa em falta do mês anterior?

Para saber se tem trabalhadores com obrigação declarativa em falta do mês anterior, aceda a **Emprego> Remunerações> Consultar trabalhadores com obrigação declarativa**.

3. Tenho mais de 50 trabalhadores, como consultar trabalhadores com obrigação declarativa?

Verifique o número de trabalhadores que à data da última atualização não tinha a obrigação declarativa regularizada:

- Clique em **Obter e atualizar lista de trabalhadores**
- Selecione o **Tipo de ficheiro a transferir** (Excel, Folha de cálculo Acrobat Reader).

Surge uma mensagem a alertar que irá ser enviada, para a sua área de mensagens da Segurança Social Direta, informação detalhada dos trabalhadores com obrigação declarativa do mês anterior.

Nesta mensagem> clique em mensagem> **Obter lista de trabalhadores**

Fique atento à sua **área de mensagens da Segurança Social Direta**. Ser-lhe-á enviado um ficheiro com informação detalhada dos trabalhadores com obrigação declarativa em falta. Dependendo, da dimensão da informação a transferir, esta poderá não ficar disponível de imediato.

4. Tenho menos de 50 trabalhadores, como consultar trabalhadores com obrigação declarativa?

É apresentada uma lista de trabalhadores com obrigação declarativa em falta do mês anterior. Verifique a data da última atualização da informação apresentada. Para obter uma lista atualizada com informação dos trabalhadores com obrigação declarativa relativa ao mês anterior, clique em> **Obter**.

5. Após a entrega da DR como consultar a lista declarativa dos trabalhadores em falta?

Verifique se a data da última atualização da lista declarativa é anterior à data de entrega da DR, se **sim** clique em **Obter e atualizar lista de trabalhadores** para obter nova lista atualizada dos trabalhadores com obrigação declarativa em falta.

Códigos de remunerações a utilizar

6. Como declarar as remunerações dos trabalhadores em acumulação de trabalho dependente com atividade profissional independente na mesma Entidade Empregadora (TCO ou MOE que acumula atividade de TI na mesma Entidade Empregadora)?

Os rendimentos dos trabalhadores que acumulem atividade como TCO e TI na mesma entidade empregadora devem constar na mesma declaração de remunerações, sendo uns respeitantes a remuneração e outros a honorários. Os honorários devem ser declarados com o **código H**, e o valor da remuneração como trabalhador por conta de outrem com o **código P**.

7. Como declarar os honorários no caso de o trabalhador acumular trabalho dependente com atividade profissional independente para empresa do mesmo grupo empresarial?

Se o trabalhador exercer atividade profissional independente para empresa do mesmo agrupamento empresarial, esta terá de preencher uma Declaração de Remunerações Autónoma referente ao montante ilíquido dos honorários devidos pelo seu exercício, declarando esse montante com o **código H**. Neste caso, a empresa onde o trabalhador exerce a atividade por conta de outrem apenas declara na Declaração de Remunerações com o **código P** o valor da remuneração que constitui base de incidência contributiva como trabalhador por conta de outrem.

8. Como declarar a compensação pelo empregador decorrente da aquisição de equipamentos e sistemas de trabalho e despesas adicionais incorridas pelo trabalhador em consequência direta da utilização daqueles equipamentos, no âmbito da prestação de trabalho em regime de teletrabalho?

O valor da compensação fixado/ acordado entre o empregador e o trabalhador, que exceda o valor limite (individual ou global) estipulado na Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro, constitui base de incidência contributiva (BIC) e, conseqüentemente, esse montante deve ser declarado na Declaração de Remunerações com o **código B** e sujeito à aplicação da taxa contributiva respetiva.

Declaração de tempos de trabalho

9. Ao consultar a minha carreira contributiva na Segurança Social Direta verifico que só constam 360 dias e todos os meses estão com 30 dias, terei de pedir para ser corrigido?

Não. O total de dias está correto, uma vez que os tempos de trabalho para a segurança social correspondem ao número de dias de trabalho com o máximo de 30 dias, quer o mês tenha 28, 29, 30 ou 31 dias.

10. Um trabalhador esteve de baixa médica de 1 a 3 de maio. A segurança social não paga esses três dias, por isso a empresa pagou ao trabalhador. A entidade empregadora deve declarar esses dias à segurança social ou não constituem base de incidência de acordo com a alínea b) do art.º 48.º do Código dos Regimes Contributivos?

Tratando-se de trabalhador enquadrado no regime geral de segurança social, com contrato de trabalho a tempo completo, a entidade empregadora deve declarar 28 dias de trabalho efetivo (correspondentes ao período do dia 4 ao dia 31 de maio), aos quais irão acrescer 3 dias de registo de remunerações por equivalência, de acordo com a legislação de segurança social, designadamente o disposto nos n.º 3 do art.º 16.º do Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, na sua redação atual.

11. Num determinado mês um trabalhador faltou durante várias horas para ir a consultas médicas, totalizando o equivalente a dois dias de trabalho. A entidade empregadora deve declarar 28 dias à segurança social?

Tratando-se de trabalhador enquadrado no regime geral de segurança social, com contrato de trabalho a tempo completo, deve ser declarado um dia de trabalho por cada conjunto de 6 horas (ou 5 horas se o período normal de trabalho a tempo completo do setor de atividade for de 35 horas semanais ou inferior), pelo que, a verificar-se a situação descrita devem ser declarados 30 dias, de acordo com a legislação de segurança social, designadamente o disposto nos números 4 e 5 do artigo 16º do Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, na sua redação atual.

12. Um gerente de uma entidade não trabalhou durante 3 dias e como tal não recebeu remuneração, mas o valor que lhe foi pago foi superior ao IAS. Não apresentou qualquer justificação. A entidade está obrigada a declarar 30 dias de trabalho ou deve apenas declarar o número de dias de efetivo exercício de atividade a que correspondeu a remuneração?

Tratando-se de beneficiário enquadrado como membro dos órgãos estatutários (MOE), considerando que tal regime se insere no regime geral dos trabalhadores por conta de outrem, inexistindo nesta situação especificidade que o distinga, deverá a entidade empregadora declarar o número de dias de trabalho efetivo. Independentemente do número de dias a declarar, deverá ser declarada a remuneração com o limite mínimo igual valor do IAS. (cfr. artigo 66.º do Código dos Regimes Contributivos, na sua redação atual).

13. A licença parental de uma trabalhadora, por parto, teve início dia 10 (sexta-feira). A entidade empregadora deve declarar os dias correspondentes ao fim-de-semana?

A licença parental inicial tem início na data do parto, pelo que o subsídio parental inicial será pago desde essa data. A Entidade Empregadora deverá declarar os 9 dias de trabalho, sendo que serão registados 21 dias de equivalência por subsídio parental inicial.

14. O trabalhador iniciou um período de baixa médica a 10 (sexta-feira) que se prolongou até dia 30. A segurança social não paga os três primeiros dias de baixa médica (dias 10, 11 e 12), sendo, no entanto, lançada a equivalência para esse período. Quantos dias deve declarar a Entidade Empregadora?

A Entidade Empregadora deve declarar os 9 dias de trabalho efetivo (correspondentes ao período entre 1 e 9), devendo ser lançados 21 dias de equivalência por doença (correspondentes ao período entre 10 e 30).