

## **MEDIDAS DE ESTÍMULO À CONTRATAÇÃO PARA 2013**

### **PORTARIA N.º 106/2013, DE 14 DE MARÇO**

QUINTA-FEIRA, DIA 14 DE MARÇO, FOI PUBLICADA EM DIÁRIO DA REPÚBLICA A PORTARIA N.º 106/2013, QUE CRIA A MEDIDA ESTÍMULO 2013.

#### **I. Medida**

Esta medida consiste na concessão de um apoio financeiro às empresas que celebrem contratos de trabalho com desempregados inscritos em centro de emprego, com a obrigação de proporcionar formação profissional.

#### **II. Requisitos do empregador**

A entidade empregadora deve encontrar-se:

- Regularmente constituída, registada e com atividade regularizada;
- Em situação contributiva regularizada perante Administração Fiscal e Segurança Social;
- Em situação regularizada relativamente ao IIEFP e ao Fundo Social Europeu;
- Dispor de contabilidade organizada.

**Nota:** podem candidatar-se à Medida as empresas que iniciaram o processo especial de revitalização, mesmo que não tenham a sua situação contributiva regularizada perante a Administração Fiscal e / ou perante a Segurança Social.

#### **III. Requisitos de atribuição da medida**

1. Celebração de contrato de trabalho:

- A tempo completo ou parcial;
- A termo certo, pelo período mínimo de 6 meses, até ao limite de 25 contratações, por ano;
- Sem termo, sem limite de número de contratações.

2. Com desempregado inscrito no centro de emprego ou centro de emprego e formação profissional:

- Há pelo menos 6 meses consecutivos;
- Há pelo menos 3 meses consecutivos, desde que se encontre numa das seguintes situações:
  - Não tenha concluído o ensino básico;
  - Tenha 45 anos de idade ou mais;
  - Seja responsável por família monoparental;
  - Cujo cônjuge se encontre igualmente em situação de desemprego.

- Que não tenha estado inscrito na Segurança Social como trabalhador dependente ou independente nos 12 meses que precedem a candidatura, nem tenha estado a estudar durante esse mesmo período.

**Nota 1:** são equiparadas a desempregadas, as pessoas inscritas em centro de emprego ou centro de emprego e formação profissional como trabalhadores com contrato de trabalho suspenso por falta de pagamento pontual da retribuição.

**Nota 2:** o tempo de inscrição não é prejudicado pela frequência de estágio profissional, formação profissional ou outra medida ativa de emprego, com exceção das medidas de apoio direto à contratação ou que visem a criação do próprio emprego.

### 3. Criação Líquida de emprego:

- Deve a entidade empregadora atingir por via do apoio um número total de trabalhadores superior à média mais baixa dos trabalhadores registados nos 4, 6 ou 12 meses que precedem a candidatura;
- Deve ainda registar, a partir da contratação, com periodicidade trimestral, um número de trabalhadores igual ou superior ao número de trabalhadores atingido por via do apoio, o qual deve ser mantido durante o período de duração do apoio financeiro.
- Não se contabilizam os trabalhadores que tiverem cessado os respetivos contratos por invalidez, falecimento, reforma por velhice ou por despedimento com justa causa, desde que o empregador comprove esse facto.

### 4. Com a obrigação de proporcionar formação proporcional, numa das seguintes modalidades:

- Em contexto de trabalho ajustada às competências do posto de trabalho, pelo período de duração do apoio, mediante acompanhamento de tutor designado pelo empregador;
- Ajustada às competências do posto de trabalho, em entidade formadora certificada, com carga horária mínima de 50 horas e realizada, preferencialmente durante o período normal de trabalho (modalidade obrigatória para os empregadores que tenham menos de 5 trabalhadores).

**Nota:** se a formação profissional em entidade formadora certificada for realizada, total ou parcialmente, fora do período normal de trabalho, o trabalhador tem direito a uma redução equivalente do respetivo período de trabalho.

## IV. Apoio financeiro

### 1. O apoio financeiro concedido tem o valor de:

- 50% da retribuição mensal do trabalhador;
- 60% da retribuição mensal do trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:
  - Inscrito no centro de emprego ou centro de emprego e formação profissional há pelo menos 12 meses consecutivos;
  - Beneficiário do Rendimento Social de Inserção;
  - Pessoa com deficiência ou incapacidade;
  - Idade igual ou inferior a 25 anos;
  - Idade igual ou superior a 50 anos;
  - Trabalhadora com um nível de habilitações inferior ao 3.º ciclo do ensino básico;
  - Trabalhador que seja do sexo menos representado em setores de atividade que tradicionalmente empregam uma maioria de pessoas do mesmo sexo.

**Nota:** a retribuição mensal do trabalhador, para efeitos da atribuição do apoio financeiro, é a que for relevante para efeitos de incidência de taxa contributiva devida à Segurança Social.

### 2. No caso de celebração de contrato a termo, o apoio financeiro:

- Tem a duração máxima de 6 meses;
- Não pode exceder o valor de uma vez o valor do IAS (EUR 419,22), por mês.

### 3. No caso de celebração inicial de contrato sem termo, o apoio financeiro:

- Tem a duração máxima de 18 meses;
- Não pode exceder o valor de 1,3 vezes o valor do IAS, por mês.

#### 4. Prémio de conversão:

- No caso de conversão do contrato a termo em contrato sem termo, anteriormente abrangido pela Medida Estímulo 2012, ou pela Medida Estímulo 2013, por acordo celebrado entre empregador e trabalhador, o empregador tem direito a um prémio de conversão correspondente a 50% ou 60% da retribuição mensal do trabalhador, consoante o caso, durante 9 meses, com o limite de uma vez o valor do IAS, por mês;
- O empregador que beneficie do prémio de conversão fica dispensado da obrigação de formação profissional imposta pela Medida.

### **V. Incumprimento e restituição dos apoios**

1. O incumprimento das obrigações relativas à atribuição do apoio financeiro implica a cessação da sua atribuição e a obrigação de restituição dos montantes recebidos.

2. Restituição proporcional, em caso de:

- Denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador;
- Acordo revogatório do contrato de trabalho;
- Incumprimento da obrigação de manutenção do nível de emprego.

3. Restituição da totalidade, em caso de:

- Despedimento coletivo, por extinção de posto de trabalho, despedimento por facto imputável ao trabalhador que tenha sido declarado ilícito, ou cessação durante o período experimental por iniciativa do empregador;
- Resolução lícita pelo trabalhador;
- Incumprimento da obrigação de formação profissional.

### **VI. Regime especial de projetos de interesse estratégico**

A empresa que apresente projeto considerado de interesse estratégico para a economia nacional ou de determinada região, pode, por Despacho do membro do Governo responsável pela área da economia beneficiar da Medida com as seguintes especificidades:

- Mediante a celebração de contrato de trabalho a termo com duração igual ou superior a 12 meses;
- Sem o limite de 25 contratos a termo por ano;
- O apoio concedido no valor de 50% ou 60%, consoante o caso, não pode ultrapassar o montante de uma vez o valor do IAS, por mês, durante o período máximo de 9 meses.

### **VII. Cumulação com outros apoios**

Pode ser cumulado com:

- Outras medidas que prevejam a isenção ou redução de contribuições para o regime da Segurança Social ou o reembolso da TSU;
- Não é cumulável com outros apoios diretos ao emprego aplicáveis ao mesmo posto de trabalho.

### **VIII. Produção de efeitos**

1. A Portaria n.º 106/2013, de 14 de março entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

2. Às candidaturas apresentadas e não decididas antes da entrada em vigor da Portaria n.º 106/2013, de 14 de março, aplicam-se as normas da Portaria n.º 45/2012, de 13 de fevereiro (Medida Estímulo 2012).

3. Podem, no entanto, beneficiar da aplicação do novo regime os empregadores que o solicitarem, reformulando a sua candidatura, em prazo a conceder pelo IEFP.

---

**Para informação adicional, por favor contacte:**

Susana Afonso Costa | Sócia  
[susana.afonso@cms-rpa.com](mailto:susana.afonso@cms-rpa.com)

---

A CMS Rui Pena & Arnaut é membro da CMS, organização transnacional de sociedades de advogados com 54 escritórios em 29 jurisdições, contando com mais de 5000 colaboradores em todo o mundo.  
[www.cms-rpa.com](http://www.cms-rpa.com)

Esta publicação não pode ser divulgada, copiada ou distribuída sem autorização prévia da Rui Pena, Arnaut & Associados - Sociedade de Advogados, RL. Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos.