

GUIA PRÁTICO

MEDIDAS EXCECIONAIS DE APOIO AO
EMPREGO PARA 2010

**APOIO À REDUÇÃO DA PRECARIEDADE NO
EMPREGO**

INTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Guia Prático

Medidas excecionais de apoio à contratação para 2010

Apoio à redução da precariedade no emprego (2030 – v4.03)

PROPRIEDADE

Instituto da Segurança Social, I.P.

AUTOR

Instituto da Segurança Social, I.P.

PAGINAÇÃO

Departamento de Comunicação e Gestão do Cliente

CONTACTOS

Linha Segurança Social: 300 502 502, dias úteis das 9h00 às 17h00.

Site: www.seg-social.pt, consulte a Segurança Social Direta.

DATA DE PUBLICAÇÃO

10 de abril de 2015

ÍNDICE

A – O que é?.....	4
B – Quem tem direito a estes apoios?	4
C – Que apoio recebo?	7
D – Que outros apoios se relacionam com este?	8
E – Que formulários e documentos tenho que entregar?	9
F – Quando é que me dão uma resposta?.....	10
G – Quais as minhas obrigações	11
H – Que acontece se não cumprir as minhas obrigações?	11
I – Em que condições termina?	12
I – Legislação aplicável	12
J – Glossário.....	13

A – O que é?

É um apoio temporário concedido, durante o ano de 2010, às entidades empregadoras que reúnam determinadas condições, e que consiste numa isenção do pagamento de contribuições a cargo da entidade empregadora, em acumulação ou não com um apoio no valor de € 2500,00, ou ainda numa redução de 50% no pagamento de contribuições a cargo da entidade empregadora.

B – Quem tem direito a estes apoios?

Quem tem direito a estes apoios

Condições para ter direito a estes apoios

Quem tem direito a estes apoios

Têm direito a estes apoios as entidades empregadoras de direito privado, contribuintes do regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem e que reúnam as condições descritas no item seguinte.

No entanto, **não têm direito a estes apoios** as entidades empregadoras, relativamente a:

- a) Trabalhadores abrangidos por taxas contributivas inferiores à estabelecida para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem, **com exceção** das entidades cuja redução de taxa resulte do facto de serem pessoas coletivas sem fins lucrativos ou que pertençam a setores economicamente débeis (Ex: o setor da pesca local - cujo pagamento de contribuições seja efetuado nos moldes do regime geral dos trabalhadores por conta de outrem - ou o da Agricultura), ou ainda por empregarem trabalhadores que sejam beneficiários de pensão de invalidez.
- b) Trabalhadores abrangidos por esquemas contributivos com bases de incidência fixadas em valores inferiores ao indexante dos apoios sociais (€ 419,22), em valores inferiores à remuneração real e em valores convencionais (ou acordados).

Por exemplo:

- a. Têm direito a estes apoios as Instituições Particulares de Solidariedade Social - IPSS;
- b. Não têm direito a estes apoios, as entidades empregadoras relativamente aos trabalhadores do serviço doméstico, aos membros dos órgãos estatutários e aos membros do clero.

Condições para ter direito a estes apoios

Para ter direito a qualquer um dos apoios a entidade empregadora tem de reunir todas estas condições:

1) Celebrar contrato de trabalho numa das seguintes situações:

- a) Sem termo (ou por tempo indeterminado), com jovem de idade igual ou inferior a 35

anos, independentemente do nível de escolaridade, e desde que este contrato resulte da conversão de um contrato de prestação de serviços em vigor ou de um contrato de trabalho a termo (certo ou incerto) que a entidade empregadora tinha, com esse trabalhador, e que terminou;

- b) Sem termo (ou por tempo indeterminado), com trabalhador que se encontre a prestar trabalho temporário nessa entidade, ao abrigo de um contrato de utilização (contrato feito entre a empresa de trabalho temporário e a entidade que beneficia da prestação de trabalho);
- c) Sem termo (ou por tempo indeterminado) e a tempo completo, com trabalhador que tinha um contrato de prestação de serviços a decorrer com essa entidade ou outra do mesmo grupo empresarial, desde que na execução do contrato de prestação de serviços, se verifique forte dependência económica, ou seja:
 - Em 2009, o trabalhador independente emitiu, pelo menos, 2 recibos de rendimentos de categoria B (normalmente designados recibos verdes) à entidade empregadora com quem detinha um contrato de prestação de serviços ou;
 - Em 2009, o trabalhador faturou à entidade com quem detinha um contrato de prestação de serviços, pelo menos, 50% da sua atividade.

2) Não se encontrar em situação de atraso no pagamento dos salários;

3) Ter a situação contributiva perante a segurança social e a de impostos perante a administração fiscal regularizadas, à data da entrega do requerimento.

Para efeitos de segurança social considera-se que tem a situação contributiva regularizada quando:

- Não existem dívidas de contribuições, quotizações e juros de mora e de outros valores devidos pelos contribuintes para com a segurança social ou;
- Existindo dívidas foi autorizado pagamento em prestações, enquanto estiverem a ser cumpridas as condições da autorização ou ainda;
- O contribuinte tenha reclamado, recorrido, deduzido oposição ou impugnado judicialmente a dívida, desde que tenha sido prestada garantia idónea;

Nota: Se o pedido de apoio for indeferido (ou seja, não for aceite) por não ter a situação contributiva regularizada perante a segurança social, e a venha a regularizar voluntariamente, ainda poderá beneficiar dos apoios (exceto a isenção, durante 24 meses, do pagamento de contribuições a cargo da entidade empregadora, em acumulação com o apoio no valor de € 2500,00) a partir do mês seguinte à regularização e pelos restantes meses, desde que a entidade empregadora o venha pedir;

4) A entidade empregadora encontrar-se regularmente constituída e devidamente registada, caso seja pessoa coletiva, à data de entrega do requerimento;

5) O número global de trabalhadores – logo, excluem-se os membros de órgãos estatutários - ao serviço da entidade empregadora, no mês anterior ao da contratação, ser igual ou superior ao verificado a 31 de dezembro de 2009;

- **Nota:** Para esta verificação, não são consideradas as situações de reforma, falecimento,

a cessação de contratos de trabalho durante o período de experimental e a cessação de contratos de trabalho por justa causa por iniciativa da entidade empregadora, que entretanto se verifiquem.

6) Com a contratação tem que se verificar, anualmente e por um período de 3 anos, criação líquida de emprego a aferir, em 31 de dezembro, por referência ao nível de emprego verificado em 31/12/2009 (a criação líquida de emprego é a contratação sem termo de trabalhador que exceda, em pelo menos 1, o número global de trabalhadores ao serviço da entidade empregadora num determinado período);

- **Nota:** Para esta verificação, não são consideradas as situações de reforma, falecimento, a cessação de contratos de trabalho durante o período de experimental e a cessação de contratos de trabalho por justa causa por iniciativa da entidade empregadora, que entretanto se verifiquem.

7) Manutenção, pelo período de 36 meses, do posto de trabalho criado;

8) O início do contrato de trabalho celebrado e objeto de pedido de apoio tem que ter ocorrido em 2010.

Contudo, para ter direito ao apoio direto à contratação no valor de € 2500,00, em acumulação com a isenção, durante 24 meses, do pagamento de contribuições a cargo da entidade empregadora, para além das condições atrás descritas, a entidade empregadora tem de reunir também todas estas condições, à data da entrega do requerimento:

- 1) Dispor de contabilidade organizada segundo o Sistema de Normalização Contabilística – SNC;
- 2) Ter a situação regularizada em matéria de restituições de financiamentos do Fundo Social Europeu – FSE;
- 3) Não ter sido condenada em processo-crime, por factos que envolvam dinheiros relacionados com fundos estruturais;

- **Exceção:** Caso a entidade empregadora tenha sido condenada, apenas poderá beneficiar deste apoio decorridos 2 anos a contar a contar da decisão final (que já não admite recurso), salvo se da decisão resultar um prazo superior, caso em que se aplica este último prazo.

4) Não ter sido deduzida contra si acusação em processo-crime pelos factos referidos no número anterior, bem como não ter sido feita participação criminal por factos apurados em processo de controlo ou auditoria;

- **Exceção:** Caso tenha sido deduzida acusação/participação, a entidade empregadora acusada/participada, apenas poderá beneficiar deste apoio se tiver apresentado garantia bancária.

5) Não ter sido condenada pela prática de crime ou contra – ordenação por violação da legislação sobre trabalho de menores e discriminação no trabalho e no emprego;

- **Exceção:** Caso a entidade empregadora tenha sido condenada, apenas poderá beneficiar deste apoio decorridos 2 anos a contar a contar da decisão final (que já não admite recurso), salvo se da decisão resultar um prazo superior, caso em que se aplica este último prazo.

C – Que apoio recebo?

A) Se a entidade empregadora celebrar contrato de trabalho numa das seguintes situações:

- Sem termo (ou por tempo indeterminado), com jovem de idade igual ou inferior a 35 anos, independentemente do nível de escolaridade, e desde que este contrato resulte da conversão de um contrato de prestação de serviços em vigor ou de um contrato de trabalho a termo (certo ou incerto) que a entidade empregadora tinha, com esse trabalhador, e que terminou;
- Sem termo (ou por tempo indeterminado), com trabalhador que se encontre a prestar trabalho temporário nessa entidade, ao abrigo de um contrato de utilização (contrato feito entre a empresa de trabalho temporário e a entidade que beneficia da prestação de trabalho);

Pode optar por 1 dos apoios seguintes:

1. Isenção, durante 24 meses, do pagamento de contribuições a cargo da entidade empregadora, em acumulação com um apoio no valor de € 2500,00.

Nota: Se a contratação for a tempo parcial (*part-time*), o apoio direto a conceder é proporcional ao período normal de trabalho (ex: se o trabalhador for contratado para prestar apenas metade do período normal de trabalho, então o valor do apoio será de € 1250,00 e não de € 2500,00).

Ou;

2. Isenção, durante 36 meses, do pagamento de contribuições a cargo da entidade empregadora;

Importante: Nas situações em que haja suspensão do contrato de trabalho, por incapacidade ou indisponibilidade temporária do trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nos termos do Código do Trabalho(ex: doença, acidente, parentalidade, licenças sem retribuição e pré - reforma), a contagem do período de isenção também se suspende.

- **Exemplo:** Uma entidade empregadora que esteja a beneficiar, desde 01/03/2010, da isenção do pagamento de contribuições por 24 meses e, em 01/06/2010, o contrato de trabalho for suspenso por 2 meses então, quando o trabalhador regressar ao trabalho, em 01/09/2010, a entidade empregadora ainda pode beneficiar do apoio durante 21 meses (24 – 3 meses (que já haviam decorrido, antes da suspensão do contrato)).

B) Se a entidade empregadora celebrar contrato de trabalho na situação abaixo descrita:

- Sem termo (ou por tempo indeterminado) e a tempo completo, com trabalhador que tinha um contrato de prestação de serviços a decorrer com essa entidade ou outra mas

do mesmo grupo empresarial, desde que, na execução do contrato de prestação de serviços, se verifique forte dependência económica, ou seja:

- Em 2009, o trabalhador independente emitiu, pelo menos, 2 recibos de rendimentos de categoria B (normalmente designados recibos verdes) à entidade empregadora com quem detinha um contrato de prestação de serviços ou;
- Em 2009, o trabalhador faturou à entidade com quem detinha um contrato de prestação de serviços, pelo menos, 50% da sua atividade.

Apenas pode beneficiar do apoio seguinte:

- i. Redução de 50% das contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora, durante 36 meses.

D – Que outros apoios se relacionam com este?

Medidas específicas e transitórias de apoio e estímulo ao emprego para 2009:

Redução da taxa contributiva – Apoio à contratação a termo de trabalhadores mais velhos e de públicos específicos

Redução da taxa contributiva – Apoio à redução da precariedade no emprego

Dispensa de pagamento de contribuições – Apoio à contratação de jovens, de desempregados de longa duração e de públicos específicos

Dispensa de pagamento de contribuições – Apoio à redução da precariedade no emprego dos jovens

Medidas excepcionais de apoio à contratação para 2010:

Apoio à contratação a termo de desempregados com mais de 40 anos

Apoio à contratação de jovens, desempregados e públicos específicos

Apoio à contratação sem termo de ex - estagiários

Redução da taxa contributiva em 1% - Medida excepcional de apoio ao emprego para 2010

A par destas medidas específicas e transitórias existem outras que, também, têm em vista estimular o emprego, através da redução/isenção temporária de contribuições para a Segurança Social, como por exemplo:

Dispensa de pagamento de contribuições – Emprego a reclusos em regime aberto

Dispensa de pagamento de contribuições – Rotação emprego – formação

Redução da taxa contributiva – Pré – reforma

Redução da taxa contributiva – Emprego a reclusos em regime aberto

Redução da taxa contributiva – Emprego a trabalhadores deficientes

Redução da taxa contributiva – Regiões com problemas de interioridade

IMPORTANTE: A entidade empregadora que beneficie deste apoio (Medidas extraordinárias de apoio

à contratação para 2010 - Apoio à redução da precariedade no emprego), não pode beneficiar de quaisquer outros apoios ao emprego, relativamente ao mesmo posto de trabalho.

E – Que formulários e documentos tenho que entregar?

Formulários

Documentos necessários

O que tenho que fazer para receber o apoio

Onde se pode pedir

Até quando se pode pedir

Formulários

Para poder beneficiar destes apoios, a entidade empregadora deverá preencher devidamente o requerimento Mod. GTE 1/2012 – DGSS.

Documentos necessários

Em qualquer contratação:

- Contrato de trabalho atual;
- Contrato de trabalho anterior (caso tenha sido escrito) e;
- Documento comprovativo do NIB onde conste, como titular da conta a entidade empregadora, caso peça o apoio no valor de € 2500,00.

Nota: Caso o trabalhador não se encontre inscrito na Segurança Social, deverá promover a sua inscrição junto dos respetivos serviços, através de modelo próprio.

Na contratação de jovem até 35 anos na sequência de conversão de contrato de prestação de serviços, deverá juntar também:

- Cópia de 1 recibo de rendimentos de categoria B, impresso em modelo oficial (normalmente designados recibos verdes), comprovativo de serviços prestados no ano anterior à entidade empregadora.

Na contratação de trabalhador com contrato de prestação de serviços em situação de forte dependência económica – ver campo C, alínea B), deverá juntar também:

- Cópia de 2 recibos de rendimentos de categoria B, impresso em modelo oficial (normalmente designados recibos verdes), comprovativo de serviços prestados no ano anterior à entidade empregadora que pede o apoio, ou outra desde que integre o mesmo grupo empresarial.

Na contratação de trabalhador que se encontre a prestar trabalho temporário nessa entidade, ao abrigo de um contrato de utilização – ver campo C, alínea A), deverá juntar também:

- Cópia do contrato de trabalho temporário.

O que tenho que fazer para receber o apoio

Entregar o Mod. GTE 1/2012 - DGSS devidamente preenchido e o(s) documento(s) solicitados em função da contratação efetuada.

Nota: A partir do momento em que entrega o requerimento, a entidade empregadora pode, desde logo começar a enviar a declaração de remunerações, relativa a esse trabalhador, já com a redução/isenção de taxa. Contudo, se o requerimento vier a ser indeferido (não for aceite) a entidade empregadora tem que pagar as contribuições que não pagou em virtude da redução/isenção, no prazo de 30 dias após lhe ter sido comunicado o indeferimento. Se pagar depois deste prazo, paga também juros de mora.

Onde se pode pedir

No Centro Distrital de Segurança Social (Cdist) da área do local de trabalho do trabalhador contratado. Caso entregue noutra Cdist o requerimento poderá demorar mais tempo a ser analisado.

Até quando se pode pedir

- Para contratos celebrados no 1º trimestre de 2010, deverá entregar o requerimento até 30 de abril de 2010.
- Nos restantes casos, o requerimento deve ser entregue até ao mês seguinte ao da celebração do contrato de trabalho a que se refere o pedido de apoio.

Nota: Se a entidade empregadora entregar o requerimento mais tarde, mas ainda durante o período de isenção/redução pedido/a, apenas tem direito à isenção/redução a partir do mês em que entrega o requerimento e pelo período restante.

- **Exemplo:** Se a entidade quiser beneficiar da isenção, durante 24 meses, do pagamento de contribuições a cargo da entidade empregadora, em acumulação com um apoio direto à contratação, no valor de € 2500,00 e o contrato tiver o seu início em abril de 2010, pode pedir o apoio, no máximo, até abril de 2012 mas, se pedir neste mês (abril de 2012), na prática só vai beneficiar do apoio nesse mesmo mês.

F – Quando é que me dão uma resposta?

Caso entregue o requerimento, no Centro Distrital de Segurança Social (Cdist) da área do local de trabalho do trabalhador contratado, devidamente preenchido e com os documentos pedidos em função do contrato de trabalho celebrado, obterá resposta no prazo de 30 dias.

G – Quais as minhas obrigações

Obrigações da entidade empregadora para manter o direito ao apoio:

- Manter o posto de trabalho apoiado, durante 36 meses;
- Com a contratação apoiada tem que se verificar, anualmente e por um período de 3 anos, criação líquida de emprego (ou seja, a contratação sem termo de trabalhador que exceda, em pelo menos 1, o número global de trabalhadores ao serviço da entidade empregadora) a aferir, em 31 de dezembro, por referência ao nível de emprego verificado em 31/12/2009;
- Entregar a declaração de remunerações, com a isenção/redução, em separado.

H – Que acontece se não cumprir as minhas obrigações?

A) Se a entidade empregadora estiver a beneficiar da isenção, em acumulação, ou não, com o apoio de € 2500,00, ou ainda da redução do pagamento de contribuições a seu cargo e o contrato de trabalho, cujo posto de trabalho é apoiado, terminar por despedimento sem justa causa, despedimento coletivo, extinção do posto de trabalho ou despedimento por inadaptação:

- Terá que pagar as contribuições que deixou de pagar ao abrigo da isenção/redução de que beneficiava;
- Não poderá beneficiar de quaisquer apoios ao emprego e à contratação, nos 12 meses seguintes ao fim do contrato; e
- Terá que devolver os montantes que recebeu (se tiver escolhido este apoio) a título de apoio direto à contratação.

Nota: Este valor é calculado proporcionalmente – ex: Se a entidade empregadora recebeu € 2500,00 e o contrato terminou quando só decorreram 9 meses, terá que devolver €1.875,00:

$$((€ 2500,00 \times 9) : 36) = € 625,00; \text{ e}$$

$$€ 2.500,00 - € 625,00 = € 1.875,00$$

B) Se a entidade empregadora estiver a beneficiar da isenção do pagamento de contribuições a seu cargo, durante 24 meses, em acumulação com o apoio direto à contratação no valor de € 2500,00 e se verificar que não houve criação líquida de emprego (ou seja, a contratação sem termo de trabalhador que exceda, em pelo menos 1, o número global de trabalhadores ao serviço da entidade empregadora):

- Terá que pagar as contribuições que deixou de pagar ao abrigo da isenção de que beneficiava; e
- Terá que devolver os montantes que recebeu (se tiver escolhido este apoio) a título de apoio direto à contratação.

Nota: Este valor é calculado proporcionalmente – ex: Se a entidade empregadora recebeu € 2500,00 e o contrato terminou quando só decorreram 9 meses, terá que devolver €1.875,00:

$$(\text{€ } 2500,00 \times 9) : 36 = \text{€ } 625,00; \text{ e}$$

$$\text{€ } 2.500,00 - \text{€ } 625,00 = \text{€ } 1.875,00$$

Importante:

- Se a entidade empregadora devolver os montantes que recebeu e/ou pagar as contribuições que não pagou ao abrigo da isenção/redução de que beneficiava, no prazo de 60 dias úteis após terminar o contrato, não paga juros de mora.

I – Em que condições termina?

A redução/isenção do pagamento de contribuições termina:

- Caso se verifique que não houve criação líquida de emprego o apoio termina na data da verificação;
- Na data da cessação do contrato de trabalho objeto do apoio, ou a sua suspensão, exceto se o contrato for suspenso por incapacidade ou indisponibilidade temporária do trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nos termos do Código do Trabalho (ex: doença, acidente, parentalidade, licenças sem retribuição e pré - reforma), em que a contagem do período de isenção/redução suspende – ver **C – Que apoio recebo**;
- Na falta de entrega, no prazo legal, das declarações de remunerações ou se não incluir algum trabalhador nas mesmas;
- Termo do período de concessão da isenção/redução.

I – Legislação aplicável

Portaria n.º 125/2010, de 01 de março de 2010

Prevê medidas excecionais de apoio à contratação para o ano 2010

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009 de 18 março

Aprova o Código do Trabalho.

Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de maio, alterado pelo Decreto – Lei n.º 34/96, de 18 de abril

Regula a atribuição de incentivos à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração.

J – Glossário

Taxa contributiva

A percentagem que é paga, pelas entidades empregadoras, à Segurança Social sobre as remunerações pagas aos trabalhadores contratados.

DRI

Serviço de Declaração de Remunerações pela Internet.

Trabalhadores subordinados

Trabalhadores que têm um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho subordinado (trabalhadores por conta de outrem).

Contribuições

Percentagem sobre o valor das remunerações, a ser paga pela entidade empregadora às instituições de segurança social competentes.

Quotizações

Percentagem sobre o valor das remunerações, a ser paga pelo trabalhador às instituições de segurança social competentes.

Setores economicamente débeis

Tradicionalmente são os setores da agricultura, pesca local. As explorações de silvicultura, horto – fruticultura, floricultura, avicultura e apicultura também são consideradas economicamente débeis se a terra tiver função de mero suporte de instalações. Contrariamente, não são consideradas economicamente débeis as explorações agrícolas que se destinem essencialmente à produção de matérias-primas para indústrias transformadoras.

Nível de emprego

Número global de trabalhadores (excluem-se os membros de órgãos estatutários) ao serviço da entidade empregadora. Nesta contagem, não são consideradas as situações de reforma, falecimento, a cessação de contratos de trabalho durante o período de experimental e a cessação de contratos de trabalho por justa causa por iniciativa da entidade empregadora.

Criação líquida de emprego

Admissão de trabalhador com contrato sem termo que exceda, em pelo menos um, o número global de trabalhadores existentes na entidade empregadora por relação a um determinado período de referência. Nesta contagem, não são consideradas as situações de reforma, falecimento, a cessação de contratos de trabalho durante o período de experimental e a cessação de contratos de trabalho por justa causa por iniciativa da entidade empregadora.