

Medida compromisso de emprego sustentável

Foi publicada no dia 17 de Janeiro de 2022 a Portaria n.º 38/2022, que cria e regula a medida Compromisso Emprego Sustentável.

A medida divide-se, essencialmente, na concessão de apoios financeiros à celebração de contratos de trabalho ao abrigo da Portaria.

Os apoios financeiros são:

- a) Um apoio financeiro à contratação, no montante de 12 vezes o valor do IAS (€ 5.318,40 aos valores de 2012), com majorações do montante nos seguintes casos:
 - i. 25% quando esteja em causa a contratação de jovens com idade até aos 35 anos, inclusive;
 - ii. 35% quando esteja em causa a contratação de pessoas com deficiência e incapacidade;
 - iii. 25% quando a retribuição associada ao contrato apoiado seja igual ou superior a duas vezes o valor da RMMG (€ 1410,00 aos valores de 2022);
 - iv. 25% quando esteja em causa posto de trabalho localizado em território do interior;
 - v. 25% quando a entidade empregadora seja parte em IRCT negocial.

As majorações são cumuláveis entre si até ao limite de três.

O apoio financeiro é ainda majorado em 30% quando esteja em causa a contratação de desempregados do sexo sub-representado em determinada profissão.

- b) Um apoio financeiro ao pagamento de contribuições para a segurança social, correspondente a metade do valor da contribuição para a segurança social a cargo do empregador relativamente aos contratos de trabalho apoiados, durante o primeiro ano da sua vigência.

O montante do apoio é calculado tendo em conta a retribuição base estabelecida nos contratos a apoiar e com referência a um período de 14 meses.

O apoio financeiro não pode ultrapassar o limite de 7 vezes o valor do IAS (€ 3.102,40 aos valores de 2022).

Q&A

1. Quem se pode candidatar à medida?

Podem candidatar-se à medida pessoas singulares ou colectivas de natureza jurídica privada.

2. Existem requisitos aplicáveis à entidade empregadora?

Sim, a entidade empregadora deve reunir os seguintes requisitos:

- a) Estar regularmente constituída e registada;
- b) Preencher os requisitos legais exigidos para o exercício da actividade ou apresentar comprovativo de ter iniciado o processo aplicável;
- c) Ter a situação tributária e contributiva regularizada perante respectivamente, a AT e a Segurança Social;
- d) Não se encontrar em situação de incumprimento no que respeita a apoios financeiros concedidos pelo IEFP, I.P.;
- e) Ter a situação regularizada em matéria de restituições no âmbito dos financiamentos dos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento;
- f) Dispor de contabilidade organizada nos termos da lei;
- g) Não ter pagamentos de salários em atraso (com algumas excepções, tais como o caso de empresas que tenham iniciado processo especial de revitalização ou regime extrajudicial de recuperação de empresas);
- h) Não ter sido condenada em processo-crime ou contraordenacional grave ou muito grave por violação de legislação de trabalho, nomeadamente sobre discriminação no trabalho e no acesso ao emprego, nos últimos 3 anos, salvo se da sanção aplicada no âmbito desse processo resultar prazo superior, caso em que se aplicará o último;

3. Com quem podem ser celebrados os contratos de trabalho?

Apenas são elegíveis os contratos de trabalho celebrados com desempregados inscritos no IEFP, I.P. há pelo menos 6 meses consecutivos (existindo situações de redução do prazo de inscrição para 2 meses).

4. Quais são os requisitos aplicáveis aos contratos de trabalho?

Apenas são elegíveis os contratos de trabalho celebrados sem termo.

Não são elegíveis os contratos de trabalho celebrados:

- a) Entre entidade empregadora ou entidade pertencente ao mesmo grupo empresarial e desempregado que a esta esteve vinculado por contrato de trabalho imediatamente antes de ser colocado na situação de desemprego, excepto quando a situação de desemprego tenha ocorrido há mais de 12 meses ou quando o contrato de trabalho tenha sido celebrado ao abrigo do regime para jovens em férias escolares, previsto no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social;
- b) Com desempregado que tenha frequentado um estágio financiado pelo IEFP, I.P., na mesma entidade ou entidade pertencente ao mesmo grupo empresarial nos 12 meses anteriores (com excepção de pessoas que tenham concluído há menos de 12 meses estágios financiados pelo IEFP, I.P., no âmbito de projectos reconhecidos como de interesse estratégico).

5. Em que consiste a criação líquida de emprego?

Considera-se existir criação líquida de emprego quando a entidade alcançar, por via de contrato de trabalho apoiado, um número de trabalhadores superior à média dos trabalhadores registados nos 12 meses que precedem o mês do registo da oferta.

6. Existem requisitos de manutenção do contrato e do nível de emprego?

A entidade empregadora obriga-se a manter o contrato de trabalho apoiado e o nível de emprego alcançado por via do apoio financeiro durante, pelo menos, 24 meses a contar do primeiro mês de vigência do contrato apoiado.

Considera-se existir manutenção do nível de emprego quando a entidade empregadora tiver ao seu serviço, no período referido no parágrafo anterior, um número de trabalhadores igual ou superior à média dos trabalhadores registados nos 12 meses que precedem o mês do registo da oferta, incluindo o trabalhador apoiado.

Para este efeito não são contabilizados os trabalhadores que tenham cessados os respectivos contratos de trabalho por sua própria iniciativa, por motivo de invalidez, de falecimento, de reforma por velhice, por despedimento com justa causa ou de caducidade de contrato a termo celebrados nos termos das alíneas a) a d) do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho. Estas situações devem ser comunicadas ao IEFP, I.P., no prazo de 10 dias úteis.

A manutenção do nível de emprego é verificada semestralmente. Caso se verifique a descida do nível de emprego o mesmo deverá ser repostado no mês seguinte àquele em que tenha ocorrido a descida.

7. Existem deveres específicos de formação profissional?

A entidade empregadora obriga-se a proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado numa das seguintes modalidades:

- a) Formação em contexto de trabalho ajustada às competências necessárias ao desempenho das funções exercidas no posto de trabalho, pelo período mínimo de 12 meses, mediante acompanhamento de um tutor designado pela entidade empregadora;
- b) Formação ajustada às competências necessárias ao desempenho das funções exercidas no posto de trabalho, em entidade formadora certificada, com uma carga horária mínima de 50 horas, realizada, sempre que possível, dentro do período normal de trabalho.

O trabalhador tem direito a uma redução equivalente no período de trabalho quando a formação prevista na alínea b) é realizada, total ou parcialmente, fora do período normal de trabalho.

8. Como são feitas as candidaturas?

As candidaturas são feitas junto do IEFP, I.P., nos períodos de abertura e encerramento que vierem a ser definidos e divulgados no *site* www.iefp.pt.

9. Como é efectuado o pagamento dos apoios?

O pagamento dos apoios é efectuado nos seguintes termos:

- a) 60% do valor é pago após o início de vigência de todos os contratos de trabalho apoiados, no prazo máximo de 20 dias úteis após a apresentação dos mesmos ao IEFP, I.P.;
- b) 20% do valor dos apoios financeiros é pago no 13.º mês de vigência do último contrato iniciado;
- c) 20% do valor dos apoios é pago no 25.º mês de vigência do último contrato iniciado.

10. Quais as consequências do incumprimento dos deveres previstos?

O incumprimento dos deveres implica a imediata cessação dos apoios e a restituição, total ou proporcional, dos apoios.

A entidade empregadora deve **restituir proporcionalmente** os apoios financeiros recebidos quando se verifique, nomeadamente, uma das seguintes situações:

- a) Denúncia do contrato de trabalho promovida pelo trabalhador abrangido pela medida;
- b) Caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho, ou por reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez;
- c) Cessação do contrato de trabalho por acordo;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Incumprimento da obrigação de manter o nível de emprego;
- f) Incumprimento superveniente das obrigações previstas na Portaria.

O dever de restituição proporcional não é aplicável quando a entidade empregadora proceda à substituição do trabalhador apoiado que cessou o contrato por um dos motivos referidos nas alíneas a) a d) acima, por desempregado inscrito no IEFP, I.P., que se encontre nas mesmas condições, no prazo de 30 dias a contar da data em que se verificou o motivo que fundamenta a substituição. Caso a substituição não seja possível nestes termos, a mesma pode efectuar-se com recurso a outro desempregado elegível desde que não ponha em causa as condições de aprovação da candidatura e ajustando-se o apoio financeiro, caso seja necessário.

A entidade empregadora fica obrigada a **restituir a totalidade** dos apoios financeiros recebidos quando se verifique, nomeadamente, uma das seguintes situações:

- a) Cessação do contrato de trabalho apoiado durante o período de concessão do apoio devido a:
 - i. Despedimento colectivo, despedimento por extinção do posto de trabalho ou despedimento por inadaptação;
 - ii. Declaração de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador, salvo se este for reintegrado no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade;
 - iii. Cessação do contrato de trabalho durante o período experimental por iniciativa da entidade empregadora, salvo se proceder à substituição do trabalhador apoiado que cessou o contrato por desempregado inscrito no IEFP, I.P., que se encontre nas mesmas condições, no prazo de 30 dias;

- iv. Resolução do contrato de trabalho com justa causa pelo trabalhador, nos casos previstos no n.º 2 e na alínea c) do n.º 3 do artigo 394.º do Código do Trabalho;
- v. Incumprimento da obrigação de pagamento da RMMG ou, quando aplicável, da prevista em IRCT;
- vi. Incumprimento da obrigação de proporcionar formação profissional.

Para mais informações, por favor contacte:

Hugo Martins Baz

hugomartinsbraz@valadascoriel.com

&

Tiago Fernandez

tiagolopesfernandez@valadascoriel.com

A presente circular é meramente informativa, não constituindo fonte de aconselhamento jurídico ou uma análise exaustiva de todos os aspectos do regime a que se refere. A informação não deve servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto.