



Medida

Incentivo ATIVAR.PT



Regulamento

Aprovado em 29.09.2020

Legislação de política de emprego aplicável:

Medida Incentivo ATIVAR.PT: Portaria n.º 207/2020, de 27 de agosto

Medida Emprego Interior Mais - Mobilidade Apoiada para Um Interior Sustentável: Portaria n.º 174/2020, de 17 de julho

Incentivos à Prestação de Serviço Militar: Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro

Delimitação dos Territórios do Interior (Programa Nacional para a Coesão Territorial - PNCT): Portaria n.º 208/2017, de 13 de julho

Medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho: Portaria n.º 84/2015, de 20 de março

Lei-quadro da política de emprego: Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro

Valor do Indexante dos Apoios Sociais: Portaria n.º 27/2020, de 31 de janeiro

ÍNDICE

1.	Objeto.....	4
2.	Caracterização da medida	4
3.	Destinatários	4
4.	Entidades empregadoras elegíveis.....	6
5.	Requisitos da entidade empregadora	7
6.	Requisitos de concessão do apoio financeiro	7
7.	Tipologia do contrato de trabalho	8
8.	Criação líquida de emprego.....	9
9.	Manutenção do contrato e do nível de emprego.....	12
10.	Formação profissional	13
11.	Apoio financeiro.....	14
12.	Efeitos da suspensão do contrato de trabalho no apoio financeiro	15
13.	Apresentação de candidatura	16
14.	Critérios de análise da candidatura.....	18
15.	Procedimentos de análise e decisão da candidatura	20
16.	Indeferimento	22
17.	Pagamento do apoio financeiro	22
18.	Prémio de conversão	24
19.	Incumprimento e restituição do apoio	26
20.	Redução do financiamento.....	27
21.	Suspensão dos pagamentos e normalização de irregularidades	27
22.	Fundamentos para a cessação do apoio	28
23.	Restituições	28
24.	Cumulação de apoios.....	29
25.	Acompanhamento, avaliação e auditoria	29
26.	Financiamento comunitário	29
27.	Disposições finais.....	29
28.	Norma revogatória.....	30
29.	Norma transitória	30
30.	Vigência e aplicação no tempo.....	30
	Anexos	31

1. Objeto

- 1.1** A Portaria n.º 207/2020, de 27 de agosto, cria e regula a medida Incentivo ATIVAR.PT (adiante designada por medida) e revoga a Portaria n.º 34/2017, de 18 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 95/2019, de 29 de março e a Portaria n.º 112-A/2019, de 12 de abril (que criaram, respetivamente, as medidas Contrato-Emprego e Contrato-Geração).
- 1.2** O presente regulamento, elaborado ao abrigo do n.º 2 do artigo 19.º da Portaria n.º 207/2020, de 27 de agosto, define:
- a) O regime dos apoios concedidos pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P., adiante designado por IEFP, no âmbito da medida Incentivo ATIVAR.PT;
 - b) As disposições específicas nacionais e comunitárias relativas ao regime de acesso aos apoios concedidos pelo Estado Português e aos apoios cofinanciados pelos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento (FEEI).
- 1.3** A leitura e a observância do presente regulamento não dispensam a consulta e o cumprimento dos diplomas referidos.

2. Caracterização da medida

2.1. Em que consiste

O apoio previsto na medida consiste na concessão, à entidade empregadora, de um apoio financeiro à celebração de contrato de trabalho com desempregado inscrito no IEFP.

2.2. Objetivos

- a) Prevenir e combater o desemprego;
- b) Fomentar e apoiar a criação líquida de postos de trabalho;
- c) Incentivar a inserção profissional de públicos com maior dificuldade de integração no mercado de trabalho;
- d) Promover a melhoria e a qualidade do emprego, incentivando vínculos laborais mais estáveis;
- e) Fomentar a criação de postos de trabalho localizados em territórios do interior, de forma a reduzir as assimetrias regionais.

3. Destinatários

- 3.1** Para efeitos da presente medida são elegíveis os contratos de trabalho celebrados com desempregado inscrito no IEFP que reúna uma das seguintes condições:
- a) Se encontre inscrito há, pelo menos, 6 meses consecutivos (**transitoriamente e até 30 de junho de 2021, este prazo é reduzido para 3 meses**), salvo o previsto nas alíneas seguintes;
 - b) Se encontre inscrito há, pelo menos, 2 meses consecutivos, quando se trate de pessoa:
 - i. Com idade igual ou inferior a 29 anos;
 - ii. Com idade igual ou superior a 45 anos.
 - c) Quando, independentemente do tempo de inscrição, se trate de:
 - i. Beneficiário de prestação de desemprego;
 - ii. Beneficiário do rendimento social de inserção;
 - iii. Pessoa com deficiência e incapacidade;
 - iv. Pessoa que integre família monoparental;
 - v. Pessoa cujo cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto se encontre igualmente em situação de desemprego, inscrita no IEFP;
 - vi. Vítima de violência doméstica;

vii. Refugiado*;

() Considera-se refugiado o desempregado inscrito no IEFP com autorização de residência (incluindo a autorização de residência provisória) emitida ao abrigo da Lei n.º 27/2008, de 30 de junho, alterada pela Lei n.º 26/2014, de 5 de maio, que define, nomeadamente, as condições e procedimentos de concessão de asilo e os estatutos de requerente de asilo e de refugiado.*

viii. Ex-recluso e aquele que cumpra ou tenha cumprido penas ou medidas judiciais não privativas de liberdade em condições de se inserir na vida ativa;

ix. Toxicodependente em processo de recuperação;

x. Pessoa que não tenha registos na segurança social como trabalhador por conta de outrem nem como trabalhador independente nos últimos 12 meses consecutivos que precedem a data do registo da oferta de emprego;

xi. Pessoa que tenha prestado serviço efetivo em Regime de Contrato, Regime de Contrato Especial ou Regime de Voluntariado nas Forças Armadas e que se encontre nas condições previstas no n.º 2 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro*;

() Pessoa que tenha prestado serviço efetivo nas Forças Armadas ao abrigo de um dos seguintes regimes de contratos e pelos seguintes períodos mínimos: 12 meses em regime de contrato de voluntariado (RV); 3 anos em regime de contrato (RC) e 8 anos em regime de contrato especial (RCE).*

xii. Pessoa em situação de sem-abrigo;

xiii. Pessoa a quem tenha sido reconhecido o Estatuto do Cuidador Informal e que tenha prestado cuidados enquanto cuidador informal principal;

xiv. Pessoa que tenha concluído há menos de 12 meses estágio financiado pelo IEFP no âmbito de projetos reconhecidos como de interesse estratégico, incluindo os projetos apresentados conjuntamente por entidades promotoras e centros de interface tecnológico;

xv. Pessoa que pertença a outro público específico a definir em regulamentação própria ou por despacho do membro do Governo responsável pela área do emprego, em função das prioridades da política pública, nomeadamente desempregado inscrito que seja membro do agregado familiar de destinatário apoiado na medida Emprego Interior MAIS — Mobilidade Apoiada para Um Interior Sustentável (Portaria n.º 174/2020, de 17 de julho).

3.2 É equiparada a desempregado a pessoa inscrita no IEFP na qualidade de **trabalhador com contrato de trabalho suspenso** com fundamento no não pagamento pontual da retribuição.

3.3 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 e das que visem a criação do próprio emprego.

3.4 Os **membros dos órgãos estatutários (MOE)**, não são elegíveis no âmbito da presente medida, dado que, remunerados ou não, apenas são considerados trabalhadores por conta de outrem (nos termos do artigo 61.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, conjugado com o n.º 2 do artigo 24.º do mesmo diploma), para efeitos de relação jurídica com a Segurança Social.

3.5 Para efeitos de aferição da criação líquida de emprego, nos termos do ponto 8, não é considerada a variação no preenchimento das vagas de MOE de uma determinada entidade empregadora. No entanto, é considerada como criação de emprego a situação do MOE que, deixando de o ser, celebrou um contrato de trabalho com a mesma entidade empregadora onde exerceu a função de MOE.

3.6 São elegíveis como destinatários os cidadãos nacionais de países da União Europeia/Espaço Económico Europeu/Suíça, desde que:

- a) No caso de exigência de título profissional ou grau académico para o exercício da profissão, o mesmo seja reconhecido por autoridade competente, em igualdade de circunstâncias com os nacionais;
- b) Sejam detentores de certificado de registo de cidadão da união europeia e documento de identificação válido (cartão de cidadão/bilhete de identidade nacional, ou passaporte).

- 3.7** Os cidadãos nacionais de países terceiros podem aceder aos apoios, desde que:
- No caso de exigência de título profissional ou grau académico para o exercício da profissão, o mesmo seja reconhecido por autoridade competente, em igualdade de circunstâncias com os nacionais;
 - Possuam título que permita a sua residência em Portugal, que os habilite à inscrição como candidatos a emprego, ou, na sua falta, recibo comprovativo do pedido de renovação ou prorrogação, válido, emitido pelo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.
- 3.8** No caso dos pontos 3.6 e 3.7, não existe relação direta entre a duração do contrato de trabalho e o prazo dos respetivos títulos, uma vez que estes podem ser objeto de renovação ou de prorrogação.
- 3.9** As condições de elegibilidade dos candidatos são aferidas à data da seleção do trabalhador pelo IEFP.

4. Entidades empregadoras elegíveis

- 4.1** Pode candidatar-se à medida a pessoa singular ou a pessoa coletiva de natureza jurídica privada, com ou sem fins lucrativos.

PESSOAS COLETIVAS DE NATUREZA JURÍDICA PRIVADA:

São consideradas pessoas coletivas de natureza jurídica privada as que, ainda que prossigam um fim de interesse social relevante ou público, se encontrem sujeitas a um tratamento jurídico de direito privado, nos seguintes termos:

- As entidades de direito privado, criadas por particulares, sem qualquer intervenção do Estado ou de outra pessoa coletiva pública.

Por exemplo, uma sociedade por quotas constituída por duas pessoas singulares

- As entidades em que haja intervenção do Estado ou de outra pessoa coletiva pública, mas submetidas a um regime de direito privado, conforme possa resultar da lei e/ou respetivos estatutos.

Assim, são elegíveis as entidades que sejam total, maioritária ou meramente participadas pelo Estado ou por outra pessoa coletiva pública, nomeadamente por autarquias, desde que as entidades estejam submetidas a um regime de direito privado, equiparando-se ainda a estas, as cooperativas, incluindo régies cooperativas, salvo se o contrário resultar dos seus estatutos.

Por exemplo, uma sociedade anónima (SA) cujo sócio maioritário é uma autarquia: a SA é elegível, mas a autarquia não é.

- 4.2** Pode, ainda, candidatar-se à medida a empresa que iniciou processo especial de revitalização, previsto no Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas (CIRE)¹.
- 4.3** Estas empresas devem entregar ao IEFP, na sua “Área de Gestão” do Portal iefponline (na área do empregador, canto superior direito, escolher a opção documentos), prova bastante (cópia) da decisão a que se refere o n.º 4 do artigo 17.º-C do CIRE, na atual redação.
- 4.4** Podem, também, candidatar-se à medida as empresas que iniciaram processo ao abrigo do Regime Extrajudicial de Recuperação de Empresas (RERE), aprovado pela Lei n.º 8/2018, de 2 de março, ou Processo no Sistema de Recuperação de Empresas por Via Extrajudicial, criado pelo Decreto-Lei n.º 178/2012, de 3 de agosto, e alterado pelo Decreto-Lei n.º 26/2015, de 6 de fevereiro, em curso antes da entrada em vigor do RERE, devendo entregar ao IEFP, I. P., respetivamente:
- Certidão do registo comercial comprovativa de depósito do protocolo de negociação na Conservatória do Registo Comercial, previsto no n.º 1 do artigo 6.º do RERE, ou
 - Prova bastante do despacho a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 178/2012, de 3 de agosto.
- 4.5** Para efeitos de verificação do cumprimento do requisito previsto na alínea c) do ponto 5.1, as empresas que iniciaram processos no âmbito do CIRE, SIREVE ou do RERE têm de apresentar, também, comprovativo de acordo de regularização da dívida em curso, na sua Área de Gestão do Portal iefponline (na área do empregador, canto superior direito, escolher a opção documentos).

¹ Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 53/2004, de 18 de março, na sua atual redação.



4.6 Não são elegíveis as entidades desprovidas de personalidade jurídica², nomeadamente:

- a) Herança indivisa;
- b) Sociedade irregular.

5. Requisitos da entidade empregadora

5.1 A entidade empregadora deve reunir os seguintes requisitos:

- a) Estar regularmente constituída e devidamente registada;
- b) Preencher os requisitos legais exigidos para o exercício da atividade ou apresentar comprovativo de ter iniciado o processo aplicável;
- c) Ter a situação tributária e contributiva regularizada perante, respetivamente, a administração fiscal e a segurança social, considerando-se, para o efeito, a existência de eventuais acordos ou planos de regularização, nomeadamente no que respeita às entidades previstas nos pontos 4.2 e 4.4;
- d) Não se encontrar em situação de incumprimento no que respeita a apoios financeiros concedidos pelo IEFP;

Nota: A verificação da situação de incumprimento no que respeita a apoios concedidos pelo IEFP, está **suspensa de 1 de março de 2020 a 31 de dezembro de 2020**, nos termos da Portaria n.º 94-B/2020, de 17 de abril e Portaria n.º 184/2020, de 5 de agosto).

- e) Ter a situação regularizada em matéria de restituições no âmbito dos financiamentos do Fundo Social Europeu;
- f) Dispor de contabilidade organizada de acordo com o previsto na lei;
- g) Não ter pagamentos de salários em atraso, com exceção das situações previstas nos pontos 4.2 e 4.4;
- h) Não ter sido condenada em processo-crime ou contraordenacional por violação de legislação do 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 aplica este último.

5.2 A observância dos requisitos previstos no ponto 5.1 é exigida a partir da data da aprovação da candidatura ou da celebração do contrato de trabalho apoiado, quando esta ocorrer antes daquela data, e durante o período de duração das obrigações decorrentes da concessão do apoio financeiro.

5.3 Os requisitos referidos nas alíneas a), b) e e) a h) do ponto 5.1 consideram-se reunidos através da declaração da entidade empregadora constante na candidatura, na qual se compromete a cumprir os requisitos de acesso aos apoios.

6. Requisitos de concessão do apoio financeiro

6.1 São requisitos de concessão do apoio financeiro:

- a) A publicitação e registo de oferta de emprego, no portal do IEFP (<https://iefponline.iefp.pt>), sinalizada com a intenção de candidatura à medida;
- b) A celebração de contrato de trabalho, a tempo completo ou a tempo parcial, com desempregado inscrito no IEFP nas condições previstas no ponto 3;
- c) A criação líquida de emprego e a manutenção do nível de emprego, atingido por via do apoio;
- d) Proporcionar formação profissional durante o período de duração do apoio;

² Apesar de não possuírem personalidade jurídica, os baldios, possuídos e geridos por comunidades locais, consideram-se elegíveis em termos equiparados às pessoas coletivas de direito privado sem fins lucrativos, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 4.º da Lei n.º 75/2017, de 17 de agosto.



- e) A observância do previsto em termos de retribuição mínima mensal garantida e, quando aplicável, do respetivo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nomeadamente na determinação da remuneração definida no contrato de trabalho.
- 6.2** O contrato de trabalho pode ser celebrado antes da apresentação da candidatura, desde que em data posterior ao registo da oferta de emprego no portal do IEFP. Quando isso aconteça, a entidade assume o risco de a candidatura não ser aprovada.
- 6.3** A concessão do apoio financeiro às candidaturas que reúnam os requisitos previstos nos pontos 5 e 6.1 depende da aplicação de critérios de análise das mesmas, bem como da existência de dotação orçamental afeta à presente medida.
- 6.4** Para esse efeito, são aplicados os critérios que constam na matriz de análise, constante no ponto 14.1, nomeadamente:
- a) Contratação de jovens, de desempregados de longa duração ou de desempregado que pertença a um público desfavorecido;
 - b) Posto(s) de trabalho localizado(s) em território do interior, nos termos definidos pela Portaria n.º 208/2017, de 13 de julho;
 - c) Sustentabilidade do emprego apoiado;
 - d) Dimensão da entidade empregadora (número de trabalhadores);
 - e) Idade da entidade empregadora;
 - f) Relevância da contratação para o projeto de desenvolvimento da entidade empregadora.
- 6.5** São objeto de majoração as candidaturas que promovam a criação de postos de trabalho inserida em projeto reconhecido como de interesse estratégico.
- 6.6** Para efeitos do disposto na alínea a) do ponto 6.4, considera-se:
- a) Jovem – pessoa com idade até 29 anos, inclusive;
 - b) Desempregado de longa duração (DLD) – pessoa inscrita no IEFP há 12 meses ou mais.

7. Tipologia do contrato de trabalho

- 7.1** São elegíveis os seguintes contratos de trabalho, a tempo completo ou parcial:
- a) Contrato de trabalho **sem termo**, celebrado com qualquer dos destinatários referidos no ponto 3;
 - b) Contrato de trabalho a **termo certo**, com duração igual ou superior a 12 meses, celebrado com os seguintes desempregados:
 - i. Beneficiário do rendimento social de inserção;
 - ii. Com deficiência e incapacidade;
 - iii. Refugiado;
 - iv. Ex-recluso e aquele que cumpra ou tenha cumprido penas ou medidas judiciais não privativas de liberdade em condições de se inserir na vida ativa;
 - v. Toxicodependente em processo de recuperação;
 - vi. Que não tenha registos na segurança social como trabalhador por conta de outrem nem como trabalhador independente nos últimos 12 meses consecutivos que precedem a data do registo da oferta de emprego;
 - vii. Em situação de sem-abrigo;
 - viii. A quem tenha sido reconhecido o Estatuto do Cuidador Informal e que tenha prestado cuidados enquanto cuidador informal principal;
 - ix. Inscrito há pelo menos 2 meses, com idade igual ou superior a 45 anos;



IEFP

- x. Inscrito há pelo menos 12 meses.
- c) A elegibilidade dos **contratos de trabalho a termo certo** pressupõe o **cumprimento** do regime previsto no **Código do Trabalho** para esta modalidade contratual, nomeadamente o disposto no artigo 140.º sobre o motivo justificativo da contratação.

7.2 Não são apoiados os contratos de trabalho celebrados:

- a) Entre a 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, exceto quando a situação de desemprego tenha ocorrido há mais de 24 meses, ou quando se trate de contrato de trabalho 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 profissional financiado pelo IEFP na mesma entidade empregadora, ou em entidade pertencente ao mesmo grupo empresarial, nos 24 meses anteriores. Este impedimento não se aplica quando, independentemente do tempo de inscrição, o desempregado tenha concluído, há menos de 12 meses, estágio financiado pelo IEFP, no âmbito de projetos reconhecidos como de interesse estratégico, incluindo os projetos apresentados conjuntamente por entidades empregadoras e centros de interface tecnológico.
- c) Para efeitos das alíneas anteriores, considera-se “grupo empresarial” o conjunto de empresas que, embora juridicamente distintas, mantêm entre si laços de interdependência decorrentes:
 - i. de uma participação maioritária no capital;
 - ii. da detenção de mais de metade dos votos atribuídos pela detenção de participações sociais;
 - iii. da possibilidade de designar mais de metade dos membros do órgão de administração ou de fiscalização;
 - iv. do poder de gerir os respetivos negócios.
- d) Para efeitos da alínea anterior, consideram-se como empresas as entidades que exercem uma atividade económica, independentemente da sua forma jurídica;
- e) Não são elegíveis os contratos de trabalho entre cônjuges, nos termos do Código Civil.

8. Criação líquida de emprego

- 8.1 Considera-se que existe criação líquida de emprego quando a entidade empregadora tiver alcançado, por via do apoio, no mês do início de vigência do(s) contrato(s) de trabalho apoiado(s) um número total de trabalhadores superior à média de trabalhadores registados nos 12 meses que precedem o mês de registo da oferta de emprego, **ou, até 30 de junho de 2021 (regime transitório)**, superior à média dos trabalhadores registados nos três meses que precedem o registo da oferta.

REGIME APLICÁVEL A PARTIR DE 1 DE JULHO DE 2021

Exemplos de cálculo da média para oferta realizada em julho de 2021 e contratação em agosto

Tendo em consideração a seguinte evolução do n.º de trabalhadores nos 12 meses imediatamente anteriores ao mês de registo da oferta de emprego:

Período anterior ao mês da oferta de emprego	Ano	Mês	N.º trabalhadores registados (sem estagiários e sem MOE)	
			Exemplo 1	Exemplo 2
Mês 1	2020	julho	5	5
Mês 2	2020	agosto	5	5
Mês 3	2020	setembro	4	7
Mês 4	2020	outubro	4	8
Mês 5	2020	novembro	4	8
Mês 6	2020	dezembro	6	9
Mês 7	2021	janeiro	6	8
Mês 8	2021	fevereiro	6	8
Mês 9	2021	março	5	8
Mês 10	2021	abril	5	6
Mês 11	2021	maio	5	5
Mês 12	2021	junho	5	5
Média dos últimos 12 meses			5,00	6,83
Média Arredondada			5	7
N.º de trabalhadores registados no mês da contratação, sem trabalhadores apoiados	2021	agosto	5	6
N.º de trabalhadores a apoiar registados no mês da sua contratação	2021	agosto	1	2
Média do n.º trabalhadores registados nos 12 meses anteriores ao mês do registo da oferta, mais os trabalhadores apoiados, no mês da sua contratação (1) (NÍVEL DE EMPREGO A MANTER)	2021	agosto	6	8 ("deferimento parcial")
Criação líquida de emprego			SIM	SIM (por via da 2ª contratação)
N.º trabalhadores objeto de apoio			1	1

(1) Nota:

Caso existam novas contratações que não são objeto de apoio (ou outros trabalhadores registados) no mês da contratação dos trabalhadores apoiados, esses trabalhadores não são contabilizados para a fixação do nível de emprego, desde que da sua soma resulte um acréscimo do nível a manter, para além do previsto no ponto 8.1.

No exemplo 1, se o número de trabalhadores no mês de agosto de 2021, sem o trabalhador apoiado, for de 10, ainda assim o nível a manter será de 6 (e não de 11).

REGIME TRANSITÓRIO (APLICÁVEL ATÉ 30 DE JUNHO DE 2021)

Exemplos de cálculo da média para oferta e contratação realizadas em outubro de 2020

Tendo em consideração a seguinte evolução do n.º de trabalhadores nos três meses imediatamente anteriores ao mês de registo da oferta de emprego:

Período anterior ao mês da oferta de emprego	Ano	Mês	N.º trabalhadores registados (sem estagiários e sem MOE)	
			Exemplo 1	Exemplo 2
Mês 1	2020	julho	5	5
Mês 2	2020	agosto	5	5
Mês 3	2020	setembro	5	7
Média dos últimos 3 meses			5,00	5,66
Média Arredondada			5	6
N.º de trabalhadores registados no mês da contratação, sem trabalhadores apoiados	2020	outubro	5	5
N.º de trabalhadores a apoiar registados no mês da sua contratação	2020	outubro	1	2
Média do n.º trabalhadores registados nos 3 meses anteriores ao mês do registo da oferta, mais os trabalhadores apoiados, no mês da sua contratação (NÍVEL DE EMPREGO A MANTER)	2020	outubro	6	7("deferimento parcial")
Criação líquida de emprego			SIM	SIM (por via da 2ª contratação)
N.º trabalhadores objeto de apoio			1	1

Arredondamento da média:

Para baixo: Se a parte decimal (não inteira) da média é inferior a 0,5, ou seja, nos casos de 0,0; 0,1; 0,2; 0,3; 0,4, a média arredonda para baixo.

Para cima: Se a parte decimal (não inteira) da média é igual ou superior a 0,5, ou seja, nos casos de 0,5; 0,6; 0,7; 0,8 e 0,9, a média arredonda para cima.

8.2 A verificação da criação líquida de emprego é efetuada com recurso à consulta dos dados de qualificação da entidade empregadora disponibilizados, mensalmente, pela Segurança Social.

8.3 São contabilizados todos os trabalhadores, independentemente do tipo de contrato de trabalho que possuem e da função que desempenham, ou seja, todos os trabalhadores que descontam para a Segurança Social e que pertençam a todos os estabelecimentos da entidade empregadora. Por exemplo:

A empresa "Supermercados, Lda.", com sede no Porto, candidata-se à presente medida, com o objetivo de contratar 2 trabalhadores para a sua loja de Braga. Para efeitos de verificação da criação líquida de emprego, vão ser contabilizados todos os trabalhadores da empresa, incluindo os da loja de Braga, bem como os da sede e da loja do Porto.

8.4 Para efeitos do ponto anterior, não são contabilizados:

- Os sócios de capital da entidade empregadora, que não sejam trabalhadores;
- Os contratados no âmbito de prestações de serviços;
- Os estagiários;
- Os membros de órgãos estatutários (MOE) (ex. gerentes, sócios-gerentes, diretores, administradores).

9. Manutenção do contrato e do nível de emprego

- 9.1** Considera-se existir manutenção do nível de emprego quando a entidade empregadora tiver ao seu serviço, no mês da contratação do(s) trabalhador(es) apoiado(s) e durante o período de duração das obrigações previsto no ponto seguinte, um número de trabalhadores igual ou superior ao que resulta da aplicação do ponto 8.1, incluindo o(s) trabalhador(es) objeto de apoio.
- 9.2** Com a atribuição do apoio, a entidade empregadora obriga-se a manter o contrato de trabalho e o nível de emprego, desde o início da vigência do contrato apoiado e pelo período de:
- 24 meses, no caso de contrato sem termo;
 - Duração inicial do contrato, no caso de contrato a termo certo.
- 9.3** A manutenção do nível de emprego referida no ponto anterior reporta-se a todos os meses do período e é verificada:
- Semestralmente, no caso de contrato sem termo, até ao final do período de 24 meses;
 - Semestralmente e no final do período de duração, no caso de contrato a termo certo.
- 9.4** Caso se verifique a descida do nível de emprego aprovado durante o prazo estabelecido no ponto 9.2, o mesmo deve ser repostado no prazo de 30 dias consecutivos a contar da data em que tenha ocorrido a descida, sem prejuízo do ponto seguinte.
- 9.5** Para efeitos de aplicação do disposto nos pontos 9.1 a 9.3, em caso de descida do nível de emprego, não são contabilizados os trabalhadores que tenham cessado os respetivos contratos de trabalho por sua própria iniciativa, por motivo de invalidez, de falecimento, de reforma por velhice, de despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora ou de caducidade de contratos a termo celebrados nos termos das alíneas a) a d) do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho³, desde que a entidade empregadora comprove esses factos ao IEFP, no prazo de **10 dias úteis**.
- 9.6** Nas situações de fusão, cisão e transformação de empresas (durante o período de execução do apoio), considera-se que:
- A execução do projeto, no âmbito da medida, pode continuar desde que, com a fusão, cisão, ou transformação de empresas (p. ex. transformação de uma sociedade por quotas para sociedade anónima; mudança de ramo de atividade na mesma empresa; criação de “holdings”; mudanças de participações no seio do grupo; alteração de relacionamento das sucursais ou filiais) sejam assegurados na íntegra os requisitos legais exigidos no âmbito dos apoios;
 - Para efeitos de continuidade de execução do projeto de contratação, nas situações aplicáveis, a entidade empregadora inicial e a nova entidade devem assinar documento, no qual a empresa inicial fica com a responsabilidade solidária, em caso de incumprimento da nova empresa (consubstanciada numa alteração à decisão de aprovação).
 - No período posterior à data da alteração da forma de reorganização societária da entidade empregadora, motivada por alguma das situações enunciadas na alínea a), a manutenção do nível de emprego considera-se observada da seguinte forma:
 - Se, no restante período de duração do apoio, se verificar, pelo menos, o mesmo número total de trabalhadores registados, aquando da verificação do requisito legal de criação líquida de emprego, que a empresa inicial (com quem o IEFP estabeleceu compromisso no âmbito da medida) alcançou e que possibilitou a atribuição do apoio para um determinado projeto de contratação;

³ Alíneas a) a d) do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho:

“a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;
c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado.”

- ii. No que respeita à nova empresa, para efeitos de observância do requisito legal de manutenção do nível de emprego, releve-se que não podem ser contabilizados os trabalhadores oriundos da mesma, ou seja, tem-se sempre como base de cálculo, o número de trabalhadores, transitado da empresa inicial, promotora do projeto de contratação inicial;
- d) Para efeitos do disposto na alínea anterior, os serviços do IEFP efetuam uma análise comparativa da lista nominativa referente aos trabalhadores que estiveram na base para reunir o requisito da criação líquida de emprego, aferida no mês do registo da oferta de emprego, com a lista de trabalhadores da nova empresa, devendo figurar todos os trabalhadores, cujos postos de trabalho são objeto de apoio, que transitaram para a empresa adquirente, descontando os trabalhadores abrangidos nas situações descritas no ponto 9.4.

Nota: Nos casos em que, durante o período de duração do apoio haja, na empresa inicial ou na nova, a saída de trabalhadores que coloque em risco, por qualquer motivo, o cumprimento da manutenção do nível de emprego e se verifiquem novas contratações, à margem da medida, para reposição desse mesmo requisito legal, as listas nominativas não serão necessariamente coincidentes, visto que há novo(s) trabalhador(es), pelo que tal situação deverá ser considerada e aceite, devendo a explicação do ocorrido constar como anexo ao processo.

- 9.7** Na situação de **contrato de cessão onerosa**, a entidade empregadora abrangida inicialmente pela medida deve cumprir os requisitos legais durante o período do apoio e assegurar a transição dos trabalhadores (objeto do apoio) para a entidade empregadora adquirente, devendo, esta última, acautelar a continuidade dos contratos, nas mesmas condições, salvaguardando, assim, os direitos e as obrigações dos mesmos.
- 9.8** Na situação prevista no ponto anterior, a entidade empregadora inicial recebe o apoio proporcional desde a contratação do trabalhador até à data da transição do mesmo para a nova entidade (arredondado para meses completos).

10. Formação profissional

- 10.1** 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 do posto de trabalho, pelo período mínimo de 12 meses, mediante acompanhamento de um tutor designado pela entidade empregadora;
 - b) Formação ajustada às competências do posto de trabalho em entidade formadora certificada, com uma carga horária mínima de 50 horas realizada, preferencialmente, durante o período normal de trabalho.
- 10.2** No caso da formação prevista na alínea b) do ponto anterior ser realizada, total ou parcialmente, fora do período normal de trabalho, o trabalhador tem direito a uma redução equivalente no respetivo período de trabalho.
- 10.3** São entidades formadoras certificadas todas as que obtenham certificação ao abrigo do regime previsto na Portaria n.º 851/2010, de 6 de setembro, alterada e republicada pela Portaria n.º 208/2013, de 26 de junho, bem como todas as que são consideradas automaticamente certificadas por desenvolverem atividades formativas previstas na respetiva lei orgânica, diploma de criação, homologação, autorização de funcionamento ou outro regime especial aplicável, estando por isso dispensadas de requerer certificação ao abrigo do regime previsto naquela portaria.
- 10.4** No final da formação profissional, a entidade empregadora deve entregar ao IEFP o relatório de formação elaborado pelo tutor (anexo 2) ou a cópia do certificado de formação profissional emitido pela entidade formadora certificada.

11. Apoio financeiro

11.1 A entidade empregadora que celebre contrato de trabalho, nos termos previstos na medida, tem direito a um apoio financeiro correspondente à tipologia de contrato celebrado:

- a) No caso de contrato sem termo, **12 vezes o valor do Indexante dos Apoios Sociais (IAS)**;
- b) No caso de contrato a termo certo, **4 vezes o valor do IAS**.

11.2 Os apoios identificados no ponto anterior beneficiam de **uma majoração em 10%**, quando esteja em causa:

A contratação de desempregado que se encontre numa das seguintes situações:

- a) beneficiário do rendimento social de inserção;
- b) pessoa com deficiência e incapacidade;
- c) pessoa que integre família monoparental;
- d) pessoa cujo cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto se encontre igualmente em situação de desemprego e inscrito no IEFP;
- e) vítima de violência doméstica;
- f) refugiado;
- g) ex-recluso e aquele que cumpra ou tenha cumprido penas ou medidas judiciais não privativas de liberdade e esteja em condições de se inserir na vida ativa;
- h) toxicodependente em processo de recuperação;
- i) pessoa em situação de sem-abrigo;
- j) pessoa a quem tenha sido reconhecido o Estatuto do Cuidador Informal e que tenha prestado cuidados enquanto cuidador informal principal;
- k) pessoa que pertença a outro público específico a definir em regulamentação própria ou por despacho do membro do Governo responsável pela área do emprego, nomeadamente desempregado inscrito que seja membro do agregado familiar de destinatário apoiado na medida Emprego Interior MAIS — Mobilidade Apoiada para Um Interior Sustentável (Portaria n.º 174/2020, de 17 de julho);
- l) no caso de **contrato de trabalho sem termo** celebrado com os seguintes desempregados:
 - i. pessoa inscrita há pelo menos 2 meses consecutivos e com idade igual ou inferior a 29 anos ou com idade igual ou superior a 45 anos;
 - ii. pessoa que não tenha registos na segurança social como trabalhador por conta de outrem nem como trabalhador independente nos últimos 12 meses consecutivos que precedem a data do registo da oferta de emprego;
 - iii. pessoa inscrita há pelo menos 12 meses consecutivos (DLD).

11.3 No caso de posto de trabalho localizado em território do interior, nos termos definidos pela Portaria n.º 208/2017, de 13 de julho, os apoios referidos no ponto 11.1 são majorados em 25%.

11.4 Quando, na mesma candidatura, no quadro de celebração de **contratos de trabalho sem termo**, forem abrangidos desempregados inscritos há pelo menos 12 meses consecutivos (DLD) e desempregados inscritos há pelo menos 2 meses consecutivos, com idade igual ou inferior a 29 anos, o apoio referido na alínea a) do ponto 11.1 é majorado em 30% (não se aplicando a majoração de 10% prevista nas subalíneas i. e iii. da alínea l) do ponto 11.2).

11.5 O apoio financeiro, referido no ponto 11.1, é **majorado** nos termos definidos na Portaria n.º 84/2015, de 20 de março, que cria a medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho: em 20% ou 30%, consoante se trate, respetivamente, de contrato de trabalho a termo certo ou contrato de trabalho sem termo.

Esta majoração é calculada automaticamente pela plataforma informática do IEFP, com base na lista de profissões em que se considera existir uma sub-representação de género, ou seja, aquelas em que se verifica uma representatividade inferior a 33,3% por parte de um dos sexos.

A lista de profissões é atualizada com base na informação prestada pelas empresas no Relatório Único sobre a atividade social da empresa.

11.6 As **majorações** previstas nos pontos anteriores **são cumuláveis entre si**, salvo o previsto no ponto 11.4.

11.7 Para além das majorações previstas nos pontos anteriores, podem ainda ser fixadas, em regulamentação própria, outras majorações.

11.8 O quadro seguinte expressa o cálculo dos apoios a atribuir, em função da tipologia de contrato e das majorações previstas:

	Incentivo ATIVAR.PT			
	Contrato sem termo		Contrato a termo	
	Montante do apoio		Montante do apoio	
Apoio simples, sem qualquer majoração	12 IAS*	€ 5 265,72	4 IAS	€ 1 755,24
Com majoração por pertença a grupo específico (**)	12 IAS x 1,1	€ 5 792,29	4 IAS x 1,1	€ 1 930,76
Com majoração por localização em território do interior	12 IAS x 1,25	€ 6 582,15	4 IAS x 1,25	€ 2 194,05
Com majoração de promoção da igualdade de género no mercado de trabalho	12 IAS x 1,3	€ 6 845,44	4 IAS x 1,2	€ 2 106,29
Com majoração pela contratação na mesma candidatura de um jovem e de um DLD (**)	12 IAS x 1,3	€ 6 845,44	Não aplicável	
Apoio máximo (incluindo todas as majorações cumuláveis)	12 IAS x 1,85	€ 9 741,58	4 IAS x 1,55	€ 2 720,62

*Valor do IAS em 2020 – 438,81€

** Não cumuláveis entre si. Cfr. pontos 11.4 e 11.6.

11.9 No caso de celebração de contrato a tempo parcial, o apoio referido nos pontos anteriores é reduzido proporcionalmente, tendo por base um período normal de trabalho de 40 horas semanais.

EXEMPLO PARA CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL DE 30 HORAS POR SEMANA (com contrato sem termo):

Apoio para contrato sem termo a tempo completo: 12 x IAS = € 5.265,72

Tempo completo de trabalho: 40 horas semanais

Percentagem de tempo parcial: $A = (30/40) = 75\%$

Apoio para contrato sem termo a tempo parcial:

Valor do apoio a tempo completo x A = € 5.265,72 x 75% = € 3.949,29

12. Efeitos da suspensão do contrato de trabalho no apoio financeiro

12.1 Nos casos em que ocorra a suspensão do contrato de trabalho apoiado, nomeadamente por motivo de doença, de gozo de licença parental ou em situação de crise empresarial, por período superior a um mês, a entidade empregadora tem direito ao apoio calculado de forma proporcional ao trabalho prestado e remunerado, sempre que:

- No trigésimo sexto mês após a data de início do contrato sem termo**, não se verifiquem 24 meses completos de prestação de trabalho pelo trabalhador apoiado;
- No final da duração inicial do contrato a termo certo**, não se verifique o correspondente número de meses completos de prestação de trabalho pelo trabalhador apoiado.

12.2 O disposto no ponto anterior não é aplicável se a entidade empregadora substituir temporariamente o trabalhador ausente por outro desempregado inscrito no IEFP, que se encontre nas mesmas condições, no prazo



de **30 dias consecutivos**, a contar da data em que ocorra o motivo que levou à suspensão (salvo no caso de suspensão em situação de crise empresarial).

12.3 As situações previstas no ponto anterior devem ser comunicadas ao IEFP, pela entidade empregadora, no prazo de **5 dias úteis** a contar da data em que ocorra o motivo que leva à suspensão.

12.4 A entidade empregadora deve ainda informar o IEFP do regresso ao trabalho do trabalhador substituído (e respetiva cessação da substituição), no prazo de **5 dias úteis**.

13. Apresentação de candidatura

13.1 Período de candidatura

- a) As datas de abertura e encerramento de candidatura, a realizar anualmente, são definidas por deliberação do conselho diretivo do IEFP e divulgados no portal eletrónico do IEFP, em www.iefp.pt;
- b) Para além dos períodos de candidatura definidos anualmente, o conselho diretivo do IEFP pode deliberar a abertura de períodos extraordinários de candidatura;
- c) O aviso de abertura de candidaturas divulga, nomeadamente, a data de abertura e de encerramento e a respetiva dotação orçamental, a qual pode ser fixada por Delegação Regional, podendo apenas ser aprovadas candidaturas até ao limite da existência de dotação orçamental fixada;
- d) As candidaturas são avaliadas com base em critérios de análise, fixados nos termos do ponto 14 do presente regulamento.
- e) Para efeitos de aprovação das candidaturas é estabelecida uma pontuação mínima, nos termos definidos no ponto 14.5 deste regulamento.

13.2 Formalização da candidatura

Para se candidatar à medida Incentivo ATIVAR.PT deve:

- Registrar-se no iefponline (caso não o tenha efetuado)
- Registrar a oferta de emprego com intenção de candidatura à medida
- Anexar os documentos obrigatórios
- Submeter a candidatura

- a) As candidaturas são apresentadas pelas entidades empregadoras através do preenchimento do formulário eletrónico disponível no Portal iefponline (<https://iefponline.iefp.pt>), na página relativa à Medida, na opção “Submeter candidatura”. Para tal é necessário o registo prévio da entidade no Portal (caso ainda não o tenha efetuado) e do representante que irá apresentar e gerir as candidaturas da entidade;

Importante! - Os registos no portal do iefponline são efetuados através da autenticação da Segurança Social Direta (SSD), que também requer um registo. Assim, para apresentar candidatura, caso não tenha este registo terá de efetuá-lo atempadamente antes do fecho de candidaturas.

- b) Previamente à apresentação da candidatura a entidade empregadora deve obrigatoriamente:
 - i. Registrar a oferta de emprego relativa aos postos de trabalho a preencher, e a intenção de beneficiar do apoio no âmbito da medida, podendo identificar os destinatários que pretende contratar e que reúnam as condições de acesso à medida ou solicitar ao IEFP que indique candidatos;
 - ii. Caso a entidade empregadora tenha iniciado processo no âmbito do CIRE, SIREVE ou RERE, proceder em conformidade com o disposto no ponto 4.3 a 4.5.

- c) Nas candidaturas, são consideradas as ofertas de emprego que reúnam os seguintes requisitos cumulativos:
- Que reúnam os requisitos para apoio;
 - Independentemente de, após o respetivo registo, já terem dado origem à celebração de contrato de trabalho;
 - Que não tenham ainda dado origem a nenhuma candidatura;
 - Relativamente às quais a entidade empregadora, no momento em que efetuou o respetivo registo, tenha manifestado expressamente a intenção de apresentar candidatura à medida.
- d) Para efeitos do disposto no ponto anterior:
- Apenas podem ser sinalizadas as ofertas de emprego registadas após o encerramento do anterior período de candidatura, sem prejuízo do disposto na alínea seguinte;
 - As ofertas de emprego registadas até quatro dias úteis antes da data limite do período de candidatura apenas são elegíveis no período de candidatura seguinte.
- e) Na candidatura, a entidade empregadora declara:
- A veracidade das informações constantes da candidatura;
 - Que à data da celebração do contrato de trabalho ou da aprovação da candidatura reúne/compromete-se a reunir os requisitos de acesso à medida;
 - Que se compromete a conceder, através do portal das Finanças, autorização ao IEFP para consulta *on-line* da situação contributiva perante a administração fiscal ou a disponibilizar na respetiva Área de Gestão do portal iefponline, a declaração atualizada comprovativa da referida situação;
 - Que autoriza os serviços competentes da Segurança Social a comunicar ao IEFP informação relevante, para efeitos de concessão do apoio requerido;
 - Ter conhecimento de que a informação que consta na candidatura determina os apoios a conceder, bem como a aprovação da mesma;
 - Ter conhecimento de que não são elegíveis contratos de trabalho celebrados com desempregados ou ex-estagiários anteriormente contratados pela entidade empregadora ou por entidade pertencente ao mesmo grupo empresarial, nos termos previstos no regulamento e com as exceções nele previstas.
- f) Cada oferta de emprego é sinalizada apenas para uma candidatura, mediante manifestação expressa da entidade empregadora;
- g) As candidaturas que reúnam os requisitos previstos na presente medida e que não tenham sido aprovadas num dado período de candidatura podem ser aceites em períodos de candidatura subsequentes, em termos a definir por deliberação do Conselho Diretivo do IEFP.

13.3 Gestão da candidatura

Através da sua Área de Gestão no Portal iefponline, a entidade pode acompanhar a evolução do estado da candidatura submetida, consultar notificações enviadas pelos serviços do IEFP, assim como anexar os documentos que lhe são solicitados, utilizando as seguintes opções:

- Comunicações – onde pode consultar mensagens, notificações e ter acesso à sua Caixa postal;
- Candidaturas e apoios – onde pode escolher a opção “Gestão de candidaturas” que permite consultar a sua candidatura e anexar documentos à mesma, etc.

13.4 Situação face à administração fiscal e à segurança social

- a) A verificação da situação regularizada perante a administração fiscal e a segurança social pode ser efetuada da seguinte forma:

Administração Tributária – a entidade declara, no formulário de candidatura, que irá conceder autorização ao IEFP para consulta *on-line* (no portal das finanças), ou disponibiliza ao IEFP a certidão que atesta a situação regularizada perante este organismo;

Segurança Social - a entidade declara na candidatura que autoriza a comunicação de informação entre o IEFP e os serviços competentes da segurança social, que será efetuada se a entidade não disponibilizar as certidões ao IEFP.

- b) A autorização ou, na sua falta, a disponibilização de certidões que atestem a situação regularizada é obrigatória em sede de submissão de candidatura, sem o que esta não será considerada;
- c) Os procedimentos referidos nas alíneas anteriores estão definidos no anexo 3.

13.5 Tratamento da oferta de emprego e seleção do desempregado

- a) O tratamento da oferta de emprego enquadrada pela presente medida é efetuado nos mesmos moldes aplicáveis às ofertas de emprego geridas pelo IEFP;
- b) A entidade empregadora pode apresentar candidato para a oferta de emprego ou solicitar ao IEFP que indique candidatos que reúnam as condições previstas no ponto 3, quando pretenda que a oferta de emprego seja abrangida pela medida, para que proceda à respetiva seleção;
- c) Quando a entidade empregadora tenha identificado o destinatário a contratar, os serviços de emprego do IEFP verificam se o mesmo reúne as condições de acesso aos apoios e, em caso negativo, questionam, via *e-mail*, a respetiva entidade empregadora no sentido de aferir se pretende:
 - i. A apresentação de outros desempregados em condições de elegibilidade, para que proceda à seleção;
 - ii. Contratar o candidato identificado sem o apoio da presente medida.
- d) As condições de elegibilidade dos candidatos são aferidas nos termos do ponto 3;
- e) As comunicações relativas às apresentações de candidatos indicados pelos serviços do IEFP devem ser, preferencialmente, formalizadas via portal <https://iefponline.iefp.pt>, na Área de Gestão da entidade. Em alternativa, estes resultados podem ser comunicados através dos seguintes meios:
 - i. Via postal, para o endereço do Centro de Emprego ou do Centro de Emprego e Formação Profissional respetivo;
 - ii. Presencialmente, no Centro de Emprego ou no Centro de Emprego e Formação Profissional.
- f) Para efeito de concessão dos apoios, a entidade empregadora pode celebrar os contratos de trabalho:
 - i. Depois da notificação da decisão de aprovação da candidatura;
 - ii. A partir da data do registo da oferta de emprego assumindo, nesse caso, o risco decorrente do eventual indeferimento da mesma.

14. Critérios de análise da candidatura

14.1 As candidaturas são analisadas com base nos critérios que integram a matriz de análise que se publica neste regulamento.

Para efeitos da valorização do critério 1, nos casos em que ainda não tenha ocorrido a contratação, a entidade empregadora tem de declarar no momento da candidatura se a contratação a efetuar tem ou não como destinatário um jovem ou desempregado de longa duração, ou um desempregado que pertença a um público desfavorecido, podendo aplicar-se o disposto no ponto 22.2.

Neste critério são abrangidos os jovens, os desempregados de longa duração (DLD), bem como os seguintes desempregados que se consideram que pertencem a um público desfavorecido:

- a) O beneficiário do rendimento social de inserção;
- b) A pessoa com deficiência e incapacidade;
- c) A pessoa que integre família monoparental;
- d) A pessoa cujo cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto se encontre igualmente em situação de desemprego e inscrito no IEFP;
- e) A pessoa vítima de violência doméstica;
- f) O refugiado;
- g) O ex-recluso e aquele que cumpra ou tenha cumprido penas ou medidas judiciais não privativas de liberdade e esteja em condições de se inserir na vida ativa;

- h) O toxicodependente em processo de recuperação;
- i) A pessoa em situação de sem-abrigo;
- j) A pessoa a quem tenha sido reconhecido o Estatuto do Cuidador Informal e que tenha prestado cuidados enquanto cuidador informal principal;
- k) A pessoa que pertença a outro público específico a definir em regulamentação própria ou por despacho do membro do Governo responsável pela área do emprego, nomeadamente desempregado inscrito que seja membro do agregado familiar de destinatário apoiado na medida Emprego Interior MAIS – Mobilidade Apoiada para Um Interior Sustentável (Portaria n.º 174/2020, de 17 de julho);
- l) Pessoa inscrita há pelo menos 2 meses consecutivos com idade igual ou superior a 45 anos;
- m) Pessoa que não tenha registos na segurança social como trabalhador por conta de outrem nem como trabalhador independente nos últimos 12 meses consecutivos que precedem a data do registo da oferta de emprego.

Para a verificação do critério 2 é utilizada a tabela disponível no Portal do IEFP, em <https://www.iefp.pt/apoios-a-contratacao> com os territórios do interior – Territórios PNCT (cfr. Portaria n.º 208/2017, de 13 de julho), tendo em conta a informação prestada pela entidade empregadora na candidatura.

A verificação do critério 3 tem por base todos os apoios que tenham sido atribuídos, nos 3 anos civis anteriores ao da candidatura, ao abrigo das Medidas Estímulo Emprego, Contrato-Emprego e Contrato-Geração e da presente medida, sendo verificada a percentagem de trabalhadores que permanecem com vínculo à entidade empregadora 6 meses após o fim do apoio.

A análise do critério 6 é efetuada com base na informação que a entidade empregadora faculta no momento da candidatura, ao fundamentar a necessidade e relevância da contratação.

Critério	Classificação	
	Valor	Descrição
C1 - Contratação de jovens, desempregados de longa duração ou públicos desfavorecidos	25	Percentagem de jovens, DLD ou públicos desfavorecidos (contratados ou a contratar) no total de contratos indicados na candidatura $\geq 67\%$ e $\leq 100\%$
	20	Percentagem de jovens, DLD ou públicos desfavorecidos (contratados ou a contratar) no total de contratos indicados na candidatura $\geq 25\%$ e $< 67\%$
	15	Percentagem de jovens, DLD ou públicos desfavorecidos (contratados ou a contratar) no total de contratos indicados na candidatura $> 0\%$ e $< 25\%$
	10	Nenhum contrato foi ou será celebrado com desempregado dos grupos referidos.
C2 - Posto (s) de trabalho localizado em território do interior	20	Posto de trabalho localizado em território do interior
	15	Posto de trabalho que não se encontra localizado em território do interior
C3 - Sustentabilidade do emprego apoiado	20	Percentagem de postos de trabalho mantidos no total de postos de trabalho apoiados com recurso a medidas de apoio direto à contratação $\geq 70\%$ e $\leq 100\%$
	15	Percentagem de postos de trabalho mantidos no total de postos de trabalho apoiados com recurso a medidas de apoio direto à contratação $\geq 40\%$ e $< 70\%$
	10	Percentagem de postos de trabalho mantidos no total de postos de trabalho apoiados com recurso a medidas de apoio direto à contratação $\geq 20\%$ e $< 40\%$
	0	Percentagem de postos de trabalho mantidos no total de postos de trabalho apoiados com recurso a medidas de apoio direto à contratação $\geq 0\%$ e $< 20\%$
C4 - Dimensão da entidade (nº de trabalhadores)	10	< 10 trabalhadores
	8	≥ 10 trabalhadores e ≤ 50 trabalhadores
	6	> 50 trabalhadores e ≤ 250 trabalhadores
	4	> 250 trabalhadores
C5 - Idade da entidade	10	< 12 meses de atividade (contados da declaração de início de atividade)
	8	≥ 12 e < 24 meses de atividade
	6	≥ 24 e < 60 meses de atividade
	4	≥ 60 meses de atividade

Critério	Classificação	
	Valor	Descrição
C6 - Relevância da contratação para o projeto de desenvolvimento da entidade	15	Inserir-se em processo de expansão
	10	Assegura a manutenção da estrutura existente
	5	Pouco relevante para o projeto de desenvolvimento da entidade
	0	Sem relevância

14.2 É majorado com acréscimo de 30 pontos relativamente à pontuação obtida por aplicação dos critérios da matriz do ponto anterior, o projeto de contratação reconhecido como de interesse estratégico nacional ou de determinada região. A atribuição desta majoração tem sempre como limite a pontuação máxima de 100 pontos (ex: se a candidatura antes de majorada tiver 90 pontos, a pontuação final após majoração é de 100).

14.3 Caso não seja possível aplicar o critério C3 da matriz, por se tratar de uma entidade empregadora que nunca beneficiou dos apoios financeiros referidos no ponto 14.1 ou tendo beneficiado não atingiu ainda o fim do apoio, a pontuação neste critério é efetuada com recurso ao seguinte ponderador:

$$(\Sigma \text{ pontos nos critérios obtido pela candidatura}) \times (\text{pont.max.C3}) \div (\Sigma \text{ pontuação máxima restantes critérios})$$

14.4 Sem prejuízo do referido em 14.1, podem vir a ser definidos critérios de análise de candidaturas de âmbito regional, os quais devem constar do aviso de abertura de concurso.

14.5 Para serem aprovadas, as candidaturas devem obter uma **classificação mínima de 50 pontos**.

15. Procedimentos de análise e decisão da candidatura

15.1 Análise e decisão da candidatura

- O IEFP, através das respetivas Delegações Regionais, analisa a candidatura, utilizando a informação prestada pela entidade empregadora e disponibilizada pela Segurança Social, nos casos aplicáveis, verificando se estão reunidos os requisitos necessários para o respetivo deferimento e para o cálculo do apoio, nomeadamente:
 - Requisitos da entidade empregadora;
 - Requisitos do contrato de trabalho;
 - Criação líquida de emprego;
 - Aplicação dos critérios de análise da candidatura.
- O IEFP, através das respetivas Delegações Regionais, profere decisão sobre a candidatura e emite a respetiva notificação, acompanhada do termo de aceitação de decisão de aprovação (anexo 4), no prazo de **20 dias úteis**, contados a partir da data da sua apresentação, após verificação dos requisitos de concessão do apoio e da aplicação da matriz referida no ponto 14.1, e dentro da dotação orçamental existente;
- O prazo definido na alínea anterior suspende-se no âmbito da realização da audiência de interessados, nos casos aplicáveis.

15.2 Desistência da entidade empregadora

- Caso a entidade pretenda desistir da candidatura apresentada, antes de ter sido emitido o parecer pelo IEFP, deve efetuar o seguinte procedimento:

1. Na Área de Gestão do iefponline, escolher a opção «Candidaturas e apoios»;
2. De seguida selecionar «Gestão de candidaturas»;
3. Selecionar a opção «Abrir pesquisa»;
4. Na ação a executar, escolher «Comunicar Desistência Total» e efetuar pesquisa, podendo indicar determinados critérios como, por exemplo, o id de processo;
5. De seguida, na linha que corresponde à candidatura em questão, escolher “Desistência”, sendo questionado o motivo da desistência;
6. Após o preenchimento do motivo deve confirmar a desistência.

b) Os procedimentos referidos na alínea anterior são aplicáveis apenas a processos no “Estado verificado” e que não tenham ainda parecer emitido. Após emissão da decisão de aprovação, a entidade empregadora deve comunicar a desistência, por escrito, aos serviços do IEFP.

15.3 Notificação da decisão e devolução do termo de aceitação

- a) A decisão das candidaturas e a emissão das respetivas notificações às entidades empregadoras é efetuada mediante envio para a sua Área de Gestão do iefponline, podendo também ser enviada através de ofício registado ou outros meios legalmente admissíveis;
- b) A notificação da decisão de aprovação das candidaturas discrimina os valores aprovados, sendo que qualquer alteração deve ser objeto de autorização prévia do IEFP, dependente de disponibilidade orçamental;
- c) As entidades empregadoras devem devolver aos serviços do IEFP o documento único constituído pela decisão de aprovação e termo de aceitação da decisão de aprovação, devidamente assinado, no prazo de 10 dias úteis a contar da data da notificação da decisão;
- d) Em simultâneo, e no mesmo prazo, a entidade empregadora deve anexar na sua Área de Gestão do iefponline no caso de trabalhadores apoiados com idades entre os 18 e os 29 anos, a declaração de NEET (a situação NEET significa que não está a trabalhar, a estudar ou a frequentar formação).
- e) Após a data da notificação da decisão, a entidade deve ainda anexar na sua Área de Gestão do iefponline:
 - i. Cópia de, pelo menos, um dos contratos de trabalho apoiados, no prazo de **20 dias úteis**;
 - ii. Cópia dos restantes contratos de trabalho apoiados, no prazo de **30 dias úteis**.

A ausência de devolução dos restantes contratos apoiados neste prazo ou a devolução de contratos celebrados com candidatos não elegíveis pode determinar a redução proporcional do apoio financeiro aprovado, nos termos do ponto 20.

- f) O documento único constituído pela decisão de aprovação e termo de aceitação da decisão de aprovação deve ser assinado pela entidade empregadora, e todas as folhas e anexos devem ser rubricados e autenticados, sendo que:
 - i. No caso de pessoas singulares, o signatário deve inscrever o número e a data de validade do respetivo cartão de cidadão, bilhete de identidade ou documento equivalente emitido pela autoridade competente de um dos países da União Europeia ou do passaporte;
 - ii. No caso de pessoas coletivas:
 - Entidades com assinatura digital SCAP - caso os representantes legais da entidade disponham de assinatura digital certificada no âmbito do SCAP (Sistema de Certificação de Atributos Profissionais, regulado pela Portaria n.º 73/2018, de 12 de março), devem proceder à assinatura digital e remeter o respetivo ficheiro (apenas este tem valor legal);

- Entidades sem assinatura digital - caso os representantes legais da entidade não disponham de assinatura digital certificada no âmbito do SCAP, o termo deve ser objeto de reconhecimento por semelhança com menções especiais, devendo a assinatura (de quem tem poderes para o ato e para obrigar a entidade empregadora) ser reconhecida, nessa qualidade, por notário, advogado, solicitador ou câmara de comércio ou indústria, nos termos da legislação em vigor.

15.4 Caducidade da decisão de aprovação

- a) A decisão de aprovação caduca, nos seguintes casos:
 - i. Não cumprimento do previsto na alínea c) e na subalínea i) da alínea e) do ponto 15.3, salvo apresentação de motivo justificativo que seja aceite pelo IEFP;
 - ii. Desistência da entidade empregadora, após a decisão de aprovação e antes de ser paga a primeira prestação do apoio pelo IEFP;
 - iii. Falta de elegibilidade de todos os candidatos, verificada antes de ser paga a primeira prestação do apoio pelo IEFP.
- b) A devolução do documento único constituído pela decisão de aprovação e termo de aceitação da decisão pode ser admitida até ao prazo de 20 dias úteis após a respetiva notificação, em casos devidamente justificados e autorizados pelo IEFP, nomeadamente:
 - i. Ausência ou impedimento de quem tem poderes para obrigar a entidade empregadora (ausência, doença, etc.);
 - ii. Alteração dos corpos sociais em curso;
 - iii. Ausência dos responsáveis pelo acompanhamento e tratamento das candidaturas apresentadas;
 - iv. Encerramento da entidade empregadora no período de férias.

15.5 Alterações à decisão inicial

As alterações à candidatura inicialmente aprovada devem ser comunicadas pela entidade empregadora aos serviços do IEFP, no prazo de **5 dias úteis** contados a partir da data de ocorrência. Os serviços procedem à devida análise e, em caso de deferimento, à emissão de uma alteração à decisão de aprovação e de um novo termo de aceitação ou de um aditamento ao termo de aceitação da decisão de aprovação.

16. Indeferimento

- a) Sem prejuízo da realização de audiência de interessados, nos termos do artigo 121.º do Código do Procedimento Administrativo, são objeto de indeferimento os processos que não reúnam as condições necessárias para ser financiados, nos termos da legislação e do presente regulamento, designadamente por:
 - Falta de cumprimento dos requisitos obrigatórios da entidade empregadora;
 - Inexistência de criação líquida de emprego;
 - Falta de cumprimento dos requisitos do contrato de trabalho;
 - Ter obtido um resultado inferior a 50 pontos na grelha de análise, conforme indicado no ponto 14.5;
- b) São ainda objeto de indeferimento os processos decididos após ter sido atingido o limite da dotação orçamental prevista para o respetivo período de candidaturas.

17. Pagamento do apoio financeiro

17.1 O pagamento dos apoios previsto no ponto 11 é efetuado pelos serviços do IEFP, da seguinte forma:

- a) Contrato **sem termo**:

- i. A primeira prestação, no valor de **60%** do apoio financeiro, é paga após o início de vigência de todos os contratos de trabalho apoiados, no prazo máximo de **20 dias úteis**, após a receção do termo de aceitação e de cópia de todos os contratos;
- ii. A segunda prestação, no valor de **20%** do apoio financeiro, é paga no **13.º mês** de vigência do último contrato iniciado;
- iii. A terceira prestação, no valor de **20%** do apoio financeiro, é paga no **25.º mês** de vigência do último contrato iniciado, salvo o disposto na alínea a) do ponto 12.1;

b) Contrato a termo certo:

- i. A primeira prestação, no valor de **50%** do apoio financeiro, é paga após o início de vigência de todos os contratos de trabalho apoiados, no prazo máximo de **20 dias úteis** após a receção do termo de aceitação e de cópia de todos dos contratos;
- ii. O montante remanescente é pago no mês subsequente ao mês civil em que se completa o **12.º mês** de vigência do último contrato iniciado, salvo o disposto na alínea b) do ponto 12.1, observando-se o seguinte:
 - No caso de contrato com a duração de 12 meses é realizado o respetivo acerto de contas;
 - No caso de contrato com duração superior a 12 meses, o respetivo acerto de contas é efetuado no mês subsequente àquele em que ocorre o final da duração inicial do contrato.

17.2 Os pagamentos referidos nos pontos anteriores estão sujeitos à verificação da manutenção dos requisitos necessários à atribuição do apoio, designadamente dos previstos nos pontos 4, 5 e 6.

Contrato Sem Termo - Pagamento		
Prestações/Valor Percentual	Condições para Pagamento	Momento do Pagamento
<i>Primeira Prestação – 60% do Valor do Apoio</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Manutenção dos requisitos legais para a atribuição do apoio verificados conforme o previsto no ponto 5 do presente Regulamento; • Receção da decisão de aprovação e do termo de aceitação da decisão de aprovação devidamente assinado; • Receção de cópia de todos os contratos de trabalho apoiados. 	Até 20 dias úteis após a receção do termo de aceitação e de cópia de todos os contratos de trabalho apoiados.
<i>Segunda Prestação – 20% do Valor do Apoio</i>	Manutenção dos requisitos legais para a atribuição do apoio verificados conforme o previsto no ponto 5 do presente Regulamento;	No 13.º mês de vigência do último contrato iniciado.
<i>Terceira Prestação – 20% do Valor do Apoio</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Manutenção dos requisitos legais para a atribuição do apoio verificados conforme o previsto no ponto 5 do presente Regulamento; • Entrega, por parte da entidade empregadora, através da respetiva área de gestão no portal iefponline, do relatório de formação ou da cópia do certificado de formação no prazo de 20 dias úteis, a contar da data de fim do período de duração do apoio. 	No 25.º mês de vigência do último contrato iniciado.
Suspensão do contrato sem que exista substituição do trabalhador - Pagamento calculado de forma proporcional ao trabalho prestado e remunerado		
<i>Terceira Prestação: Valor do Apoio calculado de forma proporcional ao trabalho prestado e remunerado.</i>	Manutenção dos requisitos legais para a atribuição do apoio, verificados conforme o previsto no ponto 5 do presente Regulamento.	<ul style="list-style-type: none"> • No mês subsequente ao mês civil em que se completa o 24.º mês de prestação de trabalho pelo trabalhador apoiado; Ou <ul style="list-style-type: none"> • O acerto de contas no 36.º mês após a data de início do contrato sem termo, caso não se verificarem 24 meses completos de prestação de trabalho do trabalhador apoiado.

Contrato a Termo Certo - Pagamento		
Prestações/Valor Percentual	Condições para Pagamento	Momento do Pagamento
<i>Primeira Prestação - 50% do Valor do Apoio</i>	<ul style="list-style-type: none"> Manutenção dos requisitos legais para a atribuição do apoio verificados conforme o previsto no ponto 5 do presente Regulamento; Receção da decisão de aprovação e do termo de aceitação da decisão de aprovação devidamente assinado; Receção de cópia de todos os contratos de trabalho apoiados. 	Até 20 dias úteis após a receção de cópia de todos os contratos apoiados.
<i>Segunda Prestação – 50% do Valor do Apoio</i>	<ul style="list-style-type: none"> Manutenção dos requisitos legais para a atribuição do apoio, verificados conforme o previsto no ponto 5 do presente Regulamento; Entrega, por parte da entidade empregadora, através da respetiva área de gestão no portal iefponline, do relatório de formação ou da cópia do certificado de formação no prazo de 20 dias úteis, a contar da data de fim de duração do apoio. 	No 13.º mês a contar da data de início do último contrato.
Suspensão do contrato sem que exista substituição do trabalhador – Pagamento calculado de forma proporcional ao trabalho prestado e remunerado		
<i>Segunda Prestação Montante remanescente</i>	Manutenção dos requisitos legais para a atribuição do apoio, verificados conforme o previsto no ponto 5 do presente Regulamento.	<ul style="list-style-type: none"> Contrato com duração de 12 meses – pago no mês subsequente ao mês civil em que se completa o 12.º mês de vigência do contrato Contrato com duração superior a 12 meses – pago no mês subsequente àquele em que ocorre o final da duração inicial do contrato a termo certo, sempre que não se verifique o correspondente número de meses completos de prestação de trabalho pelo trabalhador apoiado

18. Prémio de conversão

18.1 Em caso de conversão de contrato de trabalho a termo certo, abrangido pela presente medida, pela medida Estímulo Emprego (Portaria n.º 149-A/2014, de 24 de julho), ou pela medida Contrato-Emprego (Portaria n.º 34/2017, de 18 de janeiro), em contrato de trabalho sem termo, a entidade empregadora tem direito ao valor equivalente a duas vezes a retribuição base mensal nele prevista, até ao limite de cinco vezes o valor do IAS, desde que exista dotação orçamental, pago em duas prestações de igual valor a ocorrer nos seguintes prazos:

- A primeira prestação é paga no prazo máximo de 20 dias úteis a contar da receção do termo de aceitação;
- A segunda prestação é paga no décimo terceiro mês após o início de vigência do último contrato de trabalho sem termo iniciado, verificada a manutenção do contrato de trabalho e a manutenção do nível de emprego observado à data da celebração do contrato, sem prejuízo do disposto nos pontos 18.4, 18.5 e 18.6.

Até 30 de junho de 2021 o prémio de conversão é equivalente a três vezes a retribuição base mensal nele prevista, até ao limite de sete vezes o valor do IAS

18.2 O prémio de conversão previsto no ponto anterior é majorado em 30%, em conformidade com o princípio estabelecido na Portaria n.º 84/2015, de 20 de março, que regulamenta a medida de promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho.

Apoio à conversão de contrato a termo certo	Limite máximo do apoio à conversão de contrato
2 x retribuição base mensal, até 5 x IAS	5x IAS = € 2. 194,05*

(*). Acresce a este valor a majoração de 30% em conformidade com o princípio estabelecido na Medida de promoção da igualdade de género no mercado de trabalho (Portaria n.º 84/2015, de 20 de março)

Até 30 de junho de 2021 (regime transitório)	
Apoio à conversão de contrato a termo certo	Limite máximo do apoio à conversão de contrato
3 x retribuição base mensal, até 7 x IAS	7x IAS = € 3.071,67*

(*) Acresce a este valor a majoração de 30% em conformidade com o princípio estabelecido na Medida de promoção da igualdade de género no mercado de trabalho (Portaria n.º 84/2015, de 20 de março).

18.3 A concessão do apoio previsto no ponto anterior está sujeita à verificação dos seguintes requisitos legais:

- Manutenção do contrato de trabalho convertido e do nível de emprego existente, desde o início de vigência do contrato a termo certo, até ao momento do pagamento do prémio;
- Manutenção dos requisitos da entidade empregadora constantes no ponto 5, verificados nos termos desse ponto;
- Verificação do requisito da formação profissional realizada ao abrigo do contrato inicial a termo certo apoiado;
- A observância em termos de retribuição mínima mensal garantida e, quando aplicável, do respetivo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, na remuneração oferecida no contrato.

18.4 Para efeitos de manutenção do nível de emprego, aplica-se o previsto no ponto 9.5.

18.5 No caso de se verificar a descida do nível de emprego aprovado, num dos 12 meses de duração das obrigações, o mesmo deve ser repostado no prazo de 30 dias a contar da data em que tenha ocorrido a descida.

18.6 A entidade empregadora tem direito ao apoio financeiro calculado de forma proporcional, tendo em conta o trabalho prestado no período de 12 meses, no caso de cessação do contrato de trabalho apoiado pelos seguintes motivos:

- Denúncia do contrato de trabalho promovida pelo trabalhador;
- Caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou por reforma, por velhice ou invalidez;
- Despedimento por facto imputável ao trabalhador, a entidade empregadora tem direito ao apoio financeiro calculado de forma proporcional.

18.7 A entidade empregadora fica dispensada da obrigação de proporcionar formação profissional prevista no ponto 10, no âmbito da execução do contrato convertido, sem prejuízo do estabelecido no Código do Trabalho.

18.8 A existência de situações de suspensão previstas no ponto 12 não prejudica a possibilidade de atribuição do presente apoio, desde que observados os requisitos previstos no ponto 18.3.

18.9 A entidade empregadora deve efetuar o pedido de concessão do prémio no período de candidatura em curso ou no período de candidatura imediatamente subsequente à conversão do contrato de trabalho, através da apresentação de cópia do respetivo aditamento, do qual conste a data da conversão do contrato, ou do contrato de trabalho sem termo.

18.10 Os pedidos de concessão do prémio não podem ser apresentados nos períodos enunciados na alínea b) do ponto 13.1.

18.11 O IEFP decide a concessão do prémio de conversão no prazo de **20 dias úteis** a contar da data de entrada do pedido.

18.12 A entidade empregadora deve devolver o termo de aceitação e o comprovativo referido no ponto 18.5 no prazo de **10 dias úteis**, sob pena de caducidade da decisão de concessão do prémio de conversão.

19. Incumprimento e restituição do apoio

- 19.1** O incumprimento, por parte da entidade empregadora, das obrigações relativas ao apoio financeiro concedido no âmbito da presente medida, implica a imediata cessação do mesmo e a restituição, total ou proporcional, tendo em conta a data de ocorrência do facto, dos montantes já recebidos, relativamente a cada contrato apoiado, sem prejuízo do exercício do direito de queixa por eventuais indícios da prática de crime.
- 19.2** Para efeitos do ponto anterior são consideradas situações de incumprimento ocorridas durante:
- A duração inicialmente fixada no contrato de trabalho a termo certo ou, no caso de contratos sem termo, nos 24 meses de vigência do contrato;
 - Os 12 meses após a conversão do contrato de trabalho a termo certo, prevista no ponto 18.
- 19.3** Compete ao IEFP apreciar e decidir a cessação dos apoios atribuídos e determinar a restituição dos mesmos, notificando a entidade empregadora para o efeito.
- 19.4** A entidade empregadora fica impedida, durante dois anos a contar da notificação de decisão fundamentada que põe termo à concessão do apoio financeiro e identificando o montante que deve ser restituído, de beneficiar de qualquer apoio ou participação do Estado com a mesma natureza e finalidade, exceto quando se verifique uma das seguintes situações:
- Denúncia do contrato de trabalho promovida pelo trabalhador abrangido pela medida;
 - 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;
 - Despedimento por facto imputável ao trabalhador.
- 19.5** A entidade empregadora deve **restituir proporcionalmente** o apoio financeiro recebido respeitante ao trabalhador em relação ao qual se verifique alguma das seguintes situações:
- Denúncia do contrato de trabalho promovida pelo trabalhador abrangido pela medida;
 - 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;
 - Cessação do contrato de trabalho por acordo;
 - Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - Incumprimento da obrigação de manter o nível de emprego prevista no ponto 9 do presente regulamento;
 - Incumprimento superveniente das obrigações previstas no âmbito da medida.
 - Não cumprimento do definido relativamente a normas de informação e publicidade, nos termos do anexo 1.
- 19.6** O disposto no ponto anterior não se aplica se a entidade empregadora proceder à substituição do trabalhador apoiado que cessou o contrato por um dos motivos previstos nas alíneas a) a d) por desempregado inscrito no IEFP que se encontre nas mesmas condições, no prazo de **30 dias consecutivos**, a contar da data em que se verificou o motivo que fundamenta a substituição.
- 19.7** A entidade empregadora fica obrigada a **restituir a totalidade** do apoio financeiro, quando, durante o período de duração do apoio, se verifique uma das seguintes situações, respeitante ao trabalhador abrangido:
- Despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho ou por inadaptação;
 - Despedimento por facto imputável ao trabalhador que seja declarado ilícito, salvo se o trabalhador for integrado no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, nos termos estabelecidos no artigo 389.º do Código do Trabalho;
 - Cessação do contrato de trabalho durante o período experimental por iniciativa da entidade empregadora, salvo se a entidade proceder à substituição do trabalhador apoiado que cessou o contrato de trabalho por desempregado inscrito, que se encontre nas mesmas condições, no prazo de 30 dias consecutivos;
 - Resolução lícita de contrato de trabalho pelo trabalhador;



- e) Incumprimento da obrigação de proporcionar formação profissional;
- f) Incumprimento do previsto em termos de retribuição mínima mensal garantida e, quando aplicável, do respetivo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, no que respeita à remuneração oferecida no contrato de trabalho.

19.8 Não é devido qualquer apoio à entidade empregadora quando o contrato de trabalho apoiado cesse antes de decorrido um mês completo de vigência, independentemente da causa.

19.9 Para efeitos de restituição, proporcional ou total, sempre que o apoio financeiro concedido abranja mais do que um contrato de trabalho deve observar-se o seguinte:

- a) Nos casos previstos nas alíneas a) a d) do ponto 19.5, o apoio financeiro mantém-se relativamente aos contratos de trabalho apoiados em que não se verifique incumprimento;
- b) Nos casos previstos no ponto 19.7, o apoio financeiro cessa na totalidade, efetuando-se o acerto de contas com base na regra da proporcionalidade relativamente aos contratos em que não se verifique incumprimento.

20. Redução do financiamento

20.1 A execução parcial da candidatura, relativamente aos termos em que foi aprovada, pode determinar a redução proporcional do financiamento total aprovado.

20.2 A redução do financiamento dá lugar à emissão de nova decisão de aprovação e aditamento ao termo de aceitação da decisão de aprovação, aplicando-se o disposto nos pontos 15.3 e 15.4, com as necessárias adaptações.

21. Suspensão dos pagamentos e normalização de irregularidades

21.1 Há lugar à suspensão de pagamentos às entidades empregadoras quando ocorrerem, nomeadamente, as seguintes situações:

- a) Deficiências graves no processo técnico e contabilístico, previsto no anexo 1;
- b) Não envio dentro do prazo estipulado pelo IEFP de elementos por este solicitados, salvo apresentação de motivo justificativo aceite;
- c) Superveniência de situação não regularizada perante a administração tributária, de restituições no âmbito dos financiamentos dos FEEL, do IEFP ou de outros fundos públicos, e contribuições para a Segurança Social, incorrendo a entidade promotora na obrigação de restituir os montantes recebidos se for negado o acordo de regularização e não cumprimento dos requisitos previstos nas alíneas g) e h) do ponto 5.1;
- d) Falta de comprovação da situação contributiva perante a administração tributária e a segurança social;
- e) Não comunicação por escrito ao IEFP de eventuais mudanças de domicílio ou de qualquer outro tipo de alteração à candidatura inicialmente aprovada, nos termos previstos na alínea b) do ponto 3 do anexo 1;
- f) Existência de indícios graves de ilicitude criminal, envolvendo a utilização indevida dos apoios concedidos ou o desvirtuamento da candidatura.

21.2 As situações indicadas nas alíneas a), b), d) e e) do ponto anterior devem ser objeto de regularização, e/ou de envio dos elementos e informações ao IEFP, por parte da entidade empregadora, no prazo que lhe for fixado, que não pode ser superior a **20 dias úteis** a contar da data da respetiva notificação.

21.3 As situações indicadas nas alíneas c), f) do ponto 21.1 devem ser objeto de regularização, e/ou envio dos elementos e informações ao IEFP por parte da entidade empregadora, no prazo que for fixado pelo IEFP, que não pode ser superior a **30 dias úteis** a contar da data da respetiva notificação ou solicitação.

21.4 Concluídos os prazos definidos nas alíneas anteriores, e persistindo a situação de irregularidade, procede-se à cessação ou redução do financiamento, com a consequente restituição, total ou parcial, dos apoios recebidos, conforme aplicável.

22. Fundamentos para a cessação do apoio

22.1 A cessação do apoio, e a consequente restituição dos apoios recebidos, tem lugar quando verificados, nomeadamente, os seguintes fundamentos:

- a) Persistência das situações identificadas no ponto 21, findo o prazo fixado pelo IEPF para a sua regularização e/ou para o envio dos elementos e informações necessários, nos casos aplicáveis;
- b) Incumprimento dos requisitos das entidades empregadoras e dos requisitos de concessão do apoio financeiro;
- c) Incumprimento da obrigação de proporcionar formação profissional;
- d) Cumulação indevida de apoios;
- e) Recusa de submissão ao acompanhamento, verificação ou auditoria a que estão legalmente sujeitos;
- f) Inexistência do processo técnico e contabilístico;
- g) Falta de apresentação de garantia idónea quando exigida;
- h) Falsas declarações, nomeadamente sobre o preenchimento dos requisitos da entidade empregadora e de concessão do apoio que afetem, de modo substantivo, a justificação dos apoios recebidos ou a receber;
- i) Falta de elegibilidade de todos os trabalhadores contratados, em desrespeito da decisão de aprovação, salvo nos casos da subalínea iii. da alínea a) do ponto 15.4.

22.2 Existe incumprimento dos requisitos de concessão do apoio financeiro, nomeadamente quando se verifique o não preenchimento dos postos de trabalho de acordo com o indicado na candidatura e desse facto resultar uma alteração à pontuação obtida.

23. Restituições

23.1 As restituições têm lugar sempre que se verifique que as entidades empregadoras receberam indevidamente os apoios recebidos, de acordo com os motivos que lhes deram origem, nomeadamente os identificados nos pontos 19 e 22.

23.2 As restituições podem ser promovidas por iniciativa das entidades empregadoras ou pelo IEPF e efetuadas através de compensação com montantes aprovados em sede de saldo, no âmbito dos diferentes apoios concedidos pelo IEPF.

23.3 O IEPF notifica a entidade empregadora da decisão que põe termo à atribuição da comparticipação financeira e do montante que deve ser restituído, com a respetiva fundamentação;

23.4 A entidade empregadora deve proceder à restituição dos montantes recebidos, no prazo de 60 dias consecutivos a contar da notificação para o efeito, após os quais são devidos juros de mora cobrados à taxa legal, sem prejuízo da possibilidade de pagamento em prestações, nos termos do disposto no artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro.

23.5 A falta de realização de uma das prestações dá lugar a vencimento de todas as prestações.

23.6 Sempre que as entidades empregadoras não cumpram a sua obrigação de restituição no prazo estipulado, é a mesma realizada através de execução fiscal, nos termos da legislação aplicável.

24. Cumulação de apoios

- 24.1** Sem prejuízo do previsto em legislação específica, o apoio financeiro da presente medida não pode ser cumulado com:
- Medidas que prevejam a dispensa parcial ou a isenção total do pagamento de contribuições para o regime geral da Segurança Social;
 - Outros apoios diretos ao emprego aplicáveis ao mesmo posto de trabalho.
- 24.2** O previsto no ponto anterior pode ser excecionado por despacho do membro do Governo responsável pela área do emprego, ou quando previsto em regulamentação própria.

25. Acompanhamento, avaliação e auditoria

- 25.1** Os projetos desenvolvidos ao abrigo da medida são objeto de ações de acompanhamento, de verificação, de auditoria ou de inspeção, por parte do IEFP ou de outras entidades com competências para o efeito.
- 25.2** Estas ações têm por objetivo verificar o cumprimento das normas aplicáveis e das obrigações assumidas, nomeadamente a obrigação de manutenção dos postos de trabalho criados por via do apoio;
- 25.3** Para tal, as entidades empregadoras ficam obrigadas a disponibilizar todos os documentos factuais, técnicos e contabilísticos necessários e a facultar o acesso às instalações onde se localizam os postos de trabalho objeto de apoio;
- 25.4** As ações de acompanhamento, verificação, auditoria ou inspeção são compostas, nomeadamente, pelas seguintes tarefas:
- Visitas de acompanhamento às instalações onde se localizam os postos de trabalho criados ao abrigo da presente medida, programadas por amostragem;
 - Apreciação de relatórios da formação profissional previstos no ponto 10.4;
 - Controlo relativo à manutenção dos postos de trabalho, realizado através da utilização do *webservice* com o Instituto da Segurança Social, I.P. (ISS);
 - Outros procedimentos diversos que contribuam para acompanhar os processos e despistar a ocorrência de irregularidades, como é o caso da realização de reuniões no serviço de emprego, pedido de elementos justificativos, contactos por via telefónica ou digital, informação resultante do relacionamento com outros parceiros (*stakeholders*) ou meios de comunicação social.
- 25.5** Podem ocorrer ainda atividades de fiscalização e ou auditoria através de autoridades de controlo nacionais e europeias.
- 25.6** A medida será objeto de avaliação em sede da Comissão Permanente de Concertação Social no prazo de 3 anos, a contar da data de entrada em vigor da Portaria n.º 207/2020, de 27 de agosto.

26. Financiamento comunitário

A medida é passível de financiamento comunitário, sendo-lhe aplicáveis as respetivas disposições do direito comunitário e nacional.

27. Disposições finais

Na contagem dos prazos não se conta o dia em que ocorre o evento a partir do qual o prazo começa a contar.

28. Norma revogatória

A Portaria n.º 207/2020, de 27 de agosto, revoga a Portaria n.º 34/2017, alterada e republicada pela Portaria n.º 95/2019, de 29 de março, de 18 de janeiro, e a Portaria n.º 112-A/2019, que criaram respetivamente a medida Contrato-Emprego e a medida Contrato-Geração.

29. Norma transitória

29.1 As candidaturas apresentadas ao abrigo da Portaria n.º 149-A/2014, de 24 de julho, da Portaria n.º 34/2017, de 18 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 95/2019, de 29 de março, e da Portaria n.º 112-A/2019, de 12 de abril, regem-se pela mesma até ao final dos respetivos processos, salvo o disposto no ponto seguinte.

29.2 Os contratos de trabalho a termo certo apoiados ao abrigo da Portaria n.º 149-A/2014, de 24 de julho, da Portaria n.º 34/2017, de 18 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 95/2019, de 29 de março, que sejam convertidos em contratos de trabalho sem termo após a entrada em vigor da Portaria n.º 207/2020, de 27 de agosto, apenas podem beneficiar do prémio de conversão previsto no ponto 18.

29.3 Para efeitos do primeiro período de candidatura à presente medida, são também admissíveis ofertas de emprego publicitadas no portal <https://iefponline.iefp.pt/>, a partir de 1 de junho até 8 de setembro de 2020, sem sinalização da intenção de candidatura ou com sinalização de intenção de candidatura às medidas Contrato-Emprego ou Contrato-Geração, desde que não tenha sido apresentada candidatura às mesmas. As ofertas com sinalização consideram-se como sinalizadas à presente medida. No caso das ofertas sem sinalização, a entidade empregadora deve solicitar ao serviço de emprego que proceda à sinalização para a presente medida.

29.4 As remissões legais ou regulamentares efetuadas para a Portaria n.º 149-A/2014, de 24 de julho e para a Portaria n.º 34/2017, de 18 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 95/2019, de 29 de março, designadamente no âmbito da legislação dos financiamentos comunitários, consideram-se efetuadas para o regime estabelecido na Portaria n.º 207/2020, de 27 de agosto.

30. Vigência e aplicação no tempo

O presente regulamento entra em vigor na data da sua publicação e aplica-se às candidaturas apresentadas após a sua entrada em vigor.

ANEXOS

ANEXO 1 - Outras regras de financiamento.....	29
ANEXO 2 – Relatório de formação em contexto de trabalho.....	36
ANEXO 3 - Procedimentos para consulta de situação regularizada – Administração Tributária e Segurança Social	39
ANEXO 4 – Termo de aceitação da decisão de aprovação e aditamento ao termo.....	41

Anexo 1 - Outras regras de financiamento

OUTRAS REGRAS DE FINANCIAMENTO

1. ENQUADRAMENTO

Aos apoios concedidos pelo IEFP nos termos do disposto na Portaria n.º 207/2020, de 27 de agosto, aplicam-se as normas previstas no presente anexo, nomeadamente as normas inerentes ao regime geral de apoios a conceder pelos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento (FEEI), com as necessárias adaptações e independentemente da região em que o projeto decorra.

O novo ciclo de programação comunitário designado de “Portugal 2020” compreende 4 programas operacionais temáticos e 5 programas operacionais regionais no continente que possibilitam o financiamento destes apoios através do Fundo Social Europeu, consoante se trate de regiões consideradas de transição (Algarve), menos desenvolvidas (Norte, Centro e Alentejo) e mais desenvolvidas (Lisboa).

Consoante a tipologia da Medida, grupo etário ou região em causa, o financiamento far-se-á pela intervenção do Programa Operacional de Inclusão Social e Emprego (POISE), incluindo a Iniciativa Emprego Jovem (IEJ) e Programas Operacionais Regionais (POR).

A medida Incentivo ATIVAR.PT é apoiada no âmbito do POISE e da Iniciativa Emprego Jovem.

As normas constantes deste anexo são aplicáveis a todos os projetos financiados pelo IEFP.

2. IMPEDIMENTOS E CONDICIONAMENTOS

- 2.1. As entidades empregadoras que tenham sido condenadas em processo-crime, por factos que envolvam disponibilidades financeiras dos FEEI, ficam impedidas de aceder ao financiamento público no âmbito do presente regulamento por um período de 3 anos, a contar do trânsito em julgado da decisão condenatória, salvo se, da pena aplicada no âmbito desse processo, resultar prazo superior, caso em que se aplica este último.
- 2.2. As entidades empregadoras contra quem tenha sido deduzida acusação em processo-crime pelos factos referidos no ponto anterior, ou em relação às quais tenha sido feita participação criminal por factos apurados em processos de controlo ou auditoria movidos pelos órgãos competentes, apenas podem ter acesso a apoios financeiros públicos previstos no presente regulamento, desde que apresentem garantia idónea por cada pagamento a efetuar, independentemente da candidatura a que se reporta, válida até à aprovação do saldo final ou até à restituição dos apoios recebidos, se a ela houver lugar.
- 2.3. A exigência de apresentação da garantia depende da verificação pelo IEFP da existência de indícios subjacentes à acusação ou participação criminal, que envolvam um risco de não pagamentos futuros.
- 2.4. As entidades empregadoras que recusarem a submissão ao controlo só podem aceder aos apoios previstos no presente regulamento nos 3 anos subsequentes à decisão de cessação dos apoios proferida pelo IEFP com fundamento naquele facto, mediante a apresentação de garantia idónea a prestar nos termos previstos no ponto 2.2.
- 2.5. As garantias idóneas prestadas podem ser objeto de redução, em sede de execução das mesmas, até ao valor que for apurado no saldo final, como sendo o devido a título de restituição e podem ser liberadas por restituição dos montantes em causa ou na sequência de ação de controlo que conclua pela inexistência de situações de natureza idêntica ou semelhante às referidas nos pontos 2.2 e 2.4.
- 2.6. As entidades empregadoras que tenham sido condenadas em processo-crime ou contraordenacional por violação de legislação de trabalho de menores e discriminação no trabalho e emprego, nomeadamente em função do sexo, da deficiência e da existência de risco agravado de saúde, ficam impedidas de aceder aos apoios previstos no presente regulamento, pelo prazo de 3 anos, a contar do trânsito em julgado da decisão condenatória, salvo se da sanção aplicada no âmbito desse processo resultar prazo superior, caso em que se aplica este último.

- 2.7.** As entidades empregadoras em relação às quais tenha sido feita, nos termos do ponto 2.2, participação criminal podem, na pendência do processo e na ausência de dedução de acusação em processo-crime, solicitar, em candidaturas diversas daquela onde foram apurados os factos que originaram a participação, um pagamento anual de reembolso, desde que precedido de ação de controlo que conclua pela inexistência de situações de natureza idêntica ou semelhante às referidas em 2.2 e 2.4.
- 2.8.** O pagamento referido no ponto anterior é efetuado com dispensa de prestação da respetiva garantia ou com liberação da garantia anteriormente prestada, deduzindo-se dele qualquer quantia já recebida.
- 2.9.** As entidades que, nos 2 anos anteriores à candidatura, tenham sido condenadas por sentença transitada em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes ficam impedidas de beneficiar dos apoios previstos no presente regulamento, nos termos da Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro.

3. OBRIGAÇÕES DAS ENTIDADES EMPREGADORAS

As entidades empregadoras ficam obrigadas a:

- a) Informar o serviço de emprego do IEFP da área da realização do projeto, através de ofício, do local onde o processo técnico e contabilístico se encontra, quando o mesmo se encontra em local diverso daquele onde decorre o projeto;
- b) Comunicar por escrito ao serviço de emprego do IEFP da área de realização do projeto as mudanças de domicílio ou qualquer alteração à candidatura inicialmente aprovada, no prazo de 10 dias contados da data da ocorrência, a qual poderá suscitar alteração à decisão de aprovação e aditamento ao termo de aceitação;
- c) Fornecer ao IEFP todas as informações e elementos que sejam solicitados, nos prazos por este fixados, nomeadamente os necessários ao acompanhamento e avaliação do projeto;
- d) Dispor de contabilidade organizada ou simplificada, segundo as normas legais que nessa matéria lhes sejam aplicáveis;
- e) Organizar o arquivo de forma a garantir o acesso célere aos originais dos documentos comprovativos da atividade realizada;
- f) Dispor de um processo técnico e contabilístico relativo ao projeto, nos termos do ponto 4, que pode ter suporte digital;
- g) Manter a todo o tempo devidamente atualizada a organização do processo técnico e contabilístico;
- h) Sempre que solicitado, apresentar os originais dos documentos que integram o processo técnico e contabilístico, ou fornecer cópias dos mesmos, acompanhadas dos respetivos originais, ao IEFP e às entidades que por este sejam credenciadas, bem como às demais autoridades nacionais e comunitárias competentes;
- i) Manter à disposição do IEFP, e das demais entidades competentes, todos os documentos que integram os projetos. Os projetos devem ser conservados, durante 3 anos a contar da data do encerramento ou da aceitação do encerramento da Comissão Europeia sobre a declaração de encerramento do respetivo Programa Operacional (PO);
- j) Apresentar a candidatura para financiamento apenas ao IEFP.

4. PROCESSO TÉCNICO E CONTABILÍSTICO

As entidades empregadoras ficam obrigadas a organizar um processo técnico e contabilístico onde constem todos os documentos comprovativos da execução das diferentes fases do projeto, o qual deve incluir:



IEFP

- a) Documentos comprovativos em como a entidade se encontra regularmente constituída e devidamente registada, nomeadamente documento de constituição da entidade, documento de publicação do contrato de sociedade ou certidão de escritura do contrato e registo de todas as alterações ocorridas no pacto social e cartão de pessoa coletiva;
- b) Cópia da candidatura e dos respetivos anexos, notificação pelo IEFPP da respetiva decisão de aprovação e correspondente termo de aceitação da decisão de aprovação, eventuais aditamentos à mesma e demais documentação e correspondência com o IEFPP, inerentes ao financiamento aprovado;
- c) Originais de toda a publicidade e informação produzida para a divulgação do apoio.

5. INFORMAÇÃO E PUBLICIDADE

5.1. A publicitação dos apoios concedidos pelo Estado Português ou ao abrigo dos fundos estruturais é uma obrigação consagrada na legislação nacional e comunitária, ficando as entidades empregadoras obrigadas a cumprir as normas de informação e publicidade, designadamente, em matéria de divulgação e demais documentos produzidos no âmbito da medida em causa.

5.2. Os símbolos, insígnias, logótipos, siglas e/ou designações/lemas devem observar os seguintes modelos:

A) Símbolo e sigla ou designação do IEFPP:



Ou



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, IP

B) Insígnia e designação da UE e do fundo estrutural envolvido

A insígnia e designação da UE e do fundo estrutural devem respeitar igualmente as normas definidas, obedecendo aos princípios vigentes no Guia Gráfico do Emblema Europeu, constante dos sites <http://europa.eu> e https://www.portugal2020.pt/sites/default/files/guiainformcom2019_final_2.pdf)



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

C) Insígnia e designação do Portugal 2020

A insígnia e designação do "Portugal 2020" devem obedecer aos princípios do Manual de Normas Gráficas conforme exemplo seguinte:





D) As insígnias/logotipos do PO

As insígnias e designação dos Programas operacionais devem obedecer aos princípios dos respetivos Manuais de Normas Gráficas conforme exemplos seguintes:



5.3. Disposição a aplicar aos logotipos no âmbito do cofinanciamento comunitário

A título exemplificativo, apresenta-se uma aplicação em formato de “barra de assinaturas”, de uma ação/projeto apoiado pelo Fundo Social Europeu, através do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE):



5.4. Nos casos em que seja admitida a utilização de fotocópias de determinada documentação e/ou a sua reprodução pelos potenciais utilizadores por outros meios, é permissível, a título excecional, o não cumprimento das normas técnicas em matéria de cor.



Anexo 2 - Relatório de Formação em Contexto de Trabalho

Medida Incentivo ATIVAR.PT
Portaria n.º _____
RELATÓRIO DE FORMAÇÃO EM CONTEXTO DE TRABALHO

A preencher pelo Tutor

O Relatório refere-se ao período de / / a / / e ao processo com o ID

Designação da Entidade Empregadora:

Nome do Tutor:

Nome do Trabalhador:

Área Profissional:

Área da Formação Ministrada:

Data de início da formação: / / Data de fim da formação: / /

Duração em meses

1. Avaliação do Trabalhador/Formando

Fatores	Avaliação			
	1	2	3	4
Conhecimentos e competências profissionais demonstrados Detém os conhecimentos teórico-práticos para a execução das atividades aplicando-os noutras situações de trabalho.				
Progressão da aprendizagem Demonstra evolução nos conhecimentos e competências adquiridos ao longo da formação				
Qualidade e organização de trabalho Organiza a sua atividade, definindo prioridades, e realiza-a com recurso aos métodos adequados, não descuidando a qualidade do trabalho realizado.				
Ritmo de trabalho/destreza Demonstra rapidez na execução das atividades distribuídas e evidencia conhecimento das técnicas e tecnologias aplicadas à realização do trabalho.				
Autonomia e iniciativa Demonstra autonomia e iniciativa na realização das atividades que lhe são distribuídas.				
Aplicação das regras de higiene e segurança Aplica as normas de segurança e higiene, evitando acidentes que ponham em risco a sua própria segurança e/ou a dos outros.				
Relacionamento interpessoal Demonstra facilidade de integração e uma boa relação com os restantes trabalhadores.				
Sentido de responsabilidade Demonstra empenho na execução das atividades propostas, cumpre os tempos acordados e evidencia um comportamento responsável.				
Participação e adaptação profissional Demonstra interesse, colabora ativamente nas atividades planeadas e tem facilidade de adaptação a novas tarefas e ao ambiente de trabalho.				
Pontualidade e assiduidade Cumprir as regras de pontualidade e assiduidade definidas.				

1	Insuficiente	2	Suficiente	3	Bom	4	Muito Bom
---	--------------	---	------------	---	-----	---	-----------

2. Atividades Desenvolvidas pelo Trabalhador/Formando

Face à avaliação efetuada no ponto anterior, considera que as atividades desenvolvidas pelo trabalhador/formando no período em referência corresponderam aos objetivos estabelecidos para a formação em contexto de trabalho?

Sim

Não

3. Sugestões

(No caso de ter respondido negativamente, queira sugerir, caso considere necessário, alterações ou melhorias a introduzir no processo)

4. Descrição das Atividades Desenvolvidas na Formação em Contexto de Trabalho

(Descreva as atividades desenvolvidas pelo trabalhador/formando ao longo dos meses a que se reporta este relatório)

/ /

O Tutor

Anexo 3 - Procedimentos para consulta de situação regularizada – Administração Tributária e Segurança Social

	Autorização para consulta <i>on-line</i>	Disponibilização de certidões
Administração fiscal	<ul style="list-style-type: none"> • Após ter entrado no Portal das Finanças www.portaldasfinancas.gov.pt, escolher opção “Serviços Tributários”; • Caso não esteja registado, deve fazê-lo, no campo “é a primeira vez que utiliza este site?”; • Escolher área de acesso Empresas”, consoante o caso (o procedimento seguinte é idêntico); • Na janela “Serviços”, escolher a opção “Outros serviços”; • No menu seguinte, em “Autorizar”, escolher “Consulta Situação Tributária”; • Indicar N.º de Contribuinte e Senha de Acesso; clicar em “Entrar”; • Indicar o NIPC do IEFP (501442600), e “autorizar”. <p><i>*Quando for operacionalizada essa possibilidade, a entidade empregadora declara que autoriza os serviços competentes da administração fiscal a comunicar ao IEFP a informação relevante para efeitos de concessão do apoio</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Na Área de Gestão do iefponline, na área do empregador (canto superior direito), escolha a opção “Documentos”; b) De seguida, é necessário acionar o botão “Novo Documento”; c) Escolher o “Tipo de Documento” pretendido, acionar o botão “Procurar” para selecionar o ficheiro relativo à certidão em questão (que foi previamente digitalizada); d) Para finalizar, acione o botão “Submeter”.
Segurança social	<p>Declara na candidatura que autoriza os serviços competentes da Segurança Social a comunicar ao IEFP a informação relevante para efeitos de concessão do apoio.</p> <p>Esta comunicação será efetuada se a entidade não disponibilizar as certidões ao IEFP</p>	



Anexo 4 - Termo de aceitação da decisão de aprovação e aditamento ao termo

Incentivo ATIVAR.PT

TERMO DE ACEITAÇÃO DA DECISÃO DE APROVAÇÃO

Nos termos da legislação em vigor, declara-se que (*Designação da entidade*) _____, com sede em _____, com o NIPC _____, tomou conhecimento da decisão de aprovação referente ao processo n.º _____ no âmbito da candidatura n.º _____, e que a mesma é aceite nos seus precisos termos, obrigando-se, por esta via, ao seu integral cumprimento, no respeito por todas as disposições legislativas e regulamentares, nacionais e europeias, aplicáveis.

Mais se declara que:

- Os apoios serão utilizados com o rigoroso respeito pelas disposições legislativas e regulamentares aplicáveis, nomeadamente da Portaria n.º 207/2020, de 27 de agosto, da legislação europeia aplicável e do Regulamento da Medida Incentivo ATIVAR.PT;
- Cumprir todas as obrigações legais, fiscais e contributivas a que a entidade empregadora está vinculada;
- Se compromete a manter os requisitos da entidade empregadora, previstos na Portaria n.º 207/2020, de 27 de agosto e no respetivo regulamento, durante o período de duração do apoio financeiro e das obrigações decorrentes da atribuição deste;
- Os contratos de trabalho, abrangidos pela presente medida, são celebrados de acordo com o estipulado na legislação e regulamentação aplicável, para os trabalhadores elegível(eis) e admitido(s)/colocado(s) na oferta de emprego n.º _____;
- Se comprometeu em candidatura a celebrar contratos de trabalho: (*a alínea e) só aparece quando aplicável*)

	Nº de PT
Com jovem(ns) com idade igual ou inferior a 29 anos	
Com desempregado(s) de longa duração	
Com jovem(ns) que seja(m) desempregado(s) de longa duração	
Com desempregado que pertença a um público desfavorecido	

- Se compromete a manter o nível de emprego resultante da criação líquida de emprego e que corresponde a (*n.º de trabalhadores indicado pelo técnico na análise*) trabalhadores;
- Se compromete a proporcionar a formação profissional prevista na Portaria n.º 207/2020, de 27 de agosto, e no respetivo regulamento;
- Se compromete a respeitar o previsto em termos de Retribuição Mínima Mensal Garantida e, quando aplicável, do respetivo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- Autoriza os serviços competentes da Segurança Social a comunicar ao IEFP a informação relevante para efeitos de concessão do apoio requerido, incluindo sobre a sua situação contributiva regularizada, e durante o período de duração do apoio financeiro e das obrigações decorrentes da atribuição deste;
- Se compromete a entregar ao IEFP a documentação necessária, nos termos previstos na Portaria n.º 207/2020, de 27 de agosto, e no respetivo regulamento e, ainda, sempre que lhe seja solicitado pelo IEFP, com a periodicidade e nos prazos definidos;
- Assume o compromisso de implementar, organizar e executar adequadamente o processo;
- Assume o compromisso de guardar, organizar e manter permanentemente atualizados e individualizados todos os documentos que digam respeito à execução física e financeira do processo, nos correspondentes processos técnico e contabilístico, disponibilizando-os, em qualquer momento, para consulta das entidades legalmente autorizadas a fazê-lo, nomeadamente, aos serviços do IEFP;

- m) Assume o compromisso de comunicar por escrito ao IEFP todas as situações que pela sua natureza possam implicar a alteração à candidatura inicialmente aprovada;
- n) Tem conhecimento que o não cumprimento do prazo de envio de cópia dos contratos ao IEFP, após o envio do primeiro contrato, bem como a falta de elegibilidade dos mesmos pode determinar a redução proporcional do financiamento aprovado;
- o) Tem conhecimento de que o apoio da medida não é cumulável com outros apoios diretos ao emprego aplicáveis ao mesmo posto de trabalho, salvo se outra for a solução prevista na legislação reguladora destes;
- p) Tem conhecimento de que o incumprimento dos requisitos e obrigações decorrentes da candidatura à medida implica a cessação da atribuição do apoio financeiro concedido e/ou a restituição proporcional ou total do mesmo, nos casos previstos na Portaria n.º 207/2020, de 27 de agosto e no respetivo regulamento;
- q) Tem conhecimento de que deve proceder à restituição dos montantes recebidos, no prazo de 60 dias consecutivos a contar da notificação para o efeito, após os quais são devidos juros de mora cobrados à taxa legal, sem prejuízo da possibilidade de pagamento em prestações, nos termos do disposto no artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro;
- r) Tem conhecimento de que a falta de realização de uma das prestações dá lugar a vencimento de todas as prestações;
- s) Tem conhecimento de que se não cumprir a obrigação de restituição no prazo estipulado, é a mesma realizada através de execução fiscal, nos termos da legislação aplicável;
- t) Tem conhecimento que a apresentação do mesmo pedido de financiamento a mais de uma entidade financiadora determina a cessação da atribuição do apoio financeiro e consequente restituição dos apoios pagos, ficando a entidade empregadora impedida, durante 2 anos, a contar da notificação da cessação da atribuição do apoio, de beneficiar de qualquer apoio ou comparticipação do Estado com a mesma natureza e finalidade;
- u) Tem conhecimento de que o IEFP efetua as notificações através da área de gestão da entidade no iefponline, podendo também remetê-las por ofício registado, ou outros meios legalmente admissíveis;
- v) Tem conhecimento de que não são elegíveis contratos de trabalho celebrados:
 - i. Entre a entidade empregadora, ou entidade pertencente ao mesmo grupo empresarial, nos termos definidos no regulamento da medida Incentivo ATIVAR.PT, e desempregado que a esta esteve vinculado por contrato de trabalho imediatamente antes de ser colocado na situação de desemprego, exceto quando a situação de desemprego tenha ocorrido há mais de 24 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;
 - ii. Com desempregado que tenha frequentado um estágio profissional financiado pelo IEFP na mesma entidade empregadora, ou em entidade pertencente ao mesmo grupo empresarial, nos termos definidos no regulamento da medida Incentivo ATIVAR.PT, nos 24 meses anteriores (salvo quando, independentemente do tempo de inscrição, o desempregado tenha concluído, há menos de 12 meses, estágio financiado pelo IEFP, no âmbito de projetos reconhecidos como de interesse estratégico, incluindo os projetos apresentados conjuntamente por entidades empregadoras e centros de interface tecnológico).

Mais se declara que (*Designação da entidade*) _____, com sede em _____, com o NIPC _____, é titular da conta aberta no Banco _____, IBAN PT50 _____ para a qual deverão ser transferidos os pagamentos dos apoios financeiros concedidos no âmbito da presente candidatura.

Data __/__/__

O(s) Responsável(eis)

(Assinaturas reconhecidas na qualidade e com poderes para o ato)



ADITAMENTO AO TERMO DE ACEITAÇÃO DA DECISÃO DE APROVAÇÃO

Nos termos da legislação em vigor, declara-se que se tomou conhecimento da alteração à decisão de aprovação referente ao processo n.º , no âmbito da candidatura n.º , e que a mesma é aceite nos seus termos, obrigando-se, por esta via, ao seu integral cumprimento, no respeito por todas as disposições legislativas e regulamentares, nacionais e europeias, aplicáveis.

Data: / /

O(s) responsável(eis)

(Assinaturas reconhecidas na qualidade e com poderes para o ato)