



Cofinanciado pela  
União Europeia

# Medida +Emprego

## Regulamento



Aprovado em 08/10/2024



Cofinanciado pela  
União Europeia

## Legislação de política de emprego aplicável

**Medida +Emprego:** Portaria n.º 220/2024/1, de 23 de setembro

**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

## ÍNDICE

0.	Preâmbulo .....	4
1.	Caracterização e objetivos da medida .....	4
2.	Condições de acesso e de elegibilidade das entidades .....	4
3.	Destinatários dos contratos de trabalho apoiados .....	6
4.	Abrangência geográfica e âmbito setorial.....	7
5.	Requisitos de concessão do apoio financeiro.....	7
6.	Requisitos do contrato de trabalho e retribuição.....	8
7.	Criação líquida de emprego .....	9
8.	Manutenção do contrato e do nível de emprego .....	11
9.	Formação profissional .....	12
10.	Apoio financeiro.....	13
11.	Apresentação da candidatura .....	14
12.	CrITÉRIOS de análise da candidatura .....	17
13.	Procedimentos de análise e decisão da candidatura .....	19
14.	Pagamento dos apoios financeiros à entidade e incumprimento.....	22
15.	Cumulação de apoios.....	27
16.	Acompanhamento, avaliação e auditoria .....	27
17.	Tratamento de dados pessoais.....	28
18.	Promoção da igualdade de género, de oportunidades e não discriminação .....	28
19.	Informação, comunicação e publicidade.....	28
20.	Vigência .....	28
	ANEXOS .....	29

## 0. Preâmbulo

A Portaria n.º 220/2024/1, de 23 de setembro, cria e regula a medida +Emprego (adiante designada por medida), que consiste na concessão de um apoio financeiro à contratação pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional. I.P. (IEFP).

O presente Regulamento, elaborado ao abrigo do n.º 2 do artigo 17.º da Portaria n.º 220/2024/1, de 23 de setembro, define o regime do apoio concedido pelo IEFP, no âmbito desta medida.

No anexo 1 estão definidas as disposições específicas nacionais e europeias relativas ao regime de acesso aos apoios concedidos pelo Estado Português e aos apoios cofinanciados pelos Fundos Europeus, nomeadamente no âmbito do Portugal 2030.

A leitura e observância do presente Regulamento não dispensam a consulta e o cumprimento dos diplomas legais em referência.

## 1. Caracterização e objetivos da medida

A medida consiste na concessão, às entidades empregadoras, de um apoio financeiro à celebração de contrato de trabalho sem termo, a tempo completo, com desempregado inscrito no IEFP, e tem como objetivos:

- Prevenir e combater o desemprego e promover a contratação desempregados, nomeadamente jovens e pessoas com deficiência e incapacidade;
- Estimular a criação de emprego permanente;
- Apoiar a criação líquida de postos de trabalho.

## 2. Condições de acesso e de elegibilidade das entidades

**2.1** Podem candidatar-se à medida as pessoas singulares ou as pessoas coletivas de natureza jurídica privada, com ou sem fins lucrativos.

**2.2** Podem, ainda, candidatar-se à medida as entidades previstas no ponto anterior que tenham iniciado:

- a) Processo especial de revitalização, previsto no Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas (CIRE)<sup>1</sup>.

Estas empresas devem entregar ao IEFP cópia da decisão judicial a que se refere o n.º 5 do artigo 17.º-C do CIRE, na atual redação.

- b) 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, respetivamente:

- i. 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
- ii. Cópia 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, alterado pelo Decreto-Lei n.º 26/2015, de 6 de fevereiro.

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

- 2.3** Para efeitos de verificação do cumprimento do requisito previsto na alínea c) do ponto 2.6, 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.
- 2.4** Os documentos referidos nos pontos 2.2 e 2.3 são entregues ao IEFP na “Área de Gestão” do representante da entidade no Portal iefponline (na área do empregador, canto superior direito, escolher a opção documentos).
- 2.5** Não são elegíveis:
- As entidades desprovidas de personalidade jurídica<sup>2</sup>, nomeadamente, as heranças indivisas e as sociedades irregulares;
  - As pessoas coletivas de natureza jurídica pública, nomeadamente as fundações públicas com regime de direito privado (por exemplo, instituições de ensino superior com esta natureza).
- 2.6** A entidade empregadora deve reunir os seguintes requisitos:
- Estar regularmente constituída e devidamente registada;
  - Preencher os requisitos legais exigidos para o exercício da atividade ou apresentar comprovativo de ter iniciado o processo aplicável;
  - Ter a situação tributária e contributiva regularizada perante, respetivamente, a Autoridade Tributária e Aduaneira e a Segurança Social, considerando-se, para o efeito, a existência de eventuais acordos ou planos de regularização;
  - Não se encontrar em situação de incumprimento no que respeita a apoios financeiros concedidos pelo IEFP;
  - Ter a situação regularizada em matéria de restituições no âmbito dos financiamentos dos Fundos Europeus;
  - Dispor de um sistema de contabilidade organizada de acordo com o previsto na lei;
  - Não ter pagamentos de salários em atraso, nos termos previstos no Código do Trabalho, com exceção das situações previstas no ponto 2.2;
  - Não ter sido condenada em processo-crime ou contraordenacional, grave ou muito grave, por violação de legislação do trabalho, nos últimos 2 anos, salvo se da sanção aplicada no âmbito desse processo resultar prazo superior, caso em que se aplica este último.
- 2.7** A observância dos requisitos previstos no ponto 2.6 é exigida a partir da data da aprovação da candidatura ou, no caso das alíneas a), b) e f) a h), 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.
- 2.8** Os requisitos referidos nas alíneas a), b) e e) a h) do ponto 2.6 consideram-se reunidos através da declaração da entidade empregadora constante na candidatura, na qual se compromete a cumprir os requisitos de acesso aos apoios.
- 2.9** O disposto no ponto anterior não prejudica a solicitação de elementos comprovativos pelos serviços do IEFP, nomeadamente no caso de fundações.
- 2.10** Para efeitos de acesso à medida, a entidade está sujeita aos impedimentos e condicionantes que constam no ponto 2 do anexo 1 do presente Regulamento.

---

<sup>2</sup> 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.

### 3. Destinatários dos contratos de trabalho apoiados

3.1 São destinatários da medida as pessoas inscritas como desempregados no IEFP que reúnam uma das seguintes condições:

- a) Se encontrem inscritas há, pelo menos, 3 meses consecutivos, salvo o previsto na alínea seguinte;
- b) Quando, independentemente do tempo de inscrição, se trate de:
  - i. Jovens com idade igual ou inferior a 35 anos, sem prejuízo do previsto no ponto 3.4;
  - ii. Beneficiários de prestação de desemprego;
  - iii. Beneficiários do rendimento social de inserção;
  - iv. Pessoas com deficiência e incapacidade;
  - v. Pessoas que integre família monoparental;
  - vi. Pessoas cujo cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto se encontre igualmente em situação de desemprego, inscrita no IEFP;
  - vii. Pessoas a quem tenha sido aplicada medida de promoção e proteção de acolhimento residencial;
  - viii. Vítimas de violência doméstica;
  - ix. Cidadãos nacionais de países terceiros, desde que possuam título que permita a sua residência ou permanência em Portugal e que os habilitem a inscrever-se como candidatos a emprego;
  - x. Refugiados\* ou beneficiários de proteção temporária;  
*(\*) 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.*
  - xi. Ex-reclusos ou aqueles que cumpram ou tenham cumprido penas ou medidas judiciais não privativas de liberdade em condições de se inserirem na vida ativa;
  - xii. Toxicodependentes ou alcoólicos em processo de recuperação;
  - xiii. Pessoas desempregadas nos últimos 12 meses consecutivos que precedem a data do registo da oferta de emprego e que não tenham registos na segurança social ou noutro regime de proteção social obrigatório, como trabalhador por conta de outrem ou como trabalhador independente;
  - xiv. Pessoas que tenham prestado serviço efetivo em regime de contrato, regime de contrato especial ou regime de voluntariado nas Forças Armadas e que se encontrem 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).*
  - xv. Pessoas em situação de sem-abrigo ou em processo de inserção social em resposta definida para o efeito;
  - xvi. Pessoas a quem tenha sido reconhecido o Estatuto do Cuidador Informal e que tenham prestado cuidados enquanto cuidador informal principal;
  - xvii. Pessoas que tenham concluído, há menos de 12 meses, estágio financiado pelo IEFP;
  - xviii. Pessoas que sejam beneficiárias da Medida Emprego Interior Mais;
  - xix. Pessoas com idade igual ou superior a 45 anos.

- 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** Não são elegíveis como destinatários os jovens com idade igual ou inferior a 35 anos, com qualificação de nível 6 ou superior do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ), nos termos da Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho.
- Nota: Estes destinatários são elegíveis no âmbito da medida Emprego +Talentos, desde que cumpram os demais requisitos previstos na Portaria n.º 221/2024/1, de 23 de setembro.*
- 3.5** 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.
- 3.6** São elegíveis como destinatários os cidadãos nacionais de países da União Europeia/Espaço Económico Europeu/Suíça, 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;
  - Sejam detentores de documento de identificação do seu país ou passaporte válido e, no caso de já terem decorridos mais de 30 dias após os 3 meses iniciais de permanência em Portugal, do certificado de registo de cidadão da União Europeia.
- 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 pela Agência para a Integração, Migrações e Asilo, I.P. (ou pelo antigo 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. Abrangência geográfica e âmbito setorial

No âmbito da presente medida apenas são admitidos os contratos de trabalho referentes a postos de trabalho localizados no território de Portugal Continental, sendo abrangidos todos os setores de atividade económica.

#### 5. Requisitos de concessão do apoio financeiro

- 5.1** São requisitos de concessão do apoio financeiro:
- A publicitação e registo de oferta de emprego, no portal do IEFP (<https://iefponline.iefp.pt>), sinalizada com a intenção de candidatura à medida;
  - A celebração de contrato de trabalho sem termo, a tempo completo, com desempregado inscrito no IEFP nas condições previstas no ponto 3;

- c) Não ter procedido a despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação, previstos nos artigos 359.º, 367.º e 373.º do Código do Trabalho, nos três meses anteriores à data de submissão da candidatura;
  - d) A criação líquida de emprego e a manutenção do nível de emprego, atingido por via do apoio;
  - e) Proporcionar formação profissional durante o período de duração do apoio;
  - f) 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 retribuição oferecida no contrato.
- 5.2** 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 iefponline. Quando isso aconteça, a entidade assume o risco de a candidatura eventualmente não ser aprovada.
- 5.3** A concessão do apoio financeiro às candidaturas que reúnam os requisitos previstos nos pontos 2 e 5.1 depende ainda da aplicação de critérios de análise das mesmas, nos termos do ponto 12.

## 6. Requisitos do contrato de trabalho e retribuição

- 6.1** São elegíveis os contratos de trabalho sem termo, a tempo completo, celebrados com os destinatários referidos no ponto 3.
- 6.2** Para efeitos de elegibilidade na presente medida, o pagamento da retribuição deve ser realizado através de meio rastreável, que permita a identificação do trabalhador apoiado, designadamente transferência bancária (meio preferencial), cheque nominativo ou débito direto, sem prejuízo do previsto na alínea k) do ponto 3 do anexo 1.
- 6.3** A realização de pagamentos ao trabalhador em desrespeito pelo previsto no presente ponto determina a restituição dos apoios concedidos, nos termos do ponto 14.15.
- 6.4** Não são elegíveis os contratos de trabalho celebrados:
- a) Entre a entidade empregadora, ou entidade pertencente ao mesmo grupo empresarial<sup>3</sup>, e desempregado que a esta esteve vinculado por contrato de trabalho nos 12 meses anteriores à data do registo da oferta, exceto 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;
  - b) Com desempregado que seja sócio da entidade empregadora;
  - c) Entre cônjuges ou pessoas em união de facto, nas condições prevista na Lei n.º 7/2001, de 11 de maio, na sua atual redação, bem como os celebrados com cônjuge de membro de órgão estatutário ou sócio da entidade;
  - d) Com jovem com idade igual ou inferior a 35 anos, com qualificação de nível 6 ou superior do QNQ.

<sup>3</sup> 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.

Consideram-se como empresas as entidades que exercem uma atividade económica, independentemente da sua forma jurídica.



## 7. Criação líquida de emprego

- 7.1** Em cada candidatura, considera-se que existe criação líquida de emprego quando a entidade empregadora alcançar, no mês de registo da oferta de emprego e por via do apoio, um número total de trabalhadores superior à média dos trabalhadores registados nos 12 meses anteriores a esse mês.
- 7.2** Para efeitos do ponto anterior, no caso de múltiplas candidaturas, são incluídos no número total de trabalhadores do mês do registo da oferta de emprego os seguintes postos de trabalho:
- Os previstos nas candidaturas referentes a ofertas de emprego registadas no mesmo mês;
  - Os aprovados nas candidaturas referentes a ofertas de emprego de meses anteriores ao mês do registo da oferta, mas sem contrato iniciado.
- 7.3** A verificação da criação líquida de emprego é efetuada com recurso à consulta dos dados de qualificação da entidade empregadora disponibilizados pela Segurança Social.
- 7.4** 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 “Contabilistas, Lda.”, com sede em Viseu, candidata-se à presente medida, com o objetivo de contratar 2 trabalhadores para os seus escritórios de Coimbra. Para efeitos de verificação da criação líquida de emprego, são contabilizados todos os trabalhadores da empresa, incluindo os da sede em Viseu e dos escritórios de Coimbra.

- 7.5** 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).
- 7.6** Para efeitos de aferição da criação líquida de emprego 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.

Exemplos de cálculo da criação líquida de emprego para uma candidatura referente a uma oferta realizada em novembro de 2024, tendo em consideração a seguinte evolução do número 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	2023	novembro	5	5
Mês 2	2023	dezembro	5	5
Mês 3	2024	janeiro	4	7
Mês 4	2024	fevereiro	4	8
Mês 5	2024	março	4	8
Mês 6	2024	abril	6	9
Mês 7	2024	maio	6	8
Mês 8	2024	junho	6	8
Mês 9	2024	julho	5	8
Mês 10	2024	agosto	5	6
Mês 11	2024	setembro	5	5
Mês 12	2024	outubro	5	5
Média dos últimos 12 meses			5,00	6,83
Média Arredondada			5	7
N.º de trabalhadores registados no mês do registo da oferta, sem os trabalhadores a apoiar nas candidaturas das ofertas desse mês	2024	novembro	5	6
N.º de trabalhadores a apoiar incluídos nas candidaturas das ofertas registadas no mesmo mês	2024	novembro	1	2
N.º de trabalhadores da entidade, no mês do registo da oferta, incluindo os trabalhadores a apoiar nas candidaturas das ofertas desse mês	2024	novembro	6	8 ("deferimento parcial")
Criação líquida de emprego			SIM	SIM (por via da 2ª contratação)
N.º trabalhadores objeto de apoio			1	1
N.º de trabalhadores da entidade, no mês do registo da oferta, incluindo os trabalhadores a apoiar (*) (NÍVEL DE EMPREGO A MANTER)			6	8

(\*) Podem ainda ser incluídos os postos de trabalho de outras candidaturas de ofertas do mês do registo da oferta, bem como os postos de trabalho aprovados nas candidaturas referentes a ofertas de emprego de meses anteriores ao mês do registo da oferta, mas sem contrato iniciado, nos casos aplicáveis (cfr. pontos 8.2 a 8.4).

**Arredondamento da média:**

Para baixo: Se a parte decimal (não inteira) da média é inferior a 0,5, a média arredonda para baixo.

Para cima: Se a parte decimal (não inteira) da média é igual ou superior a 0,5, a média arredonda para cima.

## 8. Manutenção do contrato e do nível de emprego

- 8.1** Com a atribuição do apoio, a entidade empregadora obriga-se a manter o contrato de trabalho e o nível de emprego, desde o primeiro mês de vigência do contrato apoiado e pelo período mínimo de 24 meses.
- 8.2** Em cada candidatura, considera-se existir manutenção do nível de emprego quando a entidade empregadora tiver ao seu serviço, no período previsto no ponto anterior, um número de trabalhadores igual ou superior ao número de trabalhadores registados no mês do registo da oferta, incluindo os trabalhadores apoiados em todas as candidaturas das ofertas do mesmo mês.
- 8.3** Para efeitos do ponto anterior, são ainda incluídos os postos de trabalho aprovados nas candidaturas referentes a ofertas de emprego de meses anteriores ao mês do registo da oferta, mas sem contrato iniciado.
- 8.4** No caso de apresentação de novas candidaturas referentes a ofertas de emprego registadas no mesmo mês, o nível de emprego a manter é atualizado, somando-se os novos postos de trabalho apoiados ao número de trabalhadores a manter (o nível de emprego de todas as candidaturas referentes a ofertas registadas no mesmo mês deve ser idêntico).
- 8.5** Caso se verifique a descida do nível de emprego aprovado durante o prazo estabelecido no ponto 8.1, o mesmo deve ser repostado até ao terceiro mês seguinte àquele em que tenha ocorrido a descida, sem prejuízo do ponto seguinte.

Em caso de descida do nível de emprego, a entidade empregadora pode substituir os trabalhadores até final do terceiro mês seguinte àquele em que ocorre a descida (isto é, até final do quarto mês após aquele em que o trabalhador sai da entidade).

Por exemplo, uma saída de um trabalhador em novembro (que origina a descida do nível de emprego em dezembro), deve ser repostada até final de março.

- 8.6** Em caso de descida do nível de emprego, não são contabilizados os trabalhadores que tenham cessado os respetivos contratos de trabalho por sua 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 dos artigos 140.º e 348.º do Código do Trabalho, factos a comprovar pela entidade empregadora, no prazo de 5 dias úteis, sempre que solicitado pelo IEFP.
- 8.7** O previsto nos pontos 8.5 e 8.6 é aplicável ao período que medeia entre o mês seguinte ao do registo da oferta e o início das obrigações.
- 8.8** A manutenção do nível de emprego reporta-se a todos os meses do período e é verificada até ao final do período de 24 meses, sem prejuízo do disposto na alínea b) do ponto seguinte.
- 8.9** A entidade empregadora deve comunicar ao IEFP, no prazo de 5 dias úteis, os seguintes factos:
- A cessação do contrato apoiado, informando se pretende a substituição do trabalhador, nos casos previstos nos pontos 14.8 e 14.9 e na alínea c) do ponto 14.10;
  - A descida do nível de emprego, desde que não ocorra a reposição no prazo previsto no ponto 8.5 e sem prejuízo do disposto no ponto 8.6.
- 8.10** 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;

- b) 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).
- c) 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;
  - No que respeita à nova empresa, para efeitos de observância do requisito legal de manutenção do nível de emprego, 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 8.6.

*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.*

**8.11** 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.

**8.12** 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).

## 9. Formação profissional

**9.1** A entidade empregadora obriga-se a proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado, numa das seguintes modalidades:

- Formação em contexto de trabalho ajustada às competências do posto de trabalho, pelo período mínimo de 3 meses, mediante acompanhamento de um tutor designado pela entidade empregadora;
- Formação ajustada às competências do posto de trabalho em entidade formadora certificada, com uma carga horária mínima de 40 horas ou conforme o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT), realizada, preferencialmente, durante o período normal de trabalho.

**9.2** 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.

- 9.3** 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.
- 9.4** No final da formação profissional, a entidade empregadora deve entregar ao IEPF o relatório de formação elaborado pelo tutor (disponível em <https://iefponline.iefp.pt/IEFP//>, na área de gestão do representante da entidade, na opção «downloads») ou a cópia do certificado de formação profissional emitido pela entidade formadora certificada. Nos casos aplicáveis, os serviços do IEPF podem solicitar também o comprovativo do IRCT.

## 10. Apoio financeiro

- 10.1** A entidade empregadora que celebre contrato de trabalho, nos termos previstos na medida, tem direito a um apoio financeiro à contratação correspondente a 12 vezes o valor do indexante dos apoios sociais (IAS).
- 10.2** O apoio financeiro referido no ponto anterior é majorado em **35%** nas seguintes situações:
- Contratação de pessoa com deficiência e incapacidade;
  - Contratação de jovem com idade igual ou inferior a 35 anos (aferida à data da seleção pelo IEPF e sem prejuízo do disposto no ponto 3.4);
  - Contratação de desempregado de longa duração, considerando-se como tal a pessoa inscrita no IEPF há, pelo menos, 12 meses;
  - Posto de trabalho localizado em território do interior, nos termos definidos pela Portaria n.º 208/207, de 13 de julho, na sua redação atual;
  - Contratação de desempregado do sexo sub-representado em determinada profissão.

Esta majoração é calculada automaticamente pela plataforma informática do IEPF, 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 e está disponível em <https://www.iefp.pt/apoios-a-contratacao>.

**10.3** As majorações previstas no ponto anterior são cumuláveis entre si até ao limite de quatro.

**10.4** O quadro seguinte expressa o cálculo dos apoios a atribuir, incluindo as majorações previstas:

	Montante do apoio	
<b>Apoio simples, sem qualquer majoração</b>	12 IAS *	6 111,12 €
<b>Com majoração por contratação de pessoa com deficiência e incapacidade</b>	12 IAS x 1,35	8 250,01 €
<b>Com majoração por contratação de jovem com idade igual ou inferior a 35 anos</b>	12 IAS x 1,35	8 250,01 €
<b>Com majoração por contratação de pessoa em situação de DLD</b>	12 IAS x 1,35	8 250,01 €
<b>Com majoração por localização em território do interior</b>	12 IAS x 1,35	8 250,01 €
<b>Com majoração para profissão com sub-representação de género</b>	12 IAS x 1,35	8250,01 €
<b>Apoio máximo (incluindo todas as majorações cumuláveis, até ao limite de quatro)</b>	12 IAS x 2,4	14 666,68 €

\*Valor do IAS em 2024 – 509,26 €<sup>4</sup>

**10.5** 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.

**10.6** 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).

**10.7** 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.

**10.8** 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**.

## 11. Apresentação da candidatura

### 11.1 Períodos de candidatura

- a) As datas de abertura e encerramento de candidaturas à medida são definidas por deliberação do Conselho Diretivo do IEFP e divulgados no portal eletrónico do IEFP, em [www.iefp.pt](http://www.iefp.pt) e <https://iefponline.iefp.pt/>.

<sup>4</sup> Aprovado pela Portaria n.º 421/2023, de 11 de dezembro.

- b) O Aviso de Abertura de Candidaturas divulga, nomeadamente, a data de abertura e de encerramento das mesmas, a respetiva dotação orçamental, a qual pode ser fixada por região, podendo ser aprovadas candidaturas até ao limite da dotação orçamental.

### 11.2 Prazo de candidatura

As candidaturas devem ser apresentadas **obrigatoriamente** nos seguintes prazos:

- a) Para ofertas registadas durante o período de candidaturas, no prazo de 30 dias consecutivos após a data do registo da oferta, sem prejuízo do previsto no Aviso de Abertura de Candidaturas aplicável;
- b) Para ofertas registadas em data anterior ao período de candidaturas, nos termos previstos no respetivo Aviso de Abertura de Candidaturas, no prazo de 30 dias consecutivos após a data da sua abertura.

### 11.3 Ofertas elegíveis

- a) São elegíveis ofertas de emprego registadas no portal <https://iefponline.iefp.pt/>, com sinalização de intenção de candidatura à presente medida, nos termos definidos no Aviso de Abertura de Candidaturas, que respeitem a contratos de trabalho sem termo, a tempo completo;
- b) São também elegíveis ofertas de emprego, nas condições referida na alínea anterior, registadas naquele portal, nos termos previstos no Aviso de Abertura de Candidaturas, sem sinalização da intenção de candidatura a nenhuma medida de emprego, devendo a entidade empregadora solicitar ao serviço de emprego que proceda à sua sinalização para a presente medida.

**Nota:** No primeiro período de candidaturas da presente medida são ainda elegíveis ofertas sinalizadas com intenção de candidatura à medida Compromisso Emprego Sustentável, nos termos previstos no Aviso de Abertura de Candidaturas.

### 11.4 Formalização da candidatura

Para se candidatar à medida +Emprego deve:

- Registrar a entidade e o representante da mesma 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 através do preenchimento do formulário eletrónico disponível no Portal iefponline (<https://iefponline.iefp.pt/>), na página relativa à medida, em “Apoios e Incentivos” / “Emprego”, 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 registar a oferta e, posteriormente, 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 registar a oferta, **caso não tenha este registo terá de efetuá-lo atempadamente**, tanto para a entidade, como para o seu representante.

- 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 nos pontos 2.2 a 2.4.
- c) Nas candidaturas são consideradas as ofertas de emprego que reúnam os seguintes requisitos cumulativos:
- i. Que reúnam os requisitos para apoio;

- ii. Independentemente de, após o respetivo registo, já terem dado origem à celebração de contrato de trabalho;
  - iii. Que não tenham ainda dado origem a nenhuma candidatura;
  - iv. Relativamente às quais a entidade empregadora, no momento em que efetuou o respetivo registo, tenha manifestado expressamente a intenção de apresentar candidatura à medida, sem prejuízo do previsto na alínea b) do ponto 11.3.
- d) 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 desempregado anteriormente contratado pela entidade empregadora ou por entidade pertencente ao mesmo grupo empresarial, nos termos do presente regulamento;
    - Com desempregado que seja sócio da entidade empregadora;
    - Entre cônjuges ou pessoas em união de facto, nos termos da legislação aplicável, bem como com cônjuge de membro de órgão estatutário ou de sócio da entidade;
    - Com jovem com idade igual ou inferior a 35 anos, com qualificação de nível 6, 7 ou 8 do Quadro Nacional de Qualificações, nos termos da Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho.
- e) Cada oferta de emprego é sinalizada apenas para uma candidatura, mediante manifestação expressa da entidade empregadora.

### 11.5 Gestão da candidatura

Através da sua Área de Gestão no Portal iefponline, o representante da 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.

### 11.6 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 na alínea a) estão descritos no Guia de Apoio à Candidatura, que será disponibilizado na página do IEFP e no portal iefponline.

### 11.7 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 do representante 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.

## 12. Critérios de análise da candidatura

**12.1** As candidaturas são analisadas com base nos critérios que integram a matriz de análise constante do quadro abaixo.

**12.2** Os critérios de análise são os seguintes:

1. Contratação de jovens, pessoas com deficiência e incapacidade e outros desempregados com maior dificuldade de integração no mercado de trabalho;
2. Posto(s) de trabalho localizado(s) em território do interior, nos termos definidos pela Portaria n.º 208/2017, de 13 de julho, na sua redação atual;
3. Sustentabilidade do emprego apoiado;
4. Dimensão da entidade empregadora (número de trabalhadores);
5. Idade da entidade empregadora;
6. Relevância da contratação para o projeto de desenvolvimento da entidade empregadora.

**12.3** Para efeitos do disposto no critério 1, constante do ponto anterior, considera-se jovem a pessoa com idade igual ou inferior a 35 anos (ver ponto 3.9).

**12.4** 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, uma pessoa com deficiência e incapacidade, ou um desempregado com maior dificuldade de integração no mercado de trabalho, podendo aplicar-se o disposto no ponto 14.20.

Neste critério são abrangidos os jovens, pessoas com deficiência e incapacidade, bem como os seguintes desempregados que se consideram com maior dificuldade de integração no mercado de trabalho:

- a) O beneficiário do rendimento social de inserção;
- b) O desempregado de longa duração (\*);
- 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) Pessoa a quem tenha sido aplicada medida de promoção e proteção de acolhimento residencial;
- f) A pessoa vítima de violência doméstica;
- g) O refugiado ou beneficiário de proteção temporária;
- h) O ex-recluso ou aquele que cumpra ou tenha cumprido penas ou medidas judiciais não privativas de liberdade e esteja em condições de se inserir na vida ativa;
- i) O toxicodependente e alcoólico em processo de recuperação;
- j) A pessoa em situação de sem-abrigo;
- k) A pessoa a quem tenha sido reconhecido o Estatuto do Cuidador Informal e que tenha prestado cuidados enquanto cuidador informal principal;
- l) Pessoa com idade igual ou superior a 45 anos, inscrita há pelo menos três meses;
- m) Pessoas desempregadas nos últimos 12 meses consecutivos que precedem a data do registo da oferta de emprego e que não tenham registos na segurança social ou noutro regime de proteção social obrigatório, como trabalhador por conta de outrem ou como trabalhador independente;
- n) O cidadão nacional de país terceiro, desde que possua título que permita a sua residência ou permanência em Portugal e que o habilite a inscrever-se como candidato a emprego.

*(\*) Para efeitos do disposto na alínea b), considera-se desempregado de longa duração (DLD) a pessoa inscrita no IEFP há, pelo menos, 12 meses.*

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, na sua redação atual), tendo em conta a localização do posto de trabalho indicada na oferta de emprego respetiva.

A verificação do critério 3 tem por base todos os apoios que tenham sido atribuídos, nos 3 anos civis anteriores ao da candidatura, designadamente ao abrigo das medidas Contrato-Emprego, Contrato-Geração, Incentivo ATIVAR.PT, Compromisso Emprego Sustentável, +Emprego, Emprego +Talento e programa AVANÇAR, 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, de pessoas com deficiência e incapacidade ou de desempregados com maior dificuldade de integração no mercado de trabalho	25	Percentagem de jovens, pessoas com deficiência e incapacidade ou desempregados com maior dificuldade de integração no mercado de trabalho (contratados ou a contratar) no total de contratos indicados na candidatura $\geq 67\%$ e $\leq 100\%$
	20	Percentagem de jovens, pessoas com deficiência e incapacidade ou desempregados com maior dificuldade de integração no mercado de trabalho (contratados ou a contratar) no total de contratos indicados na candidatura $\geq 25\%$ e $< 67\%$
	15	Percentagem de jovens, pessoas com deficiência e incapacidade ou desempregados com maior dificuldade de integração no mercado de trabalho (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	$\geq 10$ trabalhadores e $\leq 50$ trabalhadores
	6	$> 50$ trabalhadores e $\leq 250$ trabalhadores
	4	$> 250$ trabalhadores
C5 - Idade da entidade	10	$< 12$ meses de atividade (contados da declaração de início de atividade)
	8	$\geq 12$ e $< 24$ meses de atividade
	6	$\geq 24$ e $< 60$ meses de atividade
	4	$\geq 60$ meses de atividade
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

**12.5** 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 12.4 ou tendo beneficiado não atingiu ainda o fim do apoio, a pontuação neste critério é efetuada com recurso ao seguinte ponderador:

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

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

## 13. Procedimentos de análise e decisão da candidatura

### 13.1 Análise e decisão da candidatura

- a) O IEF, através das respetivas Delegações Regionais, analisa a candidatura, utilizando a informação prestada pela entidade empregadora e a disponibilizada pela Segurança Social, nos casos aplicáveis, verificando se

estão reunidos os requisitos necessários para o respetivo deferimento e para o cálculo dos apoios, nomeadamente:

- Requisitos da entidade empregadora;
  - Requisitos do contrato de trabalho;
  - Criação líquida de emprego;
  - Aplicação dos critérios de análise da candidatura.
- b) 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 2), onde constam, designadamente, as obrigações da entidade, no prazo de **30 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 12.4;

### 13.2 Desistência da entidade empregadora

- a) Caso a entidade pretenda desistir da candidatura apresentada, antes de ter sido emitido o parecer pelo IEFP, o seu representante no portal iefponline 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.

### 13.3 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 Área de Gestão do seu representante no 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) Após a data da notificação da decisão, o representante da 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;

- iii. As respetivas declarações de cumprimento salarial (modelo disponível em <https://iefponline.iefp.pt/IEFP//>, na área de gestão do representante da entidade, na opção «downloads»), bem como as respetivas declarações NEET \*, nos casos aplicáveis.

\* *Situação NEET – não está a trabalhar, nem a estudar, nem a frequentar formação.*

A falta de envio dos restantes contratos apoiados no prazo previsto na subalínea ii. ou o envio de contratos celebrados com candidatos não elegíveis pode determinar a redução proporcional do apoio financeiro aprovado, nos termos dos pontos 14.13 e 14.14.

- e) 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:
- 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 \* ou apor assinatura eletrónica\*\* através do cartão do cidadão;
  - No caso de pessoas coletivas:
    - Entidades com assinatura eletrónica qualificada \*\* - a assinatura eletrónica aposta no documento deve conter a menção da qualidade de representante da pessoa coletiva e deve ser certificada pelo Sistema de Certificação de Atributos Profissionais (SCAP), criado pela Portaria n.º 73/2018, de 12 de março, na atual redação, ou por entidades credenciadas para emitir Certificados Digitais Qualificados, no âmbito do Decreto-Lei n.º 12/2021, de 9 de fevereiro (que assegura a execução na ordem jurídica interna do Regulamento (UE) n.º 910/2014, relativo à identificação eletrónica e aos serviços de confiança para as transações eletrónicas no mercado interno);
    - Entidades sem assinatura eletrónica qualificada \*- caso os representantes legais da entidade não disponham de assinatura eletrónica qualificada nos termos referidos, o documento 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 promotora) ser reconhecida, nessa qualidade, por notário, advogado, solicitador ou câmara de comércio ou indústria, nos termos da legislação em vigor.

\* **Nota:** *Nestes casos, as páginas referentes à Decisão de Aprovação e correspondente Termo de Aceitação da Decisão de Aprovação devem ser remetidas por correio para o serviço de emprego da área da localização do posto de trabalho. Todas as folhas devem ser rubricadas incluindo anexos.*

\*\***Nota:** *Nestes casos, as páginas referentes à Decisão de Aprovação e correspondente Termo de Aceitação da Decisão de Aprovação devem ser remetidas, pelo representante da entidade através da sua Área de Gestão do iefponline, na opção Gestão de Candidaturas / Anexar documentos à candidatura, uma vez que apenas o ficheiro assinado eletronicamente tem o valor legal exigido.*

#### 13.4 Caducidade da decisão de aprovação

- a) A decisão de aprovação caduca, nos seguintes casos:
- Não cumprimento do previsto na alínea c) e na subalínea i) da alínea d) do ponto 13.3, salvo apresentação de motivo justificativo que seja aceite pelo IEFP;
  - Desistência da entidade empregadora, após a decisão de aprovação e antes de ser paga a primeira prestação do apoio pelo IEFP;
  - 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 órgãos sociais em curso;
  - iii. Ausência dos responsáveis pelo acompanhamento e tratamento das candidaturas apresentadas;
  - iv. Encerramento da entidade empregadora no período de férias.
- c) O previsto na alínea anterior não prejudica a aplicação do regime do justo impedimento, nos termos gerais de direito.

### 13.5 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.

Pode haver lugar à emissão de uma alteração à decisão de aprovação e de um novo termo de aceitação ou de um aditamento ao mesmo, nomeadamente, sempre que após a decisão de aprovação se verificar que as características dos trabalhadores que preencheram os postos de trabalho dão lugar ao aumento dos valores aprovados, designadamente devido à majoração dos apoios dependentes das mesmas.

### 13.6 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 12.6;
  - Ter sido apresentada fora do prazo previsto no ponto 11.2.
- b) São ainda objeto de indeferimento os processos decididos após ter sido atingido o limite da dotação orçamental prevista para o respetivo período de candidatura.

## 14. Pagamento dos apoios financeiros à entidade e incumprimento

### • Pagamentos

**14.1** O pagamento do apoio previsto no ponto 10 é efetuado pelos serviços do IEFP, da seguinte forma:

- a) A primeira prestação, no valor de **40%** 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, de cópia de todos os contratos e de declaração que ateste um mês completo de vigência do(s) contrato(s);
- b) A segunda prestação, no valor de **40%** do apoio financeiro, é paga no **13.º mês** de vigência do último contrato iniciado;
- c) 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 no ponto 10.5.

**14.2** Os pagamentos referidos nos pontos anteriores estão sujeitos à verificação da manutenção dos requisitos necessários à atribuição do apoio, designadamente dos previstos nos pontos 2 e 5.

Pagamento do apoio		
Prestações/Valor Percentual	Condições para Pagamento	Momento do Pagamento
<i>Primeira prestação – 40% do valor do apoio</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manutenção dos requisitos legais para a atribuição do apoio (*);</li> <li>• Receção da decisão de aprovação e do termo de aceitação da decisão de aprovação devidamente assinado;</li> <li>• Receção de cópia de todos os contratos de trabalho apoiados;</li> <li>• Receção da declaração de cumprimento de um mês de vigência do(s) contrato(s) e da declaração de cumprimento salarial;</li> <li>• Caso já exista, comprovativo do pagamento das retribuições referentes aos dois meses anteriores (ou do mês já disponível (**)).</li> </ul>	Até 20 dias úteis após a receção do termo de aceitação, de cópia de todos os contratos de trabalho apoiados e da declaração de cumprimento de um mês de vigência do(s) contrato (s).
<i>Segunda prestação – 40% do valor do apoio</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manutenção dos requisitos legais para a atribuição do apoio (*);</li> <li>• Comprovativo do pagamento das retribuições referentes aos dois meses anteriores;</li> <li>• Evidência do cumprimento das normas de informação e publicidade;</li> <li>• Evidência da contabilização dos apoios concedidos pelo IEFP na conta 75 (subsídios à exploração), no âmbito do Sistema de Normalização Contabilística (SNC), nos casos aplicáveis.</li> </ul>	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"> <li>• Manutenção dos requisitos legais para a atribuição do apoio (*);</li> <li>• Entrega, por parte da entidade empregadora, através da área de gestão do seu representante 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;</li> <li>• Comprovativo do pagamento das retribuições referentes aos dois meses anteriores;</li> <li>• Evidência da contabilização dos apoios concedidos pelo IEFP na conta 75 (subsídios à exploração), no âmbito do SNC, nos casos aplicáveis.</li> </ul>	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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manutenção dos requisitos legais para a atribuição do apoio (*);</li> <li>• Comprovativo do pagamento das retribuições referentes aos dois meses anteriores ao pedido ou aos dois últimos meses de prestação de trabalho efetivo;</li> <li>• Evidência da contabilização dos apoios concedidos pelo IEFP na conta 75 (subsídios à exploração), no âmbito do SNC, nos casos aplicáveis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No mês subsequente ao mês civil em que se completa o 24.º mês de prestação de trabalho pelo trabalhador apoiado;</li> </ul> Ou <ul style="list-style-type: none"> <li>• O acerto de contas no 36.º mês após a data de início do contrato sem termo, caso não se verifiquem 24 meses completos de prestação de trabalho do trabalhador apoiado.</li> </ul>

**Notas:**

(\*) No caso de fundações sujeitas aos deveres de transparência previstos no artigo 9.º da Lei-Quadro das Fundações (Lei n.º 24/2012, de 25 de novembro, na sua atual redação), os serviços podem solicitar documentos comprovativos do respetivo cumprimento.

(\*\*) São admitidos os documentos comprovativos das transferências bancárias (meio preferencial), cheque nominativo ou débito direto, ou, em casos excecionais, outros meios, nos termos da alínea k) do ponto 3 e da alínea e) do ponto 4 do anexo 1.

Todos os documentos comprovativos do cumprimento das obrigações contratuais, incluindo os comprovativos de pagamento da retribuição em todos os meses de duração do apoio, devem estar disponíveis para análise em sede de eventual visita de acompanhamento.

#### • Incumprimento e restituição do apoio

**14.3** O incumprimento, por parte da entidade empregadora, das obrigações relativas aos apoios financeiros concedidos no âmbito da presente medida, implica a imediata cessação dos mesmos 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.

**14.4** Para efeitos do ponto anterior são consideradas situações de incumprimento as ocorridas durante o período de obrigações (desde o início da vigência do contrato, e pelo período de 24 meses).

**14.5** Compete ao IEFP apreciar e decidir a cessação dos apoios atribuídos e determinar a restituição dos mesmos, notificando a entidade empregadora para o efeito.

**14.6** Nos casos de incumprimento que origine, em pelo menos um dos contratos apoiados, a restituição total do apoio financeiro, a entidade empregadora fica impedida, durante 12 meses a contar da notificação de decisão fundamentada que põe termo à concessão do apoio financeiro e identifica o montante que deve ser restituído, de beneficiar de qualquer apoio ou participação do Estado com a mesma natureza e finalidade.

**14.7** A entidade empregadora deve restituir proporcionalmente o apoio financeiro recebido quando se verifique, nomeadamente, alguma das seguintes situações:

- a) Denúncia do contrato de trabalho promovida pelo trabalhador apoiado;
- 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 invalidez ou velhice;
- c) Cessação do contrato de trabalho apoiado por acordo;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador apoiado;
- e) Incumprimento da obrigação de manter o nível de emprego prevista no ponto 8 do presente regulamento;
- f) Incumprimento superveniente das obrigações previstas no âmbito da medida;
- g) Não cumprimento do definido relativamente a normas de informação e publicidade, nos termos do anexo 1.

**14.8** 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.

**14.9** Caso não seja possível a substituição por desempregado inscrito no IEFP, que se encontre nas mesmas condições do que o trabalhador a substituir, a mesma pode efetuar-se com recurso a outro desempregado elegível, nos termos do ponto 3, desde que não se ponha em causa as condições de aprovação da candidatura (nomeadamente a pontuação mínima exigida para aprovação) e ajustando-se o apoio financeiro, caso seja necessário.

**14.10** A entidade empregadora fica obrigada a restituir a totalidade do apoio financeiro, quando se verifique, nomeadamente, uma das seguintes situações, respeitante ao trabalhador apoiado:

- a) Despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho ou por inadaptação;



- b) 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;
- c) 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 ou por outro desempregado elegível, nos termos do ponto 14.9, no prazo de 30 dias consecutivos;
- d) Resolução do contrato de trabalho com justa causa pelo trabalhador, nos casos previstos no n.º 2 e na alínea c) do n.º 3 do artigo 394.º do Código do Trabalho;
- e) Incumprimento da obrigação de proporcionar formação profissional;
- f) Incumprimento do previsto em termos de retribuição mínima mensal garantida ou do previsto no respetivo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nomeadamente no que respeita à remuneração oferecida no contrato de trabalho, quando aplicável.

**14.11** 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, salvo se ocorrer a substituição do trabalhador apoiado nos casos previstos nos pontos 14.8, 14.9 e na alínea c) do 14.10.

**14.12** Para efeitos de restituição, proporcional ou total, sempre que os apoios financeiros concedidos abranjam mais do que um contrato de trabalho deve observar-se o seguinte:

- a) Nos casos previstos nas alíneas a) a d) do ponto 14.7, o apoio financeiro mantém-se relativamente aos contratos de trabalho apoiados em que não se verifique incumprimento;
- b) Nos casos previstos no ponto 14.10, 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.

#### • **Redução do financiamento**

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

**14.14** 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 13.3 e 13.4, com as necessárias adaptações.

#### • **Suspensão dos pagamentos e normalização de irregularidades**

**14.15** 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, nomeadamente dos comprovativos do pagamento das retribuições, em conformidade com o previsto no presente Regulamento e respetivo anexo 1, salvo apresentação de motivo justificativo aceite;
- c) Superveniência de situação não regularizada perante a administração tributária, de restituições no âmbito dos financiamentos dos fundos europeus, 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 2.6;
- 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 no termo de aceitação (anexo 2);
- f) Existência de indícios graves de ilicitude criminal, envolvendo a utilização indevida dos apoios concedidos ou o desvirtuamento da candidatura.

**14.16** 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.

**14.17** As situações indicadas nas alíneas c) e f) do ponto 14.15 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.

**14.18** 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.

#### • **Fundamentos para a cessação do apoio**

**14.19** 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 14.15, findo o prazo fixado pelo IEFP 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 13.4.

**14.20** 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.

#### • **Restituições**

**14.21** 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 14.3 a 14.12, 14.19 e 14.20.

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

**14.23** O IEFP 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.

**14.24** 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.

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

**14.26** 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.

## 15. Cumulação de apoios

**15.1** Sem prejuízo do previsto em legislação específica e do disposto nos pontos seguintes, o apoio financeiro concedido na presente medida não pode ser cumulado com outros apoios diretos ao emprego aplicáveis ao mesmo posto de trabalho, incluindo com medidas que prevejam a dispensa parcial ou a isenção total do pagamento de contribuições para a segurança social.

**15.2** Para efeitos do ponto anterior, o IEFP procede à verificação de eventual cumulação indevida de apoios, designadamente através de troca oficiosa de informação com o Instituto da Segurança Social, I.P.

**15.3** O apoio financeiro previsto na presente medida é cumulável com apoios de natureza fiscal.

## 16. Acompanhamento, avaliação e auditoria

**16.1** 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.

**16.2** 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.

**16.3** 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.

**16.4** As ações de acompanhamento, verificação, auditoria ou inspeção são compostas, nomeadamente, pelas seguintes tarefas:

- a) Visitas de acompanhamento às instalações onde se localizam os postos de trabalho criados ao abrigo da presente medida, efetuadas por amostragem;
- b) Apreciação dos relatórios da formação profissional previstos no ponto 9.4;
- c) Controlo da manutenção dos postos de trabalho, realizado através da informação disponibilizada pelo Instituto da Segurança Social, I.P.;
- d) Outros procedimentos 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.

**16.5** Podem ocorrer ainda atividades de fiscalização e ou auditoria através de autoridades de controlo nacionais e europeias.

**16.6** A medida será objeto de avaliação em sede da Comissão Permanente de Concertação Social no prazo de 2 anos, a contar da data de entrada em vigor da Portaria n.º 220/2024/1, de 23 de setembro.

### **17. Tratamento de dados pessoais**

Todos os dados pessoais são processados de acordo com o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) - Regulamento (EU) n.º 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, e a Lei de Proteção de Dados Pessoais (LPDP) – Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto.

### **18. Promoção da igualdade de género, de oportunidades e não discriminação**

O IEFP e as entidades empregadoras asseguram o cumprimento dos normativos legais, nacionais e europeus, aplicáveis em matéria de promoção da igualdade de género entre homens e mulheres e da igualdade de oportunidades e não discriminação.

### **19. Informação, comunicação e publicidade**

A entidade empregadora deve cumprir os requisitos de informação, comunicação e publicidade relativamente à origem do financiamento (ver ponto 5 do anexo 1 do presente regulamento).

### **20. Vigência**

O presente regulamento entra em vigor na data da sua publicação.



Cofinanciado pela  
União Europeia

## ANEXOS

Anexo 1 - Outras regras de financiamento .....	30
Anexo 2 - Termo de aceitação da decisão de aprovação .....	36



Cofinanciado pela  
União Europeia

## Anexo 1 - Outras regras de financiamento

---

## OUTRAS REGRAS DE FINANCIAMENTO

### 1. ENQUADRAMENTO

Aos apoios concedidos pelo IEF P nos termos do disposto na Portaria n.º 220/2024/1, de 23 de setembro, aplicam-se as normas previstas no presente anexo, nomeadamente as normas inerentes ao regime geral de apoios a conceder pelos Fundos Europeus do Portugal 2030, que se encontra previsto no Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março.

O novo ciclo de programação europeu designado de “Portugal 2030” compreende programas temáticos e regionais que possibilitam o financiamento destes apoios através, designadamente, do Fundo Social Europeu Mais (FSE+) para o período de 2021-2027.

As normas constantes deste anexo são aplicáveis a todos os projetos financiados pelo IEF P, no âmbito da medida +Emprego.

Os pontos 2.1 a 2.10 e o subponto II da alínea b) do ponto 5 aplicam-se apenas nas regiões (NUT II) do Norte, Centro, Alentejo e Algarve.

### 2. IMPEDIMENTOS E CONDICIONAMENTOS

- 2.1. As entidades empregadoras que tenham sido condenadas em processo-crime, por factos que envolvam disponibilidades financeiras dos fundos europeus, 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 que se encontrem numa ou em várias das situações de exclusão da seleção para execução de fundos da União Europeia, nos termos previstos no Regulamento (UE, Euratom) 2018/1046 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de julho de 2018, relativo às disposições financeiras aplicáveis ao orçamento geral da União Europeia, ficam impedidas ou condicionadas de aceder aos fundos europeus, de acordo com o estabelecido no mesmo regulamento.
- 2.3. As entidades empregadoras que tenham sido condenadas em processo-crime ou contraordenacional por violação da legislação sobre trabalho de menores ou discriminação no trabalho e emprego, nomeadamente em função do sexo, da deficiência e da existência de risco agravado de saúde, bem como as que, nos 2 anos anteriores à apresentação da candidatura, tenham sido condenados por despedimento ilícito de grávidas, puérperas ou lactantes, ficam impedidas de aceder aos fundos europeus, por um período de 3 anos, a contar do trânsito em julgado da decisão condenatória, salvo se da referida decisão resultar período superior.
- 2.4. Sem prejuízo de outras cominações previstas na legislação europeia e nacional e na regulamentação específica aplicáveis, as entidades empregadoras que recusem a submissão a um controlo por parte dos órgãos competentes, só podem aceder aos fundos europeus nos 3 anos subsequentes à decisão de revogação do financiamento, proferida com fundamento naquele facto, mediante a apresentação de garantia idónea, nos termos previstos na legislação aplicável.
- 2.5. As entidades empregadoras contra quem tenha sido deduzida acusação em processo-crime pelos factos referidos no ponto 2.1, ou em relação aos quais tenha sido feita participação criminal por factos apurados em verificações de gestão ou processos de controlo ou auditoria movidos pelos órgãos competentes, nacionais ou da União Europeia, apenas podem ter acesso a fundos europeus se apresentarem garantia idónea nos termos previstos na legislação aplicável.
- 2.6. As entidades relativamente às quais, em sede de verificações de gestão ou de processos de auditoria movidos pelos órgãos competentes, nacionais ou da União Europeia, se verifique a existência de situações de conflito de interesses que desvirtuem as regras de mercado ou conduzam a um empolamento injustificado das despesas imputadas às operações, apenas podem ter acesso a fundos europeus, se apresentarem garantia idónea nos termos previstos na legislação aplicável.

- 2.7. Sempre que esteja em causa uma pessoa coletiva, o disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos titulares dos órgãos de direção, de administração e de gestão e a outras pessoas que exerçam funções de administração ou gestão, ainda que de facto.
- 2.8. Ficam igualmente impedidas ou condicionadas no acesso aos fundos europeus, as entidades que sejam maioritariamente detidas por entidades que se encontrem impedidas ou condicionadas nos termos previstos no presente ponto.
- 2.9. Os impedimentos ou condicionamentos previstos nos números anteriores são aplicáveis às entidades empregadoras candidatas, no âmbito da candidatura objeto de financiamento por fundos europeus, a pessoas singulares ou coletivas relativamente às quais, independentemente da natureza da sua intervenção, se verifiquem, mediante a existência de evidências, factos determinantes dos impedimentos ou condicionamentos no acesso aos fundos europeus.
- 2.10. O disposto nos números anteriores é aplicável ainda que os factos tenham ocorrido em períodos de programação anteriores ao período de programação 2021-2027.
- 2.11. 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, sem prejuízo do previsto no ponto 2.3.

### 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 5 dias úteis 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;
- j) A conservar toda a documentação dos projetos, durante o prazo previsto na respetiva legislação (Fundos Europeus do Portugal 2030);
- k) Efetuar o pagamento da retribuição através de meio rastreável, que permita a identificação do trabalhador apoiado, designadamente transferência bancária (meio preferencial), cheque nominativo ou débito direto.



Em casos excecionais devidamente justificados, o pagamento pode ser realizado por outro meio (cheque ao portador ou numerário, por exemplo);

- l) Apresentar a candidatura para financiamento apenas ao IEFP;
- m) Cumprir o disposto no Regulamento Geral de Proteção de Dados e demais legislação aplicável relativamente aos dados pessoais de que tome conhecimento no âmbito do processo objeto de apoio.

#### 4. PROCESSO TÉCNICO E CONTABILÍSTICO

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

- 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 ou, no caso de pessoas singulares, cópia da declaração de início de atividade, do documento de identificação e do cartão do NIF;
- b) Cópia da candidatura e dos respetivos anexos, notificação pelo IEFP 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 IEFP, inerentes ao financiamento aprovado;
- c) Evidência de contabilização dos apoios concedidos pelo IEFP na conta 75 (subsídios à exploração), no âmbito do Sistema de Normalização Contabilística aplicável;
- d) Evidências de toda a publicidade e informação produzida para a divulgação do apoio;
- e) Todos os documentos comprovativos do cumprimento das obrigações contratuais, incluindo os comprovativos da retribuição paga aos trabalhadores em todos os meses de duração do apoio, que devem estar disponíveis para análise em sede de eventual visita de acompanhamento, sem prejuízo da sua apresentação ao IEFP nos casos previsto no quadro do ponto 14.2 do regulamento.

São admitidos os documentos comprovativos descritos no quadro seguinte:

Modalidade de pagamento	Documentos a disponibilizar pela entidade
<b>Transferência bancária (meio preferencial)/ débito direto</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ Cópia dos recibos de remuneração;</li><li>◆ Cópia dos extratos bancários, no qual conste indicação do montante e nome, IBAN ou outra informação que permita identificar o trabalhador (se a transferência for feita por lote, enviar também o detalhe da transferência com identificação clara do trabalhador). Caso existam dados que não respeitam ao/s trabalhador/es apoiado/s, devem ser ocultados, em cumprimento do Regulamento Geral de Proteção de Dados.</li></ul>
<b>Cheque nominativo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ Cópia dos recibos de remuneração;</li><li>◆ Cópia dos cheques emitidos, nos quais devem constar, de forma perceptível, a data, montante, identificação do emissor e do destinatário;</li><li>◆ Cópia dos extratos bancários, com o valor e número do cheque.</li></ul>

**Nota:** Nos casos excecionais, referidos na alínea k) do ponto 3, em que seja admitido o pagamento por outro meio, a entidade deve apresentar, nomeadamente, os seguintes documentos:

- ◆ Cópia dos recibos de remuneração devidamente assinados;

- ◆ Contabilização na contabilidade da entidade das remunerações referentes aos meses em verificação, salvo nos casos em que a entidade não está obrigada a ter contabilidade organizada;
- ◆ Declaração assinada pelo trabalhador, confirmando que a entidade empregadora pagou as remunerações devidas durante todos os meses do período de apoio em causa, com indicação dos respetivos valores (mensais), a disponibilizar pelos serviços do IEFP.

## 5. INFORMAÇÃO E PUBLICIDADE

- A publicitação dos apoios concedidos pelo Estado Português ou ao abrigo dos fundos europeus é uma obrigação consagrada na legislação nacional e europeia, 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 ou programa em causa, incluindo no respetivo sítio da Internet;
- Os símbolos, insígnias, logótipos, siglas e/ou designações/lemas devem observar os seguintes modelos:

### I. Projetos localizados na região NUT II da Área Metropolitana de Lisboa

- Símbolo e sigla ou designação do IEFP



Ou



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, IP

### II. Projetos localizados nas regiões NUT II do Norte, Centro, Alentejo e Algarve

A insígnia e designação da União Europeia e do fundo europeu devem respeitar igualmente as normas definidas, obedecendo aos princípios vigentes no Guia Gráfico do Emblema Europeu, constante dos sites <http://europa.eu> e <https://portugal2030.pt/documentos-e-recursos/> (Logótipo Portugal 2030).

A título exemplificativo, apresentam-se os logótipos em formato de “barra de assinaturas”:

Região NUT II – Norte, Centro e Alentejo:



Cofinanciado pela  
União Europeia

Região NUT II – Algarve:



Cofinanciado pela  
União Europeia

- 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;
- As entidades ficam obrigadas a afixar cartazes, num dos seguintes locais, observando as normas de informação e publicidade e as orientações emitidas neste âmbito, nomeadamente pelo IEFP:
  - Nas respetivas instalações, em local visível e de fácil leitura, ou,
  - Na sua página da internet ou em qualquer rede social cuja gestão é da sua responsabilidade.



Cofinanciado pela  
União Europeia

- e) Para garantir que o cumprimento das obrigações seja verificável, as entidades promotoras devem documentar a colocação dos cartazes por meio de fotos, vídeos ou outros meios multimédia, com vista à respetiva comprovação quando solicitado pelas autoridades competentes, nomeadamente no âmbito de auditorias e verificações.



Cofinanciado pela  
União Europeia

## Anexo 2 - Termo de aceitação da decisão de aprovação

---



Cofinanciado pela  
União Europeia

## Medida +Emprego

### 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 220/2024/1, de 23 de setembro, adiante designada “Portaria”, da legislação europeia aplicável e do regulamento da medida +Emprego, adiante designado “regulamento”;
- 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 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 com idade igual ou inferior a 35 anos	
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, sem prejuízo do disposto no ponto 8.5 do regulamento;
- Se compromete a proporcionar a formação profissional prevista na Portaria e no respetivo regulamento;
- Se compromete a respeitar o valor da retribuição mínima mensal garantida e, quando aplicável, o previsto no respetivo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- Tem conhecimento de que deve efetuar o pagamento da retribuição através de meio rastreável, que permita a identificação do trabalhador apoiado, designadamente transferência bancária (meio preferencial), cheque nominativo ou débito direto, sem prejuízo do previsto no regulamento;
- Autoriza os serviços competentes da Segurança Social a comunicar ao Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.) 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, I.P. a documentação necessária, nos termos previstos na Portaria e no respetivo regulamento, bem como a que lhe seja solicitada, com a periodicidade e nos prazos definidos;
- Se compromete a disponibilizar, nos prazos estabelecidos, os elementos que lhe forem solicitados pelas entidades com competências para o acompanhamento, avaliação de resultados, controlo e auditoria e participar em processos de inquirição relacionados com as mesmas;
- Assume o compromisso de implementar, organizar e executar adequadamente o processo;



Cofinanciado pela  
União Europeia

- n) 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, no correspondente processo técnico e contabilístico, incluindo em suporte digital, disponibilizando-os, em qualquer momento, para consulta das entidades legalmente autorizadas a fazê-lo, nomeadamente, aos serviços do IEFP, I.P.;
- o) Se compromete a conservar e manter à disposição do IEFP e das demais entidades competentes, todos os documentos que integram os processos, nos prazos previstos na legislação aplicável;
- p) Se compromete a informar o serviço de emprego do IEFP, I.P., 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;
- q) Se compromete a permitir o acesso aos locais de realização do projeto e àqueles onde se encontrem os elementos e documentos necessários ao acompanhamento e controlo do projeto aprovado;
- r) Se compromete a assegurar a contabilização em subsídios à exploração dos apoios financeiros recebidos;
- s) Se compromete a proceder à publicitação dos apoios, em conformidade com o disposto na legislação nacional e europeia aplicável e no regulamento;
- t) Se compromete a comunicar por escrito ao serviço de emprego do IEFP, I.P., da área de realização do projeto, no prazo de 5 dias úteis contados da data da ocorrência:
  - i. As mudanças de domicílio ou qualquer alteração à candidatura inicialmente aprovada, a qual poderá suscitar alteração à decisão de aprovação e aditamento ao termo de aceitação;
  - ii. A cessação do contrato apoiado, informando se pretende a substituição do trabalhador, nos casos previstos nos pontos 14.8 e 14.9 e na alínea c) do ponto 14.10 do regulamento;
  - iii. A descida do nível de emprego, desde que não ocorra a reposição no prazo previsto no ponto 8.5 e sem prejuízo do disposto no ponto 8.6 do regulamento.
- u) Tem conhecimento de que o não cumprimento do prazo de envio de cópia dos contratos ao IEFP, I.P., após o envio do primeiro contrato, bem como a falta de elegibilidade dos mesmos pode determinar a redução proporcional do financiamento aprovado;
- v) 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;
- w) 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 e no respetivo regulamento;
- x) Tem conhecimento de que em caso de incumprimento das obrigações assumidas, fica impedido, durante 12 meses, a contar da notificação da cessação da atribuição do apoio, de beneficiar de qualquer apoio ou participação do Estado com a mesma natureza e finalidade, nos termos previstos na Portaria e no respetivo regulamento;
- y) 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;
- z) Tem conhecimento de que a falta de realização de uma das prestações dá lugar a vencimento de todas as prestações;
- aa) 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;
- bb) Tem conhecimento de 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;



Cofinanciado pela  
União Europeia

- cc) Tem conhecimento de que o IEFP, I.P. efetua as notificações através da área de gestão do representante da entidade no iefponline, podendo também remetê-las por ofício registado, ou outros meios legalmente admissíveis;
- dd) Tem conhecimento de que não são elegíveis contratos de trabalho celebrados:
- i. Entre a entidade empregadora ou entidade pertencente ao mesmo grupo empresarial e desempregado que a esta esteve vinculado por contrato de trabalho nos 12 meses anteriores à data do registo da oferta, exceto 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 seja sócio da entidade empregadora;
  - iii. Entre cônjuges ou pessoas em união de facto, nas condições previstas na Lei n.º 7/2001, de 11 de maio, na sua atual redação, bem como os celebrados com cônjuge de membro de órgão estatutário ou sócio da entidade;
  - iv. Com jovem com idade igual ou inferior a 35 anos, com qualificação de nível 6 ou superior do Quadro Nacional de Qualificações, nos termos da Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho.

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)