

DIREITO DO TRABALHO

CONVERTE +

Enquadramento legal

No passado dia 19 de Setembro de 2019, foi publicada a Portaria n.º 323/2019, a qual criou o programa CONVERTE +, que consiste num apoio transitório à conversão de contratos de trabalho a termo, em contratos de trabalho sem termo, através da concessão à entidade empregadora de um apoio financeiro.

Esta medida, de acordo com o Ministério do Trabalho, foi lançada na sequência da criação de uma contribuição adicional por rotatividade excessiva, no art. 55.º-A do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, através da Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro, sobre as pessoas colectivas e às pessoas singulares com actividade empresarial, independentemente da sua natureza e das finalidades que prossigam, que, no mesmo ano civil, apresentem um peso anual de contratação a termo resolutivo superior ao respectivo indicador sectorial em vigor.

Este apoio visa, assim, prevenir e combater o desemprego, promover a melhoria e qualidade do emprego, incentivando vínculos laborais mais estáveis.

Objectivos

Este apoio tem como objectivo primordial a promoção do emprego permanente e de maior estabilidade para os trabalhadores.

Vigência

A medida CONVERTE + vigora até 31 de Março de 2020.

Contratos abrangidos:

A medida CONVERTE + aplica-se aos contratos a termo resolutivo celebrados antes do arranque do período de candidatura, dia 20 de Setembro, que venham a ser convertidos em contratos sem termo depois de 21 de Setembro, inclusive.

As conversões de contratos de trabalho a termo apoiados pela medida Contrato-Emprego (Portaria n.º 34/2017, de 18 de Janeiro, na redacção dada pela Portaria n.º 95/2019, de 29 de Março), ainda que ocorridas antes de 21 de Setembro de 2019 são também elegíveis.

Também os contratos de trabalho a termo resolutivo certo, que já tenham sido renovados, poderão beneficiar do apoio desde que a conversão ocorra a partir da abertura de período de candidatura, ou seja, dia 20 de Setembro.

Requisitos para a concessão do apoio financeiro:

- A manutenção do contrato de trabalho apoiado e do nível de emprego, por um período de 24 meses a contar da data de início da vigência do contrato de trabalho sem termo apoiado.

Considera-se existir manutenção do nível de emprego quando a entidade empregadora tiver ao seu serviço trabalhadores em número igual ou superior à média dos trabalhadores registados nos 12 meses que precedem o mês da conversão apoiada.

- A remuneração prevista no contrato de trabalho apoiado tem de respeitar o previsto em termos de retribuição mínima mensal garantida e, quando aplicável, do respectivo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Entidades que se podem candidatar:

Em conformidade com a Portaria n.º 323/2019, de 19 de Setembro, podem candidatar-se a este apoio financeiro, as pessoas singular ou coletiva de direito privado que:

- a) Estejam regularmente constituídas e devidamente registadas
- b) Preencham os requisitos legais exigidos para o exercício da actividade ou apresentem comprovativo de ter iniciado o processo aplicável
- c) Tenham a situação tributária e contributiva regularizada perante a Autoridade Tributária e Aduaneira e a Segurança Social, considerando-se, para o efeito, a existência de eventuais acordos ou planos de regularização
- d) Não se encontrem em situação de incumprimento no que respeita a apoios financeiros concedidos pelo IEFP, IP
- e) Tenham a situação regularizada em matéria de restituições no âmbito dos financiamentos pelo FSE
- f) Disponham de um sistema de contabilidade organizada ou simplificada, de acordo com o legalmente exigido
- g) Não tenham pagamentos de salários em atraso (com exceção das empresas que iniciaram processo especial de revitalização previsto no Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas, em Regime Extrajudicial de Recuperação de Empresas ou em processo no Sistema de Recuperação de Empresas por via Extrajudicial)

h) Não tenham sido condenadas em processo-crime ou contraordenacional por violação de legislação de trabalho, nomeadamente sobre discriminação no trabalho e no acesso ao emprego, nos últimos 3 anos, salvo se da sanção aplicada resultar prazo superior, caso em que se aplica este último

i) Não tenham sido condenadas, nos 2 anos anteriores à candidatura, por sentença transitada em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes (Lei n.º 133/2015, de 7 de Setembro)

Podem candidatar-se a esta medida as empresas que iniciaram processo especial de revitalização, previsto no Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas (CIRE), processo de recuperação ao abrigo do Regime Extrajudicial de Recuperação de Empresas (RERE), ou processo no Sistema de Recuperação de Empresas por Via Extrajudicial em curso antes da entrada em vigor do RERE, devendo para o efeito fazer prova dessa situação.

Como poderá ser realizada a candidatura:

A candidatura é efetuada por submissão electrónica, através do portal iefponline (<https://iefponline.iefp.pt>), entre as 9h do dia 20 de Setembro e as 18h00 do dia 31 de Dezembro de 2019.

Com a apresentação da candidatura, a entidade empregadora disponibiliza:

- Cópia da conversão do contrato de trabalho a termo em contrato de trabalho sem termo, acompanhada de cópia do contrato de trabalho a termo convertido, nos casos em que a conversão tenha ocorrido em momento anterior à submissão da candidatura, ou
- Cópia do contrato de trabalho a termo a converter, nos casos em que a conversão não tenha ocorrido antes da submissão da candidatura,
- Declaração de não dívida ou autorização de consulta online da situação contributiva perante a Autoridade Tributária e Aduaneira e a Segurança Social, e
- Os documentos de prova das situações no âmbito dos acordos ou planos de regularização, a entregar ao IEFPP, IP, nos casos aplicáveis.

No formulário de candidatura, a entidade declara que se compromete a cumprir os requisitos referidos nas alíneas a), b) e e) a h) do item Condições de Candidatura.

Cada candidatura pode abranger até 10 contratos de trabalho.

A entidade empregadora pode submeter várias candidaturas no mesmo período de candidatura.

O IEFP terá de decidir no prazo máximo de 30 dias úteis, contados a partir da data da apresentação da candidatura, se atribuí o apoio, sendo que o valor depende sempre da dotação orçamental existente (30 milhões de euros).

Valor do apoio a atribuir às empresas:

O apoio a ser concedido às empresas por cada trabalhador será de quatro vezes a remuneração base mensal prevista no novo contrato de trabalho sem termo, com um limite de até sete vezes o Indexante dos Apoios Sociais, ou seja, 3.050,32€.

O apoio financeiro é majorado em 10% nos casos seguintes:

a) Conversão de contrato de trabalho a termo celebrado com trabalhadores que reúnam uma das seguintes condições:

- Pessoa com deficiência e incapacidade
- Pessoa que integre família monoparental
- Pessoa cujo cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto se encontre em situação de desemprego, inscrito no IEFP, IP
- Vítima de violência doméstica
- Refugiado
- 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
- Toxicodependente em processo de recuperação

b) Conversão de contrato de trabalho a termo relativo a posto de trabalho localizado em território economicamente desfavorecido.

As majorações das alíneas a) e b) podem ser cumuláveis entre si.

Existe ainda uma majoração de 30%, nos casos em que o novo contrato de trabalho sem termo seja celebrado com um trabalhador do sexo sub-representado (com uma representatividade inferior a 33,3%) em determinada profissão, de acordo com a medida Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho (Portaria n.º 84/2015, de 20 de Março).

O limite máximo do apoio financeiro é reduzido na devida proporção quando se trate de conversão de contrato de trabalho sem termo a tempo parcial.

Nas situações em que ocorra suspensão do contrato de trabalho apoiado, designadamente por doença, ou ainda no caso de gozo de licença parental, por período superior a um mês, a entidade empregadora tem direito ao apoio financeiro calculado de forma proporcional ao trabalho prestado e remunerado, sempre que no 36.º mês após a data da conversão do contrato, não se verificarem 24 meses completos de prestação de trabalho pelo trabalhador apoiado.

Como é realizado o pagamento dos apoios:

O apoio concedido, não será pago numa só vez às empresas mas, divididos em três tranches:

- 50% do valor do apoio financeiro é pago no prazo de 30 dias úteis após a recepção do termo de aceitação e de cópia dos comprovativos de todas as conversões de contratos,
- 25% do valor do apoio financeiro é pago no 13.º mês de vigência do contrato convertido, e
- 25% do valor do apoio financeiro é pago no 25.º mês de vigência do contrato convertido.

Nos casos em que ocorra a suspensão do contrato de trabalho apoiado, a 3.^a prestação é paga no mês subsequente ao mês civil em que se completa o 24.º mês de prestação de trabalho ou é realizado o acerto de contas.

Cumulatividade com outros apoios:

Este apoio financeiro é cumulável com a medida Emprego Apoiado em Mercado Aberto (Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de Outubro, alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de Junho, e pelos Decretos-Lei n.º 131/2013, de 11 de Setembro, e 108/2015, de 17 de Junho) e com os incentivos previstos no Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21 de Junho, ou outros da mesma natureza.

O apoio financeiro previsto no CONVERTE+ não é cumulável com outros apoios directos ao emprego aplicáveis ao mesmo posto de trabalho.

Incumprimento e restituição do apoio

A) O incumprimento por parte da entidade empregadora das obrigações relativas ao apoio financeiro concedido no âmbito da presente portaria implica a imediata cessação do mesmo, nos termos dos números seguintes, 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.

B) A entidade empregadora deve restituir proporcionalmente o apoio financeiro recebido, quando se verifique, nomeadamente, uma das seguintes situações:

a) Denúncia do contrato de trabalho apoiado promovida pelo trabalhador abrangido pela medida;

b) Caducidade do contrato de trabalho apoiado por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho, ou por reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez;

- c) Cessação do contrato de trabalho apoiado por acordo;
- d) Cessação do contrato apoiado na sequência de despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Resolução lícita do contrato de trabalho pelo trabalhador nas situações que resultem dos motivos elencados no n.º 3 do artigo 394.º do Código do Trabalho;
- f) Incumprimento da obrigação de manter o nível de emprego

C) A entidade empregadora fica obrigada a restituir a totalidade do apoio financeiro recebido, no caso de cessação do contrato apoiado, quando se verifique, nomeadamente, uma das seguintes situações:

- a) Cessação do contrato de trabalho apoiado nas situações de despedimento colectivo, 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 experimental por iniciativa da entidade empregadora, efetuados durante o período de duração do apoio;
- b) Resolução lícita do contrato de trabalho pelo trabalhador, salvo nas situações que resultem dos motivos elencados no n.º 3 do artigo 394.º do Código do Trabalho.

Sempre que apoio financeiro concedido abranja mais do que um contrato, deve observar-se o seguinte:

- a) Nos casos previstos na al. B), mantém-se o apoio financeiro relativamente aos contratos em que não se verifique incumprimento;
- b) Nos casos previstos na al. C), o apoio financeiro cessa na totalidade, efectuando-se o acerto de contas com base na regra da proporcionalidade, relativamente aos contratos em que não se verifique incumprimento.

Haverá lugar à restituição do apoio financeiro quando os factos acima referidos ocorram durante o período de vigência da obrigação de manter o contrato apoiado e o nível de emprego.

A restituição do apoio financeiro é efectuada no prazo de 60 dias consecutivos a contar da data da notificação referida no número anterior, sob pena de pagamento de juros de mora à taxa legal em vigor.

A entidade empregadora fica impedida, durante dois anos a contar da notificação da decisão fundamentada que põe termo à concessão do apoio financeiro e do montante que deve ser restituído, de beneficiar de qualquer apoio ou comparticipação do Estado com a mesma natureza e finalidade, excepto quando se verifique uma das situações previstas nas alíneas a), b), d) e e) do n.º 2.

Sónia de Carvalho

Advogada

Esta Newsletter contém informação de carácter geral, não constituindo aconselhamento jurídico a qualquer caso concreto. Para esclarecimentos adicionais contacte geral@mcsc.pt.



& ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS,RL

Rua de Vilar, n.º 235 6º Esquerdo (Edifício
Scala) 4050 – 626 Porto
Telef.: 22 607 607 0
Fax: 22 607 607 9
email: geral@mcsc.pt

WWW.MCSC.PT