

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR N.º 59

MÊS: JUNHO

ASSUNTO: NOVO INCENTIVO À CONTRATAÇÃO.

JOVENS À PROCURA DO 1.º EMPREGO; DESEMPREGADOS DE LONGA E MUITO LONGA DURAÇÃO.

Acaba de ser publicado o DECRETO-LEI N.º 72/2017, de 21 Junho, - D.R. 1.ª série, N.º118, 21/06/2017, que atribui:

“ (...) incentivos à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração e muito longa duração, através de uma dispensa parcial ou isenção total do pagamento de contribuições para o regime geral de segurança social, na parte relativa à entidade empregadora.” – art.º 1.

Aplica-se a todas as empresas, - entidades empregadoras -, de direito privado, - art.º2.

Entra em vigor a 1 Agosto 2017, - art.º 23.

Até lá, mantêm-se em vigor, até ao fim do período de concessão, as dispensas de pagamento das contribuições concedidas a coberto do Decreto-Lei n.º 89/95, 6 Maio (actualizado), - art.º 20.

Vamos ver agora o novo incentivo: assim,

Os trabalhadores abrangidos são de 3 espécies (art.º4):

- a)- JOVENS à procura de 1.º Emprego – idade até aos 30anos, inclusivé – que nunca tenham prestado a actividade em contrato de trabalho sem termo.
- b)- DESEMPREGADOS de longa duração – sendo como tal consideradas as pessoas que se encontram inscritas no IEFP,IP, há 12 meses ou mais;
- c)- DESEMPREGADOS de muito longa duração – sendo como tal consideradas as pessoas com 45 anos de idade ou mais e que se encontram inscritas no IEFP, IP, há 25 meses ou mais.

No que respeita aos JOVENS, atenção:

- não prejudica o ser considerado “jovem à procura de primeiro emprego”, o ter o jovem celebrado antes contrato de trabalho a termo; ou, o exercício de trabalho independente, - al.b), n.º2, art.º4.

No que respeita aos DESEMPREGADOS, atenção:

- ser qualificado como desempregado de longa ou muito longa duração não é

prejudicado pela celebração de contratos de trabalho a termo; ou, pelo exercício de trabalho independente, por período inferior a 6 meses, cuja duração conjunta não ultrapasse os 12 meses.

NÃO prejudica a atribuição de incentivos, que vamos referir à frente, as seguintes situações, n.º5, art.º4:

- a) – o contrato de trabalho por tempo indeterminado, que tenha cessado durante o período experimental; e,
- b) – situações de estágio profissional e de inserção em programas ocupacionais anteriores à celebração de contrato de trabalho sem termo.

MUITO IMPORTANTE, ART.º5:

“As entidades empregadoras que contratam por tempo indeterminado os trabalhadores a elas já veiculados por contratos a termo, ou cujos contratos a termo se convertam em contratos sem termo, **podem beneficiar dos incentivos previstos**, no presente decreto-lei.”

REQUISITOS a preencher pelas Empregadoras: os do costume, - art.º6:

- a) – estarem legalmente constituídas e devidamente registadas;
- b) - situação contributiva e tributária regularizada, - S.S; e, ATA;
- c) – não tem ordenados (retribuições, salários) em atraso;
- d) – celebrarem contratos de trabalho sem termo (definitivos), a tempo inteiro ou parcial;
- e) – no mês de requerimento, tenham um número total de trabalhadores superior à média dos trabalhadores registados nos 12 meses imediatamente anteriores.

Os incentivos à contratação podem ser de dois tipos:

- DISPENSA PARCIAL do pagamento das contribuições, - art.º7:

A- Em relação aos JOVENS à procura do 1.º Emprego – redução temporária de 50% da taxa contributiva durante um período de 5 anos;

B- Em relação a DESEMPREGADOS de longa duração – redução temporária de 50% da taxa contributiva durante um período de 3 anos.

- ISENÇÃO TOTAL do pagamento das contribuições, temporária – em relação à contratação de desempregados de muito longa duração, durante um período de três anos.

NOVIDADE – consta do art.º9:

“Sempre que ocorra a cessação do contrato de trabalho sem termo por facto não imputável ao trabalhador antes do fim dos prazos fixados nos arts. 7 e 8, o trabalhador mantém o direito à dispensa parcial ou à isenção total do pagamento

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

de contribuições nas situações de contratações sem termo subsequentes durante o período remanescente.”

sendo que no art.º11 se encontra outra situação da “suspensão da dispensa ou da isenção de contribuições.”

Naturalmente, a empregadora que pretender aceder aos benefícios, - parcial ou total -, vai ter de “requerer”. Aqui, ter em atenção:

- a) – o requerimento é apresentado através do sítio na Internet da Seg. Social;
- b) – no prazo de 10 dias que,
- c) – deve ser contado a partir da data de início do contrato de trabalho; e,
- d) – ir acompanhado de cópia do contrato de trabalho; e,
- e) – no caso de contratação de jovem, este faz uma declaração, “... em como não esteve veiculado por contrato de trabalho sem termo”; para ser junta ao requerimento.

Entregue o requerimento, a Seg. Social tem 20 dias para apreciar o pedido, - se tudo estiver bem feito.

A dispensa parcial ou isenção total produz efeitos desta data início do contrato de trabalho, será na mesma recebido, mas a dispensa ou isenção só,

“ 2 – (...) produz efeitos a partir do início do mês seguinte àquele em que o mesmo dê entrada na instituição competente e vigora pelo remanescente período legal previsto.”, - n.º2, art.º15.

Claro, como a finalidade deste novo “benefício” é o combate ao desemprego, não admira que, por ex., no n.º1, art.º17 se preveja que, não tendo sido deferido o pedido porque a Empregadora não preenche alguns dos requisitos previstos no n.º1, art.º6, - vide a indicação dos mesmos, atrás (mas só als. a), b) e c)) -, pode a requerente tentar regularizar a situação; e, então,

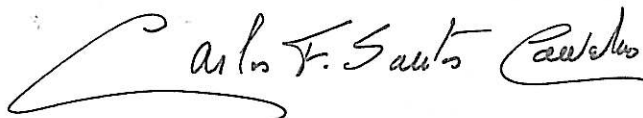
“1 – (...), pode ser concedida a dispensa a partir do mês seguinte àquele em que a regularização tenha lugar e pelo remanescente do período legal previsto.”, - n.º1, art.º17.

É possível a acumulação com outros apoios, em certas condições, - art.º18.

Com a entrada e vigor deste novo Decreto-Lei n.º72/2017, **cessa a vigência** do Decreto-Lei n.º89/95, que já era de 1995.

Contudo, como dissemos, o art.º20, prevê que se mantenham em vigor, até ao final dos respectivos períodos de concessão, as dispensas de pagamento de contribuições, concedidas ao abrigo do Decreto-Lei n.º89/95.

Salvo melhor opinião, quem estiver a pensar em admitir pessoal, por longo período de tempo, deve ponderar os benefícios que resultam deste novo Decreto-Lei n.º72/2017.

 Carlos F. Santos