

NOVOS INCENTIVOS À CONTRATAÇÃO

CRA – Coelho Ribeiro e Associados, SCARL

Rita Bettencourt

Portugal

July 4 2017



No passado dia 21 de junho de 2017 foi publicado o Decreto Lei n.º 72/2017, que regula a atribuição de incentivos às empresas do sector privado que admitam ao seu serviço, por tempo indeterminado, certos grupos de população ativa.

Este diploma, que entrará em vigor a 1 de agosto de 2017, prevê como incentivos a possibilidade de o empregador beneficiar de redução ou isenção total temporária de contribuições para o regime geral de segurança social.

Os grupos de população cuja contratação permitirá usufruir dos benefícios são os seguintes:

1- Jovens à procura do primeiro emprego: sendo como tal considerados os indivíduos que, à data da contratação, tenham idade igual ou inferior a 30 anos e que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo; de notar que as empresas podem beneficiar dos incentivos mesmo no caso de trabalhadores da própria empresa que sejam considerados Jovens à procura do primeiro emprego e cujo contrato a termo que se converta em contrato por tempo indeterminado, por decisão do empregador ou por efeito da lei.

2 - Desempregados:

(i) **De longa duração,** sendo como tal consideradas as pessoas que se encontrem inscritas no Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) há 12 meses ou mais.



(ii) **De muito longa duração**, sendo como tal consideradas as pessoas que, à data da contratação, tenham idade igual ou superior a 45 anos, e que se encontrem inscritas no IIEFP há 25 meses ou mais.

Não impede a qualificação como **jovem à procura do primeiro emprego** o facto de o indivíduo a contratar ter já sido trabalhador subordinado a termo, ou ter exercido uma atividade profissional independente.

Não impede a qualificação como **desempregado de longa ou muito longa duração** o facto de o indivíduo a contratar ter anteriormente sido trabalhador subordinado a termo, ou exercido atividade profissional independente, por período inferior a seis meses ou cuja duração conjunta não tenha ultrapassado 12 meses.

Não impede a qualificação **de qualquer destes grupos**, o facto de terem já sido trabalhadores subordinados, por tempo indeterminado, desde que o contrato tenha cessado durante o período experimental. Da mesma forma, **não ficam excluídos os indivíduos que tenham frequentado estágios profissionais** ou tenham estado inseridos em programas ocupacionais, desde que anteriores à celebração do contrato de trabalho sem termo.

Requisitos cumulativos para atribuição do direito aos benefícios, a cumprir pela entidade empregadora:

- a) A pessoa coletiva estar devidamente constituída e registada;
- b) Ter a situação contributiva e tributária regularizada perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira;
- c) Não registar atrasos no pagamento das retribuições;
- d) Contratar por tempo indeterminado (a tempo inteiro ou parcial) jovens à procura do 1.º emprego ou desempregados de longa ou muito longa duração
- e) No mês do requerimento, ter ao seu serviço um número total de trabalhadores superior à média dos trabalhadores registados nos 12 meses imediatamente anteriores. Para este fim, contam como nova contratação, os trabalhadores ao serviço cujo contrato foi convertido em contrato por tempo indeterminado e contratações para substituição de trabalhadores

admitidos nos termos do presente regime de incentivos, cujo contrato de trabalho tenha cessado por facto imputável ao trabalhador.

O diploma em apreço prevê ainda, no artigo 17.º, um procedimento específico para concessão dos benefícios, caso o requerimento venha a ser indeferido com base no incumprimento dos requisitos indicados nas alíneas a) a c) supra.

Tipos de benefícios: Dispensa parcial e isenção do pagamento de contribuições

Benefício	Prazo	Grupo
Redução temporária de 50 % da taxa contributiva da responsabilidade da entidade empregadora	Cinco anos	Jovens à procura do primeiro emprego
	Três anos	Desempregados de longa duração.
Isenção temporária da taxa contributiva da responsabilidade da entidade empregadora	Três anos	Desempregados de muito longa duração.

Salienta-se que, as situações de incapacidade ou indisponibilidade temporárias para o trabalho por parte do trabalhador, devidamente comprovadas, que impliquem a suspensão do contrato de trabalho, suspendem também a contagem dos prazos durante os quais os benefícios foram concedidos.

O diploma é omissivo quanto à modalidade e prazo do benefício em relação aos indivíduos contratados a termo e que se encontrem já ao serviço do empregador requerente, porém admite-se que possa ser restrito aos indivíduos com as características do grupo 1 (jovens à procura do primeiro emprego).

A figura da portabilidade dos benefícios.

Trata-se de uma figura nova, prevista no artigo 9.º do referido Decreto-Lei, e que, de acordo com o preâmbulo do mesmo, visa alterar a lógica da atribuição dos incentivos, convertendo-os também em um *benefício para o trabalhador*. De facto, o benefício transfere-se e acompanha o trabalhador, em certas circunstâncias



Assim, por exemplo, o benefício atribuído por três anos para um contrato que cesse ao fim de um ano, por facto não imputável ao trabalhador, continua válido pelos dois anos remanescentes e aplicar-se-á no próximo contrato de trabalho sem termo que o trabalhador celebre, até esgotado o período.

A redação das disposições que preveem esta figura não é a ideal, porquanto, se em algumas situações parece ser apenas o empregador o beneficiário, já em outras parece ser o próprio trabalhador que beneficiará de dispensa de quotizações ou contribuições se exercer uma atividade profissional independente.

Procedimento para requerer os benefícios

O pedido é formulado pelas entidades empregadoras, mediante requerimento a entregar através do sítio na Internet da segurança social, no prazo máximo de 10 dias a contar da data de início de vigência do contrato de trabalho sem termo.

O requerimento deve ser instruído com:

- Cópia do contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado com o trabalhador para a generalidade dos casos.
- Quando se trate de admissão de jovem à procura do 1.º emprego, deve ainda ser acompanhado de declaração subscrita pelo trabalhador, em como não esteve anteriormente vinculado por contrato de trabalho sem termo.

A Segurança Social poderá solicitar outros elementos ao empregador ou ao trabalhador.

O benefício, se for atribuído, produz efeitos desde a data de início de vigência do contrato de trabalho. Sendo o pedido apresentado mais de 10 dias após o início de vigência do contrato, o benefício produz efeitos a partir do início do mês seguinte ao da apresentação do requerimento.

Os benefícios concedidos por este diploma, são, em princípio, cumuláveis com outros apoios em matéria de política de emprego e contratação.



Situações excluídas e cessação do benefício concedido

Neste domínio é aplicável o disposto nos artigos 100.º a 104.º do Código dos Regimes Contributivos.

Exclusões:

A título de exemplo, ficam excluídas as contratações de trabalhadores abrangidos por esquemas contributivos com taxas inferiores à prevista para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem, salvo se a redução de taxa resultar do facto de o empregador ser pessoa coletiva sem fins lucrativos ou por pertencer a setores que a lei considere economicamente débeis.

Cessação dos benefícios:

As dispensas, totais ou parciais, de pagamento de contribuições cessam:

- a) com o termo do período de concessão;
- b) se deixarem de se verificar as condições de acesso;
- c) por falta de entrega, no prazo legal, das declarações de remuneração ou falta de inclusão de quaisquer trabalhadores abrangidos nas referidas declarações;
- d) com a cessação do contrato de trabalho.

Consequências do cancelamento dos benefícios em determinados casos:

O empregador fica obrigado a reembolsar as contribuições nos casos de cessação de contrato abaixo indicados e bem assim, impedido de beneficiar de novas dispensas do pagamento de contribuições nos 24 meses subsequentes à cessação.

Cessação por despedimento sem justa causa, despedimento coletivo, extinção do posto de trabalho; inadaptação; quando a cessação do contrato ocorra dentro dos 24 meses seguintes ao termo do período de concessão da dispensa.