

## LABORAL Nº 03/2014

### ESTÍMULO EMPREGO E SEGUNDA ALTERAÇÃO À MEDIDA ESTÁGIOS DE EMPREGO

#### Objeto

Entra em vigor hoje a Portaria n.º 149-A/2014, de 24 de Julho, que cria a Medida Estímulo Emprego, que consiste na concessão, ao empregador, de um apoio financeiro à celebração de contrato de trabalho com desempregado inscrito no Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.).

#### Contexto

A Medida Estímulo Emprego tem em vista a racionalização das medidas ativas de emprego, de modo a aumentar a eficácia e eficiência dos apoios à contratação, através da integração dos apoios financeiros dirigidos à contratação de desempregados numa única medida.

#### Requisitos do Empregador

Pode candidatar-se à Medida a pessoa singular ou coletiva de natureza jurídica privada, com ou sem fins lucrativos, que reúna os seguintes requisitos:

- a) Encontrar-se regularmente constituída e devidamente registada;
- b) Ter a situação regularizada em matéria de impostos e de contribuições para a segurança social;
- c) Não se encontrar em situação de incumprimento no que respeita a apoios financeiros concedidos pelo IEFP, I.P.;
- d) Ter a situação regularizada em matéria de restituições no âmbito dos financiamentos do Fundo Social Europeu;
- e) Dispor de contabilidade organizada de acordo com o previsto na lei;
- f) Preencher os requisitos legais exigidos para o exercício da atividade ou apresentar comprovativo de ter iniciado o processo aplicável;
- g) Não ter situações respeitantes a salários em atraso, com exceção das empresas que iniciarem Processo Especial de Revitalização ou Sistema de Recuperação de Empresas por via Extrajudicial;
- h) Não ter sido condenado em processo-crime ou contraordenacional por violação, de legislação de trabalho sobre discriminação no trabalho e emprego.

#### Requisitos de atribuição do apoio

São requisitos de atribuição do apoio financeiro subjacente à Medida:

- a) A celebração de contrato de trabalho (sem termo ou a termo certo, por prazo igual ou superior a seis meses) a tempo completo ou a tempo parcial, com desempregado inscrito no IEFP, I.P.;
- b) A criação líquida de emprego e a manutenção do nível de emprego atingido por via do apoio;
- c) Proporcionar formação profissional durante o período de duração do apoio;
- d) A remuneração oferecida tem de respeitar o previsto em termos de Retribuição Mínima Mensal Garantida e, quando aplicável, do respetivo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

O empregador não pode contratar, ao abrigo desta Medida, mais de 25 trabalhadores através de contrato de trabalho a termo certo, em cada ano civil, não existindo limite ao número de contratações em caso de celebração de contrato de trabalho sem termo.

## CONTACTOS

**José Maria Castelo Branco**  
jcb@cca-ontier.com

**Rui Varela Gonçalves**  
rvg@cca-ontier.com

*A presente FLASHNEWS foi elaborada com fins informativos, sendo disponibilizada de forma gratuita, para uso exclusivo e restrito dos clientes da CCA, encontrando-se vedada a sua reprodução e circulação não expressamente autorizadas. Esta informação tem carácter geral e não substitui o aconselhamento jurídico para a resolução de casos concretos.*

[www.cca-ontier.com](http://www.cca-ontier.com)



### Montante do apoio

O empregador que celebre contrato de trabalho ao abrigo da Medida tem direito a um apoio financeiro correspondente a:

**a)** No caso de contratos a termo certo, 80% do Indexante dos Apoios Sociais (IAS) multiplicado por metade do número inteiro de meses de duração do contrato, não podendo ultrapassar o valor de 80% do IAS vezes 6;

Nalgumas situações de contratação, este apoio pode ascender a 100% do IAS.

**b)** No caso de contratos sem termo, 1,1 IAS vezes 12.

No caso de celebração de contrato de trabalho a tempo parcial, o apoio é reduzido proporcionalmente, tendo por base um período normal de trabalho de 40 horas semanais.

Em caso de conversão de contrato de trabalho a termo certo em contrato de trabalho sem termo, por acordo celebrado entre empregador e trabalhador, o trabalhador tem direito à prorrogação do apoio, no valor de idêntica percentagem do IAS anteriormente aprovada vezes 6 e com as obrigações correspondentes, no âmbito da Medida, à celebração de contratos com duração mínima de doze meses, nomeadamente a obrigação de manutenção nível de emprego a partir da data da conversão.

### Pagamento do apoio

O pagamento do apoio é efetuado em duas prestações de igual montante.

### Incumprimento e restituição do apoio

O incumprimento, por parte do empregador, das obrigações relativas à atribuição do apoio financeiro implica a imediata cessação do mesmo e a restituição, total ou parcial, dos montantes já recebidos.

### Procedimento

Para efeitos de obtenção do apoio, o empregador apresenta a candidatura à Medida em [www.netemprego.gov.pt](http://www.netemprego.gov.pt), e o processo de seleção será orientado pelo IEFP, I.P.

### Cumulação de apoios

A Medida Estímulo Emprego pode ser cumulada com medidas que prevejam a isenção total ou parcial de contribuições para o regime da segurança social.

### Segunda alteração à Portaria n.º 204-B/2013, de 18 de junho, que cria a medida Estágios Emprego

Com esta alteração, que entra hoje em vigor e se aplica às novas candidaturas apresentadas, a duração dos Estágios Emprego é fixada, em regra, em nove meses, reduzindo-se também a duração máxima admissível no regime especial de projetos de interesse estratégico.

Por outro lado, tendo em vista a dinamização de Programas específicos de Estágios na Administração Pública, nomeadamente do Programa de Estágios Profissionais na Administração Local (PEPAL), ajustam-se, em consequência as entidades promotoras que podem beneficiar da Medida Estágios Emprego, vocacionada para entidades de natureza privada.

O regime de comparticipação nas bolsas de estágio é revisto, face aos sinais de melhoria da conjuntura económica.

Relativamente aos critérios de apreciação de candidaturas aos estágios, valoriza-se em particular o nível de empregabilidade dos estagiários apoiados após o final do mesmo, como forma de promover uma maior focalização da medida nos resultados e, por essa via, evitar também riscos de utilização abusiva deste tipo de medida.