



IEM IP-RAM

Instituto de Emprego da Madeira

Regulamento Programa Profamília

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Regulamento do Programa Profamília

EDITOR

Instituto de Emprego da Madeira, IP-RAM (IEM, IP-RAM)

Rua da Boa Viagem, n.º 36 | 9060-067, Funchal

Tel.: (351) 291 145 740

Website: <https://www.iem.madeira.gov.pt/>

Email: emprego@iem.madeira.gov.pt

UNIDADE ORGÂNICA RESPONSÁVEL

Direção de Programas de Emprego

Aprovado em Reunião do Conselho Diretivo de 18/12/2024.

Conteúdo

1. OBJETO	5
2. CARACTERIZAÇÃO DA MEDIDA	5
2.1 Enquadramento legal	5
2.2 Objetivos	5
2.3 Medidas	5
2.4 Situação não abrangidas	6
2.5 Definições e conceitos	6
3. ENTIDADES BENEFICIÁRIAS	6
3.1 Entidades empregadoras candidatas	6
3.2 Condições de concessão	7
4. CRIAÇÃO LÍQUIDA DE POSTOS DE TRABALHO	7
5. DESTINATÁRIOS	9
5.1 Condições	9
5.2 Impedimentos dos destinatários	9
5.3 Elegibilidade de cidadãos estrangeiros	9
5.4 Aferição das condições de acesso dos destinatários	9
6. TIPOLOGIA DOS CONTRATOS DE TRABALHO	10
7. APOIOS FINANCEIROS	10
7.1 Medida Apoio à Substituição de Postos de Trabalho	10
7.2 Medida Apoio à Conversão	10
8. CANDIDATURAS	11
8.1 Registo de entidades	11
8.2 Apresentação e Prazos de candidatura	11
8.3 Verificação dos Requisitos de Acesso	11
9. ANÁLISE E DECISÃO DAS CANDIDATURAS	11
9.1 Análise das candidaturas	11
9.2 Situação face à Administração Tributária e Segurança Social	12
9.3 Decisão das candidaturas	12
9.4 Desistência da candidatura	13
9.5 Notificação da decisão de aprovação	13
9.6 Aceitação da decisão de aprovação	13
9.7 Caducidade da decisão de aprovação	13
9.8 Indeferimento	13
9.9 Arquivamento	14

10. TERMO DE ACEITAÇÃO	14
11. REAVALIAÇÃO E/OU REDUÇÃO DO PROJETO APOIADO	14
12. CUMULAÇÃO DE APOIOS	15
13. VALOR MÁXIMO DOS APOIOS	15
14. PAGAMENTO DOS APOIOS	15
14.1 Medida Apoio à Substituição de Postos de Trabalho	15
14.2 Medida Apoio à Conversão	15
15. ACOMPANHAMENTO	16
15.1 Medida Apoio à Substituição de Postos de Trabalho	16
15.2 Medida Apoio à Conversão	16
16. SUBSTITUIÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO	16
16.1 Medida Apoio à Substituição de Postos de Trabalho	16
16.2 Medida Apoio à Conversão	16
17. ACOMPANHAMENTO, VERIFICAÇÃO OU AUDITORIA	17
18. PROCESSO TÉCNICO E CONTABILÍSTICO	17
19. FINANCIAMENTO COMUNITÁRIO E REGIONAL	18
20. INCUMPRIMENTO NO DECURSO DO PROJETO	18
20.1 Medida Apoio à Substituição de Postos de Trabalho	18
20.2 Medida Apoio à Conversão	19
21. RESTITUIÇÃO DE VERBAS	20
22. RESTITUIÇÃO DE APOIO FINANCEIRO ATRAVÉS DE PLANO DE REEMBOLSO	21
23. IMPEDIMENTOS	21
24. TRANSMISSÃO DA TITULARIDADE	22

1. OBJETO

1.1 O presente Regulamento aplica-se ao Programa Profamília, promovido pela Secretaria Regional da Inclusão, Trabalho e Juventude, através do Instituto do Emprego da Madeira, IP-RAM, adiante designado por IEM, IP-RAM.

1.2 A leitura e a observância do presente regulamento não dispensam a consulta e o cumprimento da Portaria n.º 366/2019, de 3 de julho.

1.3. O presente Regulamento será revisto sempre que houver alterações relevantes, nomeadamente alterações à legislação que regulamenta a medida.

1.4 Os procedimentos e conteúdos descritos neste Regulamento aplicam-se aos técnicos da DPEE, dirigentes e Conselho Diretivo do Instituto de Emprego da Madeira, adiante designado por IEM, IP-RAM.

2. CARACTERIZAÇÃO DA MEDIDA

2.1 Enquadramento legal

2.1.1 Este programa está regulamentado pela Portaria n.º 366/2019, de 3 de julho.

2.2 Objetivos

2.2.1 O Programa Profamília destina-se a apoiar as entidades empregadoras, de natureza privada, que admitam desempregados inscritos no IEM, IP-RAM, através da celebração de contratos de trabalho a termo certo de duração não inferior a 6 nem superior a 12 meses, com vista à substituição temporária de trabalhadores, por conta de outrem, que se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença por adoção;
- c) Falta ou licença para assistência a familiares, por período superior a 3 meses;
- d) Faltas por doença ou licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por período superior a 3 meses.

2.3 Medidas

2.3.1 O programa Profamília prevê duas medidas:

- a) Apoio à Substituição de Postos de Trabalho
- b) Apoio à Conversão.

2.3.2 A medida **Apoio à Substituição de Postos de Trabalho** destina-se a apoiar as entidades empregadoras na substituição temporária de trabalhadores, que se encontrem numa das situações previstas em 2.2.1.

2.3.3 Podem beneficiar do **Apoio à Conversão**, as entidades empregadoras que convertam os contratos de trabalho a termo certo, apoiados através da medida **Apoio à Substituição de Postos de Trabalho**, em contratos sem termo. Este apoio financeiro será atribuído apenas aos projetos em que se verifique a criação líquida de postos de trabalho

2.4 Situação não abrangidas

2.3.1 Não são abrangidas pelo presente programa, os projetos de contratação em regime de teletrabalho

2.5 Definições e conceitos

2.5.1 Para efeitos do presente Regulamento, considera-se:

2.5.1.1 Auxílios de Minimis - ajudas comunitárias de reduzido valor concedidas a uma empresa, não sendo por essa razão suscetíveis de afetar de forma significativa o comércio e a concorrência entre Estados-Membros. Os apoios financeiros previstos nesta Medida são abrangidos pelo normativo comunitário que regulamenta estes auxílios. Atualmente estes Auxílios estão normalizados pelo Regulamento n.º 2023/2831 da Comissão de 15 de dezembro de 2023, e no qual se estipula que o montante total dos referidos incentivos e de outros incentivos de natureza não fiscal concedidos a uma empresa única, de acordo com a definição dada pelo n.º 2 do artigo 2.º do Regulamento, não pode exceder o montante de € 300.000,00, durante um período correspondente a três períodos financeiros. Contudo, certas atividades ligadas ao setor primário estão reguladas em outros diplomas específicos. Destacamos as atividades agrícolas cuja legislação comunitária aplicável em relação aos auxílios minimis é o Regulamento 2019/316 de 14 de março, no qual o limite atrás referido é de 20.000 €, e as atividades piscatórias (Regulamento (UE) n.º 2023/2391 de 4 de outubro) que limita os apoios a esta atividade ao montante de 200.000 €.

2.5.1.2 Termo de aceitação da decisão de aprovação - Documento celebrado entre o IEM e a entidade empregadora, que acorda a concessão de um apoio financeiro por parte do IEM, IP-RAM à entidade empregadora, nos termos da legislação aplicável, comprometendo-se a entidade empregadora por seu lado a cumprir com as cláusulas do contrato nomeadamente no se refere à manutenção do posto de trabalho apoiado e do volume global de emprego.

2.5.1.3 Criação líquida de postos de trabalho - o aumento efetivo do número de trabalhadores vinculados à entidade empregadora no mês da contratação dos postos de trabalho apoiados.

2.5.1.4 Jovens NEET – os indivíduos com idade até aos 30 anos que não estudam, não trabalham, nem frequentam formação profissional, para os quais foi desenvolvido um programa, com vista à sua reinserção na vida ativa, com o nome Garantia Jovem.

3. ENTIDADES BENEFICIÁRIAS

3.1 Entidades empregadoras candidatas

3.1.1 Podem candidatar-se ao programa Profamília, pessoas singulares, com idade igual ou superior a 18 anos, ou pessoas coletivas de direito privado, com ou sem fins lucrativos, que preencham, cumulativamente, as seguintes condições:

- Estejam regularmente constituídas e registadas;
- Tenham a sua situação regularizada perante a Administração Fiscal e a Segurança Social;
- Não se encontrem em situação de incumprimento no que respeita a apoios comunitários, nacionais ou regionais, independentemente da sua natureza e objetivos, designadamente os concedidos pelo IEM, IP-RAM e Fundo Social Europeu (FSE);
- Não tenham situações respeitantes a salários em atraso;
- Não tenham sido condenadas em processo crime ou contraordenacional por violação, praticada com dolo ou negligência grosseira, de legislação de trabalho sobre discriminação no trabalho e emprego, nos

últimos dois anos, salvo se, da sanção aplicada no âmbito desse processo resultar prazo superior, caso em que se aplica este último;

- f) Cumpram as condições ambientais e de higiene e segurança no trabalho;
- g) Disponham de contabilidade organizada, desde que legalmente exigível.

3.1.2 A observância dos requisitos previstos no número anterior é exigida no momento da apresentação da candidatura e durante o período de duração do apoio financeiro.

3.1.3 Consideram-se reunidos os requisitos de acesso das entidades empregadoras referidos no ponto 3.1.1, exceto o disposto nas alíneas a) e b), mediante declaração da entidade, na qual se compromete a não prestar falsas declarações

3.1.4 Não são elegíveis as entidades desprovidas de personalidade jurídica, nomeadamente, as heranças indivisas e as sociedades irregulares.

3.2 Condições de concessão

3.2.1 Para beneficiarem dos apoios, as entidades empregadoras devem respeitar o cumprimento das seguintes condições:

- a) Celebração de contrato de trabalho, a tempo inteiro, com desempregado inscrito no IEM, IP-RAM nas condições previstas no ponto 5;
- b) Manter o posto de trabalho do trabalhador ausente temporariamente, exceto se o contrato de trabalho cessar por motivos não imputáveis à entidade empregadora;
- c) A remuneração oferecida tem de respeitar o previsto em termos de Retribuição Mínima Mensal Garantida em vigor na Região Autónoma da Madeira e, quando aplicável, do respetivo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3.2.2 O posto de trabalho a ocupar deverá corresponder à mesma profissão e categoria do posto de trabalho substituído, salvo indicação para categoria inferior devidamente fundamentada pela entidade empregadora.

3.2.3 Na medida Apoio à Conversão, apenas são apoiados os projetos que assegurem a criação líquida de postos de trabalho.

4. CRIAÇÃO LÍQUIDA DE POSTOS DE TRABALHO

4.1 A criação líquida de postos de trabalho é calculada pela diferença entre os postos de trabalho existentes na entidade empregadora e os que decorram da realização do projeto. Entende-se por posto de trabalho, o trabalhador que se encontra vinculado à entidade empregadora, a tempo inteiro ou a tempo parcial.

4.2 Para efeitos do disposto no número anterior, a aferição do número de postos de trabalho existentes corresponde à média dos trabalhadores ao serviço na entidade empregadora, registados na folha de remuneração nos seis meses precedentes à data da candidatura, arredondada à unidade superior, excetuando-se desta contagem, os trabalhadores que tenham visto os contratos de trabalho a termo cessados por terem sido celebrados nos termos das alíneas a) a e) do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho, desde que a entidade empregadora comprove esse facto.

4.3 Caso no mês da contratação do posto a apoiar não se observe a criação líquida de postos de trabalho, e desde que se verifique o cumprimento deste requisito no mês seguinte, a entidade empregadora mantém o direito ao apoio financeiro, não suspendendo a contagem do período de acompanhamento.

4.4 As entidades que tenham beneficiado nos últimos 12 meses das medidas de apoio à contratação, será atendido ao volume de emprego alcançado com o último apoio financeiro concedido, caso a média dos trabalhadores ao serviço da entidade, nos 6 meses precedentes à data da candidatura, seja inferior.

4.5 Caso nessas folhas de remunerações não estejam declarados trabalhadores por se encontrarem em situações de impedimento para o trabalho, nomeadamente por se encontrarem com incapacidade para o trabalho por motivo de doença, por motivo de acidente de trabalho, licença de parentalidade, a entidade deverá anexar o respetivo documento legal comprovativo dessa ausência.

4.6 Se nestas folhas de remunerações existirem trabalhadores com menos de 20 dias de trabalho prestado, a entidade empregadora também deverá proceder à entrega de documentos legais que justifiquem estas reduções, nomeadamente caso o motivo da redução seja devido:

- a) À admissão de trabalhadores nesses meses, deverá entregar o comprovativo de admissão na Segurança Social, com indicação de data de início da prestação de trabalho;
- b) À saída de trabalhadores, deverá entregar o documento legal existente, quer tenha sido elaborado pelo trabalhador, quer tenha sido elaborado pela entidade empregadora, e a comunicação do desvinculo à Segurança Social, com indicação de data e motivo;
- c) As situações de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença, por motivo de acidente de trabalho, licença de parentalidade, a entidade deverá anexar o respetivo documento legal comprovativo dessa ausência

4.7 Quando estamos na presença de redução de dias de trabalho devido a situações de incapacidade para o trabalho por motivo de doença, por motivo de acidente de trabalho ou por licença de parentalidade, estes trabalhadores são contabilizados como postos de trabalho.

4.8 Para tal devem ser inscritos nas folhas de remunerações, identificado o seu nome, motivo de ausência e duração do impedimento.

4.9 Todas as situações de saídas e de admissões de trabalhadores, devem ser sinalizadas nas folhas de remunerações, indicando o tipo de ocorrência;

4.10 Quando num determinado mês, estamos na presença em simultâneo de uma admissão e de uma saída, apenas poderá ser contabilizado um posto de trabalho. As situações de saídas e admissões devem ser sinalizadas na folha de remunerações.

4.11 Quando num determinado mês, for verificado que o n.º de saídas é superior ao n.º de admissões, então é necessário solicitar a folha de remunerações do mês seguinte, e respetivo pagamento dessa contribuição, de modo a se verificar se mantém a criação líquida de postos de trabalho, ou a confirmação por escrito de que a entidade se compromete a cumprir com esse requisito no mês da contratação ou no mês seguinte, do posto de trabalho apoiado.

4.12 Nas contagens do n.º de postos de trabalho, não podem ser contabilizados os beneficiários dos programas emprego Estágios Profissionais, PROJOVEM, REATIVAR, PJA e Profamília, que constam na folha de remunerações, uma vez que não se trata de um contrato de trabalho, mas sim, um contrato de estágio ou contrato de substituição. Estes, devem ser sinalizados na folha de remunerações, indicando o programa que estão a beneficiar.

4.13 Aplicando estes critérios, o valor da média dos trabalhadores ao serviço na entidade empregadora, registados na folha de remuneração nos seis meses precedentes à data da candidatura, arredondada à unidade superior, acrescido do(s) posto(s) de trabalho apoiado(s), corresponde ao volume de emprego a ser fixado na Decisão de Aprovação, sendo que o n.º total de trabalhadores contabilizados no mês de admissão do posto de trabalho apoiado, deve ser em n.º igual ou superior ao volume de emprego fixado.

5. DESTINATÁRIOS

5.1 Condições

5.1.1 São destinatários deste programa, os desempregados inscritos no IEM com os quais as entidades podem celebrar um contrato de trabalho, numa das seguintes condições:

- Jovens desempregados, com idade entre os 18 e os 29 anos, inscritos e sinalizados no IEM, IP-RAM como NEET (não estudam, não trabalham nem frequentam formação);
- Desempregados com idade igual ou superior a 45 anos, inscritos no IEM, IP-RAM, há pelo menos 90 dias consecutivos.

5.1.2 A idade dos trabalhadores afere-se à data do início do contrato de trabalho.

5.2 Impedimentos dos destinatários

5.2.1 Não são apoiados os contratos de trabalho celebrados:

- Com sócios da entidade empregadora
- Com desempregados que anteriormente tenham prestado serviços para a sua empresa (esta verificação é feita pelo Centro de Emprego, mediante declaração sob compromisso de honra por parte do desempregado e documento comprovativo emitido pelo ISSM, IP-RAM).
- Entre cônjuges, nos termos do Código Civil.

5.3 Elegibilidade de cidadãos estrangeiros

5.3.1 São elegíveis como destinatários os cidadãos nacionais de países da União Europeia/EEE/Suíça, desde que sejam detentores de certificado de registo de cidadão da União Europeia e documento de identificação válido (cartão de cidadão, bilhete de identidade nacional ou passaporte).

5.3.2 Os cidadãos nacionais de países terceiros podem aceder à medida desde que possuam título que os habilite à inscrição como candidatos a emprego ou, na sua falta, recibo comprovativo do pedido de renovação ou prorrogação, válido, com exceção do visto de procura de trabalho.

5.4 Aferição das condições de acesso dos destinatários

5.4.1 As condições de elegibilidade dos destinatários são verificadas à data da submissão da candidatura, no caso de candidatos indicados, ou à data da seleção pelo IEM, IP, quando não há indicação de candidatos. Em ambos os casos, a elegibilidade deverá ser mantida até à data de início do contrato de trabalho.

5.4.2 Compete ao IEM-IP-RAM, em articulação com a entidade empregadora, recrutar e selecionar os candidatos a abranger pela medida. O recrutamento e a seleção dos candidatos são efetuados de acordo com o perfil definido na candidatura pela entidade empregadora.

5.4.3 A articulação pode revestir as seguintes formas:

1. A entidade empregadora indica, em sede de candidatura, que pretende integrar um determinado candidato, e apresenta os seus dados no campo respetivo do formulário, cuja elegibilidade será verificada de acordo com as regras fixadas para os destinatários e seus impedimentos. Caso o candidato indicado seja não elegível, pode acontecer uma das seguintes situações:

a) A candidatura é arquivada caso a entidade assinale essa opção no formulário, se o candidato indicado não for elegível;

b) A análise da candidatura prossegue no pressuposto de que o IEM, IP-RAM realiza o recrutamento e a seleção do(s) participante(s) entre os candidatos inscritos no Centro de Emprego, apresentando-o(s) à entidade empregadora para a seleção final;

2. A entidade empregadora não propõe nenhum participante na candidatura, pelo que o IEM, IP-RAM realiza o recrutamento e seleção do(s) participante(s) entre os candidatos inscritos no Centro de Emprego, apresentando-o(s) à entidade promotora para a seleção final.

6. TIPOLOGIA DOS CONTRATOS DE TRABALHO

6.1 São elegíveis os contratos de trabalho reduzidos a escrito, celebrados a tempo completo desde que correspondam à modalidade de contratação fixada na Decisão de Aprovação, as quais variam entre:

- a) Contrato de trabalho a termo certo, com duração não inferior a 6 nem superior a 12 meses;
- b) Conversão de anteriores contratos apoiados a termo certo, caso a sua conversão ocorra até ao termo do contrato inicial.

6.2 A remuneração oferecida tem de respeitar o previsto em termos de Retribuição Mínima Mensal Garantida em vigor na Região Autónoma da Madeira e, quando aplicável, do respetivo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

6.3 O contrato de trabalho pode ser celebrado antes da aprovação da candidatura. Quando isso aconteça, a entidade assume o risco de a candidatura não ser aprovada.

7. APOIOS FINANCEIROS

7.1 Medida Apoio à Substituição de Postos de Trabalho

7.1.1 Por cada substituição efetuada, mediante a celebração de um contrato de trabalho a termo certo, reduzido a escrito é concedido um apoio financeiro mensal, de montante correspondente a 50% da remuneração base até ao limite do valor do Indexante dos Apoios Sociais (IAS).

7.2 Medida Apoio à Conversão

7.2.1 As entidades empregadoras, beneficiárias do apoio financeiro à substituição de postos de trabalho, que convertam os contratos a termo certo em contratos sem termo, beneficiam dos seguintes prémios:

- a) oito vezes o IAS, se a conversão ocorrer antes de perfazer metade do tempo de duração do contrato a termo;
- b) quatro vezes o IAS, se a conversão ocorrer após metade do tempo de duração do contrato.

8. CANDIDATURAS

8.1 Registo de entidades

8.1.1 O Instituto de Emprego da Madeira, dispõe de uma plataforma online, onde as entidades beneficiárias (individuais ou coletivas), que pretendam usufruir de programas de emprego, podem apresentar as suas candidaturas.

8.1.2 Previamente à apresentação de uma primeira candidatura, as entidades deverão proceder à autenticação e ao seu registo em <https://www.iem.madeira.gov.pt/plataforma-candidaturas/>.

8.1.3 O registo das entidades beneficiárias deve ser preenchido com os dados da mesma, evitando dados pessoais (à exceção das entidades em nome individual). A comunicação com os utilizadores da plataforma é efetuada através do endereço de e-mail introduzido na fase de registo.

8.1.4 Consoante a tipologia da entidade, será necessário anexar diferentes documentos, bem como o Termo de Responsabilidade.

8.2 Apresentação e Prazos de candidatura

8.2.1 As entidades empregadoras candidatas aos apoios, devem preencher o formulário de candidatura, disponível na plataforma online, acompanhado dos documentos constantes da lista anexa ao mesmo, bem como registo da oferta de emprego, podendo identificar os desempregados que pretende contratar

8.2.2 A submissão online da candidatura deve ocorrer:

- a) Antes da data de celebração dos contratos referentes aos postos de trabalho a apoiar;
- b) No prazo de cinco dias consecutivos após à conversão do contrato a termo em contrato sem termo.

8.3 Verificação dos Requisitos de Acesso

8.3.1 As candidaturas recebidas no IEM, IP-RAM são sujeitas a uma triagem de carácter formal a qual se consubstanciará na verificação do cumprimento dos requisitos de acesso dos beneficiários.

8.3.2 As candidaturas que não reúnam os requisitos não serão validadas, e passarão ainda por um pedido de elementos a ser entregue no prazo de 10 dias úteis, findo o qual, serão, desde logo, propostas para arquivamento.

9. ANÁLISE E DECISÃO DAS CANDIDATURAS

9.1 Análise das candidaturas

9.1.1 As candidaturas são analisadas por ordem de entrada e atribuídas sequencialmente a cada um dos Técnicos de análise.

9.1.2 Durante a análise da candidatura, pode ser solicitada à entidade enquadradora, que forneça esclarecimentos e/ou a entrega de documentos complementares ou em falta.

9.1.3 A apresentação dos elementos ou informações adicionais solicitadas pelo IEM, IP-RAM deve ocorrer no prazo máximo de 10 dias úteis a contar da data do pedido na área na Plataforma de Candidaturas Online. Decorrido este prazo sem a entrega completa dos elementos solicitados, a candidatura será arquivada.

9.1.4 O IEM, IP-RAM efetua a validação da oferta, verifica os requisitos de atribuição do apoio e apresenta candidatos à entidade empregadora, para efeitos de seleção, ou verifica a elegibilidade dos candidatos indicados pela mesma.

9.1.5 Após a entidade empregadora informar quais os candidatos selecionados e o IEM, IP-RAM confirmar da sua elegibilidade, é proferida decisão, sendo a mesma notificada, por escrito, no prazo de 15 dias úteis.

9.1.6 No âmbito do programa, a entidade empregadora deve celebrar os contratos de trabalho depois da notificação da decisão de aprovação, sem prejuízo da mesma poder celebrar os contratos de trabalho a partir do momento da apresentação da candidatura, assumindo, nesse caso, os efeitos decorrentes da eventual não elegibilidade da mesma.

9.1.7 No caso de se tratar de uma conversão de contrato de trabalho, a entidade empregadora deve efetuar o pedido de apoio ao IEM, IP-RAM no prazo de 5 dias consecutivos após a conversão do contrato de trabalho, através da apresentação de cópia dos contratos de trabalho sem termo ou do acordo entre as partes do qual conste a data da conversão do contrato. Neste caso, o IEM, IP-RAM decide e notifica a entidade empregadora no prazo de 15 dias úteis a contar da data de apresentação do pedido.

9.1.8 Os prazos referidos nos pontos anteriores suspendem-se sempre que sejam solicitados pelo IEM, IP-RAM elementos adicionais, ou no âmbito da realização da audiência de interessados, nos casos aplicáveis, terminando a suspensão com a cessação do facto que lhe deu origem.

9.1.9 Se os elementos solicitados não forem entregues no prazo fixado, a candidatura é arquivada, salvo se o atraso for devido a motivo não imputável ao titular da candidatura.

9.1.10 Quaisquer alterações aos dados registados da entidade e/ou representante responsável pela apresentação e gestão das candidaturas devem ser comunicadas para validação e atualização

9.1.11 Apenas podem ser aprovadas as candidaturas até ao limite da dotação orçamental prevista para o programa.

9.2 Situação face à Administração Tributária e Segurança Social

9.2.1 No momento de submissão da candidatura, a entidade pode autorizar o IEM-IP-RAM a consultar online a sua situação regularizada junto da segurança social e da administração fiscal, ou, alternativamente, anexar ao formulário de candidatura certidões válidas por um período mínimo de 3 meses que comprovem essa regularização. Caso contrário, a candidatura não será considerada.

9.3 Decisão das candidaturas

9.3.1 Tendo por base a informação facultada pelas entidades no formulário de candidatura e nos documentos a ele anexos, as candidaturas são objeto de um processo de análise que culmina com a emissão de um parecer técnico que visa habilitar o Presidente do Conselho Diretivo do IEM, IP-RAM a tomar uma decisão sobre o pedido de apoio financeiro (aprovação ou indeferimento).

9.3.2 As candidaturas são decididas pelo Presidente do Conselho Diretivo do IEM, IP-RAM.

9.3.3 A validação final de decisão de aprovação concretiza-se após comunicação ao Organismo (Instituto de Desenvolvimento Regional) que é a Autoridade de Gestão do Fundo Social Europeu, e após comunicação deste confirmando que os limites dos Auxílios de Minimis não foram excedidos com a atribuição das verbas aprovadas pelo IEM, IP-RAM.

9.3.4 Quanto às propostas de indeferimento, são sempre submetidas a audiência prévia dos interessados, nos termos do Artigo 100º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

9.4 Desistência da candidatura

9.4.1 Caso a entidade pretenda desistir da candidatura apresentada, antes da emissão do parecer pelo IEM-IP-RAM, deverá comunicar essa intenção por escrito ao IEM-IP-RAM, indicando o motivo da desistência.

9.5 Notificação da decisão de aprovação

9.5.1 A decisão sobre as candidaturas e a emissão das respetivas notificações às entidades empregadoras são realizadas através de ofício registado.

9.6 Aceitação da decisão de aprovação

9.6.1 As entidades empregadoras devem devolver um dos originais do documento único constituído pela decisão de aprovação e termo de aceitação da decisão de aprovação, devidamente assinado pelo representante legal da entidade empregadora ou por pessoas com competências delegadas nesta matéria, datado e reconhecido notarialmente ou por advogado, no prazo de 15 dias consecutivos a contar da data da notificação de aprovação.

9.7 Caducidade da decisão de aprovação

9.7.1 A decisão de aprovação caduca quando a entidade empregadora não procede à devolução do documento original da decisão de aprovação e do termo de aceitação da decisão de aprovação.

9.8 Indeferimento

9.8.1 Sem prejuízo da realização de audiência dos interessados, conforme o artigo 121.º do Código do Procedimento Administrativo, existe lugar ao indeferimento das candidaturas que não reúnam as condições necessárias para financiamento, de acordo com a legislação e o presente regulamento, nomeadamente por:

- a) Não reunirem as condições de acesso e de concessão do apoio financeiro;
- b) Inexistência de candidatos que se adequem ao projeto;
- c) Indisponibilidade orçamental do programa.

9.8.2 Nos casos de indeferimento da candidatura, a entidade empregadora é notificada do projeto de decisão de indeferimento, no qual constam as fundamentações que levaram ao indeferimento da candidatura.

9.8.3 À entidade empregadora é permitido apresentar as alegações que considerar, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

9.8.4 Os projetos que, após alegações apresentadas pelas entidades empregadoras, resulte na alteração da decisão são notificados e seguidos os trâmites referidos no ponto 24.3.

9.8.5 Nos projetos que as entidades empregadoras não se pronunciem ou que após alegações não seja alterado o sentido da decisão, aquelas são notificadas da decisão de indeferimento.

9.9 Arquivamento

9.9.1 São objeto de arquivamento as candidaturas que não cumpram as seguintes condições:

- a) Não apresentação de elementos e informações solicitados, necessários à formalização da candidatura ou à sua análise, dentro do prazo fixado;
- b) Por solicitação da entidade antes da aprovação;
- c) Falta de dotação financeira do IEM, IP-RAM.

10. TERMO DE ACEITAÇÃO

10.1 A concessão de apoios ao abrigo do presente programa é precedida da assinatura de um termo de aceitação da decisão de aprovação entre a entidade empregadora e o IEM, IP-RAM conforme modelo e conteúdo a aprovar por deliberação do Conselho Diretivo do IEM, IP-RAM.

10.2 O termo de aceitação da decisão de aprovação é celebrado entre a entidade empregadora e o IEM, IP-RAM, o qual é remetido por carta registada.

10.3 A entidade empregadora deve devolver o termo de aceitação da decisão de aprovação e apresentar cópia de todos os contratos apoiados ao IEM, IP-RAM, no prazo de 15 dias consecutivos a contar da data da notificação da decisão.

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

10.5 No termo de aceitação da decisão de aprovação, constam os direitos e deveres assumidos por cada uma das partes.

11. REAVALIAÇÃO E/OU REDUÇÃO DO PROJETO APOIADO

11.1 A execução parcial da candidatura, devido a desistência parcial apresentada pela entidade empregadora do n.º de postos a apoiar ou por se verificar a criação líquida parcial de postos de trabalho com a admissão dos postos a apoiar (se este for em número superior a 1), pode determinar a redução proporcional do financiamento total aprovado.

11.2 Nos casos em que se verifica a criação líquida parcial de postos de trabalho com a admissão dos postos a apoiar, a entidade deve ser notificada da ocorrência, sendo dada a hipótese de esta indicar em relação a qual dos trabalhadores pretende manter o apoio financeiro, por via da redução do nível de emprego.

11.3 O IEM, IP-RAM procede à devida análise e, em caso de deferimento, à emissão um aditamento ao termo de aceitação da decisão de aprovação.

11.4 As entidades empregadoras devem devolver ao IEM, IP-RAM, o aditamento ao termo de aceitação da decisão de aprovação, devidamente assinado e reconhecido notarialmente ou por advogado, no prazo de 10 dias úteis a contar da data da notificação da alteração à decisão.

11.5 O não cumprimento do previsto no ponto anterior determina a revogação do apoio financeiro e da decisão de aprovação inicial, com conseqüente arquivamento definitivo da candidatura.

12. CUMULAÇÃO DE APOIOS

12.1 O apoio financeiro previsto no presente programa pode ser cumulado com a dispensa parcial ou a isenção total do pagamento de contribuições para o regime geral da Segurança Social.

12.2 O apoio financeiro subjacente ao programa não é cumulável com outros apoios diretos ao emprego aplicáveis ao mesmo posto de trabalho.

13. VALOR MÁXIMO DOS APOIOS

13.1 Os apoios financeiros a conceder estão sujeitos à regra de minimis, nas condições definidas pela Comissão Europeia, nomeadamente em termos de sectores de atividade excluídos e de montante máximo por entidade.

13.2 De acordo com o Regulamento (EU) n.º 2023/2831, da Comissão de 15 de dezembro, o limite máximo de auxílio por empresa única é de 300 000 EUR durante três anos. Contudo, certas atividades ligadas ao setor primário estão reguladas em outros diplomas específicos, como por exemplo as atividades agrícolas cuja legislação comunitária aplicável em relação aos auxílios minimis é o Regulamento 2019/316 de 14 de março, no qual o limite atrás referido é de 20.000 €, e as atividades piscatórias (Regulamento (UE) n.º 2023/2391 de 4 de outubro) que limita os apoios a esta atividade ao montante de 200.000 €.

14. PAGAMENTO DOS APOIOS

14.1 Medida Apoio à Substituição de Postos de Trabalho

14.1.1 O pagamento do apoio financeiro à substituição de postos de trabalho é efetuado em duas prestações, nos seguintes termos:

- 50% após o início de vigência do contrato, entrega de cópia do mesmo e receção do termo de aceitação;
- 50% após o mês seguinte a perfazer metade do tempo de duração do contrato.

14.1.2 O pagamento do referido apoio fica sujeito à submissão na plataforma do formulário de pedido de pagamento e à verificação da manutenção dos requisitos necessários à atribuição do apoio.

14.2 Medida Apoio à Conversão

14.2.1 O pagamento do apoio financeiro à conversão é efetuado em três prestações, nos seguintes termos:

- A primeira prestação, no valor de 40% do referido apoio é paga após o início de vigência dos contratos de todos os postos de trabalho, da receção do termo de aceitação e de cópia dos respetivos contratos;
- A segunda prestação, no valor de 30% do apoio financeiro, é paga após o 12.º mês de vigência do último contrato de trabalho;
- A terceira prestação, no valor de 30% do apoio financeiro, é paga após o 24.º mês de vigência do último contrato de trabalho.

14.2.2 O pagamento do referido apoio fica sujeito à submissão na plataforma do formulário de pedido de pagamento, e à verificação da manutenção dos requisitos necessários à atribuição do apoio, nomeadamente a criação líquida de emprego e a manutenção do nível de emprego atingido por via do apoio.

15. ACOMPANHAMENTO

15.1 Medida Apoio à Substituição de Postos de Trabalho

15.1.1 As entidades empregadoras têm a obrigação de manter os postos de trabalho apoiados durante o período de vigência do contrato.

15.1.2 No mês seguinte ao termo do contrato a entidade empregadora deverá fazer prova documental da manutenção do posto de trabalho apoiado referente ao termo da sua contratação.

15.2 Medida Apoio à Conversão

15.2.1 As entidades empregadoras que beneficiem do apoio financeiro à conversão, têm a obrigação de manter os postos de trabalho apoiados e o volume de emprego fixado pelo período de 24 meses a contar da data de admissão do último posto de trabalho a apoiar.

15.2.2 Considera-se existir manutenção do volume de emprego quando a entidade empregadora tiver ao seu serviço trabalhadores, no período previsto no número anterior, em número igual ou superior para este fixado.

15.2.3 Nos casos em que, no decurso do acompanhamento não se observe a criação líquida de postos de trabalho, e desde que a entidade empregadora demonstre o cumprimento deste requisito no prazo de 30 dias consecutivos desta ocorrência, não se suspende a contagem do período de acompanhamento, salvo quando não se verifique a reposição do volume de emprego, nos casos devidamente comprovados em que esta redução se deve à cessação dos contratos de trabalho de trabalhadores não apoiados por motivo de invalidez, de falecimento ou reforma por velhice.

16. SUBSTITUIÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO

16.1 Medida Apoio à Substituição de Postos de Trabalho

16.1.1 Nos casos em que se observe a saída de trabalhadores cujo contrato tenha sido objeto de apoio financeiro à substituição de postos de trabalho a entidade empregadora pode substituir por outros, com igual profissão e categoria, no prazo máximo de 30 dias consecutivos, a contar da data da sua comunicação ao IEM, IP-RAM.

16.1.2 A não comunicação, por escrito, no prazo de cinco dias úteis a contar da sua ocorrência, implica a impossibilidade de se efetuar a substituição do trabalhador, bem como a imediata cessação do referido apoio e a restituição proporcional dos montantes já recebidos em função do tempo de acompanhamento cumprido do contrato de trabalho.

16.1.3 Findos os 30 dias consecutivos a contar da data de abertura da oferta de emprego, e caso a entidade empregadora não admita nenhum dos trabalhadores enviados pelo IEM, IP-RAM, ou por factos alheios à entidade empregadora não for encontrada solução que assegure a substituição em causa, será efetuada a imediata cessação do referido apoio e a restituição proporcional dos montantes já recebidos em função do tempo de acompanhamento cumprido do contrato de trabalho.

16.2 Medida Apoio à Conversão

16.2.1 Nos casos em que se observe a saída de trabalhadores cujo contrato de trabalho tenha sido objeto de apoio financeiro à conversão, no âmbito de contratos sem termo, a entidade empregadora pode substituir por outros com vínculo não inferior, no prazo máximo de 45 dias consecutivos, a contar da data da sua saída.

16.2.2 As substituições de postos de trabalho apenas são permitidas durante o período experimental, quando a duração do contrato a termo certo tenha sido inferior à duração daquele período.

16.2.3 A não comunicação, por escrito, no prazo de cinco dias úteis a contar da sua ocorrência, implica a impossibilidade de se efetuar a substituição do trabalhador, bem como a imediata cessação do referido apoio e a restituição, total ou proporcional dos montantes já recebidos em função do tempo de acompanhamento cumprido do contrato de trabalho.

16.2.4 Findos os 45 dias consecutivos a contar da data de abertura da oferta de emprego, e caso a entidade empregadora não admita nenhum dos trabalhadores enviados pelo IEM, IP-RAM, procede à devolução do referido apoio.

16.2.5 Nos casos em que, por factos alheios à entidade empregadora não for encontrada solução que assegure a manutenção dos postos de trabalho apoiados, é devida a restituição das verbas.

17. ACOMPANHAMENTO, VERIFICAÇÃO OU AUDITORIA

17.1 Os projetos desenvolvidos ao abrigo da medida podem ser objeto de ações de acompanhamento, de verificação, de auditoria e inspeção por parte do IEM-IP-RAM, bem como por outras entidades com competência para o efeito.

17.2 Estas ações têm por objetivo garantir o cumprimento das normas aplicáveis e podem compreender as componentes financeira, contabilística, factual e técnica dos projetos.

17.3 Para tal, as entidades promotoras ficam obrigadas a disponibilizar todos os documentos factuais, técnicos e contabilísticos necessários e/ou a facultar o acesso às suas instalações e/ou aos locais de realização da ocupação, incluindo recibos dos montantes pagos aos participantes nos termos legalmente exigidos e correspondentes comprovativos das transferências bancárias.

18. PROCESSO TÉCNICO E CONTABILÍSTICO

18.1 As entidades empregadoras comprometem-se a manter atualizado o processo técnico e contabilístico, conservando os documentos comprovativos em como a entidade se encontra regularmente constituída e os demais requisitos relativos à candidatura, aprovação e execução do projeto, sob a forma de documentos originais ou cópias, em suporte digital (quando legalmente permitido) ou em papel, durante um período de três anos, contado a partir da data de encerramento ou da aceitação da Comissão Europeia sobre a declaração de encerramento do Programa Operacional, consoante a fase em que o encerramento tenha sido incluído.

18.2 Este prazo poderá ser superior, caso assim seja estipulado pela legislação aplicável ou pela legislação específica em matéria de auxílios de Estado.

18.3 Sempre que solicitado, as entidades empregadoras devem apresentar todos os documentos, que integram o processo técnico e contabilístico, ao IEM, IP-RAM e às entidades que por este sejam credenciadas, bem como às demais autoridades nacionais e comunitárias competentes;

19. FINANCIAMENTO COMUNITÁRIO E REGIONAL

19.1 Esta medida de emprego é passível de financiamento comunitário, sendo-lhes igualmente aplicáveis as respetivas legislações europeias e nacionais nesta matéria.

19.2 As entidades enquadradoras beneficiárias do cofinanciamento regional ou comunitário, ficam 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.

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



Os Fundos Europeus mais próximos de si.

19.4 As entidades ficam obrigadas a afixar cartazes nos locais das atividades ocupacionais objeto de apoio, de forma bem visível, com menção ao financiamento, observando as normas de informação e publicidade e as orientações emitidas neste âmbito, nomeadamente pelo IEM, IP-RAM.

20. INCUMPRIMENTO NO DECURSO DO PROJETO

20.1 Medida Apoio à Substituição de Postos de Trabalho

20.1.1 O incumprimento, por parte da entidade empregadora, das obrigações relativas à manutenção do posto de trabalho do trabalhador ausente temporariamente e do posto de trabalho apoiado implica a imediata cessação do mesmo e a restituição, total ou parcial, dos montantes já recebidos, relativamente ao contrato de trabalho associado e objeto de apoio, sem prejuízo do exercício do direito de queixa por eventuais indícios da prática do crime de fraude na obtenção de subsídio de natureza pública, ficando impedida definitivamente de se candidatar às diferentes medidas de emprego.

20.1.2 A entidade empregadora deve restituir proporcionalmente o apoio financeiro à substituição de postos de trabalho recebido respeitante ao contrato de trabalho apoiado quando se verifique uma das seguintes situações:

- Denúncia do contrato de trabalho promovida pelo trabalhador, por motivos não imputáveis à entidade empregadora;
- Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo;
- Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- Cessação do contrato de trabalho durante o período experimental por motivos não imputáveis à entidade empregadora, desde que não se observe a substituição prevista no artigo 8.º da presente Portaria.

20.1.3 A entidade empregadora fica obrigada a restituir a totalidade do referido apoio, quando se verifique, quer relativamente ao posto apoiado, quer em relação ao trabalhador ausente temporariamente, uma das seguintes situações:

- Cessação do contrato de trabalho durante o período de duração do apoio, devido a:
- Despedimento coletivo, por extinção de posto de trabalho ou por inadaptação;
- Despedimento por facto imputável ao trabalhador que seja declarado ilícito;

- d) Cessação do contrato de trabalho do posto apoiado durante o período experimental por motivos imputáveis à entidade empregadora, desde que não se observe a substituição prevista no artigo 8.é da presente Portaria;
- e) Resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador.
- f) Incumprimento das obrigações previstas no artigo 3.é da presente Portaria;
- g) Incumprimento na demonstração da execução do período de acompanhamento, conforme disposto no n.  2 do artigo 7.é e n.  2 do artigo 9.é da presente Portaria.

20.1.4 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.

20.1.5 O IEM, IP-RAM notifica, por escrito, a entidade empregadora da decisão que põe termo   atribuição do referido apoio e do montante que deve ser restituído, com a respetiva fundamentação.

20.1.6 A restituç o deve ser efetuada no prazo de 60 dias consecutivos, contados a partir da notificação referida no número anterior, sob pena de pagamento de juros de mora   taxa legal em vigor.

20.1.7 Caso a entidade empregadora não efetue voluntariamente a devolução do apoio este será obtido por cobrança coerciva através de execução fiscal, nos termos do disposto na legislação aplicável.

20.1.8 A entidade empregadora que se encontre numa situação de incumprimento são pode beneficiar de apoios financeiros ao abrigo dos programas de emprego, desde que se verifique o pagamento integral do montante em d vida, de forma voluntária.

20.1.9 A entidade empregadora fica definitivamente impedida de poder beneficiar de qualquer apoio ou participação no âmbito das diferentes medidas de emprego se não efetuar o pagamento voluntário, salvo nos casos em que posteriormente demonstre essa regularização, reduzindo-se o impedimento para um ano, a contar da mesma.

20.2 Medida Apoio   Conversão

20.2.1 O incumprimento, por parte da entidade empregadora, das obrigações relativas à atribuição do apoio financeiro   conversão implica a imediata cessação do mesmo e a restituç o, total ou parcial, dos montantes já recebidos, relativamente ao contrato de trabalho associado e objeto de apoio, sem prejuízo do exercício do direito de queixa por eventuais indícios da prática do crime de fraude na obtenção de subsídio de natureza pública, ficando impedida definitivamente de se candidatar às diferentes medidas de emprego.

20.2.2 A entidade empregadora deve restituir proporcionalmente o referido apoio recebido respeitante ao contrato de trabalho apoiado quando se verifique uma das seguintes situações:

- a. Denúncia do contrato de trabalho promovida pelo trabalhador, por motivos não imputáveis à entidade empregadora;
- b. Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo;
- c. Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d. Incumprimento da obrigação de manter o nível de emprego, prevista no artigo 11.é da presente Portaria;
- e. Cessação do contrato de trabalho durante o período experimental por motivos não imputáveis à entidade empregadora, desde que não se observe a substituição prevista no artigo 13.é da Portaria.

20.2.3 A entidade empregadora fica obrigada a restituir a totalidade do apoio financeiro, quando se verifique uma das seguintes situações:

- a. Cessação do contrato de trabalho apoiado, durante o período de duração do apoio, devido a:
 - i. Despedimento coletivo, por extinção de posto de trabalho ou por inadaptação;
 - ii. Despedimento por facto imputável ao trabalhador que seja declarado ilícito;
 - iii. Cessação do contrato de trabalho durante o período experimental por motivos imputáveis à entidade empregadora, desde que não se observe a substituição prevista no artigo 13.º da Portaria;
 - iv. Resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador.
- b. Incumprimento da obrigação prevista na alínea a), c) e d) do artigo 3.º da presente Portaria;
- c. Incumprimento na demonstração da execução do período de acompanhamento, conforme disposto no n.º 2 do artigo 12.º da Portaria.

20.2.4 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.

20.2.5 O IEM, IP-RAM notifica, por escrito, a entidade empregadora da decisão que põe termo à atribuição do referido apoio e do montante que deve ser restituído, com a respetiva fundamentação.

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

20.2.7 Caso a entidade empregadora não efetue voluntariamente a devolução do apoio este será obtido por cobrança coerciva através de execução fiscal, nos termos do disposto na legislação aplicável.

20.2.8 A entidade empregadora que se encontre numa situação de incumprimento só pode beneficiar de apoios financeiros ao abrigo dos programas de emprego, desde que se verifique o pagamento integral do montante em dívida, de forma voluntária.

20.2.9 A entidade empregadora fica definitivamente impedida de poder beneficiar de qualquer apoio ou participação no âmbito das diferentes medidas de emprego se não efetuar o pagamento voluntário previsto no n.º 6 do presente artigo, salvo nos casos em que posteriormente demonstre essa regularização, reduzindo-se o impedimento para um ano, a contar da mesma.

21. RESTITUIÇÃO DE VERBAS

21.1 A restituição dos apoios financeiros pagos pelo IEM, IP-RAM, é efetuado no prazo de 60 dias consecutivos, contados da notificação, após o decurso do qual 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.

21.2 A não restituição do montante em dívida no prazo estipulado, será obtida através de execução fiscal, nos termos da legislação em vigor.

21.3 Da notificação enviada à entidade empregadora, conforme imputação da irregularidade detetada, consta a decisão do montante que deve ser restituído, com a respetiva fundamentação.

21.4 No caso de restituição faseada previsto em plano de reembolso, através de prestações mensais e sucessivas, esta poderá ser concedida a pedido do interessado ao IEM, IP-RAM, pelo prazo máximo de 8 anos (96 prestações mensais), desde que não ultrapasse o limite mínimo de 100,00€ da prestação mensal.

21.5 Nas situações em que possa estar em causa dificuldades económicas ou a viabilidade económica da entidade, o plano reembolso poderá prolongar-se até aos 10 anos, desde que não ultrapasse o limite mínimo de 100,00€ da prestação mensal.

22. RESTITUIÇÃO DE APOIO FINANCEIRO ATRAVÉS DE PLANO DE REEMBOLSO

22.1 No caso de restituição faseada previsto em plano de reembolso, ao montante a restituir são devidos juros de mora à taxa legal em vigor, calculados da seguinte forma:

- a) Juros vencidos, contados do termo do prazo de restituição até à data de apresentação do requerimento, aplicando-se somente nos casos em que o requerimento não foi apresentado até ao prazo limite de pagamento de 60 dias seguidos;
- b) Juros vincendos, calculados desde o início da data de pagamento e até ao final do período de amortização, em função do montante em dívida.

22.2 O IEM notifica a entidade empregadora da decisão de celebração de acordo prestacional para devolução do apoio financeiro em dívida, devendo esta devolver um dos acordos no prazo de 10 dias úteis a contar do dia útil seguinte à data de saída da notificação, reconhecido notarialmente ou por advogado.

22.3 A não devolução do acordo prestacional no prazo estipulado ou, ainda que tenha procedido à devolução deste acordo, não tenha iniciado o pagamento do plano de reembolso, determina a obtenção do montante em dívida através de execução fiscal, nos termos da legislação em vigor, acrescido de juros mora contados do termo do prazo para pagamento integral da dívida, mediante notificação.

22.4 O incumprimento da data de pagamento da prestação prevista em plano de reembolso, implica o vencimento imediato de todas as restantes e é obtido a totalidade do valor em dívida através de execução fiscal, nos termos da legislação em vigor, acrescido de juros de mora à taxa legal em vigor através de execução fiscal a contar do dia útil seguinte da data de vencimento da última prestação paga.

23. IMPEDIMENTOS

23.1 A entidade empregadora que se encontre numa situação de incumprimento só pode beneficiar de apoios financeiros ao abrigo dos programas de emprego, desde que se verifique o pagamento integral do montante em dívida, de forma voluntária.

23.2 A entidade empregadora fica definitivamente impedida de poder beneficiar de qualquer apoio ou participação no âmbito das diferentes medidas de emprego se não efetuar o pagamento voluntário, salvo nos casos em que à posteriori demonstre essa regularização, reduzindo-se o impedimento para um ano, a contar da mesma.

23.3 Aquando da deteção de eventuais indícios da prática do crime de fraude na obtenção de subsídio de natureza pública, a entidade empregadora fica impedida definitivamente de se candidatar às diferentes medidas de emprego.

24. TRANSMISSÃO DA TITULARIDADE

24.1 A entidade que beneficiou desta medida de emprego e que assumiu os direitos e obrigações enunciados no Termo de Aceitação da Decisão de Aprovação, pode requerer, por escrito, a transmissão da titularidade do projeto, desde que tenham sido cumpridos os requisitos legais durante o período do apoio até ao momento da transmissão. De igual modo, terá que ser assegurada a transição do volume de emprego e dos trabalhadores apoiados, para a entidade adquirente, desde que esta:

- a) Assuma o compromisso de acautelar a continuidade do(s) contrato(s) apoiado(s), nas mesmas condições, salvaguardando, assim, os direitos e as obrigações dos mesmos;
- b) Reúna as condições de acesso e de concessão do apoio financeiro, nomeadamente a fixação do volume do nível de emprego existente;
- c) Fixado o nível de emprego existente na entidade empregadora adquirente das obrigações da entidade empregadora anteriormente beneficiária, esta deve garantir a criação líquida de postos de trabalho com a transição do volume de emprego e dos trabalhadores objeto do apoio da entidade beneficiária, para a sua entidade.

24.2. É necessário verificar o requisito legal de criação líquida de emprego, no mês em que ocorreu a transição.

24.3 Confirmada a possibilidade de transmissão da titularidade do projeto, a entidade empregadora inicial e a nova entidade devem assinar o documento de transmissão de titularidade do projeto, em minuta própria elaborada pelo IEM, IP-RAM e ser devolvido, com reconhecimento notarial ou por advogado, no prazo disposto para o efeito, sob pena de devolução da totalidade das verbas recebidas por parte do titular do projeto.

24.4 A nova entidade, no restante período de execução do projeto, deve verificar, pelo menos, o mesmo número total de trabalhadores fixado no volume de emprego do documento assinado, incluindo o(s) posto(s) de trabalho apoiado(s).

24.5 Nas situações previstas anteriormente, a entidade empregadora inicial recebe o apoio proporcional desde a contratação do trabalhador até à data da transição do mesmo para a nova entidade.