



MEDIDAS ESPECIAIS DE INCENTIVO À CONTRATAÇÃO DURANTE O ANO DE 2010

O Governo publicou, no dia 1 de Março, a **Portaria n.º 125/2010**, que estabelece medidas especiais de incentivo à contratação para o ano de 2010. Esta Portaria insere-se no âmbito do programa “Iniciativa Emprego 2010” e visa, especificamente, criar incentivos para a contratação de jovens, a integração de segmentos particularmente vulneráveis no mercado de trabalho e a articulação entre os programas de estágios profissionais e de apoio à contratação.

As medidas são dirigidas às entidades empregadoras de direito privado que se encontrem inscritas como contribuintes no regime geral de Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem. A Portaria apenas exclui do âmbito de aplicação das medidas as entidades empregadoras que já beneficiem de reduções da taxa contributiva ou de trabalhadores abrangidos por esquemas contributivos com bases de incidência fixadas em valores inferiores ao indexante de apoios sociais; apenas se exceptuam as pessoas colectivas sem fins lucrativos, empresas integradas em sectores economicamente débeis ou que empreguem trabalhadores beneficiários de pensões de invalidez que poderão gozar dos benefícios da Portaria

As entidades empregadoras poderão beneficiar dos apoios se adoptarem uma ou mais das seguintes medidas: (a) se celebrarem contrato sem termo com **trabalhador à procura do primeiro emprego** até à idade de **35 anos**

(inclusive); (b) se celebrarem contrato sem termo com **desempregado** inscrito em centro de emprego há **mais de 6 meses**; (c) se celebrarem contrato de trabalho com **beneficiário do RSI, ex-toxicodependente ou ex-recluso** desempregados há **dois ou mais anos**; (d) se celebrarem contrato de trabalho com beneficiário da **pensão de invalidez**; (e) se celebrarem **contrato a termo** com desempregado com **idade superior a 40 anos** que se encontre inscrito em centro de emprego há **mais de 9 meses**; (f) se celebrarem contrato sem termo com **ex-estagiários** que tenham realizado estágios profissionais ao abrigo do regime previsto nas **Portarias n.º 129/2009 e n.º 131/2009** desde que essa contratação ocorra no decurso do prazo de três meses seguintes à conclusão do estágio; (g) se celebrarem contrato sem termo com **jovem até 35 anos** (inclusive) desde que a celebração ocorra na sequência da **conversão** de um **contrato de prestação de serviços**, de um **contrato a termo** cuja duração tenha terminado ou na integração de um **trabalhador temporário**.

O Governo publicou, no dia 1 de Março, a **Portaria n.º 125/2010**, que estabelece medidas especiais de incentivo à contratação para o ano de 2010.

“Sociedade de Advogados Portuguesa do Ano”

Chambers Europe Excellence 2009, IFLR Awards 2006 & Who’s Who legal Awards 2006, 2008, 2009

“Melhor Sociedade de Advocacia de negócios da Europa do Sul”
ACQ Finance Magazine, 2009

“Melhor Sociedade de Advogados no Serviço ao Cliente”
Clients Choice Award - International Law Office, 2008

“Melhor Departamento Fiscal do Ano”
International Tax Review - Tax Awards 2006, 2008

Prémio Mind Leaders Awards™
Human Resources Suppliers 2007

MEDIDAS ESPECIAIS DE INCENTIVO À CONTRATAÇÃO DURANTE O ANO DE 2010

Note-se que a contagem do tempo de inscrição no centro de emprego não é prejudicada pela celebração de contratos a termo ou por trabalho independente por período inferior a 6 meses cuja duração conjunta não ultrapasse os 12 meses.

A Portaria prevê um conjunto de benefícios que poderão ser classificados no seguinte esquema:

(a) isenção do pagamento de contribuições para a Segurança Social a cargo da entidade empregadora por um período de 36 meses ou, em alternativa, apoio directo no montante de €2500 cumulativamente com a isenção de contribuições a cargo da entidade patronal por um período de 24 meses - este benefício é concedido à entidade empregadora que celebre (1) contrato sem termo com jovem até 35 anos (inclusive) à procura do primeiro emprego; (2) contrato sem termo com desempregado inscrito no centro de emprego há mais de 6 meses; (3) estagiários que tenham realizado os estágios profissionais previstos nas Portarias n.º 129/2009 e n.º 131/2009; (4) contrato sem termo com jovem até 35 anos (inclusive) desde que a celebração ocorra na sequência da conversão de um contrato de prestação de serviços, de um contrato a termo cuja duração tenha terminado ou na integração de um trabalhador temporário.

(b) isenção do pagamento de contribuições para a Segurança Social a cargo da entidade empregadora por um período de 36 meses, em cumulação com um apoio directo no valor de € 4000, ou, em alternativa, uma redução de 65% das contribuições para a entidade patronal no primeiro ano do contrato e de 80% nos anos seguintes do contrato – estes benefícios são dirigidos às entidades empregadoras que contratarem (1) beneficiários do RSI, ex-toxicodependentes ou ex-reclusos desempregados há dois ou mais anos ou (2) beneficiários de pensões de invalidez. Se celebrarem um contrato sem termo beneficiarão do primeiro incentivo (isenção + € 4000); se celebrarem um contrato a termo beneficiarão do segundo incentivo

(redução em 65% no primeiro ano e 80% os anos seguintes de duração do contrato).

(c) redução das contribuições para a Segurança Social a cargo do empregador – estes benefícios são dirigidos às entidades empregadoras que (1) contratarem a termo desempregados com mais de 40 anos que se encontrem inscritos nos centros de emprego há mais de 9 meses; (2) às entidades empregadoras ou empresa ou grupo empresarial que a empregue que optem por converter contratos de prestação de serviços cujo prestador se encontre em situação de “forte dependência económica” (definida nos termos do art.º 7, n.º 4 da Portaria n.º 125/2010) em contratos sem termo e a tempo completo. No primeiro caso, a redução atinge os 50% no primeiro ano do contrato e os 65% nos dois anos seguintes; no segundo caso, a redução atinge os 50% durante o período de 36 meses.

Note-se que, no caso de o empregador auferir um incentivo financeiro (no valor de €2500 ou de €4000) e optar por celebrar um contrato de trabalho a tempo parcial, o benefício financeiro será reduzido proporcionalmente (art.º 4, n.º 5, art.º 6, n.º 4 e art.º 7, n.º 7).

A outorga dos benefícios encontra-se sujeita aos seguintes **pressupostos gerais**:

(a) o nível de emprego no mês da contratação ser igual ou superior ao verificado em 31 de Dezembro de 2009 – isto significa que a entidade empregadora que pretenda auferir do benefício não pode ter empreendido despedimentos no primeiro trimestre de 2010.

(b) anualmente, e por um período de três anos, verificar-se criação líquida de emprego por referência ao nível de emprego verificado a 31 de Dezembro de 2009 – isto significa que, num período de referência de três anos, o número global de trabalhadores ao serviço da empresa tem que exceder em, pelo menos, um elemento o número de trabalhadores registado em Dezembro de 2009. Não será, assim, possível ao empregador contratar pessoas para

obter o benefício e, seguidamente, reduzir a sua força de trabalho, despedindo outros trabalhadores, num período de três anos.

(c) manutenção do posto de trabalho criado por um período de 36 meses – o empregador terá o dever de manter o trabalhador ao seu serviço durante três anos.

Nos casos em que o benefício for compatível com a **contratação do trabalhador a termo** (i.e: trabalhadores com mais de 40 anos desempregados que se encontrem inscritos nos centros de emprego há mais de 9 meses e contratação de beneficiários de RSI, ex-toxicodependentes, desempregados há dois anos ou mais e beneficiários de pensão de invalidez) a outorga dos benefícios encontra-se sujeita aos seguintes requisitos especiais:

(a) o nível de emprego no mês da contratação ser igual ou superior ao verificado em 31 de Dezembro de 2009.

(b) a entidade empregadora manter ou aumentar o nível de emprego concedido por via do apoio – ou seja, a contratação do trabalhador tem que redundar numa criação líquida de emprego.

(c) manutenção do contrato durante o período de tempo pelo qual foi celebrado ou renovado – isto significa que o empregador poderá gozar do benefício enquanto for possível sustentar a relação de trabalho num contrato a termo e mantiver os níveis de emprego (i.e: não reduzir a sua força de trabalho) em relação ao número global de trabalhadores registado em Dezembro de 2009.

(d) o trabalhador não deve ter mantido relações de trabalho com a entidade empregadora ou empresa do grupo empresarial que a integre nos três anos anteriores ao início da vigência da portaria (art.º 5, n.º 4).

As entidades empregadoras deverão cumprir alguns pressupostos de idoneidade para beneficiar destas medidas: se pretenderem unicamente beneficiar da **isenção da taxa**

Os apoios previstos na **Portaria n.º 125/2010** apenas se aplicam a contratos de trabalho que tenham o seu início no decurso do ano de 2010 e não são cumuláveis com outros apoios ao emprego relativamente ao mesmo posto de trabalho. Apenas se excepcionam os benefícios concedidos ou a conceder do abrigo da **Portaria n.º 130/2009** cuja validade se mantém até ao final do respectivo período de concessão.

contributiva, basta provarem que (1) se encontram regularmente constituídas e registadas, (b) têm a situação regularizada em matéria de impostos e de contribuições para a Segurança Social e (c) não têm salários em atraso; se pretenderem beneficiar ainda de **incentivos financeiros**, têm adicionalmente que comprovar que (d) possuem contabilidade organizada, (e) têm a situação regularizada em matéria de restituição de financiamentos do Fundo Social Europeu e (f) não tenham sido condenadas em processo-crime ou contra-ordenacional por factos que envolvam desvios de fundos do Fundo Social Europeu, violação da legislação de trabalho sobre menores e discriminação do trabalho; caso tenha sido denunciadas ou acusadas em processo-crime que envolva dinheiros do Fundo Social Europeu, a candidatura depende da prestação de garantia bancária idónea (art.º 17 Decreto-Regulamentar n.º 84-A/2007).

No caso de **incumprimento**, por parte do empregador, das obrigações impostas pela Portaria, terão lugar as seguintes consequências:

(a) **não manutenção do nível de emprego em relação a 31 de Dezembro de 2009** – neste caso, cessa o direito à isenção do pagamento das contribuições a cargo da entidade patronal para a Segurança Social a partir da data da verificação; o empregador deverá ainda pagar retroactivamente as contribuições de cuja isenção beneficiou.

(b) **cessação do contrato de trabalho, objecto de apoio, com base em**

despedimento sem justa causa, despedimento colectivo, extinção do posto de trabalho ou despedimento por inadaptação – o empregador terá o dever de pagar retroactivamente as contribuições para a Segurança Social relativamente ao período de tempo de isenção;

(c) **reposição dos montantes auferidos** – se o empregador tiver auferido incentivos financeiros e não respeitar o dever de manter o nível de emprego ou puser termo à relação de trabalho nos termos da alínea anterior, deverá devolver os montantes auferidos ao Instituto do Emprego e da Formação Profissional.

(d) **impedimento de concurso a outros benefícios** – a entidade empregadora que incorra em alguma destas sanções fica ainda impedida de aceder a outros apoios à contratação que se encontrem ou venham a ser previstos.

Os apoios previstos na **Portaria n.º 125/2010** apenas se aplicam a contratos de trabalho que tenham o seu início no decurso do ano de 2010 e não são cumuláveis com outros apoios ao emprego relativamente ao mesmo posto de trabalho. Apenas se excepcionam os benefícios concedidos ou a conceder do abrigo da **Portaria n.º 130/2009** cuja validade se mantém até ao final do respectivo período de concessão.

A **Portaria n.º 125/2010** produz efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 2010.

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte **Bruno Mestre-brme@plmj.pt**.