

TRABAJANDO EN PORTUGAL

"Guía para trabajadores transfronterizos"



PROGRAMA
COORDENAÇÃO TRANSFRONTEIRIZA
ESPAÑA - PORTUGAL
CENTRO COORDENADOR
2017 - 2022

Unión Europea
FEDER
Invertimos en su futuro



Apoio à Competividade y a la Calidad del Empleo
Transfronterizo de Galicia y el Norte de Portugal

ÍNDICE

1. Qué es un trabajador transfronterizo	6
a. Trabajador desplazado	6
b. Emigrante	7
2. Trabajar en el sector privado	10
a. Instituto do Emprego	10
b. Red Eures.....	20
3. Trabajar en la Administración Pública	26
4. Legislación laboral.....	36
a. Contratos de trabajo	37
b. Derechos y deberes de los trabajadores.....	38
5. Tributación	50
6. Seguridad Social.....	54
a. Cotizaciones de los trabajadores	54
b. Prestaciones de la Seguridad Social para maternidad, paternidad y adopción, incapacidad temporal, invalidez, jubilación, defunción o supervivencia, accidentes de trabajo y pensiones.	66
c. Formularios	94
7. Bibliografía	128



INTRODUCCIÓN

La elaboración de este documento sobre trabajo transfronterizo tiene como objetivo informar y aclarar sobre las dudas que les surjan a los ciudadanos (portugueses o gallegos) respecto a la posibilidad de trabajar en el país vecino (España o Portugal).

En este sentido, el proyecto europeo de Apoyo a la Competitividad y Calidad del Empleo Transfronterizo (ACCEPT) busca promover la unión de estos dos espacios geográficos, el desarrollo del trabajo transfronterizo, así como estimular la competitividad empresarial entre Galicia y el Norte de Portugal.

La realización de este proyecto fue posible gracias a la colaboración de varios socios: Dirección Xeral de Relacións Laborais, Instituto do Emprego e Formación Profesional (IEFP-Norte) y la Federación Galega de Municipios e Provincias (FEGAMP), entidad encargada de la elaboración de estas guías.

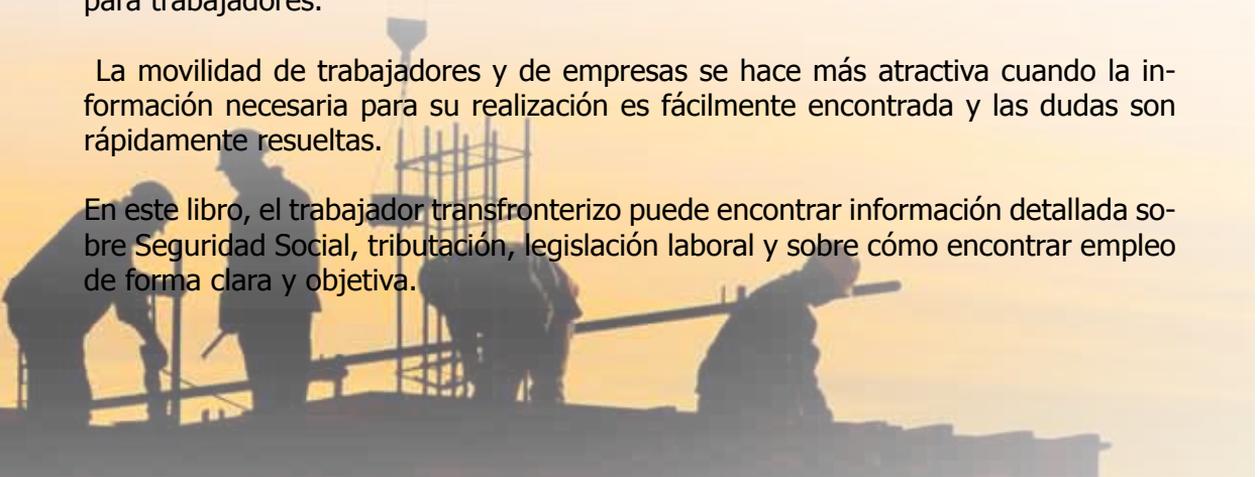
Teniendo en cuenta que nos movemos en el Espacio Económico Europeo, estas guías de trabajo transfronterizo podrán ser un instrumento de gran valor para la eliminación de obstáculos en la zona transfronteriza Galicia-Norte de Portugal, promoviendo así la unión de estos dos espacios y el intercambio económico, social y cultural.

Desde la entrada simultánea de Portugal y España en la Unión Europea, se han incrementado los intercambios interregionales y se ha fortalecido la cooperación. En este sentido, es importante el papel de la ciudadanía en el impulso de la integración. A este respecto, la información sobre la movilidad laboral y el acceso a puestos de trabajo se revela muy necesaria.

La Eurorregión Galicia-Norte de Portugal, favorecida por la similar identidad cultural y lingüística, tiene un gran potencial de desarrollo, tanto para empresarios como para trabajadores.

La movilidad de trabajadores y de empresas se hace más atractiva cuando la información necesaria para su realización es fácilmente encontrada y las dudas son rápidamente resueltas.

En este libro, el trabajador transfronterizo puede encontrar información detallada sobre Seguridad Social, tributación, legislación laboral y sobre cómo encontrar empleo de forma clara y objetiva.







1. QUÉ ES UN TRABAJADOR TRANSFRONTERIZO

No existe una definición única y general para describir quién es y quién no es trabajador transfronterizo.

Esta noción puede variar según la materia que se regula (derecho de residencia, cuestiones fiscales, protección social, etc.).

Los elementos susceptibles de desempeñar un papel primordial en la definición del concepto son: en primer lugar, la zona geográfica donde se sitúa la residencia y/o el empleo del trabajador y, en segundo lugar, el número de veces que éste atraviesa la frontera.

En el ámbito de la libre circulación de trabajadores en la Comunidad, el trabajador transfronterizo es aquel que ejerce una actividad en el territorio de un Estado miembro y tiene su residencia en el territorio de otro Estado miembro, al cual regresa al menos una vez por semana.

El hecho de quedar desempleado no priva al trabajador transfronterizo de su calidad de trabajador transfronterizo.

Si va a trabajar en uno de estos Estados, deberá solicitar la tarjeta de trabajador transfronterizo nacional de un Estado miembro de la CE en la Administración competente del lugar de trabajo. Para la emisión de esta tarjeta, deberá pre-

sentar un documento de identificación y una declaración de la entidad patronal o un certificado de trabajo.

Por otro lado, el trabajador que, después de tres años de empleo y de residencia continuados en un Estado miembro, pase a ser trabajador transfronterizo en otro Estado miembro (es decir, que ocupe un puesto de trabajo por cuenta ajena en el territorio de otro Estado miembro, conservando sin embargo su residencia en el territorio del primer Estado, al cual regresa, en principio, todos los días o al menos una vez por semana) adquiere, gracias a la legislación comunitaria, el derecho de continuar vinculado en términos de residencia al primer Estado.

TRABAJADOR DESPLAZADO

Se entiende por "trabajador desplazado" todo trabajador que, durante un período limitado, realice su trabajo en el territorio de un Estado miembro diferente de aquel en cuyo territorio trabaja habitualmente.

Según la presente directiva, el concepto de trabajador es el que se aplica a través del Derecho del Estado miembro

en cuyo territorio el trabajador esté desplazado (Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios y Reglamento 883/2004).

Así, el trabajador que ejerza una actividad en el territorio de uno de los Estados miembros, al servicio de la empresa para que trabaja normalmente, y que sea desplazado a territorio de otro estado, con el fin de efectuar allí un trabajo por cuenta propia o por cuenta de la empresa, quedará sujeto a la legislación de la Seguridad Social del primer Estado, siempre que:

- En los desplazamientos, la duración máxima prevista no exceda los 24 meses, e incluye que una persona pueda ser contratada con el objetivo de ser desplazada, siempre que, inmediatamente antes del inicio de su actividad, esté sujeta a la legislación del Estado en el cual la respectiva empresa esté establecida (art. 12, Reglamento CE 987/2009-988/2009).
- El trabajador por cuenta ajena no sea enviado en sustitución de otra persona que haya llegado al final del período por el que fue contratado.

EMIGRANTE

En el contexto de la Unión Europea, la emigración es la acción por la cual una persona, habiendo sido previamente residente habitual en el territorio de un Estado miembro, deja de tener su residencia habitual en ese mismo Estado,

por un período que es o se espera que sea de al menos 12 meses.

En el contexto mundial éste es el acto de salir de un Estado para instalarse en otro por motivos sociales, económicos u otros.





2. TRABAJAR EN EL SECTOR PRIVADO

INSTITUTO DO EMPREGO

Creado por el Decreto-Ley n.º 519-A2/79, de 29 de diciembre, el IEFP, IP, es sin embargo una institución con una larga historia, ya que resultó de la fusión de organismos que desarrollaban su actividad en el ámbito del empleo y la formación profesional.

Más allá de su principal misión, a saber, la promoción del empleo y de la formación, el IEFP, IP, tiene un amplio conjunto de objetivos y competencias y dispone de una red descentralizada de servicios.

El IEFP, IP, tiene sus servicios centrales ubicados en Lisboa:

Rua de Xabregas, 52

1949-003 LISBOA

Tel.: +351 21 861 41 00

Fax: +351 21 861 46 12

Tiene además cinco delegaciones regionales distribuidas por el país, correspondiéndose a las de nivel II de las conocidas como Nomenclaturas de Unidades Territoriais para Fins Estatísticos (NUTS), previsto en el Decreto-Ley n.º 317/99, de 11 de agosto. incluyen 81 oficinas de empleo, 28 centros de formación profesional de gestión directa, 5 oficinas de

empleo y formación profesional y 1 centro de rehabilitación profesional.

EMPLEO

El IEFP oferta servicios gratuitos, presenciales e interactivos, adaptados a los diferentes públicos. Ayuda a encontrar empleo a solicitantes y los apoya en su integración en el mercado laboral. Responde a las necesidades de las empresas a la hora de seleccionar profesionales y ofrece incentivos para la dinamización de sus proyectos de desarrollo.

¿CÓMO BUSCAR TRABAJO?

Regístrese como solicitante de trabajo en una oficina de empleo a través de dos vías:

- Utilizando el servicio NETemprego
- Presencialmente, dirigiéndose preferentemente a la oficina de empleo de su área de residencia.
- Una vez dado de alta en la oficina de empleo, un equipo técnico especializado:
- Elaborará con usted un plan personal de empleo.
- Le presentará ofertas de empleo

- Establecerá un plan de demanda activa de empleo.
- Le propondrá acciones que faciliten el acceso a la vida laboral.

El registro de empleo en la oficina de empleo presupone capacidad y disponibilidad para el trabajo y la corresponsabilidad en su proceso de inserción laboral. Comporta, por otro lado, un conjunto de derechos y deberes.

Derechos:

- Disponer de apoyos técnicos y recursos.
- Ser promocionado en ofertas de empleo.
- Acceder a formación profesional.
- Disponer de otros servicios y oportunidades que ayuden a la inserción en el mercado de trabajo.

Deberes:

- Aceptar empleos.
- Cumplir con las etapas establecidas en el plan personal de empleo.
- Buscar activamente empleo por sí mismo.
- Comparecer ante todas las convocatorias emitidas por la oficina de empleo.

Para registrarse como usuario de una oficina de empleo, tan sólo necesita un documento de identificación actualizado:

- Carné de identidad actualizado, si es nacional, u otro documento válido de identificación (como el carné de identidad militar o el pasaporte).
- Carné de identidad de su país de origen, si es ciudadano de un país del espacio económico europeo.
- Autorización de residencia o autorización de permanencia, si es ciudadano de un tercer país con residencia legal en Portugal.

Siempre que el documento de identificación presentado no contenga fotografía, debe ser confirmado con el adjunto de un documento que sí disponga de ella. Si no le es posible presentar ningún documento demostrativo de su identidad, su inscripción en la oficina de empleo puede ser vetada.

ADEMÁS, PUEDE:

- Utilizar el servicio NETemplego, donde puede registrar y divulgar su currículum y consultar ofertas de empleo disponibles.
- Registrarse en:
 - > Empresas de trabajo temporal regularizadas.
 - > Agencias privadas de colocación autorizadas.
- Consultar las ofertas de empleo en Europa a través de la Red EURES.
- Consultar diariamente las ofertas de empleo disponibles en periódicos, en la oferta pública, en el Diário da República, u otras ofertas de empleo en Internet.

- Contactar con las empresas e informarse sobre posibles vacantes. Enviar correos solicitando empleo adjuntando el currículum personal.

Ser capaz de utilizar Técnicas de Demanda de Empleo también es importante para la obtención de un trabajo:

- En una oficina de empleo o en los gabinetes de inserção profesional (GIP) puede, asimismo, participar en cursos que le permitan mejorar sus competencias para:
 - > Conocer las oportunidades de empleo en su región, país o la UE.
 - > Elaborar un currículum.
 - > Responder a anuncios.
 - > Elaborar una carta de candidatura a un empleo.
 - > Realizar, con más posibilidad de éxito, una entrevista laboral.

EL PLAN PERSONAL DE EMPLEO

El plan personal de empleo (PPE) es un proyecto de inserción socioprofesional elaborado por usted conjuntamente con la oficina de empleo y en el cual están definidas:

- Las acciones previstas para la inserción laboral.
- Las iniciativas exigidas para el cumplimiento del deber de búsqueda activa de empleo.

- Las acciones de ayuda, evaluación y control que promoverá la oficina de empleo.

LA DEMANDA ACTIVA DE EMPLEO

La demanda activa de empleo es el conjunto de iniciativas efectuadas por el candidato a un trabajo, con miras a su inserción en el mercado de trabajo, por cuenta ajena o por cuenta propia, constituyendo una etapa del plan personal de empleo.

Para facilitarle la demanda activa de empleo, la oficina de empleo lo apoya en sus esfuerzos e iniciativas a través de la adquisición de estrategias de aproximación al mercado de trabajo y oferta recursos y medios:

- Libre servicio de empleo.
- Kioscos electrónicos.
- Acceso a la red.
- Anuncios de empleo.

En caso de que sea beneficiario de prestaciones de desempleo, tiene el deber de buscar activamente empleo por sus propios medios y demostrarlo ante la oficina de empleo.

REDE DE CENTROS

DELEGAÇÃO REGIONAL DO NORTE

R. Eng.º Ezequiel de Campos, 488
4149-004 Porto
T. (+351) 226 159 200
F. (+351) 226 171 513

Conselho Consultivo

R. Eng.º Ezequiel de Campos, 488
4149-004 Porto
T. (+351) 226 159 200
F. (+351) 226 171 513

Direcção de Serviços de Emprego e Formação Profissional

R. Eng.º Ezequiel de Campos, 488
4149-004 Porto
T. (+351) 226 159 200
F. (+351) 226 159 287

Direcção de Serviços de Gestão

R. Eng.º Ezequiel de Campos, 488
4149-004 Porto
T. (+351) 226 159 200
F. (+351) 226 159 218

DELEGAÇÃO REGIONAL DO CENTRO

Av. Fernão de Magalhães, 660
3000-174 Coimbra
T. (+351) 239 860 800
F. (+351) 239 860 801

Conselho Consultivo

Av. Fernão de Magalhães, 660
3000-174 Coimbra
T. (+351) 239 860 800
F. (+351) 239 860 801

Direcção de Serviços de Emprego e Formação Profissional

Av. Fernão de Magalhães, 660
3000-174 Coimbra
T. (+351) 239 860 843
F. (+351) 239 860 801

Direcção de Serviços de Gestão

Av. Fernão de Magalhães, 660
3000-174 Coimbra
T. (+351) 239 860 810
F. (+351) 239 860 802

DELEGAÇÃO REGIONAL DE LISBOA E VALE DO TEJO

R. Das Picoas, 14
1069-003 Lisboa
T. (+351) 21 330 74 00
F. (+351) 21 330 76 05

Conselho Consultivo

R. Das Picoas, 14
1069-003 Lisboa
T. (+351) 21 330 74 00
F. (+351) 21 330 76 08

Direcção de Serviços de Emprego e Formação Profissional

R. Das Picoas, 14
1069-003 Lisboa
T. (+351) 21 330 74 00
F. (+351) 21 330 76 08

Direcção de Serviços de Gestão

R. Das Picoas, 14
1069-003 Lisboa
T. (+351) 21 330 74 00
F. (+351) 21 330 76 15

DELEGAÇÃO REGIONAL DO ALENTEJO

R. Menino Jesus, 47-49-51
7001-952 Évora
T. (+351) 266 760 500
F. (+351) 266 760 523

Conselho Consultivo

R. Menino Jesus, 47-49-51
7001-952 Évora
T. (+351) 266 760 500
F. (+351) 266 760 523

Direcção de Serviços de Emprego e Formação Profissional

R. Menino Jesus, 47-49-51

7001-952 Évora

T. (+351) 266 760 500

F. (+351) 266 760 523

Direcção de Serviços de Gestão

R. Menino Jesus, 47-49-51

7001-952 Évora

T. (+351) 266 760 500

F. (+351) 266 760 523

DELEGAÇÃO REGIONAL DO

ALGARVE

R. Dr. Cândido Guerreiro, 45 - 1º, Ed. Nasc.

8000-318 Faro

T. (+351) 289 890 100

F. (+351) 289 890 102

Conselho Consultivo

R. Dr. Cândido Guerreiro, 45 - 1º, Ed. Nasc.

8000-318 Faro

T. (+351) 289 890 100

F. (+351) 289 890 101

Direcção de Serviços de Emprego e Formação Profissional

R. Dr. Cândido Guerreiro, 45 - 1º, Ed. Nasc.

8000-318 Faro

T. (+351) 289 890 100

F. (+351) 289 890 101

Direcção de Serviços de Gestão

R. Dr. Cândido Guerreiro, 45 - 1º, Ed. Nasc.

8000-318 Faro

T. (+351) 289 890 100

F. (+351) 289 890 101

OFICINAS DE EMPLEO DEL NORTE DE PORTUGAL:

- Amarante
- Arcos de Valdevez
- Barcelos
- Braga
- Bragança
- Cabeceiras de Basto
- Chaves
- Fafe
- Felgueiras
- Gondomar
- Guimarães
- Lamego
- Macedo de Cavaleiros
- Maia
- Matosinhos
- Mirandela
- Penafiel
- Porto
- Porto Ocidental
- Póvoa do Varzim
- Santo Tirso
- São João da Madeira
- Torre de Moncorvo
- Valença
- Valongo
- Viana do Castelo
- Vila Nova de Famalicão
- Vila Nova de Gaia
- Vila Real

CENTRO DE EMPLEO DE CHAVES

La Oficina de Empleo de Chaves, perteneciente a la Delegação Regional do Norte, engloba cinco municipios



ÁREA GEOGRÁFICA

- Chaves
- Boticas
- Montalegre
- Valpaços
- Vila Pouca de Aguiar

Estos municipios, del distrito de Vila Real, corresponden a un área total de 2.705 km², y comprenden una población residente de 97.356 habitantes. El municipio de Chaves, con 43.667 habitantes, es el que presenta la mayor densidad poblacional.

Chaves (Aquae Flaviae) fue un importante municipio romano. Merece especial atención el Puente de Trajano, que es el más notable legado de Roma a esta ciudad, llena de patrimonio cultural, arquitectónico y gastronómico. La proximidad de España (8 km) y la confluencia de importantes vías de comunicación han permitido a esta ciudad ir asumiendo

un papel cada vez más importante en el contexto del noroeste peninsular.

Las aguas de la región han contribuido decisivamente al desarrollo de una actividad económica transformadora, desde el punto de vista comercial y turístico. debemos destacar los manantiales que dieron origen a los complejos termales de Chaves, Vidago, Pedras Salgadas e Carvalhelhos.

La extracción y transformación de mármoles y granitos representa un sector en alza que ha sabido conquistar importantes espacios en el mercado nacional e internacional.

En general, toda la región posee importantes recursos paisajísticos y patrimoniales que se remontan a las eras prehistórica, romana y medieval.

POTENCIALIDADES DE LA REGIÓN

Chaves

- Parque empresarial (zona de localización industrial, mercado abastecedor, plataforma logística y almacenes)
- Patrimonio e turismo
- Termas
- Comercio

Boticas

- Patrimonio molinológico
- Patrimonio forestal
- Gastronomía
- Patrimonio natural y paisajístico
- Patrimonio histórico y cultural

Montalegre

- Parque empresarial (zona de localización industrial, mercado abastecedor, plataforma logística y almacenes)
- Termas
- Patrimonio y turismo
- Comercio

Valpaços

- Patrimonio molinológico
- Patrimonio forestal
- Gastronomía
- Patrimonio natural y paisajístico
- Patrimonio histórico y cultural

Vila Pouca de Aguiar

- Parque empresarial (zona de localización industrial, mercado abastecedor, plataforma logística y almacenes)
- Termas
- Patrimonio y turismo
- Comercio

OFICINA DE EMPLEO DE BRAGANÇA

La Oficina de Empleo de Bragança, perteneciente a la Delegação Regional do Norte, engloba cuatro municipios.

ÁREA GEOGRÁFICA



- Bragança
- Miranda do Douro
- Vimioso
- Vinhais

La población residente es de cerca de 60.620 habitantes, que se distribuyen por un área geográfica de 2.910 km².

Estos municipios componen la Tierra Fría Transmontana, designación que expresa bien las rigurosas condiciones climáticas que marcan a esta región.

Se enmarca en un escenario de montañas, altiplanos y valles profundos y estrechos modulados por el río Sabor y sus afluentes.

El origen de la ciudad de Bragança se remonta al siglo XII. Vista de lejos, el primer elemento que se ve es el castillo. Esta ciudad con más de 800 años es sede episcopal desde el siglo XVIII. D. Sancho I, empeñado en la consolidación de la línea fronteriza con Galicia, buscó promover la repoblación de esta tierra fronteriza. Presenta aún hoy un conjunto de arcaísmos que han resistido a la influencia de las formas de vida modernas.

Las aldeas de Río de Onor y Guadramil son un claro ejemplo, siendo consideradas como dos genuinos grupos etnográficos. Existen todavía en la actualidad, con usos ancestrales, leyes heredadas a las que aún se recurre, la autoridad de los *homens bons*, el régimen comunitario de la propiedad y el sentido práctico de la *entrajuda*.

Bragança, en el campo económico se caracteriza por pequeñas y medianas empresas. El sector terciario está en franco

desarrollo. La construcción civil es de los ramos más importantes a nivel de creación de empleo. Sortegel, empresa que recoge, transforma y comercializa productos originarios de la agricultura, tiene una importancia estratégica en la región. Por otro lado, la enseñanza superior contribuyó a subir el nivel cultural, dotando a la región de una elite crítica.

Son sin embargo sus recursos endógenos, el patrimonio arquitectónico y cultural, los que prefiguran la posibilidad de que el sector turístico se transforme en un sector clave del desarrollo de esta región.

El Parque Natural de Montezinho, las aldeas comunitarias de Río de Onor y Guadramil, la Torre da Princesa, la Domus Municipal, los circuitos turísticos de S. Bartolomeu y Serra da Nogueira, las singulares iglesias, la rica y variada gastronomía y su peculiar artesanía son motivos más que evidentes para una visita a esta tierra en franco desarrollo y progreso.

El nordeste Transmontano, durante siglos aislado del litoral y de Europa, se ha visto beneficiado progresivamente con inversiones públicas. ejemplo de ello son la vía de alta capacidad IP4 y el Instituto Politécnico de Bragança. Pero, en este tiempo de cambios bruscos, es preciso impulsar más, si cabe, políticas de desarrollo para ayudar a fijar población en una región económicamente frágil.

POTENCIALIDADES DE LA REGIÓN

Bragança

- Patrimonio arquitectónico y cultural
- Construcción civil

- Parque Natural de Montezinho
- Circuitos turísticos (aldeas históricas)

Vimioso

- Patrimonio arquitectónico y cultural
- Vestigios arqueológicos
- Actividades artesanales

Miranda do Douro

- Agricultura (cultivo de trigo, centeno y patata)
- Textil, calzado y orfebrería
- Mirandês (segunda lengua oficial del país)
- Monumentos
- Gastronomía
- Folclore (Pauliteiros de Miranda)

Vinhais

- Monumentos arqueológicos
- Zona protegida - Parque Natural de Montezinho
- Artesanía

OFICINA DE EMPLEO DE BRAGA



La Oficina de Empleo de Braga, perteneciente a la Delegação Regional do Norte, abarca cuatro municipios de la cuenca del río Ave.

ÁREA GEOGRÁFICA

- Braga
- Vila Verde
- Amares
- Terras de Bouro

El área total de estos municipios es de 770 km² e incluyen una población residente de cerca de 237.000 personas, siendo el municipio de Braga, con 164.000 habitantes, el que presenta mayor densidad de población.

Conocida como "Ciudad de los Arzobispos", Braga es actualmente una ciudad llena de vida, que tiene un importante sector comercial y un tejido industrial diversificado, con una creciente presencia de empresas del sector de las nuevas tecnologías. es frecuentemente denominada la "Silicon Valley portuguesa".

Capital de la región, con la población más joven de la Comunidad Europea, Braga posee igualmente una de las más reconocidas universidades portuguesas, la Universidade do Minho, frecuentada por cerca de 16.000 alumnos, así como el Campus de la Universidade Católica Portuguesa, donde estudian cerca de 8.000 alumnos.

En los demás municipios comprendidos por esta oficina de empleo, las actividades agrícolas desempeñan, asimismo, un papel muy importante. los esfuerzos llevados a cabo para la captación de inversiones han fructificado en la cons-

trucción de varios polígonos industriales en los municipios de Vila Verde y Ames. En el municipio de Terras de Bouro, este esfuerzo de captación de inversión no se ha traducido en la creación de nuevos parques industriales, pero existe, en cambio, una estrategia para el aprovechamiento de su rico patrimonio natural (Parque Nacional da Peneda-Gerês), significando una fuerte apuesta por el sector del turismo y la hostelería.

POTENCIALIDADES DE LA REGIÓN

Braga

- Diversidad industrial
- Importante presencia de la enseñanza superior
- Población joven
- Localización geográfica
- Turismo

Vila Verde

- Proximidad a importantes núcleos de desarrollo
- Buenas infraestructuras de comunicación
- Diversidad industrial
- Artesanía

Amares

- Producción de vinos y cítricos
- Termalismo
- Gastronomía
- Construcción civil

Terras de Bouro

- Patrimonio natural
- Turismo
- Artesanía
- Termalismo

OFICINA DE EMPLEO DE VALENÇA



La Oficina de Empleo de Valença, perteneciente a la Delegação Norte, da oferta a cuatro municipios (integrados en el distrito de Viana do Castelo, en pleno Alto Minho).

ÁREA GEOGRÁFICA

- Melgaço
- Monção
- Valença
- Vila Nova de Cerveira

El área total de estos municipios, 662,28 km², se corresponde con una población residente de 33.769 habitantes, distribuida en 82 parroquias.

Valença es hoy la "capital" del Vale do Minho, un centro importante en la relación entre Galicia y el Norte de Portugal.

La Praça-Forte (recinto amurallado) de Valença es escenario del centro histórico, que posee un significativo valor histórico-cultural y constituye un patri-

monio urbano y paisajístico de gran importancia, aliciente para una actividad comercial y turística que son el principal activo económico.

La autovía trazó nuevos horizontes que van a ser reforzados con la modernización de la línea ferroviaria y con la revitalización del aeródromo de Cerval.

Valença es tierra comercial por excelencia y posee una variada oferta.

El Parque Empresarial de Valença, mayor espacio industrial del Alto Minho, concluyó las obras de la primera fase de construcción y está listo para recibir las primeras empresas.

La zona industrial de São Pedro da Torre, próxima al enlace de la autovía, alberga varias pequeñas fábricas y almacenes.

En el municipio de Monção sus habitantes se dedican al comercio, la industria y la agricultura, siendo la principal actividad la vitivinicultura. Es en esta zona donde, fruto de un relieve y microclima propios y terrenos generosos irrigados por los ríos Minho, Gadanha y Mouro, nace el superior y genuino vino Alvarinho. Este municipio dispone de una zona industrial en desarrollo que sirve de polo dinamizador de este municipio.

Cerveira dispone de una zona industrial, compuesta por dos polígonos, en donde están instaladas empresas de los más diversos ramos económicos, particularmente del sector del automóvil.

Melgaço presenta una oferta turística muy diversificada con un conjunto paisajístico variado y de excelente calidad más allá de la calidad de los productos locales y de su gastronomía.

POTENCIALIDADES DE LA REGIÓN

Melgaço

- Parque Natural da Peneda-Gerês
- Zona Termal de Peso
- Práctica de deportes acuáticos y de montaña
- Calidad de los productos locales: vino Alvarinho, jamón, chorizo, "broa de mel" (especie de bizcocho)
- Núcleo Museológico de la Torre de "Menagem"
- Ruinas Arqueológicas de la Praça da República

Monção

- Termas
- Vitivinicultura
- Zona industrial

Valença

- Parque industrial
- Gastronomía
- Proximidad con Galicia
- Patrimonio histórico-cultural
- Turismo

Vila Nova de Cerveira

- Tradiciones culturales
- Gastronomía
- Bienal Internacional de Arte de Vila Nova de Cerveira (un certamen que

internacionalizó a Cerveira como la "Vila das Artes")

- Zona industrial

RED EURES

La Comisión Europea y los Servicios Públicos de Empleo del EEE crearon la Red de Servicios Europeos de Empleo EURES para facilitar la movilidad de trabajadores en el EEE (Espacio Económico Europeo).

EURES (EUROpean Employment Services –Servicios de Empleo Europeos) pone en relación a la Comisión Europea y a los servicios públicos de empleo de los países pertenecientes al Espacio Económico Europeo y Suiza con otros organismos regionales y nacionales dedicados a cuestiones relacionadas con el ámbito laboral, tales como los sindicatos y las organizaciones empresariales, así como a las autoridades locales y regionales.

El objetivo de la red EURES es ofrecer servicios en beneficio de trabajadores y empresarios, así como a cualquier ciudadano que pretenda beneficiarse de la libre circulación de personas. Esto engloba tres tipos de servicios: información, orientación y colocación (adaptación entre oferta y demanda en el mercado de trabajo).

La red EURES incluye a los miembros de EURES (los Servicios Públicos de Empleo nacionales y la Comisión Europea) y, en el ámbito de las asociaciones transfronterizas de la red EURES, los asociados a

EURES, por ejemplo, los sindicatos y las organizaciones de empresarios, las autoridades locales y regionales.

En el contexto de la estrategia de empleo europea, la movilidad de los trabajadores no es sólo un derecho fundamental, sino también un instrumento para las reformas laborales.

EURES dispone, igualmente, de una red humana de consejeros EURES, preparados para ofrecer respuestas a las cuestiones planteadas por los demandantes de empleo y empresarios a través del contacto personal. Existen más de 500 consejeros EURES por toda Europa. Los consejeros EURES son especialistas con formación específica que prestan los tres servicios básicos de EURES, información, orientación y colocación, tanto a los demandantes de empleo como a los empresarios interesados en el mercado de trabajo europeo. En relación con esta materia, han procurado desarrollar conocimientos especializados en asuntos prácticos, legales y administrativos relacionados con la movilidad.

Para las pequeñas y medianas empresas que buscan un know-how específico, es posible que Europa ofrezca oportunidades que, a veces, es difícil aprovechar plenamente. EURES puede ofrecer a estas empresas un servicio personalizado para posibilitarles el acceso al potencial disponible en el mercado de trabajo europeo.

Los consejeros EURES están especializados en el mercado de trabajo tanto a nivel nacional como internacional. Trabajan en el ámbito de los Servicios Públicos de Empleo de cada país o en el ámbito de otras organizaciones que participan

en la red EURES. Su misión consiste en difundir las ofertas y demandas de empleo, informar sobre las condiciones de trabajo, intercambiar información sobre la formación profesional y favorecer la concentración sobre la problemática del mercado de empleo, mediante las conexiones que se establecen entre los diferentes participantes en la red EURES.

En Portugal podemos encontrarlos en las oficinas de empleo del Instituto do Emprego e Formação Profissional (www.iefp.pt). <http://europa.yo.int/eures>. www.eures-norteportugal-galicia-org.

EURES desempeña un papel particularmente importante en las regiones transfronterizas. Estas son áreas donde el empleo asiste constantemente a flujos pendulares. Las personas que viven en un país y trabajan en el otro tienen que lidiar con diferentes prácticas nacionales y sistemas legales. Es posible que se enfrenten a obstáculos administrativos, legales o fiscales a diario.

La red transfronteriza EURES está constituida por un grupo de organizaciones en cooperación que tienen la finalidad de cubrir las necesidades de los ciudadanos, concretamente asesorando, dando información y coordinando acciones en relación con la movilidad profesional en las regiones fronterizas.

También compete a los consejeros EURES informar a los trabajadores transfronterizos sobre sus derechos y obligaciones. Constituyen un valioso punto de encuentro entre las administraciones de empleo, tanto a nivel regional como nacional, y los agentes sociales.

Existen actualmente más de 20 asociaciones transfronterizas EURES (<http://europa.yo.int/eures>), repartidas geográficamente por toda la red y localizadas en 13 países.

ORGANISMOS QUE PARTICIPAN EN EL EURESTRANSFRONTERIZO NORTE DE PORTUGAL-GALICIA

El servicio EURES Transfronterizo Norte Portugal-Galicia fue creado gracias a la colaboración de las siguientes entidades:

- Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP).
- Servizo Galego de Colocación. Xunta de Galicia.
- Instituto Nacional de Empleo (INEM).
- Conselho Sindical Interregional (CSI).
- Comissão de Coordenação da Região Norte (CCRN).
- Comunidade de Trabalho Galicia/Norte de Portugal.
- Associação Industrial do Minho (AIM).
- União Empresarial do Vale do Minho (UEVM).
- Associação Empresarial de Viana do Castelo (AEVC).
- Associação Empresarial do Alto Tâmega (ACISAT).
- Confederación de Empresarios de Galicia (CEG).

- Associação de Municípios do Vale do Minho (AMVM).
- Associação de Municípios do Vale do Lima (VALIMA).
- Federación Galega de Municipios e Provincias (FEGAMP).
- Universidade do Minho.
- Universidade de Vigo.

COMPUTER (GATEWAY 2000)

DEL. (VA) (000000) MHA

CAR - 2000 FORD

CAR A

HOMEOWNERS ASSOCIATION

CAR - 1999 FORD TAURUS

VISA (PROVIDENT) INVOICES

HOME REPAIRS

PERSONAL



3. TRABAJAR EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La oposición pública se abre por convocatoria anunciada en el Diário da República, 2.ª serie, siendo además divulgado en prensa de ámbito nacional, convocatoria en la cual se incluye la referencia al servicio, la categoría y al Diário da República en que la convocatoria se encuentre publicada.

El aviso de apertura debe contener los siguientes elementos:

- Requisitos generales y especiales de admisión en la oposición.
- Remuneración y condiciones de trabajo.
- Descripción breve del contenido funcional de la ocupación a que se opone.
- Categoría, carrera, área funcional y servicio para que es abierto el proceso selectivo, lugar de prestación de trabajo, tipo de concurso, número de plazas a cubrir y plazo de validez.
- Composición del jurado.
- Métodos de selección, su carácter eliminatorio, existencia de varias fases, referencia a la publicación del programa de pruebas, y, en su caso, también el sistema de clasificación final que se utilizará.
- Indicación de que los criterios de apreciación y ponderación de la evaluación curricular y de la entrevista profesional de selección, así como el sistema de clasificación final, incluyendo la respectiva fórmula clasificadora, constan de actas de reuniones del jurado del concurso, siendo ésta ofertada a los candidatos siempre que fuere solicitada.
- Entidad a la cual presentar la solicitud, con la respectiva dirección, plazo de entrega, forma de presentación, documentos que se deben adjuntar y demás indicaciones necesarias a la hora de formalizar la matrícula.
- Lugar de publicación de la relación de candidatos y lista de clasificación final.
- Sólo pueden ser admitidos a oposición los candidatos que satisfagan los requisitos generales de admisión a oposición y provisión en funciones públicas, así como los requisitos especiales legalmente exigidos para la provisión de las plazas a cubrir. Son requisitos generales de admisión a oposición y provisión en funciones públicas:
- Tener nacionalidad portuguesa, salvo en los casos exceptuados por ley especial o convención internacional.
- Tener 18 años cumplidos.

- Poseer las habilitaciones literarias o profesionales legalmente exigidas para el desempeño del cargo.
- Haber cumplido los deberes militares o de servicio cívico, cuando fuese obligatorio.
- No estar inhibido del ejercicio de funciones públicas o inhabilitado para el ejercicio de las funciones a que opo- sita.
- Poseer la robustez física y el perfil psíquico indispensables para el ejer- cicio de la función y haber cumplido las leyes de vacunación obligatoria.

Los candidatos deben reunir los requisi- tos referidos hasta al término del plazo fijado para presentación de las candida- turas.

La presentación a concurso público es efectuada por solicitud acompañada de los demás documentos exigidos en la convocatoria. Dicha solicitud y los docu- mentos anteriormente descritos deben ser presentados antes de la finalización del plazo fijado para la presentación de las candidaturas y entregados personal- mente o por correo, con acuse de reci- bo, atendándose, en este último caso, a la fecha de registro. Los servicios y or- ganismos pueden optar por la utilización de la solicitud tipo, a utilizar obligato- riamente por los candidatos, cuando un número elevado de candidaturas previs- to lo justifique, debiendo esta opción ser expresamente mencionada en el aviso de apertura. En la entrega personal de la solicitud de admisión es obligatorio el justificante de pago.

Según la Constitución de la República Portuguesa, todos los ciudadanos tienen el derecho de acceder a la función públi-

ca, en condiciones de igualdad y liber- tad, generalmente a través de concurso público. Este derecho es extensivo a los ciudadanos oriundos de la Unión Euro- pea, en los términos del Tratado de la UE y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea.

El artículo 48º del Tratado que institu- yó la Unión Europea y estableció la libre circulación de los trabajadores y la con- secuente abolición de toda y cualquier discriminación en razón de la naciona- lidad en lo que concierne al empleo, a la remuneración y demás condiciones de trabajo, enmendó de ese principio en su n.º 4 al empleo público.

Por lo tanto, son requisitos generales de admisión a concurso de provisión tener nacionalidad portuguesa o ser nacional de país que, por fuerza de ley de la Co- munidad Económica Europea, conven- ción internacional o ley especial, haya accedido al ejercicio de funciones pú- blicas en Portugal. además, puede ser exigida a los candidatos una prueba que certifique el dominio perfecto de la len- gua portuguesa, la cual es obligatoria cuando no tengan nacionalidad portu- guesa.

Según lo dispuesto en el artículo n.º 3 del DL n.º 427/89, sólo a través de un nombramiento, firma de un contrato ad- ministrativo de provisión o de un con- trato de trabajo temporal de duración determinada es posible ingresar en la Administración Pública.

La oposición es el medio por excelen- cia de acceso a la función pública. En el sentido de garantizar el principio de igualdad en el acceso a la función pú- blica, fue instituida la norma de la opo- sición pública como medio estándar de

selección de personal en la función pública, ofreciendo a los administrados el deber de un procedimiento justo de reclutamiento (DL 191/79. DL 68/80. DL 171/82. DL 184/89, art. 26º y 27º. DL 427/89, de 7 de diciembre. DL 344/99, de 26 de agosto).

En este sentido, toda la selección de personal en la Administración Pública se asienta en la valoración del mérito y capacidad de los aspirantes a acceder a un determinado cuadro de personal.

La oposición es también obligatoria para que cualquier funcionario pueda ser promovido a la categoría superior de la carrera en que está inscrito.

El principal objetivo de cualquier oposición es asegurar que todos los candidatos demuestren su real valía, seleccionar los individuos más formados y que mayores garantías ofrezcan en la ejecución de las tareas necesarias.

La legislación permite la contratación temporal de duración determinada y/o de prestación de servicios para satisfacción de necesidades transitorias.

NORMAS Y SUGERENCIAS PARA LA OPOSICIÓN PÚBLICA

Se presentan, a continuación, algunas sugerencias y reglas para quienes pretendan opositar a los cuerpos de la Administración Pública.

- Consulte las ofertas de empleo que son, obligatoriamente, anunciadas en:
 - > www.bep.gov.pt
 - > Diário da República, 2ª serie.

> Periódicos de tirada nacional.

- Compruebe si las ofertas se adecuan a su vínculo laboral (destinadas sólo a funcionarios públicos o a ciudadanos en general).
- Lea atentamente la oferta y preste particular atención a los requisitos exigidos, específicamente a: grado académico, área de formación y habilitaciones profesionales exigidas.
- Sólo podrá presentarse al proceso selectivo si cumple todos los requisitos pretendidos por la organización y tiene presente el plazo de entrega de matrícula (cuando utilice el envío por correo, será considerada su fecha de registro a efectos de plazo de su inscripción).
- Señale el área y las especificidades del puesto de trabajo para evaluar la adecuación de su matriculación en él.
- Preste atención a los plazos, métodos de selección, forma en que debe presentar su matrícula y la documentación que debe presentar.
- Elabore la solicitud en papel blanco normalizado, enviado al dirigente máximo del organismo para el cual oposita. en la solicitud debe constar su nombre, estado civil, profesión, domicilio y la identificación de la oferta de empleo a la cual se presenta. No se olvide de firmar la solicitud.
- Si el organismo ha optado por un modelo de solicitud concreto, rellene sólo ese modelo.
- Además de la solicitud, que debe ser original, adjunte copias de los documentos solicitados: certificado de habilitaciones, certificados de forma-

ción profesional, currículum profesional u otros que puedan ser importantes para quienes evalúan.

- El currículum debe contener información relevante, concisa y presentada de forma organizada y clara.
- Organice y presente su proceso.

La Constitución de la República Portuguesa (CPR), en su artículo 15º, bajo el epígrafe, "Extranjeros, apátridas, ciudadanos europeos", establece lo siguiente:

Artículo 15.º (Extranjeros, apátridas, ciudadanos europeos)

1. Los extranjeros y los apátridas que se encuentren o residan en Portugal gozan de los mismos derechos y deberes que cualquier ciudadano portugués.

2. Figuran como excepciones a lo dispuesto en el número anterior los derechos políticos, el ejercicio de las funciones públicas que no tengan carácter predominantemente técnico y los derechos y deberes reservados por la Constitución y por la ley exclusivamente a los ciudadanos portugueses.

3. A los ciudadanos de los Estados de lengua portuguesa con residencia permanente en Portugal les son reconocidos, en los términos recogidos en la ley y en condiciones de reciprocidad, derechos no otorgados a extranjeros, salvo el acceso a los cargos de presidente de la República, presidente de la Assembleia da República, primer ministro, presidentes de los tribunales supremos y el servicio en las Fuerzas Armadas y en la carrera diplomática.

4. La ley puede otorgar a extranjeros residentes en el territorio nacional, en condiciones de reciprocidad, capacidad electoral activa y pasiva para la elección de los titulares de órganos de poder locales.

5. La ley puede conceder, además, en condiciones de reciprocidad, a los ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea residentes en Portugal el derecho de elegir y que sean electos diputados al Parlamento Europeo.

1. Orientación para candidatos extranjeros, nacionales de un Estado miembro de la UE:

La candidatura deberá ser acompañada de los siguientes documentos:

- Certificado de nacionalidad.
- Documento que certifique su categoría profesional, debidamente reconocido, en el caso de que haya sido adquirido en otro país.

En el momento de la candidatura, puede residir en otro país.

2. Orientación para candidatos extranjeros, nacionales de un país que no pertenezca a la UE:

Presentar la candidatura comprobando que:

- Reside en Portugal.
- Es poseedor del grado académico y/o profesional (debidamente reconocido).

DOCUMENTACIÓN DE INTERÉS:

- Decreto-Ley n.º 341/2007, de 12 de octubre, sobre "Reconocimiento de grados académicos superiores extranjeros".
- Decreto-Ley n.º 283/83, de 21 de junio, que "establece los términos en que puede ser requerida la equivalencia de habilitaciones extranjeras de nivel superior a la correspondientes habilitaciones portuguesas".
- REGÍMENES DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL EN LA UNIÓN EUROPEA
- El principio de la libre circulación de personas y servicios constituye uno de los objetivos fundamentales de la Unión Europea.
- Los ciudadanos comunitarios pueden ejercer una profesión o una actividad dada, como trabajadores por cuenta propia o como asalariados, en un Estado miembro diferente de aquel en que adquirieron las respectivas cualificaciones profesionales.
- Para el reconocimiento de esas cualificaciones, se ha debido desarrollar una única normativa –**la Directiva 2005/36/CE**– que simplificase las 15 directivas preexistentes, de las cuales hay 12 directivas sectoriales y 3 directivas que implantan un régimen general de reconocimiento de las cualificaciones, abarcando profesiones reglamentadas.

Podrá acceder a las rectificaciones a esta directiva y a la alteración de su documentación adjunta consultando la correspondiente [página de la Comisión Europea](#) sobre el reconocimiento de las cualificaciones profesionales.

- Puede, asimismo, consultar el [Código de Conducta](#) aprobado por el Grupo de Coordinadores de la Directiva 2005/36/CE, que establece las prácticas administrativas en vigor en los diferentes Estados miembros afectadas por esta directiva.
- **Directiva 2005/36/CE, de 7 de septiembre (en vigor desde 20.10.2007).**

AUTORIDADES COMPETENTES /PROFESIONES REGLAMENTADAS

Instituto da Construção e do Imobiliário

- Administrador, Gerente, Director ou Técnico de Empresa de Mediação Imobiliária
- Angariador(a) Imobiliário(a)

Ordem dos Advogados

- Advogado(a)

Direcção-Geral de Veterinária

Agente de inseminação artificial

Instituto Nacional da Propriedade Industrial

- Agente Oficial da Propriedade Industrial

Instituto Português e dos Transportes Marítimos

- Ajudante de Cozinheiro(a) (profissão marítima)
- Ajudante de Maquinista
- Arrais de pesca local (m/f)

- Arrais de pesca (m/f)
- Contramestre (m/f)
- Contramestre pescador (m/f)
- Cozinheiro (a) (Profissão Marítima)
- Electricista (m/f)
- Empregado(a) de câmaras
- Maquinista prático de 1ª, 2ª e 3ª classes (m/f)
- Marinheiro(a) de Tráfego Local
- Marinheiro(a) de 1ª e 2ª classes
- Marinheiro(a) maquinista
- Marinheiro(a) pescador
- Mecânico(a) de Bordo
- Mestre costeiro (m/f)
- Mestre costeiro pescador (m/f)
- Mestre de tráfego local (m/f)
- Mestre do largo pescador (m/f)
- Operador de gruas flutuantes (m/f)
- Pescador(a)
- Radiotelegrafista prático da classe A (m/f)
- Radiotelegrafista prático da classe B (m/f)zz
- Empregado(a) de andares
- Empregado(a) de Bar
- Empregado(a) de mesa
- Escanção (m/f)
- Governanta (e) de Rouparia/Lavandaria
- Governanta (e) de andares
- Guia-Intérprete Nacional (m/f)
- Guia-Intérprete Regional (m/f)
- Motorista de Turismo (m/f)
- Pasteleiro (a)
- Porteiro(a)
- Recepcionista de Turismo(m/f)
- Recepcionista (m/f)
- Transferista (m/f)

Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

- Barbeiro (a)
- Cabeleireiro (a)
- Calista (m/f)
- Esteticista (m/f)
- Manicura (m/f)
- Massagista de estética (m/f)
- Pedicura (m/f)
- Posticeiro/a

Ordem dos Arquitectos

- Arquitecto(a)

Turismo de Portugal, I.P.

- Assistente de Direcção de Hotel (m/f)
- Correio de Turismo (m/f)
- Cozinheiro(a)
- Director(a) de Hotel
- Ecónomo(a)

Administração Central do Sistema de Saúde, I.P.

- Dietista (m/f)
- Fisioterapeuta (m/f)
- Higienista oral (m/f)
- Terapeuta da fala (m/f)
- Terapeuta ocupacional (m/f)

- Ortoprotésico(a)
- Ortoptista (m/f)
- Técnico(a) de anatomia patológica, citológica e tanatológica
- Técnico(a) de análises clínicas e de saúde pública
- Técnico(a) de audiologia
- Técnico(a) de cardiopneumologia
- Técnico(a) de farmácia
- Técnico(a) de medicina nuclear
- Técnico(a) de neurofisiologia
- Técnico(a) de prótese dentária
- Técnico(a) de radiologia
- Técnico(a) de radioterapia
- Técnico(a) de saúde ambiental

Instituto da Mobilidade e dos Transportes Terrestres, I.P.

- Director(a) de escola de condução
- Director(a) técnico da actividade transitária
- Examinador(a) de condução
- Gerente, Director, Administrador de empresas de transporte em táxi ou Empresário em nome individual
- Motorista de Táxi (m/f)
- Instrutor(a) de condução

Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos

- Docente do Ensino Superior Politécnico
- Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas
- Docente do Ensino Superior Universitário

Direcção-Geral dos Recursos Humanos da Educação

- Educador(a) de Infância
- Professor(a) do Ensino Básico
- Professor(a) do Ensino Secundário

Ordem dos Enfermeiros

Enfermeiro(a) Especialista em Saúde Materna e Obstétrica /

Parteiro(a)

Enfermeiro(a) Responsável por Cuidados Gerais

Ordem dos Engenheiros

- Engenheiro(a) Agrónomo(a)
- Engenheiro(a) Civil
- Engenheiro(a) do Ambiente
- Engenheiro(a) Electrotécnico(a)
- Engenheiro(a) Florestal
- Engenheiro(a) Geógrafo(a)
- Engenheiro(a) Geólogo e de Minas
- Engenheiro(a) Informático(a)
- Engenheiro(a) Mecânico(a)
- Engenheiro(a) Metalúrgico(a)
- e de Materiais
- Engenheiro(a) Naval
- Engenheiro(a) Químico(a)

Associação Nacional dos Engenheiros Técnicos

- Engenheiro(a) Técnico(a) Agrário(a)
- Engenheiro(a) Técnico(a) Civil
- Engenheiro(a) Técnico(a) de Electrónica e Telecomunicações
- Engenheiro(a) Técnico(a) de Energia e Sistemas de Potência

- Engenheiro(a) Técnico(a) de Geotecnia
- Engenheiro(a) Técnico(a) de Informática
- Engenheiro(a) Técnico(a) Mecânico(a)
- Engenheiro(a) Técnico(a) Químico(a)

Ordem dos Farmacêuticos

- Farmacêutico(a)

ICP - Autoridade Nacional de Comunicações

- Instalador(a) de infra-estruturas de telecomunicações em edifícios

Direcção-Geral de Energia e Geologia

- Instalador(a) de redes de gás
- Projectista de redes de gás (m/f)
- Soldador(a)
- Mecânico(a) de aparelhos de gás
- Mecânico(a) de auto/gás
- Técnico(a) de gás
- Técnico(a) de gás (auto)
- Técnico(a) responsável pela execução de instalações eléctricas de serviço particular
- Técnico(a) responsável pela exploração de instalações eléctricas de serviço particular
- Técnico(a) responsável pelo projecto das instalações eléctricas de serviço particular

Instituto de Socorros a Náufragos

- Marinheiro(a) de embarcação salva-vidas - pessoal de convés

- Motorista de embarcação salva-vidas (m/f)

Ordem dos Médicos Dentistas

- Médico(a) Dentista

Ordem dos Médicos

- Médico(a) Especialista
- Médico(a) (com formação médica de base)

ICP - Autoridade Nacional de Comunicações

- Projectista de Infra-estruturas de telecomunicações em edifícios

Ordem dos Psicólogos

- Psicólogo(a)

Ordem dos Revisores Oficiais de Contas

- Revisor(a) Oficial de Contas

Autoridade Florestal Nacional

- Sapador(a) Florestal

Autoridade para as Condições do Trabalho

- Técnico(a) de segurança e higiene do trabalho

Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas

- Técnico(a) Oficial de Contas

Ordem dos Médicos Veterinários

- Veterinário(a)





4. LEGISLACIÓN LABORAL

Legislación laboral portuguesa (Art. 8º, 120º y 121º del Código do Trabalho)

EN LAS RELACIONES LABORALES EL TRABAJADOR TIENE DERECHO A:

- Obtener un salario o, en su defecto, una compensación.
- Óptimas condiciones laborales.
- Indemnización por eventuales perjuicios causados por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
- Formación y perfeccionamiento profesional.
- Pausas en la jornada laboral, descansos semanales, días de asuntos propios, festivos y vacaciones.
- Información sobre las condiciones de su contrato de trabajo.
- Extinción de la relación laboral, en el caso de que el trabajador no pueda prestar su servicio.
- Estabilidad del vínculo contractual.

EL TRABAJADOR TIENE COMO PRINCIPALES DEBERES:

- Respeto y obediencia a la empresa o superiores jerárquicos.

- Asiduidad, puntualidad y cooperación.
- Confidencialidad en relación con la información y prácticas habituales de la empresa.

¿SE CONTEMPLA ALGUNA RETRIBUCIÓN MÍNIMA DEFINIDA? (Art. 266º del Código do Trabalho)

La ley fija un salario mínimo, y los convenios colectivos o individuales no pueden establecer cuantías inferiores.

La ley establece el principio de que los salarios mínimos deben ser revisados anualmente por legislación especial. Como tal, se contemplan sanciones para las entidades patronales que no paguen salarios mínimos.

Los salarios mínimos son relativamente interprofesionales, ya que no excluyen ningún sector profesional o actividad económica, aunque sean diferenciados (más bajos) para los trabajadores del servicio doméstico.

Los salarios podrán ser inferiores en los casos de trabajadores en formación (personal en prácticas, y aprendices) y trabajadores con capacidad de trabajo reducida.

TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO:

- **Contrato de trabajo por tiempo indeterminado (indefinido): no sujeto a ningún plazo.**
 - **Contrato de trabajo a termo certo:** en la legislación laboral, con matices en su duración, se correspondería con el contrato eventual por circunstancias de la producción. Tiene duración limitada en el tiempo. por regla general, es de 6 meses, pudiendo ser estipuladas duraciones inferiores (para situaciones previstas en la ley) o superiores, hasta al límite máximo de 3 años (incluyendo renovaciones de contrato).
 - **Contrato de trabajo a termo incerto:** dura por el tiempo necesario para la sustitución del trabajador ausente o para la conclusión de la actividad, proyecto, obra o tarea cuya ejecución justifica su celebración. Su duración no puede ser superior a 6 años. Se puede asimilar, con reservas, a dos tipos contractuales de la legislación española: el contrato de de interinidad en su primera definición y el contrato para la realización de una obra o servicio determinado en su segunda acepción.
 - **Contrato de muy corta duración:** duración hasta el límite máximo de 60 días. Permitido sólo en casos especiales, como trabajo agrícola estacional o la realización de eventos turísticos con duración no superior a 1 semana (forma introducida por el nuevo Código do Trabalho, de 2009).
 - **Contrato de trabajo intermitente:** utilizado por la empresa que ejerza una actividad de forma discontinua o con intensidad variable, en que períodos de actividad del trabajador son intercalados con uno o más períodos de inactividad. Debe contener indicación del número anual de horas de trabajo/días de trabajo a tiempo completo. La prestación de trabajo no puede ser inferior a 6 meses a tiempo completo por cada año civil, de los cuales 4 deben ser consecutivos (forma introducida por el nuevo Código do Trabalho, de 2009).
 - **Contrato de trabajo a tiempo parcial:** corresponde a un período normal de trabajo semanal igual o inferior al 75% del que corresponde a tiempo completo, en una situación comparable, pudiendo traducirse en reducción del número de horas de trabajo diarias o del número de días de trabajo por semana.
 - **Contrato de teletrabajo:** prestación laboral realizada con subordinación jurídica, habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa y a través del recurso a las tecnologías de la información y de la comunicación. su duración no puede exceder los 3 años.
- En el ámbito del trabajo temporal, puede ser acordado un **contrato de trabajo temporal, de duración determinada o para realización de obra** (no pudiendo exceder los 2 años de duración), **o por tiempo indefinido, para cesión temporal.**

VACACIONES

1. El período de vacaciones es de veintidós días útiles.

2. La empresa puede suspender, total o parcialmente, su actividad, en los siguientes términos:

a) Durante al menos 15 días consecutivos entre el período del 1 de mayo al 31 de octubre.

b) Por período inferior a 15 días consecutivos o fuera del período entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, cuando así esté estipulado en el convenio colectivo de trabajo o mediante parecer favorable de las estructuras sindicales representativas de los trabajadores.

3. Salvo lo dispuesto en el siguiente punto, la suspensión temporal de actividad de la empresa o establecimiento no interfiere en el disfrute efectivo del período de vacaciones a que cada trabajador tiene derecho.

4. Los trabajadores que tengan derecho a un período de vacaciones superior al del cese de actividad estipulado por la empresa pueden optar por recibir la retribución y el subsidio vacacional correspondientes a la diferencia, sin perjuicio de ser siempre salvaguardado el disfrute efectivo de 15 días útiles de descanso, o por disfrutar, total o parcialmente, el período excedente de vacaciones previa o posteriormente al cierre.

5. A efectos del período de vacaciones, los días útiles comprenden los días de la semana de lunes a viernes, con excepción de los festivos, no siendo considerados como tales el sábado y el domingo.

DERECHO A VACACIONES DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A TERMO

1. Los trabajadores contratados a termo cuya duración, inicial o renovada, no alcance un año, tienen derecho a un período vacacional equivalente a dos días útiles por cada mes completo de servicio.

2. Para poder determinar el mes completo de servicio, deben contarse todos los días, seguidos o intercalados, en que fue prestado trabajo.

RETRIBUCIÓN DURANTE LAS VACACIONES

1. La retribución correspondiente al período vacacional no puede ser inferior a la que los trabajadores percibirían si estuvieran en servicio efectivo y debe ser pagada antes del inicio de aquel período.

2. Además de la retribución mencionada en el número anterior, los trabajadores tienen derecho a un subsidio vacacional de cuantía igual al de esa retribución.

3. La reducción del período vacacional en los términos del apartado n.º 2 del artículo 28º no implica la correspondiente reducción en la retribución o en el subsidio vacacional.

ACUMULACIÓN DE VACACIONES

1. Las vacaciones deben ser tomadas en el transcurso del año civil en que vencen, y no está permitido acumular el mismo año vacaciones de dos o más años.

2. No se aplica lo dispuesto en el número anterior, pudiendo tomar vacaciones en el primer trimestre del año civil inmediato, en acumulación o no con las vacaciones vencidas en éste, cuando la aplicación de la regla anteriormente establecida haya causado grave perjuicio a la empresa o al trabajador y siempre que, en el primer caso, este dé su conformidad.

3. Tendrán derecho a acumular vacaciones de dos años:

a) Los trabajadores que ejerzan su actividad en el continente, cuando pretendan disfrutarlas en los archipiélagos de las Azores y Madeira.

b) Los trabajadores que ejerzan su actividad en los archipiélagos de las Azores y Madeira, cuando pretendan disfrutarlas en otras islas o en el continente.

c) Los trabajadores que pretendan disfrutar de las vacaciones con familiares emigrados en el extranjero.

4. Los trabajadores podrán, asimismo, acumular en el mismo año la mitad del período vacacional vencido el año anterior con el de ese año mediante acuerdo con la empresa.

FIJACIÓN DEL PERÍODO VACACIONAL

1. La fijación del período de vacaciones debe realizarse de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

2. Ante la falta de acuerdo, la empresa podrá elaborar el calendario de vacaciones, teniendo en cuenta a este efecto al

comité de empresa o la comisión sindical o intersindical o los delegados sindicales, en el orden indicado.

3. En el caso previsto en el número anterior, la empresa sólo puede fijar el período de vacaciones entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, salvo parecer favorable en contrario de las entidades en él referidas y lo dispuesto en el convenio colectivo de trabajo.

4. En la fijación de las vacaciones, los períodos más solicitados deben ser divididos, siempre que sea posible, beneficiando, de forma alterna, a los trabajadores en función de lo establecido en los dos años precedentes.

5. Salvo en el caso de perjuicio grave para la empresa, podrán disfrutar de vacaciones en el mismo período los cónyuges que trabajen en la misma empresa o establecimiento, así como las personas que hayan vivido por más de dos años en condiciones análogas a la de los cónyuges.

6. Las vacaciones pueden prefijarse para su disfrute intercalado, mediante acuerdo entre el trabajador y la empresa y siempre que, como mínimo, se establezca un período de diez días útiles consecutivos entre los diferentes períodos de asueto.

7. El calendario vacacional, con indicación del inicio y fin de los días de vacaciones de cada trabajador, debe ser elaborado antes del 15 de abril de cada año y publicado en los lugares de trabajo entre esta fecha y el 31 de octubre.

ALTERACIÓN DEL PERÍODO VACACIONAL FIJADO

1. Si, una vez fijado el período vacacional, exigencias imperativas del funcionamiento de la empresa determinasen el aplazamiento o la interrupción de las vacaciones ya iniciadas, el trabajador tiene derecho a ser indemnizado por la empresa por los perjuicios que, una vez comprobados, haya sufrido al haber presupuesto que disfrutaría íntegramente de las vacaciones en el período fijado.

2. La interrupción de las vacaciones no podrá perjudicar el disfrute continuado de la mitad del período a que el trabajador tenga derecho.

3. La alteración del período vacacional tendrá lugar siempre que el trabajador, en la fecha prevista para su inicio, esté temporalmente de baja por razón o hecho que no le sea imputable, correspondiendo a la empresa, ante falta de acuerdo, fijar un nuevo período vacacional, sin sujeción a lo dispuesto en el apartado n.º 3 del artículo anterior.

4. Si su baja finaliza antes de que haya transcurrido el período anteriormente fijado, el trabajador se acogerá a los días de vacaciones aun comprendidos en éste, aplicándose, en lo que respecta a la fijación de los días restantes, lo dispuesto en el número anterior.

5. En los casos en que la extinción de la relación laboral esté sujeta a previo aviso, la empresa podrá determinar que el período vacacional sea anticipado al momento anterior a la fecha prevista para la suspensión del contrato de trabajo.

EFFECTOS DE LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

1. Ante el cese del contrato de trabajo por cualquier forma, el trabajador tendrá derecho a recibir la retribución correspondiente a un período vacacional proporcional al tiempo de servicio prestado el año de la interrupción, así como al respectivo subsidio.

2. Si el contrato se extingue antes de que se haya disfrutado los días de vacaciones vencidos en el inicio de ese año, el trabajador tendrá, asimismo, derecho a percibir la retribución correspondiente a ese período, así como el respectivo subsidio.

3. El período vacacional a que se refiere el número anterior, aunque no disfrutado, figura siempre a efectos de antigüedad.

EFFECTOS DE LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR BAJA LABORAL PROLONGADA

1. Si se comprueba la imposibilidad total o parcial por parte del trabajador del disfrute del período de vacaciones pasado, al año de la extinción de la relación laboral por baja prolongada, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al período vacacional no disfrutado y a su respectivo subsidio.

2. En el año de finalización de la baja prolongada, el trabajador tiene derecho, después de la prestación de tres meses de efectivo servicio, a un período vacacional y correspondiente subsidio, equivalentes a los que habrían vencido a 1 de enero de ese año si hubiera estado ininterrumpidamente trabajando.

3. En el caso de sobrevenir el final del año civil antes de transcurrido el plazo referido en el número anterior o de disfrutado el derecho a vacaciones, el trabajador puede usufructuarlo hasta el 30 de abril del año civil subsiguiente.

ENFERMEDAD EN EL PERÍODO DE VACACIONES

1. En el caso de que el trabajador enferme durante el período vacacional, éste es suspendido desde el mismo instante en que la empresa haya tomado conocimiento del hecho, prosiguiendo inmediatamente después del alta con el disfrute de los días restantes comprendidos en aquel período, correspondiendo a la empresa, ante falta de acuerdo, fijar los días vacacionales no disfrutados, sin sujeción a lo dispuesto en el apartado n.º 3 del artículo 8º.

2. Se aplica a lo dispuesto en la parte final del punto anterior lo dispuesto en el apartado n.º 3 del artículo 11º.

3. El informe médico que certifique la enfermedad, prevista en el número 1 podrá ser realizado por establecimiento hospitalario, por medio de la Seguridad Social o de atestado médico, sin perjuicio, en este último caso, del derecho de fiscalización y control por un médico indicado por la empresa.

VIOLACIÓN DEL DERECHO A VACACIONES

En el caso de que la empresa obste el derecho a vacaciones en los términos previstos en la presente ley, el trabajador percibirá, a título de indemnización, el

triple de la retribución correspondiente a los días no disfrutados, que deberá obligatoriamente ser disfrutado en el primer trimestre del año civil subsiguiente.

EJERCICIO DE OTRA ACTIVIDAD DURANTE LAS VACACIONES

1. El trabajador no puede ejercer durante las vacaciones ninguna otra actividad remunerada, salvo si ya la hubiese estado ejerciendo con anterioridad o la empresa lo haya autorizado.

2. La violación de lo dispuesto en el número anterior, sin perjuicio de la eventual responsabilidad disciplinaria del trabajador, da a la empresa el derecho de recuperar la retribución correspondiente a las vacaciones y el respectivo subsidio, de los cuales el 50% revertirán en el Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3. A los efectos previstos en el número anterior, la empresa podrá proceder a descuentos en la retribución del trabajador hasta al límite de 1/6, en relación con cada uno de los períodos de vencimiento posteriores.

INFRACCIONES

1 - Constituye infracción grave la violación de los apartados 1 y 4 del artículo 2.º, del apartado 3 del artículo 3.º, de los apartados 1 y 4 del artículo 4.º, del apartado 1 del artículo 5.º, del apartado 2 del artículo 6.º, de los apartados 3 y 4 del artículo 9.º, de los apartados 1 y 2 del artículo 10.º, de los apartados 1 y 2 del artículo 11.º, del apartado 1 del artículo 12.º y del artículo 13.º

2 - En caso de violación de los apartados 1 y 4 del artículo 2.º, del apartado 3 del artículo 3.º, de los apartados 1 y 4 del artículo 4.º, del apartado 1 del artículo 5.º, de los apartados 3 y 4 del artículo 9.º, del apartado 2 del artículo 11.º y del apartado 1 del artículo 12.º, en caso de que el imputado haya cumplido lo dispuesto en el artículo 13.º y procedido al pago voluntario de la multa, ésta será liquidada por el valor correspondiente a la infracción leve.

3 - Constituye infracción leve la violación de los apartados 1 y 3 del artículo 7.º, del artículo 8.º, de los apartados 1 y 2 del artículo 9.º, del apartado nº 3 del artículo 11.º, del n.º 2 del artículo 12.º y de los apartados 2 y 3 del artículo 16.º.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

TÉRMINOS Y EFECTOS

1. La empresa puede conceder al trabajador, a petición de éste último, permisos no retribuidos.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en legislación especial o en convenio colectivo, el trabajador tiene derecho a permisos no retribuidos de larga duración para asistencia a cursos de formación ofrecidos por una institución de enseñanza o de formación profesional o en el ámbito de un programa específico aprobado por la autoridad competente y ejecutado bajo su control pedagógico o de cursos impartidos en un establecimiento de enseñanza.

3. La empresa puede rechazar la concesión del permiso previsto en el número anterior en los siguientes supuestos:

a) Cuando al trabajador le haya sido proporcionada formación profesional adecuada o el permiso para el mismo fin en los últimos veinticuatro meses.

b) Cuando la antigüedad del trabajador en la empresa sea inferior a tres años.

c) Cuando el trabajador no haya solicitado dicho permiso con una anticipación mínima de noventa días en relación con la fecha de su inicio.

d) Cuando la empresa tenga un número de trabajadores no superior a veinte y no sea posible la substitución adecuada del trabajador si fuese necesario.

e) Además de las situaciones enunciadas en los párrafos anteriores, tratándose de trabajadores incluidos en niveles de cualificación de dirección, autoridad, cuadros o personal cualificado, cuando no sea posible la substitución de los éstos durante el período de permiso, sin perjuicio grave para el funcionamiento de la empresa o servicio.

4. A efectos de lo dispuesto en el apartado n.º 2, se considera de larga duración el permiso no inferior a sesenta días.

5. El período de permiso no retribuido se computa a efectos de antigüedad.

6. Durante el mismo período cesan los derechos, deberes y garantías de las partes, en la medida en que presupongan la efectiva prestación de trabajo.

DERECHO AL PUESTO DE TRABAJO

1. El trabajador beneficiario de la autorización de ausencia mantiene el derecho a su puesto de trabajo.
2. Podrá ser contratado un sustituto para el trabajador en la situación de autorización de ausencia en los términos previstos para el contrato a plazo.

FESTIVOS

FESTIVOS DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO

1. Son festivos de obligado cumplimiento: 1 de enero. Viernes Santo. 25 de abril. 1 de mayo. Corpus Christi (festivo móvil). 10 de junio. 15 de agosto. 5 de octubre. 1 de noviembre. 1 de diciembre. 8 de diciembre. 25 de diciembre.
2. El festivo de Viernes Santo podrá ser considerado como trasladable a otro día con significado local dentro del mismo período de la Semana Santa.

FESTIVOS OPCIONALES

1. Además de los festivos de obligado cumplimiento, sólo podrán ser considerados: el festivo municipal de la localidad o, cuando éste no exista, el festivo distrital y/o el martes de Carnaval.
2. En substitución de cualquiera de los festivos referidos en el número anterior, podrá ser considerado, a título de festivo, cualquier otro día que determinen la empresa y los trabajadores.

GARANTÍA DE RETRIBUCIÓN

El trabajador tiene derecho a la retribución correspondiente a los festivos, sean éstos de obligado cumplimiento u opcionales, sin que la empresa los pueda compensar con trabajo extraordinario.

VALOR DE LAS DISPOSICIONES LEGALES

Son nulas las disposiciones del contrato de trabajo o de lo instruido en la reglamentación colectiva de trabajo, vigente o futuras, que establezcan festivos diferentes de los indicados en los artículos anteriores.

INCOMPARENCIAS AL TRABAJO

DEFINICIÓN

1. Incomparencia al trabajo es la ausencia del trabajador durante el período normal de trabajo a que el empleado está obligado.
2. En los casos de ausencia del trabajador por períodos inferiores al período normal de trabajo a que está obligado, las respectivas demoras o ausencias serán sumadas para así poder determinar la cantidad de días completos en que el trabajador haya causado falta de su puesto de trabajo.
3. A efectos de lo dispuesto en el número anterior, en caso de que los períodos normales de trabajo diario no sean uniformes, se considerará siempre el de menos duración en relación con un día completo de trabajo.

4. En casos de horario variable, la ausencia laboral durante un día de trabajo sólo se considerará relacionada con el período de presencia obligatoria de los trabajadores.

TIPOS DE INCOMPARECENCIA

1. Las incomparecencias pueden ser justificadas o injustificadas.

2. Son consideradas incomparecencias justificadas:

a) Las dadas por cercanía de boda, hasta once días seguidos, excluyendo los días de descanso sobrevenidos.

b) Las motivadas por fallecimiento del cónyuge o parientes por afinidad o consanguinidad, en los términos del artículo siguiente.

c) Las motivadas por la práctica de actos necesarios e inaplazables, en el ejercicio de funciones en asociaciones sindicales o instituciones sanitarias y en la calidad de delegado sindical o de miembro de comité de empresa.

d) Las motivadas por la prestación de pruebas en instituciones de enseñanza.

e) Las motivadas por imposibilidad de trabajar debido a hecho que no sea imputable al trabajador, expresamente enfermedad, accidente o cumplimiento de obligaciones legales, o la necesidad de prestar ayuda a miembros de su familia nuclear de forma inaplazable.

f) Las previa o posteriormente autorizadas por la empresa.

3. Son consideradas injustificadas las faltas no previstas en el número anterior.

INCOMPARECENCIAS POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES O AFINES

1. En los términos del párrafo b) del apartado n.º 2 del artículo anterior, el trabajador puede faltar justificadamente:

a) Hasta cinco días consecutivos por fallecimiento de cónyuge no separado, de personas y bienes o de familiar por consanguinidad y/o afinidad en primer grado de línea recta.

b) Hasta dos días consecutivos por fallecimiento de otro pariente consanguíneo o afín en la línea recta o segundo grado en la línea colateral.

2. Se aplica lo dispuesto en el párrafo b) del número anterior al fallecimiento de personas que vivan en el mismo domicilio que los trabajadores.

3. Son nulas y de ningún efecto las normas de los contratos individuales o instrumentos de reglamentación colectiva de trabajo que dispongan de forma diferente a la establecida en este artículo.

COMUNICACIÓN Y PRUEBA SOBRE INCOMPARECENCIAS JUSTIFICADAS

1. Las incomparecencias justificadas, cuando sean previstas, serán obligatoriamente comunicadas a la empresa con la anticipación mínima de cinco días.

2. Cuando sean imprevistas, las incomparecencias justificadas serán obligato-

riamente comunicadas a la empresa lo antes posible.

3. El no cumplimiento de lo dispuesto en los apartados anteriores hace las incomparecencias injustificadas.

4. La empresa puede, aun siendo incomparecencia justificada, exigir al trabajador prueba de los hechos invocados para la justificación.

EFFECTOS DE LAS INCOMPARECENCIAS JUSTIFICADAS

1. Las incomparecencias justificadas no determinan la pérdida o perjuicio de cualquier derecho o regalía por parte del trabajador, salvo lo dispuesto en el número siguiente.

2. Determinan pérdida de retribución las siguientes incomparecencias, aunque fueren justificadas:

a) Ocasionadas en los casos previstos en el párrafo c) del apartado 2 del artículo 23.º, salvo disposición legal en contrario, o tratándose de incomparecencias dadas por miembros de comités de empresa.

b) Dadas por motivo de enfermedad, siempre que el trabajador tenga derecho a subsidio de sanidad respectivo.

c) Dadas con ocasión de accidente en el trabajo, desde que el trabajador tenga derecho a cualquier subsidio o seguro.

3. En los casos previstos en el párrafo y) del apartado n.º 2 del artículo 23.º, si la baja laboral del trabajador se prolongase por más de un mes, se aplicaría el

régimen de suspensión de la prestación de trabajo por baja prolongada.

EFFECTOS DE LAS INCOMPARECENCIAS INJUSTIFICADAS

1. Las faltas injustificadas determinan siempre pérdida de retribución, correspondiente al período de ausencia, el cual será descontado, a todos los efectos, de la antigüedad del trabajador.

2. Tratándose de incomparecencias injustificadas a uno o medio período normal de trabajo diario, el período de ausencia a considerar a efectos del número anterior comprenderá los días o medios de descanso o festivos inmediatamente anteriores o posteriores al día o días de falta.

3. Incurrir en infracción disciplinaria grave todo el trabajador que:

a) No comparezca injustificadamente durante tres días consecutivos o seis intercalados en un período de un año.

b) No comparezca injustificadamente una vez demostrada la falsedad de su justificante de falta al horario de trabajo.

4. En el caso de que a la vuelta del trabajador, para inicio o reinicio de la prestación de trabajo, se certifique un retraso injustificado superior a treinta o sesenta minutos, la empresa puede rechazar la prestación de trabajo durante parte o todo el período normal de trabajo, respectivamente.

EFFECTOS DE LAS INCOMPARECENCIAS EN EL DERECHO A VACACIONES

1. Las incomparecencias, justificadas o injustificadas, no tienen ningún efecto sobre el derecho a vacaciones del trabajador, salvo lo dispuesto en el número siguiente.

2. En los casos en que las faltas determinen pérdida de retribución, ésta podrá ser sustituida si el trabajador expresamente así lo prefiriese, por pérdida de días de asueto, en la proporción de un día de vacaciones por cada día de incomparecencia, siempre que sea salvaguardado el disfrute efectivo de quince días útiles de vacaciones o de cinco días útiles de vacaciones si se tratase del año de admisión.



5. FISCALIDAD (IMPUESTOS)

CONDICIONES PARTICULARES QUE AFECTAN A LOS TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS.

CONVENIO PARA EVITAR LA DOBLE IMPOSICIÓN ENTRE ESPAÑA Y PORTUGAL

Las personas físicas que residan en el territorio portugués y las que no residan pero que obtengan ingresos en él están sujetas al impuesto sobre el rendimiento de las personas singulares (IRS).

En el caso de ser residentes en Portugal, el IRS recauda la totalidad de la renta anual

En el caso del núcleo familiar, el impuesto es pagado por el conjunto de personas que lo constituyen.

Se considera que los contribuyentes son residentes en Portugal cuando existen las siguientes circunstancias:

- cuando hayan permanecido en territorio portugués más de 183 días, seguidos o intercalados.
- cuando, permaneciendo por un tiempo inferior, dispongan de una vivienda que implique la intención de man-

tenerla y ocuparla como residencia habitual.

- cuando constituyan un núcleo familiar desde el momento en que resida en Portugal cualquiera de las personas a quienes incumbe la dirección de éste.

¿CÓMO SE FISCALIZAN LOS INGRESOS OBTENIDOS EN PORTUGAL POR UN RESIDENTE EN ESPAÑA?

Si una persona obtiene ingresos en un Estado diferente al de su residencia, puede estar sujeta a dos impuestos: en el Estado de residencia por su renta anual y en el otro Estado por los ingresos que allí obtenga.

En el caso de que esto suceda entre España y Portugal, y dado que no existe legislación comunitaria específica en lo que respecta a la fiscalidad, se recurrirá al Convenio entre la República Portuguesa y el Reino de España para evitar la doble imposición y prevenir la evasión fiscal en materia de impuestos sobre la renta (CDI), firmado entre los dos países el 26 de octubre de 1993 y ratificado en 1995 (Diário da República - I Serie A, n.º 24, de 28/01/95), y, siguiendo sus reglas, se investigará si los ingresos que

obtengan en un Estado diferente al de residencia deben someterse a imposición allí como un impuesto para no residentes.

¿CÓMO Y DÓNDE DEBE SOMETERSE A IMPOSICIÓN EL TRABAJADOR TRANSFRONTERIZO?

(Resolución de la Assembleia da República 6/95, de 28 de enero - I Serie A (aprueba el convenio entre la República Portuguesa y el Reino de España para evitar la doble imposición y prevenir la evasión fiscal en materia de impuestos sobre la renta). Aviso 164/95, de 18 de julio - I Serie A. Circular 18, de 07/10/1999 - Direcção de Serviços dos Benefícios Fiscais. CIRC - Decreto-Ley 442-B/88 (Aprobación del Código), de 30 de noviembre, última actualización Decreto-Ley 287/2003, de 12 de noviembre. CIRS - Decreto-Ley 442-A/88 (Aprobación del Código), Última actualización - Decreto-Ley 287/2003, de 12 de noviembre).

Las retribuciones recibidas no se gravan a efectos de impuestos que fiscalizan la renta en el Estado donde se trabaja ni estará sujeto a retenciones en origen. El trabajador declarará en el país en el que reside por la totalidad de las remuneraciones obtenidas. Este trabajador transfronterizo deberá acreditar su residencia fiscal en Portugal a través de una certificación de residencia fiscal emitida por la Direcção Geral dos Impostos, que puede ser solicitada en cualquier Serviço de Finanças (Delegación de Hacienda).

Los emolumentos obtenidos de un empleo en Portugal por un trabajador

transfronterizo que tenga su vivienda habitual en España y a donde retorne diariamente sólo podrán someterse a la fiscalidad del Estado de residencia.

En resumen, por las remuneraciones recibidas no se cotizará a efectos de impuestos que tributan la renta en el Estado donde se trabaja ni estará sujeto a retenciones en origen. El trabajador declarará en el país en el que reside por la totalidad de los ingresos obtenidos. Según la normativa portuguesa, este trabajador transfronterizo deberá acreditar su residencia fiscal en España a través de un documento (mod. 11-RFI) emitido por la Direcção Geral dos Impostos del Ministerio das Finanças de Portugal.





6. SEGURIDAD SOCIAL

INSCRIPCIÓN EN LA SEGURIDAD SOCIAL. TRABAJADORES POR CUENTA AJENA

RESPONSABILIDADES DE LAS EMPRESAS

INSCRIPCIÓN DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA

La inscripción en la Seguridad Social es vitalicia y determina la vinculación al Sistema de Seguridad Social.

Corresponde a las empresas efectuar la inscripción de los trabajadores que empiecen a trabajar a su servicio:

- Hasta finalizar el mes siguiente al del inicio de actividad.
- En la delegación de la Seguridad Social que comprende el área donde efectúa su trabajo el empleado.

La inscripción de cada trabajador surte efectos desde el día 1 del mes en que se inicia la relación laboral y es efectuada en impreso propio, MOD.RV1005-DGSS, acompañado de los documentos en él indicados.

En el caso de trabajadores del servicio doméstico, las empresas no pueden inscribir como trabajadores a su servicio a personas que con ellas tengan los siguientes vínculos familiares:

- Cónyuge.
- Descendientes hasta segundo grado o equivalentes y afines.
- Ascendientes o equivalentes y afines.
- Hermanos o afines y personas que vivan en unión de hecho con el contribuyente.

COMUNICACIÓN OBLIGATORIA DE ADMISIÓN DE NUEVOS TRABAJADORES

Las empresas están obligadas a comunicar a la Seguridad Social la admisión de nuevos trabajadores:

- Por cualquier medio escrito, si es posible, impreso propio, MOD.RV1009-DGSS o
- A través de Internet, en www.seg-social.pt, en el portal Segurança Social Directa.

Esta comunicación debe ser efectuada después del inicio de los efectos del contrato de trabajo, antes del final de

la primera mitad del período normal de trabajo, diario o, en su defecto:

- Del primer día útil siguiente, por razones excepcionales y fundamentadas, relacionadas con la urgencia en la prestación del trabajo o en la prestación de trabajo por turnos.

La comunicación no exime de la inclusión de los nuevos trabajadores admitidos en la declaración de remuneraciones correspondiente al mes en que inician la actividad.

Respecto a los trabajadores admitidos que aún no se encuentren inscritos en la Seguridad Social, la empresa queda eximida de entregar la solicitud de inscripción/afiliación de esos trabajadores (MOD.RV1005-DGSS) si en la respectiva comunicación de admisión (MOD. RV1009-DGSS) son indicados todos los elementos necesarios en la inscripción de beneficiarios.

Las empresas deben, asimismo, entregar a los trabajadores admitidos a su servicio una declaración en la cual conste:

- La fecha de la admisión del trabajador y
- Las tarjetas de identificación de la Seguridad Social (NISS) y fiscal (NIF) de la empresa.

Si la admisión se realiza en el lugar donde los trabajadores van a ejercer la actividad y éste no se corresponde con el establecimiento de la empresa, se puede entregar el duplicado de la declaración como prueba de la fecha de admisión.

Esta obligación se considera cumplida, con la entrega al trabajador del ejemplar del contrato escrito, haciendo constar en él las cuestiones anteriormente abordadas.

- **Situación del trabajador ante la Seguridad Social.**

En el acto de la admisión, las empresas pueden solicitar a los nuevos trabajadores información certificada de su situación ante la Seguridad Social a través de:

- Declaración escrita del trabajador o
- Declaración de la Administración de Seguridad Social obtenida, preferentemente, a través de Internet, en www.seg-social.pt, en el portal Seguridad Social Directa (válida por 3 meses).

RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

DECLARACIÓN VINCULANTE DE LOS TRABAJADORES CON LA EMPRESA

Los trabajadores por cuenta ajena deben:

Comunicar a las administraciones de la Seguridad Social el inicio de la actividad y la vinculación a una nueva empresa hasta 24 horas después del inicio de los efectos del contrato de trabajo que una al trabajador a la empresa:

- A través de formulario de modelo propio MOD.RV1009-DGSS o
- Por cualquier medio escrito.

La declaración obligatoria de los trabajadores debe contener los siguientes elementos:

- Nombre completo, fecha de nacimiento, nacionalidad y residencia del trabajador.
- Número de tarjeta de la Seguridad Social, si ya estuviese inscrito, o indicación de que se trata del inicio de vida activa del trabajador a efectos de vinculación a la Seguridad Social.
- Categoría profesional.
- Lugar de ejercicio de la actividad.
- Fecha del inicio del ejercicio de la actividad.
- Número de identificación de la Seguridad Social, número de identificación fiscal y nombre y residencia o firma y sede de la empresa, según los casos.

CONSECUENCIAS DEL NO CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES INTERPUESTAS A EMPRESAS Y TRABAJADORES

- Ante la falta de comunicación o de entrega de la prueba de admisión de nuevos trabajadores por parte de la empresa, se presume que el trabajador inició la actividad:
 - > El día 1 del 6.º mes anterior al de la comprobación del incumplimiento, estando la empresa obligada a pagar las contribuciones desde aquella fecha.
 - > En la fecha de inicio de prestaciones por enfermedad/desempleo, en situación de acumulación de

prestaciones con rentas de trabajo, estando la empresa obligada a pagar las contribuciones desde aquella fecha.

En este caso, el trabajador está obligado a devolver las pagas indebidamente percibidas y la empresa será solidariamente responsable de esa devolución si no certifica el desconocimiento de la situación a través de la presentación de la declaración escrita del trabajador o de la declaración de la Administración de la Seguridad Social.

- Ante la falta de la declaración obligatoria de vinculación a una nueva empresa por parte de los trabajadores, éstos no son considerados para el acceso o cálculo de las prestaciones:
 - > Los períodos de actividad profesional no declarados, en los casos en que no haya sido efectuada la comunicación de la admisión de nuevos trabajadores, por parte de la empresa y no haya sido comunicada la respectiva declaración de ingresos, excepto si fueren regularizadas las correspondientes contribuciones, en los términos exigidos.
 - > Los períodos comprendidos entre el inicio de la actividad y la fecha en que la declaración sea recibida en la Administración de la Seguridad Social, en los casos en que el trabajador efectúe la declaración fuera de plazo.

Atención: compete siempre al trabajador probar que efectuó la declaración del inicio de actividad o de vinculación a la empresa.

SANCIONES

SANCIONES APLICABLES A LAS EMPRESAS

● **Infracciones y multas**

- Falta de la comunicación de admisión de nuevos trabajadores en el plazo establecido:

Multa: de 100 a 700 €

- Falta de la comunicación respecto a trabajadores que se encuentren beneficiándose de prestaciones de desempleo:

Multa: de 400 a 2.500 €

Si la empresa fundamenta el desconocimiento de la situación a través de la presentación de una declaración escrita del trabajador o de la declaración de la Administración de la Seguridad Social, la cuantía de la multa se reduce a la mitad.

● **Sanción adicional**

- -A las empresas que se beneficien de la actividad profesional de trabajadores que estén percibiendo prestaciones de desempleo y que no comuniquen su admisión o, habiéndolo hecho, no los incluyan en sus declaraciones de la renta les puede ser aplicada, simultáneamente a la multa respectiva, la siguiente sanción adicional:

Privación, por período de hasta 2 años, del acceso a medidas de apoyo a la

contratación y regímenes especiales de exención o reducción de la base de cotización global.

SANCIONES APLICABLES A LOS TRABAJADORES

● **Infracciones y multas**

- Falsas declaraciones de los beneficiarios relacionadas con su situación respecto al Sistema de Seguridad Social:

Multa: de 100 a 700 €

● **Coordinación Internacional de Legislaciones - Estados de la Unión Europea / Espacio Económico Europeo (EEE) / Suiza**

Los instrumentos que coordinan internacionalmente los distintos regímenes legislativos de Seguridad Social de los Estados miembros de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo y Suiza son la Normativa (CEE) n.º 1408/71 y la Normativa (CEE) n.º 574/72, estableciendo esta última las disposiciones de aplicación de la primera.

● **Países donde se aplican las normativas comunitarias.**

Los Estados donde las personas comprendidas por el ámbito de aplicación personal de la Normativa (CEE) n.º 1408/71 pueden hacer valer sus derechos son:

- Los Estados miembros de la Unión Europea: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Dinamarca, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, República Eslovaca, Rumanía y Suecia.
- Los Estados EFTA que, con aquéllos, integran el Espacio Económico Europeo: Islandia, Liechtenstein y Noruega.
- Suiza.

• **Personas beneficiadas**

Se benefician de las disposiciones de las normativas los nacionales de uno de los Estados anteriormente enunciados, así como los refugiados y los apátridas, además de las personas sujetas a los respectivos regímenes, independientemente de la nacionalidad, que:

- Ejercen una actividad asalariada o no asalariada.
- Sean familiares de las personas antes mencionadas.
- Sean miembros supervivientes de las familias de los trabajadores y de los pensionistas, cualquiera que sea su nacionalidad.
- Sean estudiantes.
- Sean funcionarios públicos.

Para una correcta definición de los términos utilizados, tales como "trabajador asalariado", "apátrida" o "estudiante", puede consultarse el artículo 1º de la Normativa (CEE) n.º 1408/71.

Prestaciones comprendidas, al estar integradas en regímenes de Seguridad

Social generales y especiales, contributivos y no contributivos:

- enfermedad y maternidad.
- invalidez.
- vejez.
- supervivencia.
- por accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- subsidios por defunción.
- desempleo.
- familiares (excepto en los supuestos previstos en el anexo a la Normativa (CE) n.º 859/2003).

• **Determinación de la legislación aplicable**

1. Regla general

La persona que ejerza una actividad asalariada en el territorio de un Estado miembro está sujeta, en principio, a la legislación de la Seguridad Social de este Estado, aun residiendo en el territorio de otro Estado miembro o aunque la empresa que emplea a esta persona tenga su sede o domicilio en el territorio de otro Estado miembro.

2. Desplazamiento de trabajadores

Sin embargo, si una persona que ejerce actividad asalariada en el territorio de un Estado miembro, al servicio de una empresa de la cual normalmente depende, es destinada por esa empresa al territorio de otro Estado miembro, continúa sujeta, de pleno derecho, a la legislación del primer Estado miembro, siempre que el período previsto de destino no exceda de veinticuatro meses y, además, siempre que dicha persona no tenga como función sustituir a otra

persona a la cual le haya expirado su período de desplazamiento.

Se contemplan como condiciones esenciales para continuar vinculados a la legislación del Estado miembro de destino que la empresa que procede a desplazar al empleado ejerza regularmente actividades significativas en el territorio de este Estado y que los trabajadores destacados continúen sujetos a la autoridad y dirección de dicha empresa.

- **Trabajadores por cuenta ajena. Prestación por enfermedad**

La prestación por enfermedad se realiza a través de la asignación de:

- Subsidio por enfermedad.
- Prestaciones compensatorias del pago por vacaciones, Navidades u otros de naturaleza análoga.

- **¿A quién beneficia este derecho?**

- Beneficiarios del Régimen General de la Seguridad Social:
 - > Trabajadores por cuenta ajena.
 - > Trabajadores autónomos que hayan optado por el Régimen General de la Seguridad Social (las prestaciones compensatorias no se incluyen en las prestaciones por enfermedad de los autónomos).
 - > Trabajadores marítimos y vigilantes nacionales que ejerzan actividad en barcos de empresas extranjeras (régimen del seguro social voluntario).

- > Becarios de investigación científica, que posean el seguro social voluntario, así como los trabajadores del hogar, comprendidos por el régimen de los trabajadores por cuenta ajena, tienen derecho a prestaciones por enfermedad en las mismas condiciones de los trabajadores independientes.

SUBSIDIO POR ENFERMEDAD

Se trata de una prestación económica, asignada para compensar el coste que supone al trabajador no poder percibir su nómina, como resultado de su baja laboral, debido a la enfermedad.

- **Certificación de la enfermedad**

La enfermedad es certificada en impreso de modelo propio –**CIT** (certificado de incapacidad temporaria por estado de doença), emitido por los servicios de salud competentes del Servicio Nacional de Salud– Ej.: centros de salud, incluyendo los servicios de atención permanente (SAP), servicios de prevención y tratamiento de la drogodependencia, hospitales, con excepción de los servicios de urgencia.

El **CIT** se cubre por triplicado:

- el **original**, una vez compulsado por los servicios de salud, es enviado por el beneficiario a la Administración de la Seguridad Social.
- el **duplicado** queda en manos del beneficiario, como prueba certificada de la situación de incapacidad y para ser presentado ante los servicios de

salud en los casos de prórroga de baja.

- el **triplicado** es entregado por el beneficiario a la empresa, como justificante de baja.

- **Certificación de la enfermedad en situaciones excepcionales**

En los supuestos en que la enfermedad acontezca:

- A bordo de embarcaciones, la certificación de incapacidad temporal es siempre observada con intervención médica, aunque no presencial. Corresponde a la empresa el envío de la documentación médica.

- Fuera del territorio nacional, los documentos de certificación de la enfermedad son emitidos por los médicos de los beneficiarios en el Estado respectivo y compulsados por los servicios consulares portugueses, o según la legislación internacional a que Portugal se encuentre vinculado.

- **Condiciones de asignación:**

- Situación de incapacidad temporal certificada por los servicios de salud competentes.
- 6 meses civiles, seguidos o intercalados, con registro de nóminas, en la fecha de inicio de la incapacidad para el trabajo (plazo de garantía).
- 12 días con registro de nóminas por trabajo efectivamente prestado, en los 4 meses inmediatamente anteriores al mes que antecede al de la fecha de inicio de la incapacidad (índice de profesionalidad).

Para el plazo de garantía, se consideran los períodos de registro de nóminas no superpuestos, en cualquier régimen de protección social obligatorio, que aseguren prestaciones de protección en la enfermedad, incluyendo el de la función pública (total de los días cotizados).

Para el índice de profesionalidad, se consideran los días de registro de nóminas por trabajo efectivamente prestado y los períodos en que haya registro de nóminas por equivalencia a la entrada de cotizaciones, en los supuestos de:

- Enfermedad que se observe en los 60 días posteriores a la fecha de la anterior alta médica.
- Asignación de subsidios de maternidad.

Atención: el pago de prestaciones de enfermedad a autónomos y personas comprendidas por el régimen del seguro social voluntario depende de si se encuentra regularizada su cotización hasta el final del tercer mes inmediatamente anterior al del inicio de la incapacidad.

- **Cuantía**

Es calculada a través de la aplicación de un porcentaje a la remuneración de referencia del beneficiario. Este porcentaje varía en función de la duración y de la naturaleza de la enfermedad.

% de salario de referencia	Duración de la enfermedad (Nº de días)
65%	Hasta 90
70%	De 90 a 365
75%	Más de 365

EN CASO DE TUBERCULOSIS	
% de salario de referencia	Núcleo familiar
80%	Hasta 2 familiares a cargo
100%	Más de dos familiares a cargo

● Límites de la cuantía a percibir

- **Mínimo:** 30% del valor del salario mínimo interprofesional o la remuneración de referencia, si ésta es inferior a dicho límite mínimo.
- **Máximo:** el valor líquido de la remuneración de referencia.

El valor líquido se obtiene por la deducción, al valor bruto de la nómina de referencia, de la base de cotización a la Seguridad Social a la que pertenezca el beneficiario y de la tasa de retención del IRS.

● Otras limitaciones a la cuantía

En los supuestos de acumulación del subsidio por enfermedad con indemnizaciones por enfermedad profesional y accidente de trabajo, la cuantía del subsidio es igual a la diferencia entre su valor y el valor de las indemnizaciones.

Remuneración de referencia, es definida por **R/180**, en que:

R = total de remuneraciones registradas en los 6 meses civiles que preceden al

segundo mes anterior al del inicio de la enfermedad.

$$180 = 30 \text{ días} \times 6 \text{ meses.}$$

En caso de totalización de cotizaciones, si los beneficiarios no presentan 6 meses con registro de nóminas, la remuneración de referencia es definida por **R/(30xn)**, en que:

R = total de remuneraciones registradas desde el inicio del período de referencia hasta al inicio del mes en que se compruebe la enfermedad.

n = número de meses a que éstas se refieren.

Profesionales del espectáculo

Para estos profesionales, la remuneración de referencia es definida por R/360, en que:

R = total de las remuneraciones registradas en los 12 meses que anteceden al segundo mes anterior al del inicio de la incapacidad.

$$360 = 30 \text{ días} \times 12 \text{ meses.}$$

Si estos beneficiarios se encuentran inscritos desde menos de un año antes, o con registro de nóminas después de un período de interrupción igual o superior a 6 meses, la remuneración media es definida por R/(30xn), en que:

R = total de las remuneraciones registradas desde la fecha de inicio o reinicio del registro de nóminas.

n = total de meses con o sin registro de remuneraciones, transcurridos desde la misma fecha.

● Período de concesión

Beneficiarios	Período Máximo de Concesión
Trabajadores por cuenta ajena	Hasta 1095 días
Trabajadores marítimos y vigilantes nacionales que ejerzan su actividad en embarcaciones extranjeras	
Trabajadores marítimos y vigilantes nacionales que ejerzan su actividad en embarcaciones extranjeras	Hasta 365 días
En los supuestos de enfermedad por tuberculosis la concesión del subsidio no contempla límite de tiempo	

● Inicio del pago y período de espera

El subsidio se presta a partir:

- del 4.º día de incapacidad temporal para trabajar, estando sujetos a un período de espera de 3 días en el caso de los trabajadores por cuenta ajena.
- del 31.º día de incapacidad para trabajar, estando sujetos a un período de espera de 30 días en el caso de autónomos y beneficiarios del régimen del seguro social voluntario.
- de la fecha en que sea remitido el certificado de incapacidad temporal (CIT), en los casos en que no sea cumplido el plazo de su remisión (5 días útiles a partir de la fecha de emisión).

No se considera el primer día de enfermedad si éste ha sido ya remunerado.

● Supuestos sin período de espera

El subsidio es asignado desde el primer día de incapacidad, en los siguientes supuestos:

- Internamiento hospitalario o cirugía ambulatoria, comprobados en centros sanitarios del Servicio Nacional de Salud o particulares con autorización legal de funcionamiento por el Ministério da Saúde.
- Tuberculosis.
- Enfermedad iniciada en el período de asignación del subsidio parental que sobrepase este período.

● Suspensión del derecho

La prestación se suspende en los siguientes supuestos:

- Durante la concesión de los subsidios de maternidad, paternidad y por adopción.
- En el caso de ausencia del domicilio, sin autorización médica expresa.
- Por incomparecencia injustificada a los exámenes o reconocimientos médicos a que el trabajador haya sido convocado.
- Cuando sea certificada el alta médica, por la Comissão de Verificação de Incapacidades.

● Extinción del derecho

El derecho al subsidio se extingue cuando:

- Se hayan extinguido los plazos máximos prescritos por el CIT.
- Durante el período de convalecencia haya sido declarada la no persistencia de la enfermedad por los servicios de salud competentes o por la comisión de reevaluación o el beneficiario haya retomado el ejercicio de actividad profesional por considerarse apto.
- El beneficiario no haya presentado justificación expresa de la ausencia del domicilio, sin autorización médica expresa o de la incomparecencia al examen o reconocimiento médico para que haya sido convocado.

PRESTACIONES COMPENSATORIAS DE PERÍODOS DE VACACIONES, NAVIDAD U OTROS DE NATURALEZA ANÁLOGA NO DISFRUTADAS

● Condiciones de asignación

Las prestaciones compensatorias se asignan cuando el beneficiario, a consecuencia de enfermedad subsidiada, no tenga derecho y no le hayan sido retribuidos los días de vacaciones, de Navidad u otros de naturaleza análoga, por parte del respectivo empresario, de acuerdo con lo establecido en reglamentación colectiva de trabajo u otra fuente de derecho laboral.

● Cuantía:

60% del importe que, de modo justificado, el beneficiario dejó de percibir.

● Solicitud

- Las prestaciones compensatorias se solicitan:
 - > En las administraciones de la Seguridad Social.
 - > En impreso de modelo propio, acompañado de la documentación probatoria en él indicados.
 - > En el plazo de 6 meses, contados a partir:
 - > del 1 de enero del año siguiente a aquel en que los subsidios eran debidos.
 - > de la fecha de la extinción de la relación laboral, cuando sea éste el caso.

● Deberes de los beneficiarios

Los beneficiarios de prestaciones por enfermedad están obligados al cumplimiento de los siguientes deberes:

- No ausentarse del domicilio, excepto:
 - > Para tratamiento o, en caso de autorización médica expresa del CIT, en los tramos horarios de las 11 a las 15 horas y de las 18 a las 21 horas.
 - > Comparecer a los exámenes médicos a que sean convocados por el Sistema de Verificação de Incapacidades - SVI.

> Los beneficiarios deben, asimismo, comunicar a la Seguridad Social:

- » el recibo de cuantías pagadas, periódicamente, sin contraprestación de trabajo, expresamente prejubilación.
- » la titularidad de pensiones o de otras remuneraciones compensatorias de la pérdida de remuneración, respectivas cuantías y el régimen de protección social a través del cual le son asignadas.
- » la identificación de los responsables y contenido de la indemnización recibida, en caso de haber acuerdo, siempre que la incapacidad resulte de accidente de trabajo o de acto de tercero por el cual sea debida indemnización.
- » el ejercicio de actividad profesional, aunque no sea remunerada.
- » el cambio de residencia.
- » la reclusión en establecimiento penitenciario.
- » cualquier otra situación susceptible de determinar el no reconocimiento del derecho a prestaciones o su suspensión.

Atención: la comunicación de éstos y de otros hechos previstos en la ley debe ser efectuada en el plazo de 5 días útiles a partir de la fecha de inicio de la enfermedad o de haber sucedido tal hecho, si éste se comprueba posteriormente a aquella fecha.

El no cumplimiento de dichos deberes determina la aplicación de multas.

COMPROBACIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LOS SUPUESTOS DE ENFERMEDAD

• Por iniciativa de la Seguridad Social:

Los actos de comprobación de la incapacidad tienen lugar en los supuestos:

- Susceptibles de contribuir a la formación de plazos de garantía de acceso a pensiones u otras prestaciones, considerándose prioritarios los supuestos trasladados por las empresas o por la Autoridade para as Condições do Trabalho.
- En que el inicio de la enfermedad coincide con la extinción de la relación laboral.
- De prórroga, por los servicios de salud, de los períodos de enfermedad que sobrepasen el período máximo previsto por la Comissão de Reavaliação.
- Reiterados de incapacidad por enfermedad.
- Identificados y debidamente fundamentados en informes de los servicios de inspección y de fiscalización, de las empresas o de otras entidades.
- Correspondientes a actividades o zonas geográficas con mayor incidencia de incapacidades por enfermedad.
- De incapacidad por enfermedad que impliquen el rechazo de empleo conveniente, trabajo necesario o formación profesional durante el período de concesión de las prestaciones de desempleo.

● **Por iniciativa de la empresa:**

La empresa puede convenir realizar motu proprio el control y seguimiento de la incapacidad temporal, debiendo, a este efecto, solicitar la designación de médico a la delegación de la Seguridad Social del área de residencia del trabajador y, en la misma fecha, informar al trabajador, de dicha solicitud.

Nota: si la Seguridad Social no designa un médico en el plazo de 24 horas a partir de la recepción de la solicitud, la empresa puede efectuar esta designación, a efectos de fiscalización, no pudiendo el médico indicado haber tenido cualquier vínculo contractual anterior a aquella empresa.

La empresa o el trabajador pueden solicitar un nuevo informe para comprobar el estado médico, en las 24 horas subsiguientes al conocimiento del resultado del parte, debiendo comunicarse esa petición a la otra parte en la misma fecha en caso de desacuerdo entre los informes médicos.

Se aplica una tasa de 40 € a los solicitantes por cada informe que hayan requerido.

- Nombramiento de médico por la Seguridad Social o
- intervención de la Comissão de Reavaliação

(Esta tasa es actualizada anualmente.)

El Centro Distrital de Seguridad Social del área de residencia del trabajador comunica a la empresa, en el plazo de 24 horas:

- Que debe efectuar el pago obligatorio en el plazo de 24 horas, por cheque o en efectivo, en los servicios de tesorería.
- El lugar donde debe ser efectuada el pago.
- El hecho de no haber efectuado el pago en el plazo fijado implica el archivo de la solicitud.

LEGISLACIÓN

- Ley n.º 99/2003, de 27 de agosto (Código do Trabalho).
- Decreto-Ley n.º 28/2004, de 4 de febrero, con la redacción dada por el Decreto-Ley n.º 146/2005, de 26 de agosto (régimen jurídico de protección en la enfermedad).
- Ley n.º 35/2004, de 29 de julio (reglamentación del Código do Trabalho).
- Decreto n.º 91/2007, de 22 de enero (procedimientos en las situaciones de comprobación de la incapacidad por enfermedad, por iniciativa de la empresa).
- Despacho n.º 19868-B/2009, de 27 de agosto, - Cierre de establecimientos - Gripe A -Decreto-Ley n.º 302/2009, de 22 de octubre (alteración al Decreto-Ley n.º 28/2004, de 4 de febrero).

ACCIÓN PROTECTORA - PRESTACIONES A LOS PADRES

Maternidad, paternidad y adopción

En vigor a partir del 1 de mayo de 2009.

Maternidad (parental)

ACCIÓN PROTECTORA

- Maternidad, paternidad y adopción

● **¿De qué se trata?**

La protección social parental consiste en la asignación de subsidios en situaciones de riesgo clínico durante el embarazo, de interrupción del embarazo, de riesgo específico, de nacimiento de hijos, de adopción y de asistencia a hijos y a nietos.

En el caso de los trabajadores, estos subsidios se destinan a sustituir las rentas de trabajo perdidas debido a la baja laboral.

● **¿Cuáles son los subsidios?**

PRESTACIONES

- Prestación por riesgo clínico durante el embarazo
- Prestación por interrupción del embarazo
- Prestación por riesgos específicos
- Prestación "parental" con los siguientes tipos:
 - Inicial
 - Inicial exclusivo de la madre
 - Inicial exclusivo del padre
 - Inicial de un progenitor en caso de im posibilidad del otro
- Prestación "parental" ampliada
- Prestación por adopción
- Prestación por adopción en caso de permiso ampliado
- Prestación por hijo a cargo*
- Prestación por hijo a cargo con deficiencia o enfermedad crónica
- Prestación por nieto a cargo* con los siguientes supuestos
 - Por nacimiento de nieto
 - Por nieto menor, o con deficiencia o enfermedad crónica a cargo

SUBSIDIOS SOCIALES

- Prestación Social por riesgo clínico durante el embarazo
- Prestación social por interrupción del embarazo
- Prestación social por riesgos específicos
- Prestación Social "parental" con los siguientes tipos:
 - Inicial
 - Inicial exclusivo de la madre
 - Inicial exclusivo del padre
 - Inicial de un progenitor en caso de im posibilidad del otro
- Prestación Social por adopción

*Prestaciones no asignadas a Autónomos

● **¿A quién beneficia este derecho?**

Los subsidios se conceden a:

- Trabajadores por cuenta ajena.
- Autónomos.
- Personas que dispongan del seguro social voluntario (becarios de investigación científica y trabajadores en barcos extranjeros).
- Beneficiarios que estén percibiendo el subsidio de desempleo.
- Beneficiarios en situación de prejubilación que ejerzan actividades comprendidas en los regímenes de los trabajadores por cuenta ajena, de los autónomos o por el seguro social voluntario.

Los correspondientes subsidios sociales son asignados a:

- Personas que no estén cotizando a la Seguridad Social o que, haciéndolo, no tengan los días cotizados suficientes para poder acceder a las prestaciones y estén en situación de precariedad económica.
- Los beneficiarios que no dispongan del ejercicio de la patria potestad no tienen derecho a la protección por paternidad o maternidad
- Los beneficiarios que se encuentren percibiendo la prestación de desempleo, tienen derecho a las prestaciones por riesgo clínico durante el embarazo, por interrupción del embarazo, parental y por adopción. Durante el período de percepción de las prestaciones, se suspende la correspondiente prestación por desempleo.

- Los **autónomos** no tienen derecho a prestaciones por hijo o nieto a cargo
- Las prestaciones sociales por riesgo clínico durante el embarazo, interrupción del embarazo o por riesgos específicos, tan sólo se asignan en caso de que la mujer sea trabajador.
- Las profesiones de espectáculos, artistas, intérpretes y ejecutantes tienen, también, derecho a una prestación por embarazo

● **¿En qué supuestos se conceden?**

SUBSIDIOS Y SUBSIDIOS SOCIALES

● **Por riesgo clínico durante el embarazo**

Asignado a la trabajadora durante el embarazo en caso de riesgo clínico para ella o para el neonato durante el tiempo necesario para contener el riesgo clínico.

● **Por interrupción del embarazo**

Asignado a la trabajadora, en los supuestos de interrupción del embarazo, durante 14 a 30 días, de acuerdo con indicación médica.

● **Por riesgos específicos**

Asignado a la trabajadora embarazada, púérpera y lactante que en su actividad profesional desempeñe trabajo nocturno o se encuentre expuesta a riesgos específicos que perjudiquen su seguridad y salud, siempre que la empresa no le pueda asignar otras tareas.

Es concedido durante el tiempo necesario para atajar el riesgo específico.

- **Ambos progenitores**

- Inicial: asignado al padre y a la madre, por nacimiento de hijo. Sólo puede ser asignado al padre si la madre no lo solicita y ésta ejerce actividad profesional.

Es concedido por 120 o 150 días seguidos, con acuerdo opcionalmente del padre y de la madre. El período posparto puede ser compartido por ambos, siendo obligatorio que la madre disponga de las primeras 6 semanas (42 días).

A estos períodos se incrementarán 30 días motivados por:

- Nacimiento de gemelos (por cada niño nacido con vida).
- Reparto del permiso si el padre y la madre disponen, en exclusividad, de un período de 30 días consecutivos o dos períodos de 15 días consecutivos, después del disfrute obligatorio de las 6 semanas por parte de la madre.

Los 30 días ampliados pueden ser disfrutados por el padre o por la madre, o repartidos entre ambos.

De inicio y en exclusividad a la madre: asignado a la madre antes y tras el parto. Sólo es asignado antes del parto si la madre ejerce actividad profesional.

Es concedido durante 72 días, de los cuales:

- 30 días, a lo sumo, son opcionales y asumidos antes del parto si la madre es trabajadora y
- 42 días (6 semanas) obligatorios y disfrutados inmediatamente a continuación del parto.

Estos días están incluidos en el período correspondiente al subsidio parental inicial.

- De inicio y en exclusividad del padre: asignado al padre, después del nacimiento del hijo, durante:
 - > 10 días útiles obligatorios, de los cuales 5 días seguidos, inmediatamente después del nacimiento del hijo y 5 días seguidos o intercalados, en los 30 días siguientes al nacimiento del hijo.
 - > 10 días útiles opcionales, seguidos o intercalados, siempre que se disfruten después del período de 10 días obligatorios y durante el período en que es asignado el subsidio parental inicial de la madre.

Por nacimiento de gemelos, por cada uno de los períodos de 10 días, se incrementan 2 días por cada niño nacido con vida, además del primero, a disfrutar inmediatamente a continuación cada uno de aquellos períodos.

En el caso de parto con resultado de defunción del recién nacido, se contemplan sólo la asignación correspondiente a los 10 días obligatorios.

Nota: si el nacimiento tiene lugar antes del día 1 de mayo de 2009, el padre tiene derecho a disfrutar del período de 5

días útiles, previsto en la legislación revocada, en el período que corresponde a los 30 primeros días del recién nacido, y puede disponer además de los 10 días opcionales, anteriormente citados, siempre que se disfruten durante el período de asignación del subsidio parental inicial de la madre.

PRESTACIÓN DE INICIO PARA UN PROGENITOR EN CASO DE IMPOSIBILIDAD DEL OTRO:

Asignado al padre o a la madre, por nacimiento de hijo, en caso de incapacidad física o psíquica, o de muerte de uno de ellos, durante el período de subsidio parental inicial del que disponía y no disfrutó el otro progenitor (padre o madre).

● **Por adopción**

Asignado a los candidatos a padres adoptivos de menores de 15 años, con una duración de 120 ó 150 días seguidos (no están incluidos los hijos del cónyuge del beneficiario o de la persona con quien éste viva en unión de hecho).

Se añaden 30 días seguidos, que pueden ser disfrutados sólo por uno o repartidos por ambos adoptantes, en los casos de:

- Reparto de la prestación (cada uno de los adoptantes disfruta, en exclusividad, los 30 días o dos períodos de 15 días seguidos).

- Adopciones múltiples.

En las situaciones de incapacidad física o psíquica, o de muerte de uno de los adoptantes, el subsidio es asignado al otro adoptante, por el período que le fal-

ta por disfrutar al primero o durante 14 días, como mínimo. El cónyuge que no sea candidato a adoptante sólo tiene derecho al subsidio en caso de que viva en el mismo domicilio.

SUBSIDIOS

● **Parental ampliado**

Asignado al padre o a la madre, o a ambos alternativamente, para asistencia al hijo que forme parte del núcleo familiar, siempre que el permiso parental ampliado se disfrute inmediatamente a continuación de la extinción del período de concesión del subsidio parental inicial o del subsidio parental alargado del otro progenitor.

Es concedido por un período de hasta 3 meses.

● **Por adopción en caso de permiso ampliado**

Asignado a cualquiera de los adoptantes o a ambos alternativamente, para asistencia al adoptado integrado en el núcleo familiar, siempre que el permiso por adopción ampliado se disfrute inmediatamente después de la finalización del período de concesión del subsidio por adopción inicial o del subsidio por adopción por permiso ampliado del otro adoptante.

Es concedido por un período de hasta 3 meses.

● **Por asistencia a un hijo**

Asignado al padre o a la madre para prestar asistencia imprescindible e ina-

plazable al hijo, por motivo de enfermedad o accidente, si el otro progenitor se encuentra trabajando, no ha pedido el subsidio por el mismo motivo y está imposibilitado de prestar asistencia, durante:

- 30 días seguidos o intercalados, cada año civil o durante el período de internamiento, en el caso de menor de 12 años o, independientemente de la edad, con deficiencia o enfermedad crónica.
- 15 días seguidos o intercalados, cada año civil, en el caso de mayor de 12 años.

Estos períodos se incrementan un 1 día por cada hijo, además del primero.

En el caso de que el hijo tenga más de 18 años, la asignación del subsidio depende de que éste forme parte del núcleo familiar del beneficiario.

● **Por asistencia a un hijo con deficiencia o enfermedad crónica**

Asignado al padre o a la madre, para prestar asistencia a hijo con deficiencia o enfermedad crónica, integrado en el núcleo familiar, en caso de que el otro progenitor se encuentre trabajando, no pueda solicitar la prestación por el mismo motivo y esté imposibilitado de prestar asistencia.

Es concedido por un período de hasta 6 meses, prorrogable hasta 4 años.

● **Por asistencia a un nieto:**

- Por nacimiento de nieto: asignado a los abuelos o equivalentes, en el caso de nacimiento de nieto que conviva

con ellos, sea hijo de adolescente menor de 16 años, durante un período de hasta 30 días seguidos, siendo disfrutado de modo exclusivo o compartido.

En el supuesto de que el permiso no se reparta, el subsidio se asigna en función de la situación laboral de uno de los abuelos, por cuya circunstancia no pueda prestar atención al nieto y no pueda solicitar subsidio por ese mismo motivo.

- **Por asistencia a nieto:** asignado a los abuelos o equivalentes para prestar asistencia inaplazable e imprescindible al nieto más pequeño o, independientemente de la edad, con deficiencia o enfermedad crónica, por motivo de enfermedad o accidente, en caso de que los padres, por su ocupación laboral no puedan prestar asistencia al hijo, no pidan el respectivo subsidio por el mismo motivo y en caso de que ningún otro familiar pueda faltar al trabajo por el mismo motivo.

Es concedido por el período restante de días de permisos no disfrutados por los padres por asistencia a hijo.

SOLICITUD

Los subsidios se pueden solicitar a través de los formularios de modelo propio abajo indicados. Éstos se pueden obtener en:

- En soporte de papel, en la Administración de la Seguridad Social o a través de Internet, en la dirección www.seg-social.pt en la pestaña Formularios/Parentalidade. En este caso,

la solicitud se debe entregar en las dependencias del Instituto da Segurança Social, IP o de las Caixas de Actividade e de Empresa y en los servicios competentes de las administraciones de las regiones autónomas de Madeira y las Azores, según el beneficiario esté comprendido por unos o por otros.

- Para rellenar y entregar online, en esa misma dirección de INTERNET, en el portal Segurança Social Directa, si la entidad competente para el tratamiento de la solicitud es el Instituto da Segurança Social, IP o los órganos competentes de las administraciones de las regiones autónomas.

La solicitud se debe entregar en el plazo de 6 meses, a contar desde la fecha del hecho que determina la protección. Presentado tras este plazo, el período de concesión se acorta en función del tiempo correspondiente a este retraso si aún estuviese vigente el período de concesión.

La solicitud se dispensa, para los subsidios abajo indicados, en los supuestos en que la baja laboral sea certificada por el CIT –certificado de incapacidad temporal para o trabalho–, a través del Servicio Nacional de Salud (centros de salud y hospitales, excepto los servicios de urgencia):

- Subsidio o subsidio social por riesgo clínico durante el embarazo.
- Subsidio o subsidio social por interrupción del embarazo.
- Subsidio por asistencia a hijo.
- Subsidio por asistencia a nieto, en caso de enfermedad o accidente.

• Documentación a presentar:

Las solicitudes de los subsidios y subsidios sociales deben ser acompañados de los documentos justificantes en ellos indicados o en los correspondientes anexos.

En el caso de solicitud online, a través del portal Segurança Social Directa, los certificados pueden ser enviados por la misma vía siempre que estén correctamente digitalizados.

Los originales de los certificados deben ser conservados durante 5 años y presentados siempre que sean solicitados por los servicios competentes.

PAGO DE LAS PRESTACIONES

- Es efectuado, mensualmente o en un solo pago, según el período de concesión del subsidio.
- Puede ser realizado por transferencia bancaria o por cheque.

El derecho a los subsidios prescribe en el plazo de 5 años, contados a partir de la fecha en que se efectuó el primer pago con conocimiento del beneficiario.

DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS

Los beneficiarios que se encuentren percibiendo subsidios deben comunicar a la Seguridad Social los actos que determinen la suspensión del derecho a los subsidios, en lo que respecta a la alteración de condiciones, concretamente:

- Períodos de permisos, autorizaciones de ausencia y exenciones no remuneradas previstos en el Código do Trabalho, o períodos equivalentes.
- Condición de residencia en territorio nacional.
- Condición de recursos.
- Composición del núcleo familiar.
- Prestaciones concedidas por el mismo motivo e interés protegido (aunque hubiesen sido asignadas por otros regímenes de protección social).
- Otras prestaciones compensatorias de la pérdida de retribución.
- Prestaciones concedidas por el régimen no contributivo.

Esta comunicación se realiza en el plazo de 5 días útiles, contados desde la fecha de su comprobación.

El no cumplimiento de estos deberes, por acción u omisión o la utilización de cualquier medio fraudulento que permita la concesión indebida de los subsidios, determina su devolución y es penalizado con multa por valor de 100 a 700 €.

ACUMULACIÓN DE SUBSIDIOS Y SUBSIDIOS SOCIALES

Son acumulables con:

- Indemnizaciones y pensiones por enfermedad profesional o por accidente de trabajo.
- Pensiones de invalidez, vejez y supervivencia (concedidas a los trabajadores por cuenta ajena, trabajadores autónomos, personas comprendidas en el seguro social voluntario o en otros regímenes obligatorios de protección social).
- Renta social de inserción y complemento solidario para ancianos.

No son compatibles con:

- Rentas de trabajo.

LEGISLACIÓN

Despacho n.º 19868-B/2009, de 27 de agosto - Cierre de establecimientos, Gripe A.

Decreto-Ley n.º 91/2009, de 9 de abril - Régimen jurídico de protección social en la progenitura (en vigor a partir de 1 de mayo de 2009).

Decreto-Ley n.º 407/82, de 27 de septiembre - subsidio de embarazo (profesionales de espectáculos).

CONDICIONES DE ACCESO

La asignación de los subsidios depende de:

- Existencia de 6 meses civiles, con registro de nóminas, en el primer día de baja (plazo de garantía).

Para determinar estos 6 meses, se consideran los períodos de registro de nóminas en otros regímenes de protección social, nacionales o extranjeros, que comprendan esta modalidad de protección, incluyendo la función pública.

- Disfrute de los respectivos permisos, autorizaciones de ausencia y exenciones, previstas en el Código do Tra-

balho, en el caso de los trabajadores por cuenta ajena, o períodos equivalentes en los demás casos.

En el caso de las profesionales del espectáculo, el acceso al subsidio de embarazo depende además de la actividad que desarrollen en cuanto a propiciatoria de riesgo para el embarazo.

Atención: los trabajadores que no dispongan del plazo de garantía exigido para los subsidios pueden tener acceso a los subsidios sociales si rellenan la condición de recursos exigida a la personas en situación de precariedad.

CUANTÍA DE LOS SUBSIDIOS

El valor de los subsidios corresponde a un porcentaje de la remuneración de re-

ferencia (RR) del beneficiario, y consta del siguiente cuadro:

El contenido del subsidio de embarazo (profesionales del espectáculo) corresponde al 80% de RR, definida como base de cálculo del subsidio por enfermedad de estas profesionales.

¿Qué es la "remuneración de referencia"?

La REMUNERACIÓN DE REFERENCIA / RR es definida por:

RR = R/180, en que

R es igual al total de las remuneraciones registradas en los primeros 6 meses civiles inmediatamente anteriores al segundo mes que antecede al inicio de la baja o

PRESTACIONES	CANTIDAD DIARIA(1) (% de la remuneración de referencia)
- Por riesgo clínico durante el embarazo - Por interrupción del embarazo	100%
- Parental Inicial - Por Adopción	100% (2) - En los casos de: - 120 días - 150 días (120+30) con prestación compartida - Complemento nacimiento o adopciones múltiples 83% - En el caso de 180 días (150+30) por prestación compartida 80% - En el caso de 150 días
- Parental Ampliado - Por Adopción con permiso ampliado	25%
- Por riesgos específicos - Por hijo a cargo	65%
Por hijo a cargo con deficiencia o enfermedad crónica	65% - Con el límite mensual de 2 veces el salario mínimo interprofesional
Por nieto a cargo	100% - Por nacimiento de nieto 65% - Por nieto a cargo

(1) Cantidad Mínima: el valor diario de las prestaciones no podrá ser inferior a 80% de 1/30 del salario mínimo, excepto el de las prestaciones "parental"ampliada", y por adopción por permiso ampliado, el cual no puede ser inferior al 40% del 1/30 del salario mínimo

(2) Esta cantidad se aplica, igualmente, a la prestación inicial por paternidad.

$RR = R/(30 \times n)$, en caso de que no haya registro de nóminas en dicho período, por haber tenido lugar a la totalización de cotizaciones, en que R es igual al total de las nóminas registradas desde el inicio del período de referencia hasta al inicio del mes en que se compruebe la baja y n corresponde al número de meses.

En el total de las remuneraciones, se consideran las retribuciones de vacaciones, Navidad u otras de naturaleza análoga.

REGISTRO DE NÓMINAS POR EQUIVALENCIA

Se registran las remuneraciones por equivalencia a la entrada de contribuciones relativamente a los períodos de:

- Concesión de los subsidios, siendo éstos considerados como de trabajo efectivamente prestado.
- Trabajo a tiempo parcial, en los casos de los trabajadores con hijos menores de 12 años o, independientemente de la edad, con deficiencia o enfermedad crónica. Este registro depende de la comunicación del trabajador y tiene como límite el valor de la remuneración media registrada por trabajo a tiempo completo.
- Los períodos de permiso (no subsidiados) para asistencia a hijo, tras haber sido agotado el permiso parental ampliado. Este registro depende de la comunicación del trabajador y es considerado para el cálculo de las pensiones de invalidez y vejez del Régimen General de la Seguridad Social.

• Desempleo

La reparación de la situación de desempleo se realiza a través de:

Medidas activas que incluyen:

- El pago unificado de la cuantía global de las prestaciones de desempleo para creación de empleo.
- La posibilidad de acumular subsidio de desempleo parcial con trabajo a tiempo parcial.
- La suspensión total o parcial de las prestaciones de desempleo durante la asistencia a cursos de formación profesional con asignación de compensación remuneratoria.
- El mantenimiento de las prestaciones de desempleo durante el período de ejercicio de actividad ocupacional promovida por las oficinas de empleo.
- Otras medidas de política activa de empleo que promuevan la mejora de los niveles de profesionalización y la reinserción laboral, de beneficiarios de las prestaciones de desempleo, en los términos definidos por la legislación.

• Medidas pasivas que se concretan a través de la asignación de las prestaciones de desempleo.

La protección en situación de desempleo comprende, asimismo, medidas excepcionales y transitorias previstas en legislación propia.

PRESTACIONES DE DESEMPLEO

- **SUBSIDIO DE DESEMPLEO**
- **SUBSIDIO SOCIAL DE DESEMPLEO, inicial o subsiguiente al subsidio de desempleo**
- **SUBSIDIO DE DESEMPLEO PARCIAL**

Estas prestaciones se destinan a:

Compensar al beneficiario por la falta de remuneración motivada por la situación de desempleo o por su reducción determinada por haber aceptado un puesto de trabajo a tiempo parcial.

Promover la creación de empleo, particularmente a través del pago, unificado, del contenido global de las prestaciones.

PERSONAS COMPRENDIDAS

- **Beneficiarios residentes en territorio nacional**
- Trabajadores comprendidos por el Régimen General de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta ajena.
- Pensionistas por grado de invalidez que sean declarados aptos para el trabajo en examen de revisión de incapacidad.

Los beneficiarios que fuesen ciudadanos extranjeros deben adjuntar tarjetas válidas de residencia u otros que les permitan el ejercicio de una actividad profesional por cuenta ajena. Los refugiados

y apátridas deben poseer certificado válido de protección temporal.

Atención: no se reconoce el derecho a las prestaciones de desempleo a los beneficiarios que, en la fecha de su entrada en el paro, tengan las condiciones exigidas para la asignación de la pensión de jubilación.

● **Protección garantizada en los supuestos de enfermedad profesional**

- ¿De qué se trata?

Hablamos de enfermedad profesional cuando ésta se encuentra incluida en la lista de las enfermedades profesionales por la cual esté afectado un trabajador que haya estado expuesto al respectivo riesgo por la naturaleza de la actividad o condiciones, ambiente y técnicas del trabajo habitual.

Y, asimismo, a efectos de atención médica de la lesión corporal, perturbación funcional o enfermedad no incluida en la lista, siempre que se pruebe que se haya contraído de forma necesaria y directa por la actividad ejercida y no represente normal desgaste del organismo.

- ¿Cuándo se reconoce a un trabajador como enfermo profesional?

Cuando le es certificada una enfermedad profesional por el Centro Nacional con base en el parecer de los expertos médicos competentes.

- ¿Quién tiene derecho a la atención médica?



Los trabajadores por cuenta ajena comprendidos por el régimen general y los autónomos.

El diagnóstico y la atribución de incapacidades resultantes de enfermedad profesional, así como las prestaciones, son de la exclusiva responsabilidad del Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais.

TRABAJADORES POR CUENTA AJENA

PRESTACIONES ECONÓMICAS

- Pensión por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo

CUANTÍA

El contenido de la pensión es igual al 80% de la remuneración de referencia incrementada en un 10% por cada familiar a cargo, con un límite del 100% de la citada remuneración.

PERÍODO DE CONCESIÓN

Inicio

La pensión por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo secuencial a la incapacidad temporal sin prestación de trabajo parte del primer día en relación con el cual ésta es certificada, no pudiendo, sin embargo, ser anterior al primer día de incapacidad temporal.

• Defunción / gastos fúnebres

Objetivo

El subsidio por defunción se destina a compensar los gravámenes derivados del fallecimiento del beneficiario.

Cuantía

El subsidio por defunción es igual a 12 veces la remuneración mínima mensual garantizada más elevada, siendo asignado:

- La mitad al cónyuge o a la persona en unión de hecho y la mitad a los hijos que tengan derecho a pensión.
- Por entero al cónyuge o persona en unión de hecho, o a los hijos, cuando concurren aisladamente.

• Subsidio por supuesto de elevada incapacidad permanente

El subsidio por situaciones de elevada incapacidad permanente se destina a compensar al beneficiario, con incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente parcial igual o superior al 70%, por la pérdida o elevada reducción permanente de su capacidad de trabajo o de ganancia resultante de enfermedad profesional.

Cuantía

La incapacidad permanente absoluta o la incapacidad permanente parcial igual o superior al 70% concede el derecho a un subsidio, de pago único, cuyo valor es proporcional a 12 veces la remuneración mínima mensual garantizada, en vigor en la fecha de la certificación de la enfermedad, ponderado por el grado de incapacidad fijado.

Período de concesión

Inicio

Corresponde a partir de la fecha de fijación de la incapacidad.

● **Prestación suplementaria a la pensión**

La prestación suplementaria a la pensión se destina a compensar los gravámenes con asistencia de tercera persona resultantes de la situación de dependencia en que se encuentren o vayan a encontrarse los pensionistas por incapacidad permanente para el trabajo.

Condiciones de asignación

La asignación de la prestación suplementaria a la pensión depende de que el interesado no pueda, por sí sólo, proveer la satisfacción de sus necesidades básicas diarias, careciendo de asistencia permanente de tercera persona.

Cuantía

El montante de la prestación suplementaria a la pensión corresponde al valor de la remuneración pagada a la persona que presta asistencia, con el límite del salario mínimo nacional garantizado para los trabajadores del servicio doméstico. Ante la falta de prueba de la remuneración, el contenido de la prestación corresponde al valor establecido para prestación idéntica, en el ámbito del régimen general y, en el caso de haber varios, a los más elevados.

Período de concesión

Inicio

La prestación suplementaria a la pensión se concede en la fecha de la respectiva solicitud si se comprobase que el solicitante ya necesitaba de asistencia

de tercera persona y disponía de ella o, de lo contrario, en la fecha en que se comprobase ese condicionante.

Suspensión

Siempre que se compruebe el internamiento en hospital o establecimiento similar que no suponga gravámenes para el beneficiario por un período de tiempo superior a 30 días. En el caso de que beneficiario pruebe la necesidad de mantener el gravamen con asistencia con tercera persona, se mantiene el pago de la prestación suplementaria.

Solicitud de prestación suplementaria a la pensión por enfermedad profesional

La prestación suplementaria es solicitada por el beneficiario, siendo el proceso instruido con la siguiente documentación:

- a) Declaración del solicitante por la cual conste la existencia de la persona que presta o se dispone a prestar asistencia, con especificación de las condiciones en que ésta es o va a ser prestada.
- b) Informe de los servicios médicos del CNPRP que atestigüe la situación de dependencia.

● **Pensión por defunción**

Las pensiones por defunción son prestaciones destinadas a compensar a los familiares del beneficiario de la pérdida de rentas resultante del fallecimiento de éste, ocasionado por enfermedad profesional.

Cuantía de las pensiones al cónyuge, ex cónyuge o persona en unión de hecho

Si la defunción fue causada por enfermedad profesional, el montante mensual de las pensiones es calculado en los siguientes términos:

- en el caso de asignación al cónyuge o pareja de hecho, 30% de la remuneración de referencia del beneficiario hasta alcanzar la edad de jubilación y 40% a partir de aquella edad o de la comprobación de enfermedad física o mental que afecte sensiblemente a su capacidad de trabajo.
- en el caso de asignación al ex cónyuge o cónyuge judicialmente separado en la fecha de la muerte y con derecho a pensión alimentaria, en los términos establecidos en el párrafo anterior, hasta el límite de la cuantía de la pensión alimentaria fijada judicialmente.

Condiciones de la asignación de las prestaciones por muerte a los hijos

Edad inferior a 18 años.

Edad comprendida entre 18 y 22 años, en caso de que se encuentren escolarizados en la etapa de enseñanza secundaria o similar.

Edad comprendida entre 22 y 25 años si cursan niveles de enseñanza superior o similar

Sin límite de edad si estuviesen afectados de enfermedad física o mental explicativa de la situación que legitima la concesión de prestaciones familiares a deficientes.

Cuantía de las pensiones a los hijos

El montante de las pensiones por muerte asignables a los hijos, incluyendo los recién nacidos y adoptados en la fecha de la defunción, es el siguiente:

- 20% de la remuneración de referencia si fuera uno, 40% si fueran dos y 50% si fueran tres o más, recibiendo el doble de esta cuantía, hasta el límite del 80% de la retribución del beneficiario, en el caso de que deviniesen huérfanos de padre y madre.

Condiciones de asignación de las prestaciones a ascendentes y otros familiares sucesibles

La asignación de las prestaciones por defunción a ascendentes depende de que éstos, en el momento de la defunción, se encontrasen a cargo del beneficiario.

Cuantía de las pensiones a ascendentes y otros familiares sucesibles

El 10% de la remuneración de referencia para cada uno, sin que el total de las pensiones pueda exceder en un 30% de ésta.

Ante la ausencia de cónyuge o personas en unión de hecho, ex cónyuge o hijos con el límite de edades anteriormente precisado, los ascendentes o familiares sucesibles reciben, cada uno, un 15% de la retribución del beneficiario, hasta alcanzar la edad de jubilación, y un 20% a partir de esta edad o en el caso de enfermedad física o mental que los incapacite sensiblemente para el trabajo, no pudiendo el total de las pensiones exceder en un 80% de la remuneración del

beneficiario, para lo que se procederá al prorrateo si ello fuese necesario.

Período de concesión

Inicio

La pensión por defunción se concede a partir del mes siguiente al del fallecimiento del beneficiario en el caso de ser demandada en los seis meses inmediatos al deceso, y a partir del mes siguiente al de la solicitud en caso contrario. La alteración de las cuantías de las pensiones resultante de la modificación del número de titulares tiene lugar el mes siguiente al de la confirmación del hecho que la determinó.

Extinción del derecho

El derecho a la pensión se extingue en los términos generales de suspensión de las correspondientes pensiones del régimen general, y en especial con:

- La boda o la unión de hecho del cónyuge superviviente, del ex cónyuge del beneficiario fallecido o de la persona que vivía con el beneficiario en unión de hecho.
- La declaración de culpabilidad en sentencia firme del pensionista como autor, cómplice o encubridor del crimen de homicidio voluntario, aunque no consumado, en la persona del beneficiario o en otra tercera que concurra a la respectiva pensión de supervivencia, salvo si el ofendido lo ha rehabilitado en los términos de la ley civil.
- La declaración judicial de indignidad del pensionista, en los casos previstos en el artículo 2034.º del Código Civil, salvo si el beneficiario lo ha

rehabilitado y, en los casos del artículo 2166.º del Código Civil, cuando el pensionista no obtenga sentencia que lo rehabilite mediante acción de impugnación de la desheredación.

Deberes

El cónyuge, ex cónyuge o persona en unión de hecho que esté recibiendo pensión y celebre boda o inicie unión de hecho es obligado a poner en conocimiento del CNPRP tales circunstancias, en los 30 días subsiguientes a la respectiva comprobación y recibirá, mediante pago único, el triple del valor de la pensión anual, excepto si ya hubiese sucedido la remisión total de pensión.

• **Indemnización por incapacidad temporal absoluta o parcial para trabajar**

Se destina a compensar a los beneficiarios, durante un período de tiempo limitado, por la pérdida de la capacidad de trabajo o de ganancias, resultante de la enfermedad profesional.

Cuantía

La cuantía diaria de la indemnización por incapacidad temporal absoluta es igual al 70% del valor de la remuneración de referencia, en los primeros 12 meses de incapacidad, y del 75%, en el período subsiguiente.

La indemnización es reducida al 45% durante el período de internamiento hospitalario, en caso de que el beneficiario sea soltero, no viva en unión de hecho o no tenga hijos u otras personas a su cargo.

La suma diaria de la indemnización por incapacidad temporal parcial es del 70% del valor correspondiente a la reducción

sufrida en la capacidad general de ingreso.

Período de concesión

Inicio

La indemnización por incapacidad temporal absoluta corresponde a partir del primer día de incapacidad sin prestación de trabajo.

La indemnización por incapacidad temporal parcial corresponde a partir de la fecha de la reducción del trabajo y de la correspondiente certificación.

Extinción del derecho

El derecho a la indemnización temporal cesa con la cura clínica del beneficiario o con la certificación de la incapacidad permanente.

● **Pensión por incapacidad permanente absoluta para el trabajo habitual**

Cuantía

El monto de la pensión mensual es fijado entre el 50% y el 70% de la remuneración de referencia, acorde con la mayor o menor capacidad funcional residual para el ejercicio de otra profesión compatible.

Período de concesión

Inicio

La pensión por incapacidad permanente corresponde a partir de la fecha en que se obtiene la certificación de tal circunstancia, no pudiendo ser anterior a la fecha de la solicitud de la participación obligatoria, salvo si, de forma acreditada, se confirmase que la enfermedad se circunscribe a fecha anterior.

La pensión por incapacidad permanente corresponde a partir del mes siguiente al de la demanda en los siguientes casos:

- Ante la imposibilidad de que la certificación médica notifique la incapacidad a esa fecha, circunstancia ésta en que la misma se presume, la incapacidad es considerada, por lo tanto, a partir de la fecha de la participación obligatoria si ésta es anterior a la solicitud.
- Si el beneficiario no instruyó el proceso con la respectiva solicitud para la evaluación de incapacidad permanente por enfermedad profesional en el plazo de un año, contado desde la fecha de la comunicación del CNPRP, a ese efecto, la pensión corresponde a partir del mes siguiente al de la solicitud.

● **Prestaciones en especie**

Asistencia médica y quirúrgica, así como los elementos de diagnóstico y de tratamiento y las visitas domiciliarias.

Asistencia de medicamentos recetados y farmacéutica.

Enfermería.

Hospitalización y tratamientos termales.

Suministro de prótesis y órtesis, así como su renovación y reparación.

Servicios de recuperación y rehabilitación profesional o de formación profesional.

Reembolso de gastos de desplazamiento, alimentación y alojamiento neces-

rios para el restablecimiento del estado de salud del beneficiario.

Su reembolso depende, según el caso:

- De prueba de la imposibilidad de recurso a los servicios oficiales y de autorización del CNPRP para acceso a servicios privados.

- De la necesidad de desplazamiento y permanencia fuera del lugar habitual de residencia del beneficiario.

- De informe médico, respecto a la necesidad de cuidados terapéuticos y de su imposibilidad de tratamiento en el territorio nacional.

Reembolsos de los gastos relativos a cuidados terapéuticos

Se destinan a compensar, en la totalidad, los gastos efectuados por el beneficiario por asistencia médica, quirúrgica, de enfermería, medicamentos y farmacéutica, derivados de la enfermedad profesional.

Reembolsos de los gastos por desplazamientos

Se destinan a compensar, en los términos prescritos, los gastos ocasionados por desplazamientos efectuados por el beneficiario para recibir cuidados terapéuticos, exámenes de evaluación de incapacidad y a servicios de recuperación y rehabilitación profesional, así como por asistencia a cursos de formación profesional.

Reembolsos de los gastos de alojamiento y alimentación

Se destinan a compensar, en los términos prescritos, los gastos generados por el beneficiario, derivados del recurso a prestaciones en especie que impliquen desplazamiento del lugar de residencia.

TRABAJADORES AUTÓNOMOS

PARTICIPACIÓN DE INICIO, SUSPENSIÓN O INTERRUPCIÓN DE ACTIVIDAD PROFESIONAL:

La participación del inicio, suspensión y extinción de la actividad profesional de los trabajadores autónomos en la Seguridad Social es realizada a través de intercambio de información con la Administración fiscal.

Sin embargo, los interesados mantienen el deber de proveer a la Administración de la Seguridad Social los elementos necesarios para la confirmación de los supuestos cuando, excepcionalmente, no sea posible obtener la información de forma automática o ésta suscite dudas.

(Decreto n.º 121/2007, de 25 de enero)

ATENCIÓN

EL ENCUADRAMIENTO ES:

- Obligatorio para los trabajadores que obtengan de la actividad por cuenta propia rentas anuales brutas superiores al valor de 6 veces el valor del salario mínimo interprofesional (IBAS). Para los trabajadores que ejerzan, por vez primera, actividad por cuenta propia, el encuadramiento no es obligatorio en los primeros 12 meses de actividad.

Aquellos que reinicien una actividad por cuenta propia, tras haber expirado su encuadramiento anterior, quedan obligatoriamente comprendidos por este régimen, independientemente del valor de las rentas obtenidas por el ejercicio de esa actividad.

- Opcional para los trabajadores autónomos con rentas anuales íliquidas iguales o inferiores a aquel valor y siempre que sea requerido por el interesado.

LEGISLACIÓN

- Decreto-Ley n.º 328/93, de 25 de septiembre, con la redacción dada por los Decreto-Ley n.º 240/96, de 14 de diciembre, Decreto-Ley n.º 397/99, de 13 de octubre, Decreto-Ley n.º 159/2001, de 18 de mayo y Decreto-Ley n.º 119/2005, de 22 de julio.
- Decreto n.º 121/2007, de 25 de enero.

COTIZACIONES CALCULADAS CON REFERENCIA EN EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

COTIZACIONES CALCULADAS CON REFERENCIA EN EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (IBAS)/2009

- **Autónomos**
- **Trabajadores del servicio doméstico**
- **Trabajadores agrícolas indiferenciados**
- **Personas comprendidas por el seguro social voluntario**

INDEXANTE DOS APOIOS SOCIAIS (IAS)*

Decreto n.º 1514/2008, de 24 de diciembre

IAS = 419,22 €

COTIZACIONES

Devengadas a partir del 1 de Febrero de 2009
A ingresar en los meses de marzo y siguientes

*El indexante dos apoios sociais es el término empleado en Portugal para referirse al salario mínimo interprofesional

REMUNERACIONES A DECLARAR COMO BASE DE INCIDENCIA DECOTIZACIONES

• Trabajadores autónomos

TIPOS DE COTIZACIÓN

AUTÓNOMOS		
TRAMOS		VALOR
1º	1'5 x Salario Mínimo	628'83 €
2º	2 x Salario Mínimo	838,44 €
3º	2'5 x Salario Mínimo	1048,05 €
4º	3 x Salario Mínimo	1257'66 €
5º	4 x Salario Mínimo	1676,88 €
6º	5 x Salario Mínimo	2096,10 €
7º	6 x Salario Mínimo	2515,32 €
8º	8 x Salario Mínimo	3353,76 €
9º	10 x Salario Mínimo	4192,20 €
10º	12 x Salario Mínimo	5030,64 €

TIPOS DE COTIZACIÓN		
RÉGIMEN DE PROTECCIÓN	EN GENERAL	PRODUCTORES AGRÍCOLAS*
Obligatorio	25'4 %	23'75%
Ampliado	32%	30'4%

(*) Con rentas resultantes, exclusivamente de la actividad agrícola

Retribución a declarar en supuestos de rentas bajas:

- 50% del valor del salario mínimo interprofesional, en el caso de rentas iguales o inferiores a 6 veces el salario mínimo interprofesional (trabajadores autónomos que soliciten su encuadramiento opcional en el régimen).

- Duodécima parte de la renta íliquida, con el límite mínimo del 50% del salario mínimo interprofesional (autónomos de encuadramiento obligatorio, con rentas inferiores a 18 veces el salario mínimo en un determinado año civil, incluyendo el inmediatamente anterior al del inicio del encuadramiento en el régimen. Esta paga es aplicada mediante solicitud del interesado).
- Trabajadores del servicio doméstico.

EMPLEADOS DE HOGAR (sin protección por desempleo)	
REMUNERACIÓN	CÁLCULO DE LAS COTIZACIONES
Mensual	419'22 € x 70% = 293'45 €
Diaria	(419'22 € x 70%) : 30 = 9'78 €
Horaria (Min 30 h/ mes)	(419'22€ x 70% x 12) : (52 x 40) = 1'69€

TIPOS DE COTIZACIÓN		
EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
17'4%	9'3%	26'7%

Con protección por desempleo: mediante acuerdo con el empresario, puede ser fijada la remuneración real como base de incidencia de cotizaciones, siempre que el trabajador tenga:

- Edad inferior a 50 años, en la fecha del acuerdo.
- Celebrado contrato al mes.
- Remuneración superior a 70% del salario mínimo hasta un límite de 2,5 salario mínimo.

En este caso, la base de cotización es del 20,6% (empresario) y del 11% (trabajador), en un total de 31,6%. El acuerdo debe ser comunicado a la delegación de la Seguridad Social, con fecha límite en el mes de noviembre, para producir efectos a partir del 1 de enero siguiente.

- Trabajadores agrícolas indiferenciados.

TRABAJADORES AGRÍCOLAS INDIFERENCIADOS		
Nº de días trabajados por x remuneración diaria		
Remuneración diaria	419'22€ : 30 =	13'97
TIPOS DE COTIZACIÓN		
EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
21%	8%	29%

- Personas comprendidas por el Seguro Social Voluntario.

SEGURO SOCIAL VOLUNTARIO		
	TRAMOS	VALOR
1º	1 x Salario Mínimo	419'22 €
2º	1'5 x Salario Mínimo	628'83 €
3º	2 x Salario Mínimo	838'44 €
4º	2'5 x Salario Mínimo	1048'05 €
5º	3 x Salario Mínimo	1257'66 €
6º	4 x Salario Mínimo	1676'88€
TIPOS DE COTIZACIÓN (*)		
BENEFICIARIOS	TIPOS	
Generalidad de los supuestos	16%	
Voluntarios Sociales	16'5%	
Incluidos con anterioridad en el régimen de continuidad opcional de ingreso de cuotas	19%	
Bomberos voluntarios	19'5%	
Becarios de investigación	20%	
Trabajadores de embarcaciones extranjeras	23%	

(*) Las bases de cotización varían de acuerdo con la acción protectora aplicable. Se puede siempre optar por la acción más restrictiva (invalidez, vejez y muerte), a que corresponde la base del 16%.

COTIZACIONES- BASES DE COTIZACIÓN /

TRABAJADORES POR CUENTA AJENA

TIPOS DE COTIZACIÓN - EN GENERAL		
EMPRESA	TRABAJADOR	GLOBAL
23'75%	11%	34'75%

TIPOS DE COTIZACIÓN EN FUNCIÓN DE LA REDUCCIÓN DE PROTECCIÓN GARANTIZADA

TRABAJADORES	Empresa	Trabajador	Total
Miembros de los Órganos estatutarios de las personas jurídicas	21,25%	10%	31,25%
Trabajadores en el domicilio			
- Sin protección en la enfermedad	18,5%	8,5%	27%
- Con protección en la enfermedad	20,7%	9,3%	30%
Futbolistas y baloncestistas profesionales	17,5%	11%	28,5%
Trabajadores activos en condiciones de acceso a pensión completa (65 años de edad y 40 años cotizados)	17,9%	8,3%	26,2%
Pensionistas en actividad			
- Invalidez	18,2%	8,3%	26,5%
- Vejez	15,3%	7,8%	23,1%
Trabajadores prejubilados			
-Con más de 37 años cotizados	7%	3%	10%
-Los restantes supuestos"	14,%	7%	21,6%
Docentes de enseñanza privada y cooperativa (ver nota 1) contratados hasta el 31-12-2005			
-Incluidos en la CGA	10%	-	
-Extranjeros no inscritos en la CGA"	10%	-	31,25
Trabajadores de la compañía portuguesa Rádio-Marconi"	4%	3%	7%
Trabajadores de la "Junta Autónoma de Estradas" al servicio de "Lusoponte"	10,6%	-	10,6%
Empleados de banca	11%	3%	14%
Militares en régimen de voluntariado o de contrato	3%	-	3%

SEGÚN ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

TRABAJADORES	Empresa	Trabajador	Total
Empleados de entidades sin ánimo de lucro	20'6%	11%	31'6%
Empleados de hogar			
-Sin protección por desempleo	17'4%	9'3%	26'7%
-Con protección por desempleo*	20'6%	11%	31'6%
Miembros de iglesias, asociaciones y confesiones religiosas	8%	4%	12%
Plantilla de las IPSS	19'6%	11%	30'6%
Docentes no incluidos en la CGA (ver nota 1) contratados con fecha límite del 31-12-2005	21%	8%	29%
-Por el Ministerio de Educación			
-De la enseñanza privada o cooperativa (sistema nacional de ensino)	21%	8%	29%

*Mediante acuerdo con la empresa, se puede fijar un salario real como base de cotización, siempre que el trabajador tenga una edad inferior a 50 años en la fecha del acuerdo, sea contratado al mes, y la remuneración sea superior al 70% del salario mínimo hasta un límite de 2'5 x el salario mínimo. En este caso, el tipo de cotización es del 20'6% (empresa) y del 11% (trabajador), globalmente un 31'6%, teniendo derecho a protección por desempleo. El acuerdo se debe comunicar a la administración de la Seguridad Social con fecha límite en noviembre, para que ello surta efectos a partir del 1 de enero siguiente

TIPOS DE COTIZACIÓN DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS PRIMARIAS

TRABAJADORES	Empresa	Trabajador	Total
Trabajadores agrícolas			
-Diferenciados	23%	9'5%	32'5%
-Indiferenciados	21%	8%	29%
Trabajadores marítimos			
-Pesca local y de bajura	-	-	10%*
-Trabajadores (régimen general)	21%	8%	29%

*Sobre el valor del producto bruto del pescado vendido en lonja

TIPOS DE COTIZACIÓN - DE ESTÍMULO AL EMPLEO

TRABAJADORES	Empresa	Trabajador	Total
Trabajadores con discapacidad	12'5%	11%	23'5%
Jóvenes en busca de su 1er Empleo			
Parados de larga duración"	Exención en los primeros 3 años	11%	11%
Reintegración social de reclusos			
Trabajadores reclusos en Régimen abierto	Exención en los primeros 3 años (Contrato "sem termo")	11%	11%
	Reducción del 50% por el período de duración del contrato (Contrato a "termo")	11%	-

TIPOS DE COTIZACIÓN – INEXISTENCIA DE EMPRESAS

(ingreso voluntario de cuotas)

TRABAJADORES	Empresa	Trabaja- dor	Total
Obligación contributiva prescrita o no existente	"-	20%	20%
Bonificación de los períodos de cotización a efectos del Importe teórico de la pensión	"-	18%	18%
Titular de pensión de jubilación anticipada sin actividad (flexibilización de la edad de acceso a la pensión)	"-	17'5%	17'5%

Bases reguladoras de los:

- **Docentes de la enseñanza particular y cooperativa contratados a partir de 1 de enero de 2006**

34,75% - Entidades con fines lucrativos
31,60% - Entidades sin fines lucrativos
30,60% - IPSS*

(*) Instituciones de Solidariedad Social

- **Funcionarios, agentes y demás subalternos, admitidos por cualquier organismo público a partir de 1 de enero de 2006**

23,08%

Estos trabajadores quedan comprendidos en el Régimen General de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta ajena con la protección garantizada en todas las contingencias cubiertas por este régimen.

QUIÉN DEBE EFECTUAR EL PAGO DE LAS COTIZACIONES Y CÓMO PROCEDER

Corresponde a las empresas efectuar el pago mensual de las cotizaciones a la Seguridad Social del 1 al 15 del mes siguiente al que se refieren.

● Lugar y forma de pago

- en cualquier **institución de crédito** donde el contribuyente tenga cuenta domiciliada, en numerario, orden de pago o cheque del propio banco.
- en las **tesorerías de las delegaciones de la Seguridad Social**, si la cuantía a pagar fuese inferior a 150 euros, o sin límite de montante con cheque visado o a través de tarjeta de crédito.

En el **acto del pago**, en los bancos y en las tesorerías, debe:

- indicar el número de identificación fiscal del contribuyente, el año y el mes a que se refieren las cotizaciones y el montante a pagar.
- entregar el medio de pago correspondiente.
- obtener el comprobante de pago, confirmando que los datos en él inscritos coinciden con los indicados verbalmente.

El pago fuera de plazo da origen a la aplicación de intereses de demora.

PENSIONES POR VEJEZ SOLICITADAS EN PORTUGAL

La pensión por vejez es una prestación económica, pagada mensualmente, destinada a proteger a los beneficiarios del Régimen General de la Seguridad Social, cuando alcanzan la edad mínima legalmente presumida como la adecuada para la interrupción del ejercicio de la actividad profesional.

CONDICIONES DE ASIGNACIÓN

El derecho a la pensión de vejez es reconocido al beneficiario que haya:

- Cumplido el plazo de garantía exigido.
- Completado 65 años, sin perjuicio de regímenes y medidas especiales de anticipación legalmente previstas.

El plazo de garantía es de 15 años civiles, seguidos o intercalados, con registro de nóminas.

● Cálculo del plazo de garantía

Respecto a los períodos posteriores a 1 de enero de 1994:

- Se consideran los años civiles que dispongan de, por lo menos, 120 días, seguidos o intercalados, con registro de nóminas por trabajo prestado o situación de equivalencia (densidad contributiva).
- Los años civiles con menos de 120 días de registro de nóminas pueden ser complementados para completar un año civil.
- Si el número de días registrados un determinado año civil, sumado individualmente o agregado con otros, es superior a 120 días, los días que excedan este número ya no son considerados para la suma de otro año civil.

A efectos de asignación de la pensión:

- Son considerados otros plazos de garantía cumplidos al amparo de legislación anteriormente en vigor.

- En cuanto a los períodos de carrera contributiva anteriores a 1994, cada grupo de 12 meses con registro de nóminas corresponde a 1 año civil, en los casos en que el beneficiario no haya cumplido el plazo de garantía al amparo de legislación anterior.

El plazo de garantía puede ser completado por recurso a la totalización de cotizaciones, registrados en otros regímenes de protección social, nacionales o extranjeros, siempre que se compruebe, por lo menos, la existencia de un año civil con registro de nóminas, en el régimen general.

FLEXIBILIZACIÓN DE LA EDAD DE ACCESO A LA PENSIÓN

La flexibilización de la edad de acceso a la pensión de vejez consiste en el derecho del beneficiario a solicitar la pensión con edad inferior o superior a 65 años.

● **Pensión anticipada**

La pensión de vejez puede ser solicitada antes de los 65 años si el beneficiario, a la vez, tiene:

- Por lo menos, 55 años de edad.
- Completados 30 años civiles de registro de nóminas (a los 55 años de edad).

● **Pensión bonificada**

La pensión de vejez es bonificada en las siguientes condiciones:

- Acceso a la pensión cumplidos los 65 años de edad.

- Si el beneficiario solicita la pensión de vejez con edad superior a 65 años y por lo menos 15 años civiles con registro de nóminas en el ámbito del régimen general, la pensión es bonificada por aplicación de una tasa mensual, al número de meses de trabajo efectivo posterior, comprendido entre el mes en que el beneficiario completa los 65 años y el mes de inicio de la pensión, con límite de 70 años de edad.
- La tasa mensual de bonificación varía en función del número de años civiles de carrera contributiva que el beneficiario haya cumplido en la fecha de inicio de la pensión, de acuerdo con el cuadro siguiente:

Situación del beneficiario		Tipos de Bonificación mensual (%)
Edad	Años Cotizados	
Superior a 65	De 15 a 24	0'33
	De 25 a 34	0'5
	De 35 a 39	0'65
	Superior a 40	1

- Acceso a la pensión antes de completar 65 años de edad.
- Si el beneficiario cumple las condiciones para solicitar pensión de vejez anticipada sin aplicación del factor de reducción y no lo hace, la pensión es bonificada por una tasa mensual aplicable al número de meses con registro de remuneraciones por trabajo efectivo, comprendidos entre el mes en que se comprobaron esas condiciones y los 65 años o la fecha de inicio de la pensión si ésta se da en edad inferior.

- En ambas situaciones, el montante de la pensión bonificada no puede ser superior al 92% de la mejor de las remuneraciones de referencia que sirvieron de base al cálculo de la pensión.

OTROS RÉGIMENES DE ANTICIPO DE LA PENSIÓN

La edad de acceso a la pensión también se puede anticipar en las siguientes situaciones previstas en legislación propia:

- Actividades profesionales de naturaleza penosa o desgastante.
- Medidas de protección específica a actividades o empresas por razones coyunturales.
- Desempleo involuntario de larga duración.

ARTICULACIÓN CON LA PENSIÓN DE VEJEZ

En las situaciones de desempleo de larga duración y después de agotado el período de concesión del subsidio de desempleo o del subsidio social de desempleo (inicial), la edad de acceso a la pensión de vejez puede ser anticipada a los:

- 1) 57 años si, en la fecha de alta en el paro, el beneficiario dispone de:
 - 22 años civiles con registro de nóminas y
 - edad igual o superior a 52 años.

En este caso, para el cálculo de la pensión de vejez, se aplica una tasa de re-

ducción, por referencia al período de anticipo, hasta los 62 años de edad.

2) 62 años si el beneficiario tiene:

- El plazo de garantía exigido para la pensión y
- Edad igual o superior a 57 años en la fecha del desempleo.
- Los beneficiarios en estas condiciones pueden optar por el régimen expresado en el punto 1), siempre que en la fecha del desempleo tengan, por lo menos, 22 años con registro de nóminas.
- En las situaciones en que el desempleo devenga de la extinción de la relación laboral por acuerdo, al montante de la pensión de vejez se le aplica una reducción adicional que será anulada en el momento en que el beneficiario (pensionista) alcance los 65 años de edad.

PROLONGACIÓN DEL SUBSIDIO SOCIAL DE DESEMPLEO

El subsidio social de desempleo puede ser prolongado hasta la edad de acceso a la pensión de vejez anticipada si el beneficiario, en la fecha del desempleo:

- Tiene edad igual o superior a 52 años.
- La prolongación cubre las condiciones de asignación del subsidio social de desempleo.

ATENCIÓN

Para los beneficiarios que en la fecha de entrada en vigor del nuevo régimen

hayan demandado o estén percibiendo prestaciones de desempleo, se mantienen en vigor las reglas de anticipo de la edad de acceso a la pensión de vejez establecidas en legislación anterior.

MONTANTE Y CÁLCULO DE LA PENSIÓN

La pensión es calculada basándose en la carrera contributiva del beneficiario.

ACUMULACIÓN DE LA PENSIÓN DE VEJEZ

● **Con rentas de trabajo**

La acumulación de la pensión de vejez con rentas de trabajo se admite excepto en el caso de pensión de vejez resultante de la conversión de pensión de invalidez absoluta.

En el caso de pensión anticipada, asignada en el ámbito de la flexibilización, la acumulación no es permitida en los tres años siguientes contados desde la fecha de acceso a la pensión si las rentas procedieron del ejercicio de trabajo o actividad, a cualquier título, en la misma empresa o grupo empresarial en que el beneficiario ejercía la actividad. (*)

La empresa o entidad a quien sea prestado el servicio es solidariamente responsable de la devolución de las prestaciones percibidas indebidamente, siempre que tenga conocimiento de tal circunstancia.

(*) El incumplimiento de estas normas determina la pérdida del derecho a la pensión durante el período en que se compruebe la infracción, quedando el

pensionista obligado a restituir las prestaciones indebidamente pagadas y al pago de la multa respectiva.

● **Con otras pensiones**

Se permite la acumulación de las pensiones de invalidez y de vejez del régimen general con pensiones de los siguientes regímenes de protección social de afiliación obligatoria:

- Regímenes especiales del Sistema de Seguridad Social.
- Regímenes de la función pública.
- Régimen de los antiguos operarios ultramarinos.
- Régimen de los abogados y procuradores.
- Régimen de los trabajadores de la Compañía Portuguesa Radio Marconi.
- Régimen de protección social establecido en la reglamentación colectiva de trabajo de los empleados bancarios.
- Regímenes de protección por riesgos de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- Regímenes de los sistemas de Seguridad Social extranjeros.

Las pensiones de invalidez y de vejez del régimen general son libremente acumulables con pensiones asignadas por regímenes opcionales de protección social.

Los períodos de registro de nóminas sucesivos para el régimen general y para el régimen del seguro social voluntario determinan la asignación de una única

pensión, no verificándose, en este caso, una situación de acumulación de pensiones.

SOLICITUD

La solicitud de la pensión de vejez puede ser presentada:

- A través del portal Segurança Social Directa.
- En los servicios de atención al ciudadano del Centro Distrital de Segurança Social del área de residencia del beneficiario o del Centro Nacional de Pensões.
- Si el beneficiario reside en el extranjero, puede presentar la solicitud a través del portal Segurança Social Directa, en las instituciones previstas a ese efecto, en los instrumentos internacionales aplicables o en el Centro Nacional de Pensões.

Se adjuntan formularios de la Seguridad Social

DESTACAMENTOS

L 55/80

ES

Diario Oficial de la Unión Europea

L 3.2003

DECISIÓN N.º 186 de 27 de junio de 2002

relativa a los modelos de formularios necesarios para la aplicación de los Reglamentos (CEE) n.º 1408/71 y (CEE) n.º 574/72 del Consejo (E 101)

(Texto pertinente a efectos del EEE)

(2003/149/CE)

LA COMISIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS PARA LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES,

Vista la letra a) del artículo 81 del Reglamento (CEE) n.º 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad ⁽¹⁾, en virtud de la cual la Comisión Administrativa se encargará de resolver todas las cuestiones administrativas que se deriven del Reglamento (CEE) n.º 1408/71 y de los Reglamentos posteriores,

Visto el apartado 1 del artículo 2 del Reglamento (CEE) n.º 574/72 del Consejo ⁽²⁾, en virtud del cual la Comisión Administrativa elaborará los modelos de certificados, verificaciones, declaraciones, solicitudes y demás documentos necesarios para la aplicación de los Reglamentos,

Vista la Decisión n.º 172, de 9 de diciembre de 1998, relativa a los modelos de formularios necesarios para la aplicación de los Reglamentos (CEE) n.º 1408/71 y (CEE) n.º 574/72 del Consejo (E 101) ⁽³⁾,

Considerando lo siguiente:

- (1) Es necesario modificar el formulario E 101 a fin de que la institución competente certifique la legislación aplicable a los trabajadores asalariados de los transportes internacionales.
- (2) En virtud del anexo VI del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, de 2 de mayo de 1992, completado mediante el Protocolo de 17 de marzo de 1993, se aplican en el Espacio Económico Europeo los Reglamentos (CEE) n.º 1408/71 y (CEE) n.º 574/72.
- (3) En virtud de la Decisión del Comité Mixto del EEE, los modelos de formularios necesarios para la aplicación de los Reglamentos (CEE) n.º 1408/71 y (CEE) n.º 574/72 se adaptarán y utilizarán en el Espacio Económico Europeo.
- (4) Por razones prácticas, es conveniente utilizar formularios idénticos en el territorio de la Comunidad y en el territorio del Espacio Económico Europeo.
- (5) La lengua de expedición de los formularios es objeto de la Recomendación n.º 13 de la Comisión Administrativa.

DECIDE:

1. El modelo de formularios E 101, que figura en la Decisión n.º 172 se sustituirá por el modelo adjunto a la presente Decisión.
2. Las autoridades competentes de los Estados miembros pondrán a disposición de los interesados (derechobahientes, instituciones, empresarios, etc.) el formulario anejo a la presente Decisión.
3. El formulario estará disponible en las lenguas oficiales de la Comunidad y se presentará de tal manera que las distintas versiones puedan superponerse perfectamente, para permitir que todos los destinatarios (derechobahientes, instituciones, empresarios, etc.) reciban el formulario impreso en su lengua nacional.
4. La presente Decisión será aplicable a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea.

El Presidente de la Comisión Administrativa
Carlos GARCÍA DE CORTÁZAR Y MEBEDA

⁽¹⁾ DO L 149 de 5.7.1971, p. 3.
⁽²⁾ DO L 74 de 27.3.1972, p. 1.
⁽³⁾ DO L 141 de 8.6.1998, p. 13.

CERTIFICADO RELATIVO A LA LEGISLACIÓN APLICABLE

Reglamento (CEE) nº 1408/71: artículo 13.2.d); artículo 14.1.a); artículo 14.2.a), artículo 14.2.b); artículo 14 bis.1.a), 2 y 4; artículo 14 ter.1, 2 y 4; artículo 14 quater a); artículo 14 sexies; artículo 17
Reglamento (CEE) nº 574/72: artículo 11.1; artículo 11 bis .1; artículo 12 bis.2.a), 5 c) y 7.a); artículo 12ter

1.	<input type="checkbox"/> Trabajador por cuenta ajena	<input type="checkbox"/> Trabajador por cuenta propia
1.1.	Apellido(s) (2)	
1.2.	Nombre	Apellidos de soltera (2)
1.3.	Fecha de nacimiento (2)	Nacionalidad
1.4.	Dirección habitual	
	Calle	nº
	Ciudad	Código postal
1.5.	Nº de afiliación (2)	DNI (4)

2.	<input type="checkbox"/> Empresario	<input type="checkbox"/> Actividad por cuenta propia
2.1.	Nombre o razón social	
2.2.	Nº de identificación (6)	
2.3.	¿Se trata de una agencia de contratación?	si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>
2.4.	Dirección	
	Teléfono	Fax
	Calle	nº
	Ciudad	Código postal

3. El trabajador anteriormente citado
- 3.1. ha estado empleado por el empresario mencionado desde
 realiza una actividad por cuenta propia desde
en
- 3.2. trabaja destacado o ejercerá una actividad por cuenta propia durante un período que se extenderá probablemente del al
- 3.3. en la(s) empresa(s) que se indica(n) a continuación en el buque que se indica a continuación

3.4.	Nombre o razón social de la empresa o del buque	
3.5.	Dirección/direcciones	
	Calle	nº
	Ciudad	Código postal
	Calle	nº
	Ciudad	Código postal
3.6.	Nº de identificación (6)	

4. ¿Quién paga el salario y las cotizaciones a la seguridad social de la persona desplazada?

4.1. El empresario mencionado en el punto 2

4.2. La empresa mencionada en el punto 3.4

4.3. Otro En este caso, indíquese el nombre

..... y la
dirección

Calle n° Apartado de correos

Ciudad Código postal País

5. La persona asegurada queda sujeta a la legislación del país (1)

5.1. de conformidad con el artículo

13.2.d

14.1.a

14.2.a

14.2.b

14 bis 1.a

14 bis 2

14 bis 4

14 ter 1

14 ter 2

14 ter 4

14 quater a

14 sexies

17

del Reglamento (CEE) n° 1408/71

5.2. desde el hasta el

5.3. mientras dure la actividad (véase la carta de la autoridad competente o del organismo designado en el país de empleo que autoriza al asegurado a seguir sujeto a la legislación del Estado de origen, enviada con fecha

de ref.)

6. Institución competente del país a cuya legislación está sometido el trabajador

6.1. Nombre N° de código (?)

6.2. Dirección

Teléfono Fax E-mail

Calle n° Apartado de correos

Ciudad Código postal País

6.3. Sello

6.4. Fecha

6.5. Firma

INSTRUCCIONES

El formulario deberá cumplimentarse en caracteres de imprenta, utilizando únicamente las líneas de puntos. El formulario consta de 4 páginas; ninguna de ellas podrá excluirse, aun cuando no contengan datos pertinentes.

La institución designada por el Estado miembro a cuya legislación esté sujeto el trabajador deberá cumplimentar el formulario a petición del trabajador o de su empresario y devolverlo al interesado. Cuando el trabajador esté destacado en Bélgica, los Países Bajos, Finlandia, Suecia o Islandia, la institución deberá también enviar una copia del formulario, en Bélgica, si se trata de un trabajador por cuenta ajena, al «Office national de sécurité sociale/Rijksdienst voor sociale zekerheid» de Bruselas (Instituto nacional de la seguridad social); y si se trata de un trabajador por cuenta propia, al «Institut national d'assurances sociales pour les travailleurs indépendants/Rijksinstituut voor sociale verzekering der zelfstandigen», de Bruselas; si se trata de marinos, a la «Caisse de secours et de prévoyance des marins/ en Voorzorgskas voor Zeevarenden», de Amberes; si se trata de un funcionario, al servicio de relaciones internacionales del Ministerio de Asuntos Sociales; en los Países Bajos, al «Sociale Verzekeringsbank» (Banco del seguro social), Amstelveen; en Finlandia, al «Eläketurvakeskus» (Instituto nacional de la seguridad social), de Helsinki; en Suecia, al «Riksförsäkringsverket» (Consejo Nacional de Seguridad Social), de Estocolmo; en Islandia, al «Tryggingastofnun ríkisins» (Instituto Nacional de Seguridad Social), de Reykjavík.

Indicaciones para la persona asegurada

Antes de su partida para ir a trabajar a un Estado miembro distinto de aquél en que está usted asegurado, hágase extender, según convenga, un formulario E 128 o E 106 por la institución del seguro de enfermedad-maternidad. Si usted mismo o un miembro de su familia necesitan prestaciones en especie (por ejemplo, tratamiento médico, medicamentos, hospitalización, etc.) en el país en que está trabajando, deberá seguir las instrucciones indicadas en el formulario de que se trate. Si usted tiene un formulario E 106, deberá presentarlo lo antes posible ante la institución del seguro de enfermedad-maternidad del lugar donde trabaja. Si dispone de un formulario E 128, deberá conservarlo hasta que necesite un tratamiento médico. Si no dispone usted del formulario, el seguro de enfermedad-maternidad del lugar donde trabaja deberá solicitarlo a la institución en que está usted asegurado.

Indicaciones para los empresarios

El Estado miembro que reciba una solicitud de aplicación de los artículos antes mencionados 14 (1), 14 ter (1) o 17 del Reglamento (CEE) n.º 1408/71 informará al empresario y al trabajador afectados sobre las condiciones bajo las cuales el trabajador destacado puede continuar sujeto a su legislación.

Se informará al empresario de la posibilidad de controles durante el período de destacamiento, a fin de determinar que este período no ha finalizado. Los controles pueden referirse, en especial, al pago de cotizaciones y al mantenimiento de la relación directa. Por otra parte, el empresario del trabajador destacado informará a la institución competente del Estado de envío de los cambios que se hayan producido durante el período de destacamiento, y en particular:

- si el destacamiento o la ampliación solicitados no han llegado a producirse;
- si el destacamiento se ha interrumpido, a menos que la interrupción de la actividad del trabajador para la empresa en el Estado de empleo sea de carácter puramente temporal;
- si el trabajador destacado ha sido destinado por su empresario a otra empresa en el Estado de empleo.

En los primeros dos casos, el trabajador devolverá este formulario a la institución competente del Estado de origen del destacamiento.

Indicaciones para la institución del lugar de estancia

Si el interesado presenta el certificado apropiado (E 128 o E 106), la institución de seguro del país de estancia también le concederá, con carácter provisional, las prestaciones necesarias en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional. En este caso, si dicha institución necesita la certificación E 123, deberá dirigirse lo antes posible:

en **Bélgica**, para los trabajadores por cuenta ajena, en caso de enfermedad profesional, al «Fonds des maladies professionnelles/Fonds voor beroepsziekten» (Fondo de enfermedades profesionales), Bruselas, y en caso de accidente de trabajo, a la compañía de seguros designada por el empresario;

en **Dinamarca**, al «Arbejdsskadestyrelsen» (Comité nacional de accidentes laborales), Copenhague;

en **Alemania**, a la «Berufsgenossenschaft» competente (Institución del seguro de accidentes);

en **España**, a la Dirección Provincial del Instituto Nacional de Seguridad Social;

en **Irlanda**, a la «Planning Unit» (unidad de planificación) del «Department of Health» (Ministerio de Sanidad), Dublín 2;

en **Italia**, a la delegación provincial competente del «Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro» (INAIL, Instituto nacional del seguro de accidentes de trabajo);

en **Luxemburgo**, a la «Association d'assurance contre les accidents» (Asociación de seguros de accidentes);

en los **Países Bajos**, al «Sociale Verzekeringsbank» (Banco de la seguridad social), Amstelveen;

en **Austria**, a la institución competente del seguro de accidentes;

en **Portugal**, al «Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais» (Centro nacional para la protección contra los riesgos profesionales), Lisboa;

en **Finlandia**, al «Tapaturmavakuutuslaitosten Liitto» (Federación de instituciones de seguro de accidentes), Bulevardi 28, 00120 Helsinki;

en **Suecia**, al «Försäkringskassan» (Instituto de la seguridad social);

en los **demás Estados miembros**, a la institución competente del seguro de enfermedad;

en **Islandia**, al «Tryggingastofnun ríkisins» (Instituto nacional de la seguridad social), Reykjavík;

en **Liechtenstein**, al «Amt für Volkswirtschaft» (Instituto de la economía nacional), Vaduz;

en **Noruega**, al «Folketrygdkontoret for utenlandssaker» (Instituto del seguro nacional para la seguridad social en el extranjero), Oslo.

Si el trabajador depende del régimen francés de seguridad social, el fondo competente para reconocer el derecho a las prestaciones es el fondo de afiliación, que puede no ser el mismo que figura en el formulario E 101. En caso necesario, los formularios E 128 o E 123 deberán solicitarse ante el seguro del lugar de residencia habitual del trabajador.

Si un trabajador por cuenta propia está cubierto por un régimen de seguridad social finlandés o islandés, será siempre necesario pedir el formulario E 123.

En caso de que un trabajador cubierto por un régimen islandés de seguridad social sufra un accidente laboral o padezca una enfermedad profesional, el empresario deberá en todos los casos comunicar este extremo a la institución competente.

NOTAS

- (*) Acuerdo EEE sobre el Espacio Económico Europeo, anexo VI, seguridad social. A efectos de este acuerdo, el presente formulario también será aplicable en Islandia, Liechtenstein y Noruega.
- (1) Símbolo del Estado miembro a cuya legislación está sujeto el trabajador: B = Bélgica; DK = Dinamarca; D = Alemania; GR = Grecia; E = España; F = Francia; IRL = Irlanda; I = Italia; L = Luxemburgo; NL = Países Bajos; A = Austria; P = Portugal; FIN = Finlandia; S = Suecia; GB = Reino Unido; IS = Islandia; FL = Liechtenstein; N = Noruega.
- (2) Para los nacionales españoles, indíquense los dos apellidos.
Para los nacionales portugueses, indíquense todos los apellidos (apellidos, nombre y apellido de soltera) en el orden del Registro Civil, tal como aparecen en el documento de identidad o el pasaporte.
- (3) El día y el mes deberán indicarse con dos dígitos cada uno y el año, con cuatro dígitos (ejemplo: 1 de agosto de 1921 = 01.08.1921).
- (4) Para los nacionales españoles, indicar el número del documento nacional de identidad (DNI), si se posee, aunque esté caducado. En caso de no poseerlo, indicar expresamente: «ninguno».
- (5) Para los trabajadores sujetos a la legislación belga, indicar el número de identificación de la seguridad social del trabajador (NISS).
Para los trabajadores sujetos a la legislación danesa, indicar el número de CPR.
Para los trabajadores sujetos a la legislación neerlandesa, indicar el número SOFI.
- (6) Se ruega indicar el mayor número de datos posible que puedan servir para identificar al empresario, la razón social o al trabajador por cuenta propia:
Para los buques, indicar el nombre y el número de registro del buque.
Para Bélgica, si se trata de un trabajador por cuenta ajena, indicar el número del registro «ONSS/RSZ» del empresario, y si se trata de un trabajador por cuenta propia, el número de «TVA/BTW».
Para Dinamarca, indicar el número de SE.
Para Alemania, el «Betriebsnummer des Arbeitgebers».
Para Francia, indicar el número de SIRET.
Para España, indicar el «Código de Cuenta de Cotización» (CCC) del empresario.
Para los trabajadores sujetos a la legislación sobre accidentes de trabajo finlandesa, indicar el nombre de la institución de seguro de accidente competente.
Para Noruega, indicar el número de la empresa.
- (7) Completar si se tiene.
-

MODELO DE CONTRATO DE TRABALHO

Entre _____ 1, com sede em _____ matriculada na Conservatória do Registo Comercial de _____, sob o nº _____, contribuinte fiscal nº _____, com o ramo de actividade de _____, daqui em diante designada como PRIMEIRO OUTORGANTE. e _____, de nacionalidade _____, residente em (morada do trabalhador) _____, contribuinte fiscal nº _____, portador de documento (passaporte, autorização de residência ou permanência) _____, válido até ____/____/____, daqui em diante designado como SEGUNDO OUTORGANTE é celebrado o presente contrato de **trabalho**, que se regerá pelas seguintes cláusulas:

1ª

O SEGUNDO OUTORGANTE é admitido ao serviço do PRIMEIRO OUTORGANTE com a categoria profissional de _____, a fim de desempenhar as funções da sua especialidade, ou quaisquer outras, desde que compatíveis com a sua categoria profissional.

2ª

1. A retribuição a auferir pelo SEGUNDO OUTORGANTE é mensal, fixada em _____ 2 Euros, a qual será paga em _____ 3, e sobre a qual incidirão os descontos legais.
2. A retribuição referida será acrescido o respectivo subsídio de alimentação correspondente a _____ Euros por cada dia de **trabalho**.

3ª

O local da prestação do **trabalho** é em _____, sito em _____.

4ª

O SEGUNDO OUTORGANTE prestará um horário de **trabalho** de ____ horas semanais, distribuídas da seguinte forma: (horário de **trabalho** diário e dias de descanso semanal).

5ª

(ver Nota)

O presente contrato terá início em ____/____/____

1 Nome da empresa

2 montante por extenso

3 forma de pagamento: dinheiro, cheque, transferência bancária.

6ª

1. O SEGUNDO OUTORGANTE compromete-se a manter válidos os seus documentos comprovativos do cumprimento das disposições legais relativas à entrada e à permanência ou residência, paraefeitos de **trabalho**, em Portugal.
2. O SEGUNDO OUTORGANTE deverá informar o PRIMEIRO OUTORGANTE, caso lhe seja retirada, temporária ou definitivamente, a autorização para permanecer em Portugal, para efeitos de **trabalho**.

7ª

1. Em tudo não previsto neste contrato, vigorarão as disposições legais aplicáveis.
2. O SEGUNDO OUTORGANTE aceita ser admitido ao serviço do PRIMEIRO OUTORGANTE, nos termos e condições acima referidas.

8ª

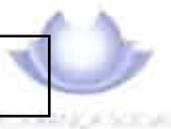
O presente contrato é celebrado em triplicado e composto por ____ páginas, que vão assinadas pelos dois outorgantes, sendo a sua celebração datada de ____/____/____.

O PRIMEIRO OUTORGANTE O SEGUNDO OUTORGANTE

Nota: Para os **contratos** a termo, a cláusula 5ª - duração do contrato - deverá ser nos seguintes termos:

- O presente contrato terá início em ____/____/____ e caduca em ____/____/____, desde que o PRIMEIRO OUTORGANTE comunique ao SEGUNDO OUTORGANTE, com 8 dias de antecedência, que não pretende que o contrato se prorrogue.

- Deve ainda ser incluída uma cláusula indicando o motivo justificativo para a sua celebração a termo, mencionando concretamente os factos e circunstâncias que integram esse motivo, devendo a sua redacção estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.



PROTECÇÃO SOCIAL NA PARENTALIDADE REQUERIMENTO DE SUBSÍDIO

Parental

Parental alargado

ANTES DE PREENCHER LEIA A INFORMAÇÃO DOS QUADROS 1 E 8

1. Identificação da(s) pessoa(s) a quem se destina(m) o(s) subsídio(s) (1)

Mãe

Nome: _____

Data de Nascimento: _____ N.º Identificação de Seg. Social: _____
Ano Mês Dia

N.º Identificação Fiscal: _____ Cod. Rep. Finanças: _____

Telefone: _____ E-mail: _____

Pai

Nome: _____

Data de Nascimento: _____ N.º Identificação de Seg. Social: _____
Ano Mês Dia

N.º Identificação Fiscal: _____ Cod. Rep. Finanças: _____

Telefone: _____ E-mail: _____

2. Elementos relativos ao subsídio parental

2.1 Subsídio parental: inicial/inicial exclusivo da mãe/inicial exclusivo do pai e correspondentes subsídios sociais

Data do parto: ____ / ____ / ____

A mãe é trabalhadora? Sim Não

O pai é trabalhador? Sim Não

Houve nascimento de gémeos? Sim Não

Se respondeu Sim, indique:

■ qual o número de crianças nascidas

■ se pretende gozar os 30 dias de acréscimo, por cada criança além da primeira: Sim Não

■ se o pai pretende gozar os 2 dias de acréscimo ao período de 10 dias obrigatórios do subsídio parental inicial exclusivo do pai, por cada criança além da primeira: Sim Não

■ se o pai pretende gozar os 2 dias de acréscimo ao período de 10 dias facultativos do subsídio parental inicial exclusivo do pai, por cada criança além da primeira: Sim Não

(continua no verso)

(1) No caso do subsídio ser requerido pelas representantes legais da(s) pessoa(s) a quem se destina(m) o(s) subsídio(s), preencha a Folha de Continuação deste requerimento, Mod. RP 5049-1-DGSS.

OS DADOS CONSTANTES DESTA DOCUMENTO SÃO OBJECTO DE REGISTO INFORMÁTICO NA BASE DE DADOS DA SEGURANÇA SOCIAL. PODERÁ CONSULTAR PESSOALMENTE A INFORMAÇÃO QUE LHE DIZ RESPEITO, SEM COMO SOLICITAR A SUA CORRECÇÃO. AS FALHAS DECLARAÇÕES SÃO PUNIDAS NOS TERMOS DA LEI

2. Elementos relativos ao subsídio parental (Continuação)

A mãe e o pai partilham a licença parental inicial ou o período de duração do subsídio? Sim Não

Se respondeu Sim, indique o período de licença/impedimento para o trabalho

120 dias 150 dias 150 dias (120 + 30) 180 dias (150 + 30) outro _____ dias

No caso de ser trabalhadora, indique se a licença foi iniciada antes do parto Sim Não

Indique, igualmente, o período relativo ao subsídio parental inicial exclusivo do pai (assinale uma ou ambas as opções)

10 dias obrigatórios 10 dias facultativos

Indique os períodos de impedimento para o trabalho correspondentes às opções assinaladas, incluindo os relativos aos períodos de acréscimo por nascimento de gémeos, se for caso disso:

Mãe

de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2); de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2);

de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2); de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2);

de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2); de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2)

Pai

Períodos relativos ao subsídio parental inicial exclusivo do pai

de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2); de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2);

de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2); de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2);

de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2); de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2);

Períodos relativos ao subsídio parental inicial partilhado

de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2); de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2);

de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2); de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2)

Se respondeu Não, assinale o período pretendido de acordo com o(s) requerente(s) do subsídio:

Mãe

120 dias 150 dias outro _____ dias

Apenas pelo período correspondente ao do subsídio parental inicial exclusivo da mãe.

No caso de ser trabalhadora, indique se a licença foi iniciada antes do parto Sim Não

Indique o período de impedimento para o trabalho incluindo o relativo ao período de acréscimo por nascimento de gémeos, se for caso disso: de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2)

Pai (assinale uma ou ambas as opções e indique os períodos de impedimento para o trabalho incluindo os relativos aos períodos de acréscimo por nascimento de gémeos, se for caso disso)

Pelo período relativo ao subsídio parental inicial exclusivo do pai: 10 dias obrigatórios 10 dias facultativos

de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2); de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2);

de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2); de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2);

de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2); de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2);

Pelo restante do período da licença parental inicial após o gozo obrigatório das seis semanas da mãe: N.º de dias

de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2);

(continua no pag. seguinte)

3.2 Subsídio parental inicial /social parental inicial de um progenitor em caso de impossibilidade do outro

O pedido é motivado por:

- Incapacidade física ou psíquica do outro progenitor
 Morte do outro progenitor. Data do óbito ____/____/____

Indique o período de impedimento para o trabalho: de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2)

3.3 Outros elementos

No caso de estar ou ter estado abrangido por outro regime de protecção social obrigatória (nacional ou estrangeira) nos últimos seis meses anteriores à data do impedimento, indique o nome da instituição e do respectivo período.

Mãe

Nome da instituição _____

de ____/____/____ a ____/____/____; de ____/____/____ a ____/____/____

Pai

Nome da instituição _____

de ____/____/____ a ____/____/____; de ____/____/____ a ____/____/____

3. Elementos relativos ao subsídio parental alargado

Indique o período de impedimento para o trabalho (assinale uma ou as duas opções, conforme a situação):

- Mãe de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2)
 Pai de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2)

4. Elementos relativos ao outro progenitor (A preencher no caso do outro progenitor não estar identificado no quadro 1)

Nome completo

Data de Nascimento

Ano Mês Dia

N.º Identificação de Seg. Social

Exerce actividade profissional? Sim Não **Se respondeu Sim, indique:**

■ Nome da Instituição pela qual está abrangido:

(Segurança Social, Casas de Previdência, Casas Gerais de Aposentação ou Organismo Estrangeiro)

■ Pretende gozar ou já gozou a licença parental? Sim Não **Se respondeu sim, indique o(s) período(s) de impedimento para o trabalho:**

de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2); de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2);

de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2); de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2);

de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2); de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2);

de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2); de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2);

de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2); de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2)

■ Pretende gozar ou já gozou a licença parental alargada? Sim Não **Se respondeu sim, indique o período de impedimento para o trabalho:**

de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias

(insira na pag seguinte)

(2) Indique o número de dias seguidos. Veja a situação de excepção no exemplo na Folha Anexa em Instruções de Preenchimento.

5. Modo de pagamento

O subsídio pode ser pago por depósito em conta bancária, para o que deve indicar o Número de Identificação Bancária (NIB).

Mãe

Pai

Nota: mesmo que o NIB seja o mesmo, deve ser indicado nos dois campos. Na falta destes elementos ou indicação incorrecta do NIB, será utilizado outro meio de pagamento.

6. Certificação do(s) requerente(s)

As declarações prestadas correspondem à verdade e não omitem qualquer informação relevante. Tomei conhecimento de que devo comunicar ao serviço de segurança social qualquer facto que determine a cessação do subsídio, no prazo de 5 dias úteis a partir da data da sua verificação.

Mãe ou representante legal

_____/_____/_____
_____/_____/_____

Assinatura do requerente ou de outrem a seu cargo conforme documento de identificação válido

Pai ou representante legal

_____/_____/_____
_____/_____/_____

Assinatura do requerente ou de outrem a seu cargo conforme documento de identificação válido

7. Informações

Este formulário destina-se a ser preenchido por um ou dois destinatários do subsídio.

Consulte a **Folha Anexa a este requerimento**, para obter informações relativas aos subsídios/instruções de preenchimento e documentos a apresentar.

8. Local e prazo de entrega

O Requerimento deve ser apresentado, **no prazo de seis meses a contar da data do facto determinante da protecção:**

- nos serviços de atendimento da segurança social, em suporte papel;
- através do preenchimento do requerimento online, no **serviço Segurança Social Directa em www.seg-social.pt**, se a entidade competente para o tratamento do requerimento for o Instituto da Segurança Social, I.P., ou os órgãos competentes das administrações das Regiões Autónomas.

2. Elementos relativos ao subsídio por adopção (continuação)

Os candidatos a adoptantes partilham a licença por adopção ou o período de duração do subsídio? Sim Não

Se respondeu Sim, indique o período de licença/impedimento para o trabalho:

120 dias 150 dias 150 dias (120 + 30) 180 dias (150 + 30) outro _____ dias

Indique os períodos de impedimento para o trabalho correspondentes ao subsídio e opção assinalada, incluindo o relativo ao período de acréscimo por adopções múltiplas, se for caso disso:

A candidata a adoptante

de ____/____/____ a ____/____/____ ; n.º de dias ____ (1); de ____/____/____ a ____/____/____ ; n.º de dias ____ (1);
de ____/____/____ a ____/____/____ ; n.º de dias ____ (1); de ____/____/____ a ____/____/____ ; n.º de dias ____ (1)

O candidato a adoptante

de ____/____/____ a ____/____/____ ; n.º de dias ____ (1); de ____/____/____ a ____/____/____ ; n.º de dias ____ (1);
de ____/____/____ a ____/____/____ ; n.º de dias ____ (1); de ____/____/____ a ____/____/____ ; n.º de dias ____ (1)

Se respondeu Não, assinale o período pretendido de acordo com o(s) requerente(s) do subsídio:

A candidata a adoptante O candidato a adoptante
 Pela totalidade do período de duração do subsídio: 120 dias 150 dias
 outro _____ dias

Indique o período de impedimento para o trabalho incluindo o relativo ao período de acréscimo por adopções múltiplas, se for caso disso: de ____/____/____ a ____/____/____ ; n.º de dias ____ (1)

2.3 Subsídio por adopção/social por adopção em caso de impossibilidade de um adoptante

O pedido é motivado por:

Incapacidade física ou psíquica do adoptante
 Morte do adoptante. Data do óbito ____/____/____

Indique o período de impedimento para o trabalho: de ____/____/____ a ____/____/____ ; n.º de dias ____ (1)

2.3 Outros elementos

No caso de estar ou ter estado abrangido por outro regime de protecção social obrigatório (nacional ou estrangeiro) nos últimos seis meses anteriores à data do impedimento, indique o nome da instituição e do respectivo período.

A candidata a adoptante

Nome da instituição _____
de ____/____/____ a ____/____/____ ; de ____/____/____ a ____/____/____

O candidato a adoptante

Nome da instituição _____
de ____/____/____ a ____/____/____ ; de ____/____/____ a ____/____/____

(continua na página seguinte)

(1) Indique a número de dias seguidas. Veja exemplo na Ficha Anexo em Instruções de Preenchimento.

3. Adopção por licença alargada

Indique o período de impedimento para o trabalho (assinale uma ou as duas opções, conforme a situação):

A candidata a adoptante
de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2)

O candidato a adoptante
de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2)

4. Elementos relativos ao outro adoptante (A preencher no caso do outro adoptante não estar identificado no quadro 1)

Nome completo

Data de Nascimento Ano Mês Dia N.º Identificação de Seg. Social

Exerce actividade profissional? Sim Não

Se respondeu Sim, indique:

■ Nome da Instituição pela qual está abrangido:
(Segurança Social, Casas de Previdência, Casas Gerais de Aposentadas ou Organismo Estrangeiro)

■ Pretende gozar ou já gozou a licença por adopção? Sim Não **Se respondeu sim, indique o(s) período(s) de impedimento para o trabalho:**

de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2); de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2);

de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2); de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias (2)

■ Pretende gozar ou já gozou a licença alargada por adopção? Sim Não **Se respondeu sim, indique o período de impedimento para o trabalho:**

de ____/____/____ a ____/____/____; n.º de dias

5. Modo de pagamento

O subsídio pode ser pago por depósito em conta bancária, para o que deve indicar o Número de Identificação Bancária (NIB).

A candidata a adoptante

O candidato a adoptante

Nota: mesmo que o NIB seja o mesmo, deve ser indicado nos dois campos. Na falta destes elementos ou indicação incorrecta do NIB, será utilizado outro meio de pagamento.

6. Certificação do(s) requerente(s)

As declarações prestadas correspondem à verdade e não ometem qualquer informação relevante. Tomai conhecimento de que deve comunicar ao serviço de segurança social qualquer facto que delimite a cessação do subsídio, no prazo de 5 dias úteis a partir da data da sua verificação.

____/____/____

A candidata a adoptante

Assinatura do requerente ou de quem a seu cargo confirma documento de identificação válido

____/____/____

O candidato a adoptante

Assinatura do requerente ou de quem a seu cargo confirma documento de identificação válido

(2) Indique o número de dias seguintes. Veja exemplo na Folha Anexo em Instruções de Preenchimento.

(continua no verso)

7. Informações

Este formulário destina-se a ser preenchido por um ou dois destinatários do subsídio.

Consulte a Folha Anexa a este requerimento, para obter informações relativas ao subsídio/instruções de preenchimento e documentos a apresentar.

8. Local e prazo de entrega

- Requerimento deve ser apresentado, **no prazo de seis meses a contar da data do facto determinante da protecção**.
- nos serviços de atendimento da segurança social, em suporte papel;
- através do preenchimento do requerimento online, no **serviço Segurança Social Directa em www.seg-social.pt**, se a entidade competente para o tratamento do requerimento for o Instituto da Segurança Social, I.P., ou os órgãos competentes das administrações das Regiões Autónomas.

5. Certificação da requerente

As declarações prestadas correspondem à verdade e não omitem qualquer informação relevante.
Tenho conhecimento de que devo comunicar ao serviço de segurança social qualquer facto que determine a cessação do subsídio, no prazo de 5 dias úteis a partir da data da sua verificação.

_____/_____/_____
Assinatura da requerente ou do cônjuge e seu signo conforme documento de identificação válido

6. Certificação do empregador (a preencher pelo empregador no caso de subsídio por riscos específicos)

Nome completo _____

N.º Identificação de Segurança Social _____

- Não é possível atribuir à trabalhadora grávida, puérpera e lactante um horário de trabalho diurno compatível
- Não é possível atribuir à trabalhadora grávida, puérpera e lactante tarefas que evitem a exposição a agentes, processos ou condições de trabalho que constituam risco para a sua segurança e saúde

_____/_____/_____
Assinatura e rubrica

7. Documentos a apresentar

Para todos os subsídios

- Documento da instituição bancária comprovativo do NIB, no caso de pretender que o pagamento seja efectuado por depósito em conta bancária;
- Formulário Mod. RV 1005-DGSS ou RV 1009-DGSS, no caso da requerente não estar identificada na segurança social.

Subsídio por risco clínico durante a gravidez/Subsídio social por risco clínico durante a gravidez

- Declaração médica comprovativa da situação de risco clínico com indicação do período de impedimento para o trabalho.

Subsídio por interrupção da gravidez/Subsídio social por interrupção da gravidez

- Declaração médica comprovativa da situação de interrupção da gravidez com indicação do período de impedimento para o trabalho (este período deve ser graduado entre 14 a 30 dias).

Subsídio por riscos específicos/Subsídio social por riscos específicos (apenas se a requerente exercer actividade independente ou estiver abrangida pelo regime do seguro social voluntário)

- Declaração médica efectuada por médico do trabalho ou por instituição ou serviço integrado no serviço nacional de saúde, comprovando o desempenho do trabalho nocturno ou de exposição a agente ou processos ou condições de trabalho que constituam risco.

ATENÇÃO: No seu próprio interesse **mantenha a sua morada actualizada** na segurança social. Pode utilizar:

- de preferência, o serviço online Segurança Social Directa, na INTERNET em www.seg-social.pt;
- o formulário Mod. MG02-DGSS, o qual pode obter nos serviços de atendimento da segurança social ou através da INTERNET, naquela mesma endereço, na opção formulários.

8. Local e prazo de entrega

- Requerimento deve ser apresentado, **no prazo de seis meses a contar do 1.º dia de impedimento para o trabalho:**
- nos serviços de atendimento da segurança social, em suporte papel;
 - através do preenchimento do requerimento online, no **serviço Segurança Social Directa em www.seg-social.pt**, se a entidade competente para o tratamento do requerimento for o Instituto da Segurança Social, I.P., ou as entidades competentes das administrações das Regiões Autónomas.

OS DADOS CONSTANTES DESTA DOCUMENTO SERÃO OBJECTO DE REGISTO INFORMÁTICO NA BASE DE DADOS DA SEGURANÇA SOCIAL. PODERÁ CONSULTAR PESSOALMENTE A INFORMAÇÃO QUE LHE DIZ RESPEITO, SEM COMO SOLICITAR A SUA CORRECÇÃO.

AS FALSAS DECLARAÇÕES SÃO PUNIDAS NOS TERMOS DA LEI.



SEGURANÇA SOCIAL

PROTECÇÃO SOCIAL NA PARENTALIDADE REQUERIMENTO DE SUBSÍDIO PARA ASSISTÊNCIA A NETO

Nascimento Doença ou acidente (1)

ANTES DE PREENCHER LEIA A INFORMAÇÃO DOS QUADROS 9 E 10

1. Identificação do requerente (pessoa que presta a assistência)

Nome

Data de Nascimento Ano Mes Dia N.º Identificação de Seg. Social

N.º Identificação Fiscal Cód. Rep. Finanças

Telefone E-mail

Assinale com um x a situação de requerente relativamente à pessoa identificada no quadro 2.

Avô/Equiparado Avó/Equiparada

2. Identificação do neto/equiparado

Nome completo

Data de Nascimento Ano Mes Dia N.º Identificação de Seg. Social

3. Elementos relativos ao subsídio por nascimento de neto/equiparado

Nome do menor de 16 anos

Data de Nascimento Ano Mes Dia N.º Identificação de Seg. Social

O neto, filho de menor de 16 anos, vive em comunhão de mesa e de habitação com o requerente do subsídio? Sim Não

A assistência a neto é partilhada pelos avós? Sim Não

Se respondeu Sim, indique no quadro 5 o período de impedimento para o trabalho do outro avô.

Se respondeu Não, indique, relativamente ao outro avô:

Exerce actividade profissional? Sim Não

Está impossibilitado de prestar assistência? Sim Não

Requerer o subsídio pelo mesmo motivo? Sim Não

(continua no verso)

(1) O requerimento do subsídio é dispensado se a situação for comprovada através do Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho emitida pelos serviços competentes do Serviço Nacional de Saúde.

4. Elementos relativos ao subsídio por doença ou acidente de neto/equiparado

A necessidade de assistência ao neto motivou a falta ao trabalho de outro avô? Sim Não

Se respondeu sim, indique, relativamente ao outro avô:

Nome completo _____

N.º Identificação de Seg. Social _____

Nome da instituição pela qual está abrangido _____
(Segurança Social, Caixa de Previdência, Caixa Geral de Aposentações ou Organismo Estrangeiro)

Indique, relativamente aos progenitores:

Exercem actividade profissional? Sim Não

Estão impossibilitados de prestar assistência? Sim Não

Requereram o subsídio pelo mesmo motivo? Sim Não

Identificação do progenitor impedido de prestar assistência

Nome completo _____

Data de Nascimento _____ N.º Identificação de Seg. Social _____
Ano Mês Dia

5. Elementos relativos ao cônjuge do requerente/equiparado

Nome completo _____

Data de Nascimento _____ N.º Identificação de Seg. Social _____
Ano Mês Dia

Exerce actividade profissional? Sim Não Se respondeu Sim, indique, o nome da instituição pela qual esta abrangido:

(Segurança Social, Caixa de Previdência, Caixa Geral de Aposentações ou Organismo Estrangeiro)

Período de impedimento para o trabalho de ____/____/____ a ____/____/____; de ____/____/____ a ____/____/____

6. Períodos de impedimento para o trabalho do requerente e outros elementos

De ____/____/____ a ____/____/____; de ____/____/____ a ____/____/____; de ____/____/____ a ____/____/____

O impedimento temporário para o trabalho decorre do encerramento, total ou parcial, de estabelecimento de ensino, motivado por perigo de contágio do vírus H1N1? Sim Não Se respondeu Sim não necessita de apresentar declaração médica.

No caso de estar ou ter estado abrangido por outro regime de protecção social obrigatório (nacional ou estrangeiro) nos últimos seis meses anteriores à data do impedimento, indique o nome da instituição e respectivo período:

de ____/____/____ a ____/____/____; de ____/____/____ a ____/____/____; de ____/____/____ a ____/____/____

(continua na pág. seguinte)

4. Informações

Quadro 2

Considera-se:

- **Agregado familiar** - Para além da pessoa a quem se destina o subsídio, as seguintes pessoas que com ele vivem em comunhão de mesa e habitação (1) e tenham estabelecido entre si uma vivência comum de entrojada e partilha de recursos:
 - Cônjuge ou pessoa em união de facto há mais de dois anos (2);
 - Parentes e afins em linha recta e em linha colateral, até ao segundo grau, decorrentes da relação de direito ou de facto;
 - Adoptantes e adoptados (3);
 - Tutores e tutelados (3);
 - Crianças e jovens confiados por decisão judicial ou administrativa de entidades ou serviços legalmente competentes para o efeito a qualquer dos elementos do agregado familiar (3);
- **Rendimentos** - No apuramento dos rendimentos mensais do agregado familiar consideram-se os valores:
 - Líquidos provenientes do trabalho por conta de outrem e ou o rendimento anual relevante para efeitos prestacionais dos trabalhadores independentes (4);
 - De pensões e outras prestações substitutivas de rendimentos de trabalho, incluindo prestações complementares das concedidas pelos regimes de segurança social;
 - Líquidos de rendimento de capital ou de outros proventos regulares;
 - De pensões de alimentos judicialmente fixadas a favor do requerente da prestação.

Notas

- (1) A condição de vivência em comunhão de mesa e habitação, pode ser dispensada em situações devidamente justificadas.
- (2) As relações de parentesco resultantes de situação de união de facto apenas são consideradas se o forem, igualmente, para efeitos do imposto sobre rendimentos das pessoas singulares (IRS), no âmbito da legislação fiscal.
- (3) São equiparados a ascendentes do 1.º grau os adoptantes e adotivamente, os tutores, e as pessoas a quem os titulares das prestações sejam confiados por decisão judicial ou administrativa.
- (4) O rendimento anual relevante dos trabalhadores independentes é apurado através da aplicação dos coeficientes previstos no n.º 2 do artigo 31.º do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, ao valor das vendas de mercadorias e de produtos e ao valor dos serviços prestados.

Instruções de preenchimento

Quadro 2

- Na coluna "**Nome**", no caso de necessidade de abreviar nomes, indique, por extenso, os dois primeiros nomes e o último apelido.
- Na coluna "**Parentesco/Outra situação**", deve ser indicada a relação existente entre a pessoa a quem se destina o subsídio e os respectivos familiares (pai, mãe, irmão, etc.).
- Na coluna "**Rendimentos - Mensal líquido**", devem ser incluídos os rendimentos de trabalho dependente, pensões e outros de natureza regular (nesta coluna não devem ser incluídos os rendimentos decorrentes da actividade independente).
- Na coluna "**Rendimentos - Anual líquido**", apenas devem ser indicados os rendimentos decorrentes da actividade independente.

Documentos a apresentar

- No caso de preenchimento do Quadro 2, se os elementos do agregado familiar não se encontrarem identificados na segurança social, deve apresentar o formulário Mod. RV 1013-DGSS ou RV 1014-DGSS, caso se trate de cidadão nacional ou estrangeiro, respectivamente.

OS DADOS CONSTANTES DESTA DOCUMENTO SERÃO OBJECTO DE REGISTO INFORMÁTICO NA BASE DE DADOS DA SEGURANÇA SOCIAL. PODERÁ CONSULTAR PESSOALMENTE A INFORMAÇÃO QUE LHE DIZ RESPEITO, BEM COMO SOLICITAR A SUA CORRECÇÃO.

AS FALSAS DECLARAÇÕES SÃO PUNIDAS NOS TERMOS DA LEI

PROTECÇÃO SOCIAL NA PARENTALIDADE

FOLHA ANEXA AO REQUERIMENTO DOS SUBSÍDIOS PARENTAL, SOCIAL PARENTAL E PARENTAL ALARGADO, MOD. RP 5049-DGSS

I - INFORMAÇÕES

1. Quais os subsídios a requerer

O formulário Mod. RP 5049-DGSS destina-se a requerer os seguintes subsídios:

1.1. SUBSÍDIO PARENTAL SUBSÍDIO SOCIAL PARENTAL (1)

Estes subsídios abrangem as seguintes modalidades:

SUBSÍDIO PARENTAL	SUBSÍDIO SOCIAL PARENTAL
SUBSÍDIO PARENTAL INICIAL	SUBSÍDIO SOCIAL PARENTAL INICIAL
SUBSÍDIO PARENTAL INICIAL EXCLUSIVO DA MÃE	SUBSÍDIO SOCIAL PARENTAL INICIAL EXCLUSIVO DA MÃE
SUBSÍDIO PARENTAL INICIAL EXCLUSIVO DO PAI	SUBSÍDIO SOCIAL PARENTAL EXCLUSIVO DO PAI
SUBSÍDIO PARENTAL INICIAL DE UM PROGENITOR EM CASO DE IMPOSSIBILIDADE DO OUTRO	SUBSÍDIO SOCIAL PARENTAL INICIAL DE UM PROGENITOR EM CASO DE IMPOSSIBILIDADE DO OUTRO

SUBSÍDIO PARENTAL INICIAL SUBSÍDIO SOCIAL PARENTAL INICIAL

Atribuído por nascimento de filho, durante um período até 120 ou 150 dias seguidos, de acordo com opção dos progenitores (pai e mãe). O período **depois do parto**, pode ser partilhado por ambos, devendo a mãe gozar, obrigatoriamente, as 6 primeiras semanas (42 dias).

A estes períodos **acrescem 30 dias** nas seguintes situações:

- Nascimento de gémeos (30 dias seguidos por cada criança nascida com vida, além da primeira);
- Partilha da licença, se cada um dos progenitores (pai e mãe) gozar, em exclusivo, um período de 30 dias seguidos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, a seguir à licença parental inicial exclusiva da mãe.

Os dias de acréscimo podem ser gozados, apenas, por um dos progenitores ou repartidos por ambos.

○ Subsídio Parental Inicial só é atribuído ao pai, se a mãe exercer actividade profissional e não tiver requerido este subsídio.

SUBSÍDIO PARENTAL INICIAL EXCLUSIVO DA MÃE SUBSÍDIO SOCIAL PARENTAL INICIAL EXCLUSIVO DA MÃE

Atribuído à mãe, durante um período até 72 dias, em que:

- 30 dias (no máximo) são gozados **facultativamente antes do parto**, se a mãe for trabalhadora;
- 42 dias (6 semanas) são **obrigatórios** e gozados imediatamente a seguir ao parto.

(1) Os subsídios sociais são atribuídos a pessoas que não reúnem condições de acesso aos subsídios através dos regimes contributivos e tenham baixos rendimentos. Ver QUEM PODE REQUERER, nesta Folha Anexa.

SUBSÍDIO PARENTAL INICIAL EXCLUSIVO DO PAI
SUBSÍDIO SOCIAL PARENTAL INICIAL EXCLUSIVO DO PAI

Atribuído ao pai durante:

- **10 dias úteis obrigatórios**, dos quais:
 - **5 dias seguidos**, imediatamente depois do nascimento de filho;
 - **5 dias seguidos ou interpolados**, nos 30 dias seguintes ao nascimento de filho;
- **10 dias úteis facultativos, seguidos ou interpolados**, desde que gozados depois do período de 10 dias obrigatórios e durante o período em que é atribuído o subsídio parental inicial da mãe.

No caso de nascimento de gémeos, cada um dos períodos de 10 dias é **acrescido de 2 dias** por cada criança nascida com vida, além da primeira, a gozar imediatamente a seguir a cada um daqueles períodos.

No caso de parto de nato-morto, só é atribuído subsídio relativamente aos 10 dias obrigatórios.

SUBSÍDIO PARENTAL INICIAL DE UM PROGENITOR EM CASO DE IMPOSSIBILIDADE DO OUTRO
SUBSÍDIO SOCIAL PARENTAL INICIAL DE UM PROGENITOR EM CASO DE IMPOSSIBILIDADE DO OUTRO

Atribuído, por nascimento de filho, a um dos progenitores (pai ou mãe), em caso de **incapacidade física ou psíquica ou de morte do outro**, durante o período de subsídio parental inicial que lhe faltava gozar.

1.2. SUBSÍDIO PARENTAL ALARGADO

Atribuído a qualquer um dos progenitores (pai ou mãe) ou a ambos, alternadamente, por um período **até 3 meses**, nas situações de gozo de licença parental alargada, para assistência a filho, integrado na agregado familiar, desde que esta licença seja gozada imediatamente a seguir ao termo do período de concessão do subsídio parental inicial ou do subsídio parental alargado do outro progenitor.

2. Quem pode requerer

2.1. SUBSÍDIO PARENTAL ALARGADO

Podem requerer:

- Trabalhadores por conta de outrem (regime geral);
- Trabalhadores independentes (regime geral);
- Beneficiários do regime do seguro social voluntário (bolseiros de investigação científica e trabalhadores em barcos de empresas estrangeiras);
- Beneficiários a receber prestações de desemprego;
- Beneficiários em situação de pré-reforma integrados nos regimes geral dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes ou abrangidos pelo seguro social voluntário (bolseiros de investigação científica e trabalhadores em barcos de empresas estrangeiras).

Desde que:

- Tenham **6 meses civis com registo de remunerações** no primeiro dia do facto que determina a protecção (prazo de garantia);
- Tenham gozado as respectivas licenças previstas no Código do Trabalho, no caso dos trabalhadores por conta de outrem, ou períodos equivalentes nos restantes casos.

2.2. SUBSÍDIO SOCIAL PARENTAL

Podem requerer:

Os cidadãos residentes em território nacional (nacionais, estrangeiros, refugiados e apátridas) que não estejam abrangidos por qualquer regime de protecção social obrigatório, ou caso estejam, não lhes tenha sido reconhecido o direito ao subsídio parental.

Desde que:

Os rendimentos, por pessoa, do agregado familiar, sejam iguais ou inferiores a 80% do IAS (2) - Índice dos Apoios Sociais (condição de recursos).

Podem requerer os subsídios sociais, os trabalhadores e beneficiários indicados no ponto 2.1 a quem não tenha sido reconhecido o direito ao subsídio parental e que satisfaçam a condição de recursos.

(2) O valor do Índice dos Apoios Sociais é actualizado periodicamente e o seu montante em 2009 é de € 419,22.

Considera-se:

Agregado familiar – Para além da pessoa a quem se destina o subsídio, as seguintes pessoas que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação (3) e tenham estabelecido entre si uma vivência comum de entajuda e partilha de recursos:

- Cónjuge ou pessoa em união de facto há mais de dois anos (4);
- Parentes e afins em linha recta e em linha colateral, até ao segundo grau, decorrentes das relações de direito ou de facto;
- Adoptantes e adoptados (5);
- Tutores e tutelados (5);
- Crianças e jovens confiados por decisão judicial ou administrativa de entidades ou serviços legalmente competentes para o efeito a qualquer dos elementos do agregado familiar (5).

Rendimentos – No apuramento dos rendimentos mensais do agregado familiar consideram-se os valores:

- Iliquidos provenientes do trabalho por conta de outrem e ou o rendimento anual relevante para efeitos prestacionais dos trabalhadores independentes (6);
- De pensões e outras prestações substitutivas de rendimentos de trabalho, incluindo prestações complementares das concedidas pelos regimes de segurança social;
- Iliquidos de rendimento de capital ou de outros proventos regulares;
- De pensões de alimentos judicialmente fixadas a favor do requerente da prestação.

NOTAS:

- (3) A condição de vivência em comunhão de mesa e habitação, pode ser dispensada em situações devidamente justificadas.
- (4) As relações de parentesco resultantes de situação de união de facto apenas são consideradas se o forem, igualmente, para efeitos do imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS), no âmbito da legislação fiscal.
- (5) São equiparados a ascendentes do 1.º grau os adoptantes restritamente, os tutores, e as pessoas a quem os titulares das prestações sejam confiados por decisão judicial ou administrativa.
- (6) O rendimento anual relevante dos trabalhadores independentes é apurado através da aplicação dos coeficientes previstos no n.º 2 do art.º 31.º do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, ao valor das vendas de mercadorias e de produtos e ao valor dos serviços prestados.

3. Montantes dos subsídios

3.1. SUBSÍDIO PARENTAL SUBSÍDIO PARENTAL ALARGADO

Os montantes diários correspondem a percentagens do valor da Remuneração de Referência do beneficiário (RR), com limites mínimos estabelecidos com base no Indexante dos Apoios Sociais (IAS):

SUBSÍDIOS	MONTANTES DIÁRIOS (1) % da RR
SUBSÍDIO PARENTAL	100% (2) Nas situações de: • 120 dias de licença/subsídio • 150 dias (120+30) por partilha de licença/subsídio • Acréscimos por nascimento de gémeos
	83% Na situação de: 180 dias (150+30) por partilha de licença/subsídio
	80% Na situação de: 150 dias de licença/subsídio
SUBSÍDIO PARENTAL ALARGADO	25%

(1) Montante mínimo: o valor dos subsídios não pode ser inferior a 80% de 1/30 do valor do IAS, excepte o subsídio parental alargado que não pode ser inferior a 40% do valor do IAS.

(2) Aplica-se, igualmente, ao subsídio parental exclusivo da pai.

O QUE É A REMUNERAÇÃO DE REFERÊNCIA (RR)?

A RR é definida pelas seguintes fórmulas:

- $R/180$ em que R é igual ao total das remunerações registadas nos primeiros 6 meses civis que precedam o segundo mês anterior ao do início do impedimento para o trabalho, OU
- $R/(30 \times n)$, nos casos em que não há registo de remunerações no período de referência acima indicado por ter havido lugar a totalização de períodos contributivos, sendo R igual ao total das remunerações registadas desde o início do período de referência até ao início do mês em que se verificou o impedimento para o trabalho e n, o número de meses a que as mesmas se referem.

No total das remunerações registadas são considerados os subsídios de férias, de Natal ou outros de natureza análoga.

3.2. SUBSÍDIO SOCIAL PARENTAL

Os montantes diários correspondem a uma percentagem do valor diário do Indexante dos Apoios Sociais (IAS):

	MONTANTES DIÁRIOS - % de 1/30 do valor do IAS
SUBSÍDIO SOCIAL PARENTAL	80% (1) Nas situações de: <ul style="list-style-type: none">• 120 dias de licença/subsídio• 150 dias (120+30) por partilha de licença/subsídio• Acréscimos por nascimento de gémeos
	66% Na situação de: 180 dias (150+30) por partilha de licença/subsídio
	64% Na situação de: 150 dias de licença/subsídio

[1] Aplica-se, igualmente, ao subsídio social parental exclusivo do pai.

II - INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO

QUADRO 2 DO REQUERIMENTO – “Elementos relativos ao subsídio parental”

“2.1 – Subsídio parental: inicial/ inicial exclusivo da mãe/inicial exclusivo do pai e correspondentes subsídios sociais”

No caso do nascimento de gémeos, só deve assinalar o período de acréscimo, caso se tenha verificado o nascimento com vida de crianças, para além da primeira.

Quanto aos períodos de impedimento para o trabalho deve ter em atenção a seguinte:

- Depois de indicar o(s) período(s) de impedimento para o trabalho deve mencionar, também, o número de dias seguidos correspondentes a esse período, contando com sábados, domingos e feriados.

Nota: No caso do subsídio parental inicial exclusivo do pai, apenas, devem ser considerados dias úteis.

- No caso de Subsídio Parental Inicial ou Subsídio Social Parental Inicial, em situação de partilha de licença/subsídio, não deve haver interrupção entre o fim do período de licença/ subsídio de um progenitor e o início do período de licença/subsídio do outro.

EXEMPLO 1: No caso de partilha de licença/subsídio

DADOS E OPÇÕES DOS PROGENITORES	
Início da licença/subsídio da mãe	2009/05/24 (data do parto)
Período de licença/subsídio escolhido	150 dias (120+30) por motivo de partilha de licença/subsídio
Período relativo ao subsídio parental inicial exclusivo do pai	10 dias úteis obrigatórios + 10 dias úteis facultativos

Com base nestes dados os períodos a gozar pelos progenitores podem ser os abaixo indicados:

Mãe

de 2009/05/24 a 2009/07/04 n.º de dias: ; de 2009/07/20 a 2009/08/18; n.º de dias ;
de 2009/09/03 a 2009/09/28 n.º de dias: ; de / / / /

Pai

Períodos relativos ao subsídio parental inicial exclusivo do pai

de 2009/05/25 a 2009/05/29 n.º de dias: ; de 2009/06/01 a 2009/06/05; n.º de dias ;
de 2009/06/08 a 2009/06/09 n.º de dias: ; de 2009/06/12 a 2009/06/12; n.º de dias ;
de 2009/06/15 a 2009/06/19 n.º de dias: ; de 2009/06/22 a 2009/06/23; n.º de dias

Períodos relativos ao subsídio parental inicial partilhado

de 2009/07/05 a 2009/07/19 n.º de dias: 15; de 2009/08/19 a 2009/09/02; n.º de dias 15;
 de 2009/09/29 a 2009/10/20 n.º de dias: 22; de / / a / / n.º de dias

No exemplo apresentado como se verificou o gozo da licença/subsídio?

A mãe: gozou um período inicial de 42 dias seguidos após o nascimento, que corresponde ao subsídio parental inicial exclusivo da mãe e partilhou o restante período de subsídio parental inicial, 108 dias (150 dias-42 dias) com o pai.

O pai:

- gozou todo o período correspondente ao subsídio parental inicial exclusivo do pai, da seguinte forma:

Período obrigatório

- 5 dias úteis imediatamente a seguir à data do parto (de 25 a 29 de Maio)
- 5 dias úteis durante o período de 30 dias a seguir à data do parto (de 1 a 5 de Junho)

Período facultativo (em simultâneo com a licença inicial por parte da mãe)

- 2 dias úteis (de 8 a 9 de Junho);
- 1 dia útil (no dia 12 de Junho);
- 5 dias úteis (de 15 a 19 de Junho);
- 2 dias úteis (de 22 a 23 de Junho)

- iniciou o subsídio parental inicial, que partilha com a mãe, logo a seguir ao período obrigatório de 6 semanas (42 dias) depois do parto, no dia 2009/07/05.

EXEMPLO 2: No caso de não partilha de licença/subsídio

DADOS E OPÇÕES DOS PROGENITORES	
Início da licença/subsídio da mãe	2009/05/24 (data do parto)
Período de licença/subsídio escolhida pela mãe	120 dias de licença/ subsídio
Período relativo ao subsídio parental inicial exclusivo do pai	10 dias úteis obrigatórios + 10 dias úteis facultativos

Com base nestes dados os períodos a gozar pelos progenitores podem ser os abaixo indicados:

Mãe

de 2009/05/24 a 2009/09/20 n.º de dias: 120

Pai

Pelo período relativo ao subsídio parental inicial exclusivo do pai: 10 dias obrigatórios 10 dias facultativos

de 2009/05/25 a 2009/05/29 n.º de dias: 5; de 2009/06/15 a 2009/06/19; n.º de dias 5;

de 2009/07/27 a 2009/07/29 n.º de dias: 3; de 2009/08/10 a 2009/08/14; n.º de dias 5;

De 2009/08/31 a 2009/09/01 n.º de dias: 2; de / / a / / n.º de dias

Pelo restante do período da licença parental inicial após o gozo obrigatório das 6 semanas da mãe: N.º de dias

de / / a / / n.º de dias:

No exemplo apresentado como se verificou o gozo da licença/subsídio?

A mãe: gozou todo o período relativo ao subsídio parental inicial de acordo com a opção que tomou, 120 dias seguidos após o nascimento, o qual incluiu o período relativo ao subsídio parental inicial exclusivo da mãe (42 dias).

O pai: gozou todo o período correspondente ao subsídio parental inicial exclusivo do pai, da seguinte forma:

Período obrigatório

- 5 dias úteis imediatamente a seguir à data do parto (de 25 a 29 de Maio)
- 5 dias úteis durante o período de 30 dias a seguir à data do parto (de 15 a 19 de Junho)

Período facultativo (em simultâneo com a licença inicial por parte da mãe)

- 3 dias úteis (de 27 a 29 de Julho);
- 5 dias úteis (de 10 a 14 de Agosto);
- 2 dias úteis (de 31 de Agosto a 1 de Setembro)

“2.2 – Subsídio parental inicial/social parental inicial de um progenitor em caso de impossibilidade do outro”

Depois de indicar o período de impedimento para o trabalho deve mencionar, também, o número de dias seguidos correspondentes a esse período, contando com sábados, domingos e feriados.

QUADRO 3 DO REQUERIMENTO – “Elementos Relativos ao Subsídio Parental Alargado”

Depois de indicar o período de impedimento para o trabalho deve mencionar, também, o número de dias seguidos correspondentes a esse período, contando com sábados, domingos e feriados.

III - DOCUMENTOS A APRESENTAR COM O REQUERIMENTO

SUBSÍDIO PARENTAL SUBSÍDIO SOCIAL PARENTAL

Para todas as modalidades do Subsídio Parental, devem ser apresentados os seguintes documentos:

- Declaração médica com a data prevista para o parto (se requerer o subsídio antes do parto);
- Fotocópia de documento de identificação civil da criança ou declaração do médico do estabelecimento ou serviço de saúde comprovativa da data do parto (se requerer o subsídio depois do parto);
- Formulário de Identificação, Mod. RV 1017-DGSS, no caso da pessoa a quem se destina o subsídio não possuir N.º de Identificação de Segurança Social;
- Folha de Continuação, Mod. RP 5049/1-DGSS, no caso do requerente ser o representante legal da pessoa a quem se destina o subsídio;
- Documento da instituição bancária comprovativo do NIB, no caso de pretender que o pagamento seja efectuado por depósito em conta bancária.

Subsídio Parental Inicial/Subsídio Social Parental Inicial

- Fotocópia de documento de identificação civil da criança ou declaração do médico do estabelecimento ou serviço de saúde comprovativa da data do parto.

Subsídio Parental Inicial de um Progenitor em caso de Impossibilidade do Outro/Subsídio Social Parental Inicial de um Progenitor em caso de Impossibilidade do Outro

- Certificação médica comprovativa da incapacidade física ou psíquica do outro progenitor ou de certidão de óbito;
- Fotocópia de documento de identificação civil da criança ou declaração do estabelecimento ou serviço de saúde comprovativa da data do parto, no caso de não ter sido requerido subsídio parental inicial.

ATENÇÃO

No seu próprio interesse, **mantenha a sua morada actualizada** na segurança social. Pode utilizar:

- De preferência, o Serviço online Segurança Social Directa, na INTERNET em www.seg-social.pt;
- O formulário Mod. MG 02-DGSS, o qual pode obter nos serviços de atendimento da segurança social ou através da INTERNET, naquele mesmo endereço, na opção Formulários.



PROTEÇÃO SOCIAL NA PARENTALIDADE

FOLHA ANEXA AO REQUERIMENTO DOS SUBSÍDIOS POR ADOÇÃO, SOCIAL POR ADOÇÃO E ADOÇÃO POR LICENÇA ALARGADA, MOD. RP 5050-DGSS

I - INFORMAÇÕES

1. Quais os subsídios a requerer

O formulário Mod. RP 5050-DGSS destina-se a requerer os seguintes subsídios:

1.1. SUBSÍDIO POR ADOÇÃO SUBSÍDIO SOCIAL POR ADOÇÃO (1)

Estes subsídios abrangem as seguintes modalidades:

SUBSÍDIO POR ADOÇÃO	SUBSÍDIO SOCIAL POR ADOÇÃO
SUBSÍDIO POR ADOÇÃO INICIAL	SUBSÍDIO SOCIAL POR ADOÇÃO INICIAL
SUBSÍDIO POR ADOÇÃO EM CASO DE IMPOSSIBILIDADE DE UM ADOPTANTE	SUBSÍDIO SOCIAL POR ADOÇÃO EM CASO DE IMPOSSIBILIDADE DE UM ADOPTANTE

SUBSÍDIO POR ADOÇÃO INICIAL SUBSÍDIO SOCIAL POR ADOÇÃO INICIAL

Atribuído por adoção de menor de 15 anos, durante um período até 120 ou 150 dias seguidos, de acordo com opção dos candidatos a adoptantes.

A estes períodos acrescem 30 dias nas seguintes situações:

- Adopções múltiplas (30 dias seguidos por cada adoptada além do primeiro);
- Partilha da licença, se cada um dos adoptantes gozar, em exclusivo, um período de 30 dias seguidos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, a seguir à data em que o menor foi confiado administrativa ou judicialmente.

Os dias de acréscimo podem ser gozados apenas por um dos adoptantes ou repartidos por ambos.

O subsídio não é atribuído se o adoptado for filho do cônjuge do adoptante ou da pessoa com quem este viva em união de facto.

SUBSÍDIO POR ADOÇÃO EM CASO DE IMPOSSIBILIDADE DE UM ADOPTANTE SUBSÍDIO SOCIAL POR ADOÇÃO EM CASO DE IMPOSSIBILIDADE DE UM ADOPTANTE

Atribuído, a um dos adoptantes, em caso de incapacidade física ou psíquica ou de morte do outro, durante o período de subsídio por adoção inicial que lhe faltava gozar.

O cônjuge que não for candidato a adoptante só tem direito ao subsídio se viver em comunhão de mesa e de habitação com o adoptado.

1.2. SUBSÍDIO POR ADOÇÃO POR LICENÇA ALARGADA

Atribuído a qualquer um dos adoptantes ou a ambos, alternadamente, por um período até 3 meses, nas situações de gozo de licença por adoção alargada, para assistência o adoptado integrado no agregado familiar, desde que esta licença seja gozada imediatamente a seguir ao termo do período de concessão do subsídio por adoção inicial ou do subsídio por adoção por licença alargada do outro adoptante.

(1) Os subsídios sociais são atribuídos a pessoas que não reúnem condições de acesso aos subsídios através do regime contributivo e tenham baixos rendimentos. Ver QUEM PODE REQUERER, nesta Folha Anexa.

2. Quem pode requerer

2.1. SUBSÍDIO POR ADOÇÃO SUBSÍDIO POR ADOÇÃO POR LICENÇA ALARGADA

Podem requerer:

- Trabalhadores por conta de outrem (regime geral);
- Trabalhadores independentes (regime geral);
- Beneficiários do regime do seguro social voluntário (bolseiros de investigação científica e trabalhadores em barcos de empresas estrangeiras);
- Beneficiários a receber prestações de desemprego;
- Beneficiários em situação de pré-reforma integrados nos regimes geral dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes ou abrangidos pelo seguro social voluntário (bolseiros de investigação científica e trabalhadores em barcos de empresas estrangeiras).

Desde que:

- Tenham **6 meses civis com registo de remunerações** no primeiro dia do facto que determina a protecção (prazo de garantia);
- Tenham gozado as respectivas licenças previstas no Código do Trabalho, no caso dos trabalhadores por conta de outrem, ou períodos equivalentes nos restantes casos.

2.2. SUBSÍDIO SOCIAL POR ADOÇÃO

Podem requerer:

Os cidadãos residentes em território nacional (nacionais, estrangeiros, refugiados e apátridas) que não estejam abrangidos por qualquer regime de protecção social obrigatório, ou caso estejam, não lhes tenha sido reconhecido o direito ao subsídio por adopção.

Desde que:

Os rendimentos, por pessoa, do agregado familiar, sejam iguais ou inferiores a 80% do IAS (2) - Indexante dos Apoios Sociais (condição de recursos).

Podem requerer os subsídios sociais, os trabalhadores e beneficiários indicados no ponto 2.1 a quem não tenha sido reconhecido o direito ao subsídio por adopção e que satisfaçam a condição de recursos.

Considera-se:

Agregado familiar - Para além da pessoa a quem se destina o subsídio, as seguintes pessoas que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação (3) e tenham estabelecido entre si uma vivência comum de entreejada e partilha de recursos:

- Cónjuge ou pessoa em união de facto há mais de dois anos (4);
- Parentes e afins em linha recta e em linha colateral, até ao segundo grau, decorrentes de relações de direito ou de facto;
- Adoptantes e adoptados (5);
- Tutores e tutelados (5);
- Crianças e jovens confiados por decisão judicial ou administrativa de entidades ou serviços legalmente competentes para o efeito a qualquer dos elementos do agregado familiar (3).

Rendimentos - No apuramento dos rendimentos mensais do agregado familiar consideram-se os valores:

- Ilíquidos provenientes do trabalho por conta de outrem e ou o rendimento anual relevante para efeitos prestacionais dos trabalhadores independentes (6);
- De pensões e outras prestações substitutivas de rendimentos de trabalho, incluindo prestações complementares das concedidas pelos regimes de segurança social;
- Ilíquidos de rendimento de capital ou de outros proventos regulares;
- De pensões de alimentos judicialmente fixadas a favor do requerente da prestação.

(2) O valor do Indexante dos Apoios Sociais é actualizado periodicamente e o seu montante em 2009 é de € 419,22.

(3) A condição de vivência em comunhão de mesa e habitação, pode ser dispensada em situações devidamente justificadas.

(4) As relações de parentesco resultantes de situação de união de facto apenas são consideradas se o forem, igualmente, para efeitos do imposto sobre o rendimento das Pessoas Singulares (IRS), no âmbito da legislação fiscal.

(5) São equiparados a ascendentes do 1.º grau os adoptantes restritamente, os tutores, e as pessoas a quem os titulares das prestações sejam confiados por decisão judicial ou administrativa.

(6) O rendimento anual relevante dos trabalhadores independentes é apurado através da aplicação dos coeficientes previstas no n.º 2 do art.º 31.º do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, ao valor das vendas de mercadorias e de produtos e ao valor dos serviços prestados.

3. Montantes dos subsídios

3.1. SUBSÍDIO POR ADOÇÃO SUBSÍDIO POR ADOÇÃO POR LICENÇA ALARGADA

Os montantes diários correspondem a percentagens do valor da Remuneração de Referência do beneficiário (RR), com limites mínimos estabelecidos com base no Indexante dos Apoios Sociais (IAS):

SUBSÍDIOS	MONTANTES DIÁRIOS (1) % da RR
SUBSÍDIO POR ADOÇÃO	100% Nas situações de: • 120 dias de licença/subsídio • 150 dias (120+30) por partilha de licença/subsídio • Acréscimos por adoções múltiplas
	83% Na situação de: 180 dias (150+30) por partilha de licença/subsídio
	80% Na situação de: 150 dias de licença/subsídio
SUBSÍDIO POR ADOÇÃO POR LICENÇA ALARGADA	25%

(1) Montante Mínimo: O valor diário dos subsídios não pode ser inferior a 80% de 1/30 do valor de IAS, excepto o Subsídio por Adopção por Licença Alargada que não pode ser inferior a 40% do valor do IAS.

O QUE É A REMUNERAÇÃO DE REFERÊNCIA (RR)?

A RR é definida pelas seguintes fórmulas:

- $R/180$ em que R é igual ao total das remunerações registadas nos primeiros 6 meses civis que precedam o segundo mês anterior ao do início do impedimento para o trabalho, OU
- $R/(30 \times n)$, nos casos em que não há registo de remunerações no período de referência acima indicado por ter havido lugar à totalização de períodos contributivos, sendo R igual ao total das remunerações registadas desde o início da período de referência até ao início do mês em que se verificou o impedimento para o trabalho e n, o número de meses a que as mesmas se referem.

No total das remunerações registadas são considerados os subsídios de férias, de Natal ou outros de natureza análoga.

3.2. SUBSÍDIO SOCIAL POR ADOÇÃO

Os montantes diários correspondem a uma percentagem do valor diário do Indexante dos Apoios Sociais (IAS):

	MONTANTES DIÁRIOS - % de 1/30 do valor do IAS
SUBSÍDIO SOCIAL POR ADOÇÃO	80% Nas situações de: • 120 dias de licença/subsídio • 150 dias (120+30) por partilha de licença/subsídio • Acréscimos por adoções múltiplas
	66% Na situação de: 180 dias (150+30) por partilha de licença/subsídio
	64% Na situação de: 150 dias de licença/subsídio

II - INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO

QUADRO 2 DO REQUERIMENTO - "Elementos relativos ao subsídio por adoção"

"2.1 - Subsídio por adoção / social por adoção inicial"

Quanto aos períodos de impedimento para o trabalho deve ter em atenção o seguinte:

- Depois de indicar o(s) período(s) de impedimento para o trabalho deve mencionar, também, o número de dias seguidos correspondentes a esse período, contando com sábados, domingos e feriados.

- No caso de **Subsídio por Adopção Inicial** ou **Subsídio Social por Adopção Inicial**, em situação de **partilha de licença/subsídio**, não deve haver interrupção entre o fim do período de licença/subsídio de um adoptante e a início do período de licença/subsídio do outro.

EXEMPLO:

DADOS E OPÇÕES DOS ADOPTANTES	
Início da licença/subsídio do candidato a adoptante	2009/05/24 (data do 1.º dia de impedimento para o trabalho)
Período de licença/subsídio escolhido	150 dias (120+30) por motivo de partilha de licença/ subsídio

Com base nestes dados os períodos a gozar pelas candidatas a adoptantes podem ser os abaixo indicados:

A candidato a adoptante

de 2009/05/24 a 2009/07/04 n.º de dias; ; de 2009/07/20 a 2009/08/18; n.º de dias ;
 de 2009/09/03 a 2009/09/28 n.º de dias; ; de / / / /

O candidato a adoptante

de 2009/07/05 a 2009/07/19 n.º de dias; ; de 2009/08/19 a 2009/09/02; n.º de dias ;
 de 2009/09/29 a 2009/10/20 n.º de dias; ; de / / / /

"2.2 - Subsídio por adopção/social por adopção em caso de impossibilidade de um adoptante"

Depois de indicar o período de impedimento para o trabalho deve mencionar, também, o número de dias seguidos correspondentes a esse período, contando com sábados, domingos e feriados.

QUADRO 3 DO REQUERIMENTO - "Elementos Relativos ao Subsídio por Adopção por Licença Alargada"

Depois de indicar o período de impedimento para o trabalho deve mencionar, também, o número de dias seguidos correspondentes a esse período, contando com sábados, domingos e feriados.

III - DOCUMENTOS A APRESENTAR COM O REQUERIMENTO

**SUBSÍDIO POR ADOÇÃO
SUBSÍDIO SOCIAL POR ADOÇÃO**

Para todas as modalidades do Subsídio por Adopção, devem ser apresentadas os seguintes documentos:

- Formulário de Identificação, Mod. RV 1017-DGSS, no caso da pessoa a quem se destina o subsídio não possuir N.º de Identificação de Segurança Social;
- Cópia da declaração de confiança administrativa ou judicial, do menor adoptado, no caso do processo de adopção não ter decorrido nos serviços da segurança social;
- Documento da instituição bancária comprovativo do NIB, no caso de pretender que o pagamento seja efectuado por depósito em conta bancária.

Subsídio por Adopção em caso de Impossibilidade de um Adoptante/Subsídio Social por Adopção em caso de Impossibilidade de um Adoptante

- Certificação médica comprovativa da incapacidade física ou psíquica do outro adoptante ou de certidão de óbito;

ATENÇÃO

No seu próprio interesse, **mantenha a sua morada actualizada** na segurança social. Pode utilizar:

- De preferência, o Serviço online Segurança Social Directa, na INTERNET em www.seg-social.pt;
- O formulário Mod. MG 02-DGSS, o qual pode obter nos serviços de atendimento da segurança social ou através da INTERNET, naquela mesmo endereço, na opção Formulários.

BIBLIOGRAFÍA

- Instituto do Emprego
- Direcção Geral da Administração e do Emprego Público
- Associação para Desenvolvimento do Trabalho
- Rede Eures
- Direcção Geral de Impostos
- Segurança Social
- Glossário de termos European Migration Network

