

## MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

### Portaria n.º 149-A/2014

de 24 de julho

O Governo considera prioritário a continuação da adoção de medidas ativas de emprego que incentivem a contratação de desempregados e promovam o reforço da sua empregabilidade, em alinhamento com o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, firmado entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais, em 18 de janeiro de 2012, bem como com o quadro do Programa de Relançamento do Serviço Público de Emprego, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 20/2012, de 9 de março.

Esta prioridade resulta da importância significativa que as medidas ativas de emprego podem assumir no combate ao desemprego, em particular no combate ao desemprego de longa duração, sem prejuízo do papel determinante que a este nível resulta do crescimento económico sustentável. De facto, os estudos de avaliação realizados sobre este tipo de medidas demonstram globalmente o seu papel positivo na promoção de oportunidade de (re)inserção profissional de pessoas em situação de desemprego, contribuindo para acelerar esses processos, num quadro em que se exige que as entidades empregadores beneficiárias destes apoios assegurem a criação líquida de emprego. E sublinham também as vantagens deste tipo de medidas estarem devidamente focadas em grupos-alvo prioritários, que do ponto de vista quantitativo ou qualitativo revelam maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho e ou em que a situação de permanência no desemprego é mais gravosa, permitindo ainda uma ativação mais célere de beneficiários de prestações de desemprego.

Neste contexto, e na sequência da análise conjunta desenvolvida pelo Governo e pelos Parceiros Sociais em relação ao conjunto de apoios públicos ao emprego disponibilizados, foi criada a medida Estímulo 2012, através da Portaria n.º 45/2012, de 13 de fevereiro, reformulada com a criação do Estímulo 2013, através da Portaria n.º 106/2013, de 14 de março, de modo a disponibilizar apoio financeiro direto aos empregadores que procedessem à contratação de desempregados.

Simultaneamente, foram criadas outras medidas que, para além de fomentarem a contratação de certos tipos de desempregados com maiores dificuldades de (re)inserção profissional, também permitiram reduzir o esforço contributivo associada à contratação através do reembolso das contribuições sociais obrigatórias suportadas pelo empregador.

Os públicos-alvo dessas medidas foram, primeiramente, os jovens desempregados com idade entre os 18 e os 30 anos, através do «Apoio à Contratação via Reembolso da TSU» criada pela Portaria n.º 229/2012, de 3 de agosto, alterada pela Portaria n.º 65-A/2013, de 13 de fevereiro, no quadro do Plano Estratégico de Iniciativas de Promoção da Empregabilidade Jovem e Apoio às Pequenas e Médias Empresas — «Impulso Jovem», criado através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 51-A/2012, de 14 de junho, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 36/2013, de 4 de junho, e posteriormente, os adultos desempregados com idade mínima de 45 anos, através do «Apoio à contratação de desempregados com idade igual ou superior a 45 anos, via reembolso da TSU» criada pela

Portaria n.º 3-A/2013, de 4 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 97/2013, de 4 de março.

Tendo em conta, a necessidade de conferir uma maior racionalidade, simplificação e potenciação da eficácia das diversas medidas ativas de emprego, em particular os apoios à contratação, procedeu-se à harmonização dos diversos apoios que previam o reembolso da TSU numa única medida designada por «Apoio à Contratação via Reembolso da TSU», criada pela Portaria n.º 204-A/2013, de 18 de junho, na qual para além dos públicos-alvo mencionados, passou a abranger os desempregados com idades entre os 31 e os 44 anos que reuniam um certo conjunto de requisitos.

É neste contexto onde impera a necessidade de continuar o caminho de racionalização das medidas ativas de emprego, que surge a presente Medida Estímulo Emprego, de modo a aumentar a eficácia e eficiência dos apoios à contratação no processo de ajustamento do Mercado de Trabalho através da integração dos apoios financeiros subjacentes ao Estímulo 2013 e ao Apoio à Contratação via reembolso da TSU dirigidos à contratação de desempregados numa única medida.

De realçar que na nova Medida é reduzido ou eliminado, para alguns grupos de destinatários (jovens até aos 30 anos, desempregados com idade mínima de 45 anos, beneficiários de prestações de desemprego, que integram família monoparental, casais ou pessoas em união de facto em que ambos estejam desempregados e vítimas de violência doméstica), o período mínimo de inscrição no Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I. P. Visa-se, assim, reforçar a capacidade de intervenção precoce do serviço público de emprego na promoção de oportunidades de emprego para grupos com particulares dificuldades de inserção e ou em que os efeitos da situação de desemprego são mais graves, uma vez que é reconhecido que em regra aumentam essas dificuldades à medida que aumenta o tempo de permanência no desemprego.

O Estímulo Emprego continua, assim, a traduzir-se num apoio financeiro aos empregadores privados, com ou sem fins lucrativos, que celebrem contratos de trabalho com desempregados inscritos no serviço público de emprego, sendo de 80 % (ou, em certos casos, majorado para 100 %) do Indexante dos Apoios Sociais (IAS) no caso de contratos a termo certo, por prazo igual ou superior a seis meses, multiplicado por metade do número de meses de duração do contrato, não podendo este fator ser superior a 6. No caso de serem contratados sem termo, esse apoio passa a ser fixado em 12 vezes 1,1 do IAS. Simplifica-se, deste modo, o apoio financeiro concedido, deixando de estar indexado ao montante da retribuição mensal do trabalhador, embora não podendo ultrapassar determinados montantes do IAS, como sucede nas medidas Estímulo 2013 e Apoio à Contratação via Reembolso da TSU.

Sublinhe-se que a majoração referida irá ainda beneficiar um maior leque de tipologias de públicos, como as vítimas de violência doméstica, os ex-reclusos, os toxicodependentes em processos de recuperação e os beneficiários de rendimento social de inserção, atentas às suas especificidades e à sua maior vulnerabilidade de inserção na vida ativa.

Note-se ainda que a concessão do apoio está condicionada ao cumprimento do requisito da criação líquida de emprego no empregador e que os apoios atribuídos ao grupo dos jovens com idade inferior a 30 anos concorrem para satisfazer o âmbito do eixo 4 — Estágios

e Emprego — do Plano Nacional de Implementação de uma Garantia para a Juventude (PNI-GJ), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/2013, de 31 de dezembro, o qual está alinhado com a recomendação europeia «Garantia Jovem».

Acresce que, em caso de conversão de contrato de trabalho a termo certo, anteriormente abrangido pela presente Medida, em contrato de trabalho sem termo, por acordo celebrado entre empregador e trabalhador, se prevê uma prorrogação do apoio em termos idênticos aos estabelecidos para a celebração de contratos a termo de 12 meses, nomeadamente quanto a montante, obrigações associadas e forma de pagamento.

Por fim, e atenta a experiência acumulada ao longo da execução dos apoios à contratação referidos, são introduzidas novas alterações ao nível de procedimento administrativo que visam agilizar e tornar mais eficiente o mesmo procedimento.

Foram ouvidos os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

Assim, ao abrigo do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 3.º e no n.º 1 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 132/99, de 21 de abril, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, o seguinte:

#### Artigo 1.º

##### Objeto e objetivo

A presente portaria cria a Medida Estímulo Emprego, de ora em diante designada Medida, que consiste na concessão, ao empregador, de um apoio financeiro à celebração de contrato de trabalho com desempregado inscrito no Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.).

#### Artigo 2.º

##### Requisitos do empregador

1 - Pode candidatar-se à Medida a pessoa singular ou coletiva de natureza jurídica privada, com ou sem fins lucrativos, que reúna os seguintes requisitos:

- a) Encontrar-se regularmente constituída e devidamente registada;
- b) Ter a situação regularizada em matéria de impostos e de contribuições para a segurança social;
- c) Não se encontrar em situação de incumprimento no que respeita a apoios financeiros concedidos pelo IEFP, I. P.;
- d) Ter a situação regularizada em matéria de restituições no âmbito dos financiamentos do Fundo Social Europeu;
- e) Dispor de contabilidade organizada de acordo com o previsto na lei;
- f) Preencher os requisitos legais exigidos para o exercício da atividade ou apresentar comprovativo de ter iniciado o processo aplicável;
- g) Não ter situações respeitantes a salários em atraso, com exceção das situações previstas nos n.ºs 2 e 3 do presente artigo;
- h) Não ter sido condenado em processo-crime ou contra-ordenacional por violação, praticada com dolo ou negligência grosseira, de legislação de trabalho sobre discriminação no trabalho e emprego, nos últimos 2 anos, salvo se, da sanção aplicada no âmbito desse processo resultar prazo superior, caso em que se aplica este último.

2 - Podem, ainda, candidatar-se aos apoios da presente Medida as empresas que iniciaram processo especial de revitalização, previsto no Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas (CIRE), devendo entregar ao IEFP, I. P., cópia certificada da decisão a que se refere a alínea a) do n.º 3 do artigo 17.º-C do CIRE.

3 - Podem também candidatar-se aos apoios da presente Medida as empresas que iniciaram o processo no Sistema de Recuperação de Empresas por Via Extrajudicial, criado pelo Decreto-Lei n.º 178/2012, de 3 de agosto, devendo entregar ao IEFP, I. P., cópia certificada do despacho a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 6.º do referido diploma.

4 - A observância dos requisitos previstos no n.º 1 é exigida no momento da apresentação da candidatura e durante o período de duração do apoio financeiro.

#### Artigo 3.º

##### Requisitos de atribuição do apoio

1 - São requisitos de atribuição do apoio financeiro subjacente à Medida:

- a) A celebração de contrato de trabalho, a tempo completo ou a tempo parcial, com desempregado inscrito no IEFP, I. P.:
  - i) Beneficiário de prestação de desemprego;
  - ii) Beneficiário de Rendimento Social de Inserção;
  - iii) Cujo cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto se encontre igualmente em situação de desemprego, inscrito no IEFP, I. P.;
  - iv) Há pelo menos 60 dias consecutivos, nos casos de desempregados com idade inferior a 30 anos ou com idade mínima de 45 anos ou ainda outros desempregados que não tenham registos na segurança social como trabalhadores por conta de outrem nem como trabalhadores independentes nos últimos 12 meses que precedem a data da candidatura;
  - v) Que integre família monoparental;
  - vi) Vítima de violência doméstica;
  - vii) Com deficiência e incapacidade;
  - 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) Há pelo menos seis meses consecutivos;
- b) A criação líquida de emprego e a manutenção do nível de emprego atingido por via do apoio;
- c) Proporcionar formação profissional durante o período de duração do apoio;
- d) A remuneração oferecida tem de respeitar o previsto em termos de Retribuição Mínima Mensal Garantida e, quando aplicável, do respetivo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2 - Para efeitos do disposto na alínea a) do número anterior:

- a) O contrato de trabalho pode ser celebrado sem termo ou a termo certo, por prazo igual ou superior a seis meses, designadamente ao abrigo da parte final da alínea b) do n.º 4 do artigo 140.º do Código do Trabalho;
- b) São equiparadas a desempregado as pessoas inscritas no IEFP, I. P., como trabalhadores com contrato de trabalho

suspensão com fundamento no não pagamento pontual da retribuição;

c) O tempo de inscrição não é prejudicado pela frequência de estágio profissional, formação profissional ou outra medida ativa de emprego, com exceção das medidas de apoio direto à contratação ou que visem a criação do próprio emprego;

d) O contrato de trabalho não pode ser celebrado entre o desempregado e o último empregador a que esteve vinculado por contrato de trabalho antes de ficar na situação de desemprego, exceto quando esta situação de desemprego tenha ocorrido há mais de 24 meses.

### 3 - Para efeitos do disposto na alínea b) do n.º 1:

a) Considera-se, em sede de análise da candidatura, existir criação líquida de emprego quando o empregador atingir por via do apoio um número total de trabalhadores superior à média mais baixa dos trabalhadores registados nos seis ou 12 meses que precedem a data da apresentação da candidatura;

b) O empregador tem a obrigação de manutenção do nível de emprego, devendo registar um número total de trabalhadores igual ou superior ao número de trabalhadores atingido por via do apoio:

i) Quanto a contratos com duração inicial inferior a 12 meses, no mês em que se completa a vigência do contrato;

ii) Quanto a contratos com duração inicial igual ou superior a 12 meses ou a contratos sem termo, no mês em que se completa o décimo segundo mês de vigência do contrato.

4 - No caso de o empregador suceder a outra entidade no âmbito de um contrato de prestação de serviços a uma entidade terceira, apenas podem ser apoiados os contratos de trabalho celebrados para este efeito que representem um aumento efetivo do número de postos de trabalho face aos anteriormente afetos àquela prestação.

5 - Para efeitos de aplicação da alínea b) do n.º 3, não são contabilizados os trabalhadores que tenham cessado os respetivos contratos de trabalhos por sua própria iniciativa, por motivo de invalidez, de falecimento, de reforma por velhice, de despedimento com justa causa promovido pelo empregador 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 Trabalho, desde que a empresa comprove esse facto.

6 - Para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 1, o empregador obriga-se a proporcionar formação profissional numa das seguintes modalidades:

a) Formação em contexto de trabalho ajustada às competências do posto de trabalho, pelo período de duração do apoio, mediante acompanhamento de um tutor designado pelo empregador;

b) Formação ajustada às competências do posto de trabalho, em entidade formadora certificada, com uma carga horária mínima de 50 horas e realizada, preferencialmente, durante o período normal de trabalho.

7 - No caso de a formação referida na alínea b) do número 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.

8 - No termo da formação, o empregador deve entregar ao IEFP, I. P., o relatório de formação elaborado pelo tutor, em conformidade com o modelo definido por regulamento específico, ou a cópia do certificado de formação emitido pela entidade formadora certificada.

9 - O empregador não pode contratar, ao abrigo da Medida, mais de 25 trabalhadores através de contrato de trabalho a termo certo, em cada ano civil, não existindo limite ao número de contratações em caso de celebração de contrato de trabalho sem termo.

## Artigo 4.º

### Montante do apoio

1 - O empregador que celebre contrato de trabalho ao abrigo da Medida tem direito a um apoio financeiro correspondente a:

a) No caso de contratos a termo certo, 80 % do Indecente dos Apoios Sociais (IAS) multiplicado por metade do número inteiro de meses de duração do contrato, não podendo ultrapassar o valor de 80 % do IAS vezes 6;

b) No caso de contratos sem termo, 1,1 IAS vezes 12.

2 - O apoio financeiro referido na alínea a) do número anterior é calculado com base em 100 % do IAS, quando se trate da contratação dos seguintes desempregados:

a) Inscritos no IEFP, I. P., há pelo menos 12 meses consecutivos;

b) Com idade inferior a 30 anos;

c) Com idade igual ou superior a 45 anos;

d) Beneficiários de prestações de desemprego;

e) Que integrem família monoparental;

f) Cujo cônjuge ou pessoa com quem vivam em união de facto se encontre igualmente em situação de desemprego, inscrito no IEFP, I. P.;

g) Vítimas de violência doméstica;

h) Com deficiência e incapacidade;

i) Ex-reclusos e aqueles que cumpram ou tenham cumprido penas ou medidas judiciais não privativas de liberdade em condições de se inserirem na vida ativa;

j) Toxicodependentes em processo de recuperação;

k) Beneficiários de Rendimento Social de Inserção.

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

4 - Em caso de conversão de contrato de trabalho a termo certo, anteriormente abrangido pela presente Medida, em contrato de trabalho sem termo, por acordo celebrado entre empregador e trabalhador, o empregador tem direito à prorrogação do apoio, no valor de idêntica percentagem do IAS anteriormente aprovada vezes 6 e com as obrigações correspondentes, no âmbito da Medida, à celebração de contratos com duração mínima de 12 meses, nomeadamente a obrigação de manutenção nível de emprego a partir da data da conversão.

5 - No caso previsto no número anterior, o empregador está dispensado da obrigação prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 3.º, sem prejuízo do estabelecido no Código do Trabalho.

## Artigo 5.º

### Pagamento do apoio

1 - O pagamento do apoio é efetuado em duas prestações de igual montante, da seguinte forma:

a) A primeira prestação é paga após o início de vigência do contrato de trabalho, no prazo de 30 dias consecutivos após a receção do termo de aceitação ;

b) A segunda prestação é paga no mês subsequente ao mês civil em que se completa a duração inicialmente fixada no contrato ou, no caso de contratos com duração inicial de 12 meses ou superior ou de contratos sem termo, no mês subsequente ao mês civil em que completa o décimo segundo mês de vigência do contrato.

2 - O pagamento da prorrogação do apoio, prevista no n.º 4 do artigo anterior, é efetuado em duas prestações de igual montante, da seguinte forma:

a) A primeira prestação é paga no prazo de 30 dias consecutivos após a receção do termo de aceitação;

b) A segunda prestação é paga no mês subsequente ao mês civil em que se completa o décimo segundo mês de vigência do contrato após a conversão.

3 - O pagamento do apoio fica sujeito à verificação da manutenção dos requisitos necessários à atribuição do apoio, definidos no n.º 1 do artigo 2.º e na alínea b) do n.º 3 do artigo 3.º

4 - O pagamento da segunda prestação do apoio, prevista na alínea b) do n.º 1, fica sujeito à entrega, por parte do empregador, do relatório de formação ou da cópia do certificado de formação previstos no n.º 8 do artigo 3.º

## Artigo 6.º

### Incumprimento e restituição do apoio

1 - O incumprimento, por parte do empregador, das obrigações relativas à atribuição do apoio financeiro concedido no âmbito da presente portaria implica a imediata cessação do mesmo e a restituição, total ou parcial, dos montantes já recebidos, relativamente ao contrato de trabalho associado e objeto de apoio, sem prejuízo do exercício do direito de queixa por eventuais indícios da prática do crime de fraude na obtenção de subsídio de natureza pública.

2 - O empregador deve restituir proporcionalmente o apoio financeiro recebido, quando se verifique alguma das seguintes situações:

a) O trabalhador abrangido pela Medida promova a denúncia do contrato de trabalho;

b) O empregador e o trabalhador abrangido pela Medida façam cessar o contrato de trabalho por acordo;

c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

d) Incumprimento do requisito previsto na alínea b) do n.º 3 do artigo 3.º

3 - O empregador deve restituir a totalidade do apoio financeiro respeitante ao trabalhador em relação ao qual se verifique uma das seguintes situações:

a) Despedimento coletivo, por extinção de posto de trabalho ou por inadaptação, bem como despedimento por facto imputável ao trabalhador que seja declarado ilícito ou cessação do contrato de trabalho durante o período expe-

rimental por iniciativa do empregador, efetuados durante o período de duração do apoio;

b) Resolução lícita de contrato de trabalho pelo trabalhador;

c) Incumprimento da obrigação prevista nas alíneas c) ou d) do n.º 1 do artigo 3.º

4 - As situações referidas nos n.ºs 2 e 3 apenas determinam a restituição do apoio financeiro quando ocorram antes do fim da duração inicialmente fixada no contrato ou, no caso de contratos com duração inicial de 12 meses ou superior ou de contratos sem termo, antes de 12 meses de vigência do contrato.

5 - No caso de prorrogação do apoio, prevista no n.º 4 do artigo 4.º, as situações referidas nos n.ºs 2 e 3 apenas determinam a restituição do apoio financeiro quando, após a conversão, ocorram antes de decorridos 12 meses.

6 - O IEFP, I. P., deve notificar o empregador da decisão que põe termo à atribuição do apoio financeiro e do montante que deve ser restituído, com a respetiva fundamentação.

7 - A restituição deve ser efetuada no prazo de 60 dias consecutivos, contados a partir da notificação referida no número anterior, sob pena de pagamento de juros de mora à taxa legal em vigor.

## Artigo 7.º

### Procedimento

1 - Para efeitos de obtenção do apoio, o empregador apresenta a candidatura à Medida, nos períodos definidos pelo IEFP, I. P., e no portal NetEmprego do IEFP, I. P., em [www.netemprego.gov.pt](http://www.netemprego.gov.pt), através do registo da oferta de emprego, podendo identificar os desempregados que pretende contratar.

2 - O IEFP, I. P., efetua a validação da oferta, verifica os requisitos de atribuição do apoio e apresenta candidatos ao empregador, para efeitos de seleção, ou verifica a elegibilidade dos candidatos indicados pela mesma.

3 - Após o empregador informar quais os candidatos selecionados ou o IEFP, I. P., confirmar a elegibilidade dos candidatos indicados, é proferida decisão pelo IEFP, I. P., e notificado o empregador, no prazo de 30 dias úteis.

4 - No âmbito da Medida, o empregador deve celebrar os contratos de trabalho depois da notificação da decisão de aprovação, sem prejuízo de o mesmo poder celebrar os contratos de trabalho a partir do momento da apresentação da candidatura, assumindo, nesse caso, os efeitos decorrentes da eventual não elegibilidade da mesma.

5 - No caso previsto no n.º 4 do artigo 4.º, o empregador deve efetuar o pedido de prorrogação do apoio ao IEFP, I. P., no prazo de cinco dias consecutivos após a conversão do contrato de trabalho, através da apresentação de cópia dos contratos de trabalho sem termo ou do acordo entre as partes do qual conste a data da conversão do contrato.

6 - No caso previsto no número anterior, o IEFP, I. P., decide e notifica o empregador no prazo de 15 dias úteis a contar da data de apresentação do pedido.

7 - O empregador deve devolver o termo de aceitação da decisão de aprovação e apresentar cópia de todos

os contratos apoiados ao IEFP, I. P., no prazo de 15 dias consecutivos a contar da data da notificação da decisão.

8 - O não cumprimento do previsto no número anterior pode determinar a caducidade da decisão de aprovação.

9 - Os prazos previstos nos n.ºs 3 e 6 suspendem-se sempre que sejam solicitados pelo IEFP, I. P., elementos em falta ou informações adicionais, desde que imprescindíveis para a tomada da decisão, ou no âmbito da realização da audiência de interessados, nos casos aplicáveis, terminando a suspensão com a cessação do facto que lhe deu origem.

#### Artigo 8.º

##### Outros apoios

1 - A Medida Estímulo Emprego pode ser cumulada com medidas que prevejam a isenção total ou parcial de contribuições para o regime da segurança social.

2 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o apoio financeiro subjacente à 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.

#### Artigo 9.º

##### Financiamento comunitário

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

#### Artigo 10.º

##### Execução, regulamentação e avaliação

1 - O IEFP, I. P., é responsável pela execução da Medida, em articulação com o Instituto de Informática, I. P.

2 - O IEFP, I. P., elabora o regulamento específico aplicável à Medida, no prazo de 30 dias.

3 - A presente Medida será objeto de avaliação em sede da Comissão Permanente de Concertação Social a partir do décimo oitavo mês de vigência da mesma.

#### Artigo 11.º

##### Norma revogatória

São revogadas as Portarias n.ºs 106/2013, de 14 de março, e 204-A/2013, de 18 de junho.

#### Artigo 12.º

##### Norma transitória

Os contratos de trabalho a termo certo apoiados no âmbito da Medida Estímulo 2013 podem beneficiar do prémio de conversão de contratos de trabalho a termo certo em contratos sem termo previsto na Portaria n.º 106/2013, de 14 de março.

#### Artigo 13.º

##### Entrada em vigor

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte à sua publicação.

O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*, em 23 de julho de 2014.

### Portaria n.º 149-B/2014

de 24 de julho

Na Recomendação aos Estados-Membros relativa a um Quadro de Qualidade para os Estágios (Recomendação 2014/C 88/01, de 10 de março), o Conselho da União Europeia definiu um conjunto de princípios que visam melhorar a qualidade dos estágios, em especial no que respeita ao conteúdo de aprendizagem e de formação e às condições de trabalho, com o objetivo de facilitar a transição da escola, do desemprego ou da inatividade para a vida ativa.

A aplicação pelos Estados-Membros deste Quadro de Qualidade para os Estágios constitui um desses princípios, o que passa nomeadamente pela tomada das medidas adequadas para o efeito.

Neste sentido, a presente alteração à regulamentação dos Estágios-Emprego constitui, sobretudo, uma das medidas do governo português para assegurar o cumprimento do Quadro de Qualidade para os Estágios, considerando em particular que a regulamentação em vigor até esta data não respeita um dos princípios enunciados na Recomendação do Conselho: o da duração razoável. Nesse princípio é recomendado aos Estados-Membros que garantam “uma duração razoável do estágio que, em princípio, não deverá exceder os seis meses, exceto nos casos em que se justifique uma duração mais longa, tendo em conta as práticas nacionais”, quando atualmente a duração dos Estágios-Emprego está fixada, em regra, nos doze meses. A experiência de implementação deste tipo de medidas em Portugal aconselha a uma duração superior à recomendada como princípio a ser seguido pelos Estados-Membros, mas aponta também para as vantagens de reduzir essa duração face à situação presente, considerando: i) que no passado a duração deste tipo de medidas em Portugal já foi em regra de nove meses e que os resultados de estudos de avaliação realizados apontam para efeitos muito positivos na empregabilidade dos seus beneficiários; ii) que se diagnosticam, porém, riscos em matéria de qualidade dos estágios e, por essa razão, de capacidade de promover uma mais eficaz inserção na vida ativa dos seus beneficiários, se a opção fosse a de restringir essa duração aos seis meses. Neste contexto, considera-se que a duração dos Estágios Emprego deverá, em regra, ser fixada em nove meses, reduzindo-se também a duração máxima admissível no regime especial de projetos de interesse estratégico.

Por outro lado, tendo em conta que a Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/2013, de 31 de dezembro, que aprovou o Plano Nacional de Implementação de uma Garantia para a Juventude (Garantia Jovem), prevê a dinamização de Programas específicos de Estágios na Administração Pública, nomeadamente do Programa de Estágios Profissionais na Administração Local (PEPAL), ajustam-se, em consequência as entidades promotoras que podem beneficiar da Medida Estágios Emprego, vocacionada para entidades de natureza privada.

O regime reforçado de comparticipação nas bolsas de estágio que foi definido num contexto económico particularmente desfavorável é revisto, face aos sinais de melhoria da conjuntura económica, no entanto, cabe referir que, com esta alteração são também previstas majorações, alargando-as a algumas tipologias de públicos, como as vítimas de violência doméstica, os ex-reclusos e os toxicodependentes em processos de recuperação, atentas às suas especificidades e à sua maior vulnerabilidade de inserção na vida ativa. Nestes casos, considera-se pertinente