

## OS INCENTIVOS À CONTRATAÇÃO DE JOVENS E DESEMPREGADOS

ROGÉRIO M. FERNANDES FERREIRA  
RICARDO GUIMARÃES

### I. INTRODUÇÃO

O regime jurídico dos incentivos à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração encontra-se, hoje, relativamente disperso.

Com efeito, este regime tem consagração em vários diplomas, que não apenas o Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Agosto.

Assim, apresentamos uma breve descrição deste regime legal, quer em termos substantivos quer em termos processuais, devidamente sistematizada com atenção às várias modalidades, ou variantes, que pode assumir:

- a) *dispensa temporária do pagamento de contribuições para o regime geral de segurança social*, previsto no citado Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio;
- b) *atribuição de apoios financeiros à contratação de jovens à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa duração*, inicialmente previsto no citado Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio, mas, posteriormente, objecto de regulamentação autónoma no Decreto-Lei n.º 34/96, de 18 de Abril (com a ratificação dada pela Lei n.º 47/96, de 3 de Setembro);
- c) *atribuição de incentivos à dinamização e implementação do regime jurídico do trabalho a tempo parcial*, previsto na Lei n.º 103/99, de 26 de Julho; e
- d) *atribuição de incentivos fiscais à criação líquida de postos de trabalho*, previstos no artigo 48.º A do Estatuto dos Benefícios Fiscais (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 215/89, de 1 de Julho), aditado pela Lei n.º 72/98, de 3 de Dezembro, na redacção dada pela Lei n.º 3-B/2000.

## II. DISPENSA TEMPORÁRIA DO PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÕES PARA O REGIME GERAL DE SEGURANÇA SOCIAL.

A dispensa temporária do pagamento de contribuições para o regime geral de segurança social consubstancia, basicamente, uma *compensação* atribuída aos empregadores pela constituição e estabilização de postos de trabalho.

Aprovado como forma de concretização e implementação de uma política de combate ao desemprego, o Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio, regula, nos seus artigos 1.º a 15.º, 19.º a 25.º, e 28.º e seguintes, o regime jurídico de dispensa temporária do pagamento das contribuições à segurança social, na parte correspondente às entidades empregadoras.

Esta dispensa, inicialmente, era atribuída quer aos casos de celebração de contratos de trabalho por tempo indeterminado – ou, nas palavras da lei, *sem termo* –, quer aos casos de celebração de contratos de trabalho a termo (*ditos, a prazo*), desde que, em ambos, se promovesse o emprego de *jovens à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração* (artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio).

No entanto, a modalidade de incentivos atribuídos à celebração de contratos de trabalho a termo apenas vigorou até 31 de Dezembro de 1996.

Chegados a este ponto, cumpre definir o que são *jovens à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração*, para efeitos de aplicação do Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio.

Nos termos do artigo 3.º do referido diploma, são *jovens à procura do primeiro emprego, as pessoas de idade superior a 16 anos e inferior a 30 anos* (a data da celebração do contrato de trabalho, *que nunca tenham prestado a sua actividade ao abrigo de contrato de trabalho por tempo indeterminado*).

Para este efeito, não será recusada a atribuição dos incentivos em causa nos casos em que o trabalhador admitido tenha celebrado, em momento anterior, quaisquer contratos de trabalho a termo certo.

A figura dos *desempregados de longa duração*, por seu lado, abrange os *trabalhadores disponíveis para o trabalho, nos termos do Decreto-Lei n.º 79-A/89, de 13 de Março* (ou seja, que estejam numa situação de desemprego involuntário), *que se encontrem desempregados e inscritos nos centros de emprego há mais de 12 meses*. Este diploma, porém, foi entretanto revogado pelo Decreto-Lei n.º 119/99, de 4 de Abril, para onde, desde então, deverá ser considerada aquela remissão.

Também aqui, não prejudica a consideração de *desempregado de longa duração*, o facto de o trabalhador ter celebrado, em momento anterior, quaisquer contratos de trabalho a termo, desde que, por um lado, esses contratos tenham sido celebrados por períodos inferiores a 6 meses, e, por outro, a sua duração conjunta não ultrapasse os 12 meses (cfr. artigo 4.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio).

No que respeita às condições exigidas às entidades empregadoras, dispõe o artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio, que a dispensa temporária do pagamento de contribuições apenas lhes será atribuída se:

- a) *tiverem a respectiva situação contributiva regularizada;*
- b) *celebrarem contratos de trabalho sem termo com trabalhadores referidos no artigo 1.º [jovens à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração]; e*
- c) *tiverem ao seu serviço um número de trabalhadores subordinados superior ao que se verificava no último mês do ano civil anterior à data de celebração do contrato em causa.*

No que diz respeito à *situação contributiva regularizada*, dispõe o artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 236/95, de 13 de Setembro – cuja epígrafe é, precisamente, a de *situação tributária regularizada* –, o seguinte:

*Considera-se que têm a situação tributária regularizada os contribuintes que preenchem um dos seguintes requisitos:*

- a) *Não sejam devedores perante a Fazenda Nacional de quaisquer impostos ou prestações tributárias e respectivos juros;*
- b) *Estejam a proceder ao pagamento da dívida em prestações nas condições e termos autorizados;*
- c) *Tenham reclamado, recorrido ou impugnado judicialmente aquelas dívidas, salvo se, pelo facto de não ter sido prestada garantia nos termos do artigo 255.º do Código de Processo Tributário, não tiver sido suspensa a respectiva execução.*

Nos casos em que o pedido de dispensa de contribuições para a segurança social seja indeferido com base no facto de a entidade empregadora não ter a respectiva situação contributiva regularizada, poderá, ainda assim, a dispensa ser posteriormente concedida, mediante novo pedido da entidade empregadora, a partir do mês seguinte àquele em que a regularização tiver lugar e pelo remanescente do período legalmente previsto para a concessão do benefício.

Quanto ao último requisito, parece que o legislador, ao impor que a entidade empregadora, à data do pedido de dispensa temporária do pagamento das contribuições, *tenha ao seu serviço um número de trabalhadores subordinados superior ao que se verificava no último mês do ano civil anterior*, pretendeu abranger e beneficiar, apenas, as entidades que, manifestamente, desenvolvam uma política compatível com o combate ao desemprego.

Ou seja: no momento em que se apresenta o pedido de dispensa, a entidade empregadora deverá ter ao seu serviço mais trabalhadores dependentes do que no mês de Dezembro do ano imediatamente anterior.

Ainda neste contexto, convém chamar a atenção para as ressalvas previstas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio.

Com efeito, por um lado, a celebração de contratos de trabalho por tempo indeterminado que tenham cessado durante o respectivo período experimental e as situações de estágio profissional e de inserção em programas ocupacionais anteriores à celebração de contrato sem termo, não impedem a aplicação e a reunião dos requisitos, atrás descritos, necessários à atribuição do

Por outro lado, as entidades empregadoras ficam obrigadas, relativamente a todos os casos de cessação de contrato de trabalho abrangido pelo presente diploma, a declarar a respectiva causa, em anexo à folha de remunerações relativa ao mês em que tiver ocorrido a cessação.

c) A cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, com base em despedimento sem justa causa, despedimento colectivo, extinção do posto de trabalho ou despedimento por inadaptação, tornam exigíveis — sem juros de mora se o pagamento se efectuar nos 60 dias posteriores à cessação do contrato — as contribuições relativas ao período durante o qual tenha vigorado a dispensa;

d) As entidades empregadoras perdem o direito à concessão de novas dispensas de pagamento de contribuições nos 12 meses seguintes à cessação do contrato de trabalho abrangido pelos benefício em causa por algum dos motivos constantes da alínea anterior.

### III. REGIME PROCESSUAL DA DISPENSA TEMPORÁRIA DO PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÕES PARA O REGIME GERAL DE SEGURANÇA SOCIAL

O incentivo previsto no Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio, está dependente da prévia apresentação de requerimento específico para este efeito, na Instituição de Segurança Social competente que abranja a entidade empregadora requerente.

Este requerimento, a entregar no mês seguinte ao da celebração do contrato de trabalho a que se refere o pedido de incentivo, e que deverá ser apresentado no prazo máximo de 30 dias, deve referir expressamente que a entidade patronal não concorreu à concessão nem beneficia de incentivos de apoio ao emprego, para aquele posto de trabalho, diversos dos previstos no presente diploma, e, simultaneamente, ser acompanhado de:

- cópia do contrato de trabalho e do boletim de identificação do trabalhador, no caso de este não ser ainda beneficiário da segurança social;
- no caso de admissão de jovens à procura do primeiro emprego, declaração do trabalhador de que não esteve anteriormente vinculado por contrato de trabalho sem termo e declaração do centro de emprego da área da residência do trabalhador que confirme a sua inscrição;
- no caso de admissão de trabalhadores em situação de desemprego de longa duração, declaração do centro de emprego da área da residência do trabalhador, que confirme a situação de desemprego e a respectiva duração;
- declaração do Instituto do Emprego e Formação Profissional, relativa ao trabalhador em causa, referindo se a entidade empregadora teve direito ao apoio financeiro à contratação de jovens à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa duração, anteriormente previsto neste Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio, e, hoje, consagrado autonomamente no Decreto-Lei n.º 34/96, de 18 de Abril; e

benefício da dispensa de contribuições para a segurança social, previsto no Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio.

Da mesma forma, e por outro lado, as entidades empregadoras que contratam por tempo indeterminado os trabalhadores a elas já vinculados por contrato a termo, ou cujos contratos a termo se convertam em contratos sem termo por força do artigo 47.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro (por terem sido objecto de mais de 2 renovações, ou ultrapassarem os 3 anos consecutivos de duração), não ficam excluídos do âmbito de aplicação do diploma em causa desde que não tenham beneficiado, em momento anterior, dos incentivos previstos para a celebração de contratos a termo.

Aliás, só se prevê expressamente a exclusão do regime previsto neste diploma, das entidades empregadoras a cujas actividades correspondam, no âmbito geral de segurança social, esquemas contributivos com taxas inferiores à estabelecida para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem, ou que tenham bases de incidência fixadas em valores inferiores às remunerações mínimas estabelecidas para os respectivos sectores de actividade (cfr. artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio).

Uma vez clarificadas as condições subjectivas de aplicação do diploma em causa (Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio), cumpre, agora, desenvolver o regime da dispensa do pagamento das contribuições para a segurança social.

Assim sendo, uma vez reunidas as condições de aplicação do diploma em causa, a entidade empregadora — apresentado e deferido que esteja o requerimento necessário para o efeito, e que adiante, mais circunstanciadamente, se descreverá — beneficiará da dispensa temporária do pagamento de contribuições para o regime geral de segurança social, na parte relativa à entidade empregadora. Estão, assim, em causa, 23.75% sobre os rendimentos de cada trabalhador dependente abrangido por este diploma.

A dispensa do pagamento de contribuições é concedida por um período de 36 meses, com as excepções e as especificidades seguintes, previstas nos artigos 8.º, 9.º, 10.º e 12.º do Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio:

- as situações, devidamente comprovadas, de incapacidade ou indisponibilidade temporária para o trabalho por parte do trabalhador, que impliquem a suspensão do contrato de trabalho, determinam igualmente a suspensão da contagem do período relativo à dispensa de pagamento de contribuições;
  - o termo do referido período de concessão, a falta de entrega, no prazo legal, das folhas de remuneração ou falta de inclusão de quaisquer trabalhadores nas referidas folhas, a cessação ou a suspensão — nos casos não previstos na alínea anterior — do contrato de trabalho, determinam a cessação da dispensa concedida.
- Neste particular, impõem os artigos 28.º e 30.º do Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio, que os trabalhadores abrangidos (...) são incluídos em suporte autónomo da folha de remunerações, o qual levará aposta a menção do presente diploma e a situação de jovem à procura do primeiro emprego ou de desempregado de longa duração.

contratação de jovens à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa duração, ligando-a à criação líquida de postos de trabalho.

Como já se referiu nos pontos anteriores, trata-se de uma medida legislativa com o intuito de fomentar a criação de postos de trabalho estáveis que, no entanto, não é cumulável com a dispensa temporária de contribuições para o regime geral da segurança social, nem com outros apoios ao emprego previstos noutros diplomas, que tenham por objecto o mesmo posto de trabalho.

Quanto ao valor do benefício em causa, estatui o artigo 5.º do diploma em análise, que o apoio financeiro consiste num subsídio não reembolsável (salvo as situações excepcionais de devolução que adiante se expõem), pela criação líquida de cada posto de trabalho, igual a 12 vezes a remuneração mínima mensal garantida por lei.

Relativamente à aplicação subjectiva deste Decreto-Lei n.º 34/96, de 18 de Abril, e à semelhança do previsto para o regime anteriormente descrito, consideram-se jovens à procura de primeiro emprego as pessoas com idade à data do início do contrato sem termo igual ou superior a 16 anos e igual ou inferior a 30 anos, inscritos nos centros de emprego, que nunca tenham prestado a sua actividade mediante a celebração de contratos de trabalho sem termo.

Quanto aos desempregados de longa duração, define-os a lei como sendo os trabalhadores desempregados e inscritos nos centros de emprego há mais de 12 meses, sendo que esta qualificação não é prejudicada pela celebração de contratos a termo por períodos inferiores a 6 meses, desde que a duração conjunta não ultrapasse os 12 meses, seguidos ou interpolados.

No que diz respeito às entidades empregadoras abrangidas pelo presente diploma, impõem-se para a apresentação de candidaturas ao apoio financeiro previsto no Decreto-Lei n.º 34/96, de 18 de Abril, as seguintes condições:

- a) serem entidades privadas que tenham até 50 trabalhadores;
- b) estarem regularmente constituídas e devidamente registadas;
- c) terem a sua situação fiscal e contributiva regularizada;
- d) não se encontrarem na situação de incumprimento no que respeita a apoios financeiros concedidos pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP);
- e) não se encontrarem em situação de atraso de pagamento de salários;
- f) apresentarem viabilidade económica e financeira, demonstrada de forma adequada à sua dimensão.

Relativamente a estas condições de aplicação do benefício de apoio financeiro há a reter que o facto de qualquer entidade empregadora ter, à data de candidatura, mais de 50 trabalhadores não a exclui, automaticamente, do regime previsto neste diploma.

Com efeito, podem candidatar-se entidades empregadoras com mais de 50 trabalhadores, desde que reunidas as condições previstas nas alíneas b) a f) atrás referidas e promovam a criação líquida de postos de trabalho, admitam trabalhadores desempregados com idade igual ou superior a 45 anos e inscritos nos centros de emprego há mais de 18 meses.

c) no caso de o trabalhador já ter inscrição anterior como beneficiário da segurança social, os requerimentos devem ser apresentados com documentos que comprovem que os períodos contributivos anteriores à respectiva apresentação correspondem a situações que não prejudicam o reconhecimento da qualificação de jovem à procura de primeiro emprego, nos termos já atrás descritos.

Quanto aos efeitos do pedido de dispensa e ao momento de início de produção dos respectivos efeitos, várias dúvidas se levantam:

- a) O deferimento do pedido de dispensa tem efeito declarativo ou constitutivo?
- b) A entidade empregadora fica dispensada do pagamento da sua parte das contribuições desde a data da apresentação do pedido ou, ao invés, desde a data da notificação do deferimento do respectivo requerimento?

A lei não é clara. Parece, no entanto, que o deferimento do pedido assume natureza meramente declarativa, sendo que, consequentemente, a entidade empregadora, uma vez apresentada o requerimento necessário para o efeito, fica imediatamente desobrigada do pagamento da sua parte nas contribuições relativas ao trabalhador abrangido.

Se assim não fosse, não faria sentido o disposto no artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 89/95. Ora, se aqui se prevê que no caso de indeferimento do requerimento, a entidade empregadora está obrigada, sob pena de liquidação de juros de mora, ao pagamento, no prazo de 30 dias sobre a data da respectiva notificação, das contribuições não pagas, forçoso será concluir que o legislador previu a não entrega dessas contribuições antes do deferimento do requerimento em causa.

A terminar — e, aliás, corroborando a natureza declarativa do pedido de dispensa — resta referir que nos casos em que o requerimento seja apresentado fora do prazo previsto na lei — mês seguinte ao da celebração do contrato de trabalho em causa — a dispensa produz efeitos a partir do início do mês em que o mesmo dê entrada na instituição competente e vigora pelo remanescente do período legalmente previsto.

#### IV. ATRIBUIÇÃO DE INCENTIVOS, EM REGIME DE APOIO FINANCEIRO, À CONTRATAÇÃO DE JOVENS À PROCURA DO PRIMEIRO EMPREGO E DE DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO

O regime de incentivos à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração, na modalidade de apoio financeiro, inicialmente previsto no citado Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio, encontra-se, hoje, como já vimos, regulado no Decreto-Lei n.º 34/96, de 18 de Abril.

Este diploma, atento o seu artigo 1.º, integra-se no âmbito dos incentivos ao emprego vigentes, tendo por objecto a atribuição de apoios financeiros à

Em todo o caso, a apresentação das candidaturas é efectuada nos centros de emprego do IEFP, mediante o preenchimento de formulário adequado (fornecido pelo Instituto), e que deverá ser instruído com os seguintes elementos:

- a) mapas de quadros de pessoal;
- b) folhas de remunerações de Janeiro, Julho e Dezembro do ano civil anterior e do mês precedente à data da candidatura, bem como as correspondentes guias de pagamento de contribuições à segurança social; e
- c) documentos comprovativos de que se encontram cumpridas as obrigações fiscais e as referentes a contribuições para a segurança social, bem como as de pagamento de salários.

Uma vez instruídos e completados os requerimentos de candidatura a estes apoios financeiros, os centros de emprego do IEFP terão 40 dias úteis para análise dos mesmos, prazo este que será estendido a 60 dias úteis no caso de serem solicitados esclarecimentos adicionais.

Com efeito, durante este período de análise dos processos, podem os centros de emprego competentes solicitar às entidades candidatas esclarecimentos complementares que julgarem necessários para a decisão.

As respostas a estes pedidos terão de ser prestadas no prazo máximo de 8 dias úteis, sob pena de se considerar a candidatura sem efeito, ou seja, a sua desistência.

Uma vez deferido o pedido, o pagamento do apoio financeiro em causa é efectuado mediante a apresentação de cópias dos contratos de trabalho sem termo dos trabalhadores admitidos e, simultaneamente, mediante a assinatura de um contrato de concessão dos apoios financeiros.

Este contrato de concessão dos apoios financeiros é formalizado entre o IEFP e as entidades empregadoras, devendo, entre o mais, nele se fazer referência ao montante do apoio financeiro concedido e às obrigações assumidas pelas entidades beneficiárias.

## VI. ATRIBUIÇÃO DE INCENTIVOS À DINAMIZAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DO REGIME JURÍDICO DO TRABALHO A TEMPO PARCIAL

Proseguindo um fim social diferente das modalidades descritas nos pontos anteriores, a Lei n.º 103/99, de 26 de Julho, regulamenta o regime jurídico de atribuição de incentivos à dinamização e implementação do trabalho a tempo parcial.

Procura-se, desta forma, reduzir a carga horária de cada trabalhador e, simultaneamente, preencher o tempo sobrando dessa redução com a admissão de novos trabalhadores. Tudo, com a ajuda de incentivos financeiros atribuídos pelo Estado.

Para efeitos de aplicação deste diploma, considera-se *trabalho a tempo parcial* o que *corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável*.

A este respeito, considera-se *criação líquida de postos de trabalho*, nos termos do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 34/96, o aumento efectivo do número de trabalhadores vinculados à entidade empregadora mediante contrato sem termo, resultante, designadamente, de um novo projecto de investimento.

E este aumento efectivo de trabalhadores afere-se pelo aumento do número global de trabalhadores ao serviço da entidade candidata (independentemente do vínculo contratual), comparando-se o mês de Janeiro do ano civil anterior com o mês precedente ao da apresentação da candidatura.

Convém, no entanto, ter presente o regime de fiscalização específico deste diploma.

Neste particular, as entidades beneficiárias do apoio financeiro ficam sujeitas, por um lado, à confirmação da criação líquida dos postos de trabalho e da manutenção do nível de emprego resultante, designadamente, da verificação de um novo projecto de investimento.

Por outro, constituem-se na obrigação de não diminuírem o nível de emprego por elas atingido, por via do apoio financeiro, durante um período mínimo de quatro anos.

O incumprimento da manutenção do nível de emprego implica a reposição do valor do apoio financeiro concedido, no montante proporcional ao número de postos de trabalho eliminados, acrescido dos juros legais, tendo como base a criação de emprego que fundamentou a concessão de apoio financeiro.

Chegados a este ponto, cumpre apreciar a concessão de apoio financeiro e de atribuição do apoio financeiro previsto nesse Decreto-Lei n.º 34/96, de 18 de Abril.

## V. REGIME PROCESSUAL DA ATRIBUIÇÃO DE INCENTIVOS, NA MODALIDADE DE APOIO FINANCEIRO, À CONTRATAÇÃO DE JOVENS À PROCURA DO PRIMEIRO EMPREGO E DE DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO

O regime processual de candidatura à atribuição de incentivos, na modalidade de apoio financeiro, é bastante semelhante ao já descrito no ponto III, relativo à dispensa temporária dos pagamentos das contribuições para a segurança social.

No entanto, antes de o descrever, convém fazer referência à ressalva prevista no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 34/96, de 18 de Abril.

Dispõe esta norma que a concessão de apoios financeiros está dependente das disponibilidades financeiras do IEFP para este apoios orçamentadas para cada ano, tendo prioridade na respectiva concessão as entidades candidatas que tenham mantido nos últimos três anos, ou desde a data da sua constituição (caso tenha ocorrido há menos tempo) uma percentagem mais elevada de empregados permanentes

Significa, portanto, que não obstante se encontrarem reunidos os pressupostos de aplicação do regime previsto no Decreto-Lei n.º 34/96, de 18 de Abril, é possível que o respectivo apoio financeiro não seja, imediatamente, atribuído.

Neste particular, as situações de trabalhadores a tempo parcial e de trabalhadores a tempo completo são comparáveis – não obstante ser possível estabelecer, por convenção colectiva de trabalho, outros critérios de comparação – quando estiver em causa o mesmo ou idêntico tipo de trabalho no mesmo estabelecimento, noutra estabelecimento da mesma empresa com a mesma actividade, ou, ainda, em estabelecimento de idêntica dimensão no mesmo ramo de actividade.

A prestação de trabalho neste regime de trabalho a tempo parcial terá de ser formalizada por contrato escrito onde conste, expressamente, o número de horas semanais e o horário de trabalho, não podendo implicar, por outro lado, um tratamento menos favorável que os trabalhadores a tempo completo em situação comparável.

Mas, não querendo entrar no desenvolvimento do regime substantivo laboral destes incentivos, cumpre definir, sim, as implicações e incentivos atribuídos à dinamização e implementação deste regime.

Nesta matéria, a Lei n.º 103/99, de 26 de Julho, distingue os incentivos à contratação de trabalhadores para partilha de postos de trabalho dos incentivos à contratação de trabalhadores com criação de postos de trabalho.

Os primeiros, resultam da redução do tempo de trabalho de um qualquer trabalhador e da consequente contratação de um novo trabalhador para a mesma função e pelo horário correspondente aquela redução.

Os segundos reproduzem, em parte, o já estatuído no Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio.

Assim, quando a entidade empregadora, na sequência da redução do tempo de trabalho de um qualquer trabalhador – para valores semanais compreendidos entre 25% e 75% da duração normal dessa função a tempo completo – celebrar novo contrato de trabalho com outro trabalhador a tempo parcial, serão atribuídos, para cada um desses novos contratos, os seguintes incentivos – à contratação de trabalhadores para partilha de postos de trabalho –, por um período de 36 meses contados da data da respectiva celebração, salvo se ocorrer alguma causa de cessação do respectivo direito:

- a) redução da taxa contributiva do trabalhador que aceitou a redução do horário de trabalho para 6%. Esta redução compreende-se pela consequente redução da sua retribuição na proporção do número de horas que deixou de trabalhar;
- b) dispensa temporária do pagamento de contribuições, na parte correspondente à entidade empregadora, no caso de contratos sem termo com jovens à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração, nos termos já desenvolvidos para o Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio;
- c) redução de 50% da taxa contributiva, na parte correspondente à entidade empregadora, aplicável aos novos contratos a termo celebrados com jovens à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração, nos termos já desenvolvidos para o Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio;

- d) redução de 50% da taxa contributiva, na parte correspondente à entidade empregadora, no caso de contratos sem termo com trabalhadores não abrangidos pela alínea b);
- e) redução de 25% da taxa contributiva, na parte correspondente à entidade empregadora, no caso de contratos a termo com trabalhadores não abrangidos pela alínea b);

Por outro lado, já em sede de incentivos à contratação de trabalhadores com criação de postos de trabalho – repondo, em parte, o regime revogado pelo Decreto-Lei n.º 34/96, de 18 de Abril –, a Lei n.º 103/99, de 26 de Julho, prevê que a entidade empregadora que celebre contrato de trabalho sem termo a tempo parcial com jovens à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração, que implique a criação de postos de trabalho, têm direito à dispensa de contribuições, nos termos, já descritos, do Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio (v. Ponto II).

Neste particular, a criação de postos de trabalho é aferida nos mesmos termos do artigo 5.º, alínea c), do Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio, ou seja, em função do aumento do número de trabalhadores à data de apresentação do requerimento relativamente ao último mês do ano civil anterior.

Se, porventura, este contrato de trabalho com jovens à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração, implique a criação de postos de trabalho e for celebrado a termo, a taxa contributiva para a segurança social, na parte correspondente à entidade patronal, será reduzida em 50%, durante o período de 36 meses contados da data de celebração do respectivo contrato de trabalho, salvo se ocorrer alguma causa de cessação do respectivo direito.

Na mesma filosofia de incentivos, a entidade empregadora que celebre contrato de trabalho a tempo parcial, determinante da criação de postos de trabalho, com trabalhadores que, à luz da lei, não sejam considerados jovens à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração, tem direito:

- a) no caso de contrato sem termo, à redução de 50% da taxa contributiva, por um período de 36 meses contados da data da respectiva celebração, salvo se ocorrer alguma causa de cessação do direito;
- b) no caso de contrato a termo, à redução de 25% da taxa contributiva, por um período de 24 meses contados da data da respectiva celebração, salvo se ocorrer alguma causa de cessação do direito.

Em alternativa a este regime e ao Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio, no caso de contratação de trabalhadores – que a lei não define – a tempo parcial que implique a criação líquida de postos de trabalho, poderá ser aplicado o disposto no Decreto-Lei n.º 34/96, de 18 de Abril, relativo ao apoio financeiro (v. Ponto IV).

No entanto, esta aplicação alternativa será, necessariamente, corrigida. Assim, o apoio financeiro à contratação de trabalhadores a tempo parcial é calculado na proporção do período normal de trabalho acordado relativamente ao que esteja estabelecido para os trabalhadores a tempo completo, em situação comparável.

#### VII. REGIME PROCESSUAL DA ATRIBUIÇÃO DE INCENTIVOS À DINAMIZAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DO REGIME JURÍDICO DO TRABALHO A TEMPO PARCIAL, CESSAÇÃO DOS SEUS EFEITOS E CONDIÇÕES PARA O SEU RECONHECIMENTO

O direito da entidade empregadora aos *incentivos à contratação de trabalhadores para partilha de postos de trabalho*, previstos no artigo 8.º da Lei n.º 103/99, de 26 de Julho, só será reconhecido se:

- a) a situação contributiva da requerente se encontrar regularizada;
- b) a soma dos períodos normais de trabalho do trabalhador que passou a trabalhar a tempo parcial e do que for admitido para a substituição parcial não ser inferior ao período normal de tempo de trabalho; e
- c) no caso de estarem em causa trabalhadores não considerados como jovens à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração, se encontrem desempregados há, pelo menos, três meses.

Por outro lado, o direito da entidade empregadora aos *incentivos à contratação de trabalhadores com criação de postos de trabalho*, previstos no artigo 9.º da Lei n.º 103/99, de 26 de Julho, só será reconhecido se:

- a) a situação contributiva da requerente se encontrar regularizada;
- b) o número de horas de trabalho semanal do trabalhador contratado não seja inferior a 25% nem superior a 75% da duração normal de trabalho a tempo completo; e
- c) no caso de se trabalhadores não considerados como *jovens à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração*, se encontrem desempregados há, pelo menos, três meses.

A não manutenção destas condições durante o período de concessão do benefício implica a respectiva cessação, nos termos do artigo 12.º, n.º 4, da Lei n.º 103/99.

O mesmo sucederá quando ocorrer a caducidade do direito – 24 ou 36 meses, conforme os casos – ou quando o número de trabalhadores da empresa em situação de trabalho a tempo parcial ultrapasse 35%, ou outra percentagem estabelecida em convenção colectiva, do total dos trabalhadores da mesma empresa.

Relativamente ao regime processual, propriamente dito, de candidatura aos benefícios atrás descritos, a Lei n.º 103/99, de 26 de Julho, limita-se a remeter, com as adequadas correções, para o regime processual previsto no Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio, ou Decreto-Lei n.º 34/96, de 18 de Abril, consoante estejamos perante *dispensa de pagamento de contribuições* ou *atribuição de apoios financeiros*, respectivamente.

A atribuição destes incentivos, para terminar, mantém-se durante o período de 3 anos, com excepção dos casos de admissão de trabalhadores a termo não enquadráveis na figura jurídica de *jovens à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração*, em que será de um ano, sempre a contar da data da publicação da Lei n.º 103/99, de 18 de Abril.

#### VIII. ATRIBUIÇÃO DE INCENTIVOS FISCAIS À CRIAÇÃO DE EMPREGO PARA JOVENS

A terminar, cumpre chamar a atenção, também, para a atribuição de benefícios fiscais, em sede de IRC, à contratação de jovens.

Neste particular, dispõe o artigo 48.º-A do Estatuto dos Benefícios Fiscais (aditado pela Lei n.º 72/98, de 3 de Novembro, e revisto pela Lei n.º 3-B/2000, de 4 de Abril), que *para efeitos de imposto sobre o rendimento das pessoas colectivas, os encargos correspondentes à criação líquida de postos de trabalho para trabalhadores admitidos por contrato sem termo com idade não superior a 30 anos são levados a custo em valor correspondente a 150%, tendo estes encargos como limite máximo mensal, por contrato de trabalho, 14 vezes o ordenado mínimo nacional* (hoje, nos termos do Decreto-Lei n.º 573/99, de 30 de Dezembro, 63 800\$00 x 14=893 200\$00).

Estes encargos, atento o Despacho Ministerial, de 5 de Março de 1999, limitam-se ao *vencimento bruto ou líquido (onde se incluirá o IRS suportado pelo trabalhador mas pago pela entidade patronal)* e os encargos sociais obrigatórios (contribuições para a segurança social obrigatoriamente suportada pela entidade patronal). Não se consideram encargos as despesas com a formação e as despesas com computadores e outros meios informáticos, secretárias, cadeiras,....

Relativamente ao âmbito de aplicação deste benefício, releva, também, a definição do que seja *criação líquida de postos de trabalho*.

Ainda do que o diploma não especifica, julgamos dever interpretar esta norma em conformidade com o que já se expôs no presente artigo, designadamente, no que respeita ao Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio, e Decreto-Lei n.º 34/96, de 18 de Abril.

A este respeito, considera o artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 34/98, de 14 de Abril, que a *criação líquida de postos de trabalho* corresponde ao *aumento efectivo do número de trabalhadores vinculados à entidade empregadora mediante contrato sem termo, resultante, designadamente, de um novo projecto de investimento*.

Mas, se dúvidas houvesse relativamente a esta questão, foi determinado, no já referido Despacho Ministerial, de 5 de Março de 1999, que a *criação líquida de postos de trabalho, corresponde à diferença positiva entre o número de contratações efectuadas e o número de saídas num exercício, fazendo-se a respectiva aferição no final de cada exercício*.

Assim, pretende-se, especialmente, com esta condição, que a entidade patronal desenvolva uma política de estabilização e criação de emprego, aumentando gradualmente o número de trabalhadores efectivos ao seu serviço.

Mas, não são só estes os requisitos de aplicação do indicado benefício.

Com efeito, o benefício fiscal em causa só se aplica à admissão por contrato, *sem termo* de jovens com idade não superior a 30 anos. Excluem-se, portanto, à partida, aqueles que os diplomas atrás referidos qualificam como *desempregados de longa duração*.



Por outro lado, a possibilidade de majoração a 150% dos encargos correspondentes a cada contrato de trabalho só se mantém válida durante um período de 5 anos contados da data de celebração do mesmo (que é, aliás, o prazo de duração máxima dos benefícios fiscais, já previsto no artigo 14.º, n.º 1, da Lei Geral Tributária).

Por fim, resta indicar que este benefício, previsto no artigo 48.º-A do Estatuto dos Benefícios Fiscais, assume natureza automática. Atento o disposto no artigo 4.º do Estatuto dos Benefícios Fiscais, são benefícios fiscais automáticos (...) os que resultam directa e imediatamente da lei, sem necessidade, portanto, de qualquer acto posterior de reconhecimento, o que não invalida, no entanto, que a Administração fiscal, ao abrigo do artigo 14.º da Lei Geral Tributária, não possa exigir a prova dos requisitos previstos para a respectiva concessão.

Lisboa, 20 de Outubro de 2000

## RELATÓRIO DO ORÇAMENTO DO ESTADO PARA 2001 (parte fiscal) (\*)

O Orçamento do Estado para 2001 e a reforma fiscal iniciam um novo ciclo nas finanças públicas. Este ciclo resulta de duas necessidades:

- por um lado, um necessidade induzida por um factor externo, a participação de Portugal no euro, para o qual a solidez das finanças públicas e a eliminação do défice orçamental são essenciais;
- por outro lado, a necessidade de libertar recursos que permitam o desenvolvimento do sector produtivo da economia, numa situação de grande escassez do factor trabalho e de carência de poupança nacional.

A reforma fiscal contribuirá para a redução das distorções na economia, promovendo os incentivos ao trabalho e ao investimento. O alargamento da base tributária deverá permitir um crescimento normal das receitas sendo necessários novos esforços na contenção das despesas para a concretização do processo de consolidação gradual das finanças públicas.

(...)

Os objectivos da política fiscal são a equidade entre os contribuintes e a competitividade das empresas. A proposta de lei de Reforma Fiscal visa reformular a tributação do rendimento e adoptar medidas destinadas ao combate à evasão e à fraude fiscais. Um número significativo de artigos do Código do IRS, do Código do IRC, do Estatuto dos Benefícios Fiscais, da Lei Geral Tributária, do Estatuto dos Tribunais Administrativos e Fiscais, do Código de Procedimento e de Processo Tributário, entre outros, serão objecto de revisão.

No domínio do IRS, destacam-se as seguintes alterações:

- alteração do conteúdo da incidência objectiva, como, por exemplo, a criação de uma única categoria de rendimentos de actividades empresariais

(\*) Agradece-se a respectiva selecção ao Sr. Dr. Gomes Santos.