

# iscte

INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

## **Políticas Ativas de Emprego: A Promoção da Contratação por Tempo Indeterminado dos Jovens na União Europeia**

Catarina Martins Ribeiro

Mestrado em Políticas Públicas

Orientador:  
Doutor Paulo Marques, Professor Auxiliar,  
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

outubro, 2022





SOCIOLOGIA  
E POLÍTICAS PÚBLICAS

---

Departamento de Ciência Política e Políticas Públicas

**Políticas Ativas de Emprego: A Promoção da Contratação por Tempo Indeterminado dos Jovens na União Europeia**

Catarina Martins Ribeiro

Mestrado em Políticas Públicas

Orientador:

Doutor Paulo Marques, Professor Auxiliar,  
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

outubro, 2022



## **Agradecimentos**

A presente dissertação é resultado da contribuição e apoio de várias pessoas.

Agradeço ao professor Paulo Marques, a quem coube orientar esta dissertação. Os seus comentários e sugestões críticas contribuíram, desde o momento de definição do tema, de forma muito positiva para o resultado que aqui se apresenta. Agradeço também pela disponibilidade e encorajamento, importantes durante todo o processo.

Aos meus amigos pela solidariedade e por todos os momentos de convívio e confiança.

À minha mãe e ao meu pai pela presença incansável e por todas as palavras de incentivo e confiança. Agradeço também à minha irmã, pela disponibilidade e pelo exemplo que é para mim.

À Inês agradeço todo o apoio e paciência, principalmente nos momentos de maior desalento e dúvida. Esta dissertação deve muito à sua ajuda e companhia.



## Resumo

A percentagem de jovens que apenas têm um contrato a termo por não terem encontrado um trabalho com contrato por tempo indeterminado tem vindo a aumentar, desde o início do século. Para os países da União Europeia, as políticas ativas são uma das formas primordiais de resposta aos problemas do mercado de trabalho. Assim, a presente dissertação tem como objetivo analisar a evolução e a importância das políticas ativas aplicáveis aos jovens, que incentivam ou obrigam os empregadores a contratar por tempo indeterminado entre 2000 e 2019 nos países da União Europeia. Procura-se ainda perceber como é que o nível do problema, as políticas da União Europeia e a orientação ideológica influenciam a adoção deste tipo de políticas.

Para responder a estas questões analisou-se um universo de 972 políticas ativas recolhidas na base de dados LABREF, da qual resultou um conjunto de 44 políticas adotadas pelos países da UE que promovem a contratação por tempo indeterminado.

Os resultados mostram que as políticas ativas de emprego que visam promover a contratação por tempo indeterminado ganharam maior importância no seio das políticas ativas. Portugal foi o país que adotou o maior número de políticas durante este período, e onde o peso relativo das mesmas mais cresceu. A maioria das políticas foram adotadas por governos de centro-esquerda. O facto de os governos serem minoritários ou governarem em coligação e a implementação de políticas europeias com o objetivo de combater este problema do emprego jovem são fatores determinantes para a sua adoção.

**Palavras-chave:** políticas ativas de emprego, jovens, contrato de trabalho por tempo indeterminado, União Europeia, orientação ideológica.



## **Abstract**

The percentage of young people who only have a fixed-term contract because they have not found a job with a permanent contract has been on the rise since the beginning of the century. For European Union (EU) countries, active labour market policies (ALMP) are one of the primary tools to respond to labour market problems. As such, this dissertation aims to analyse the evolution and importance of active labour market policies applicable to young people, which encourage or oblige employers to hire on a permanent contract between 2000 and 2019 in EU countries. It also seeks to understand how the level of the problem, European policies and government ideology influence the adoption of this type of policy.

To answer these questions, a universe of 972 active labour market policies collected in the LABREF database was analysed, resulting in a set of 44 policies adopted by EU countries that promote permanent hiring.

The results show that active labour market policies that aim to promote permanent hiring have gained importance within ALMP. Portugal was the country that adopted the largest number of policies during this period, and where their relative weight grew the most. Most of the policies were adopted by centre-left governments. Being a minority government or governing in a coalition, as well as the implementation of European policies aimed at tackling this youth employment problem are determining factors for the existence of these policies.

**Keywords:** active labour market policies, young people, permanent contracts, European Union, political ideology.



# Índice

<i>Agradecimentos</i>	v
<i>Resumo</i>	vii
<i>Abstract</i>	ix
<i>Índice de figuras</i>	xiii
<i>Índice de tabelas</i>	xv
<b>Introdução</b>	1
<b>1. Revisão da literatura</b>	5
1.1 As políticas de emprego	5
1.2 As políticas ativas de emprego	5
1.2.1 As várias aceções do conceito ativação	5
1.2.2 Os tipos de políticas ativas de emprego	7
1.2.3 A evolução da utilização de políticas ativas de emprego	9
1.3 A adoção de políticas ativas que visam promover a contratação por tempo indeterminado: fatores determinantes	10
1.3.1 A influência dos níveis elevados de contratos de trabalho a termo	10
1.3.2 O papel da União Europeia	11
1.3.3 A influência da orientação ideológica dos governos	13
<b>2. Metodologia</b>	17
<b>3. Resultados: as políticas de emprego que promovem a contratação por tempo indeterminado na União Europeia entre 2000 e 2019</b>	19
3.1. Análise Geral	19
3.2. A incidência do problema	22
3.3. A influência das políticas europeias	24
3.4. A orientação ideológica	26
<b>4. Casos de estudo: aprofundamento qualitativo</b>	31
4.1. Portugal: Prémio ao Emprego	31
4.2. Espanha: Bónus pela contratação de pessoas beneficiárias do Sistema Nacional de Garantia para a Juventude	32
4.3. França: Contrato Geração	34
<b>Conclusão</b>	35
<b>Referências Bibliográficas</b>	37
<b>Anexos</b>	41
Anexo A. Políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado dos jovens na União Europeia entre 2000 e 2019	41
Anexo B. Evolução dos indicadores por país	57



## Índice de figuras

Figura 3.1. Políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado por ano	20
Figura 3.2. Políticas ativas por ano	20
Figura 3.3. Importância relativa das políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado	22
Figura 3.4. Percentagem de desemprego jovem dos países que recorreram ao financiamento alocado ao problema do emprego jovem disponibilizado pelo FSE e IEJ (% da população ativa entre 15-24 anos)	24
Figura 3.5. Distribuição das políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado por orientação ideológica do governo 2000-2019	27
Figura B.1. Espanha - Percentagem de jovens (15-29 anos) com contratos a termo involuntários, número de políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado e a influência da orientação ideológica 2000-2019	57
Figura B.2. Portugal - Percentagem de jovens (15-29 anos) com contratos a termo involuntários, número de políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado e a influência da orientação ideológica 2000-2019	57
Figura B.3. França - Percentagem de jovens (15-29 anos) com contratos a termo involuntários, número de políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado e a influência da orientação ideológica 2000-2019	58
Figura B.4. Itália - Percentagem de jovens (15-29 anos) com contratos a termo involuntários, número de políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado e a influência da orientação ideológica 2000-2019	58
Figura B.5. Bélgica - Percentagem de jovens (15-29 anos) com contratos a termo involuntários, número de políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado e a influência da orientação ideológica 2000-2019	59
Figura B.6. Luxemburgo - Percentagem de jovens (15-29 anos) com contratos a termo involuntários, número de políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado e a influência da orientação ideológica 2000-2019	59
Figura B.7. Lituânia - Percentagem de jovens (15-29 anos) com contratos a termo involuntários, número de políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado e a influência da orientação ideológica 2000-2019	60
Figura B.8. Roménia - Percentagem de jovens (15-29 anos) com contratos a termo involuntários, número de políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado e a influência da orientação ideológica 2000-2019	60



## Índice de tabelas

Tabela 1.1. Os quatro tipos de políticas ativas	8
Tabela 3.1. Políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado 2000-2019	19
Tabela 3.2. Importância relativa das políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado 2000-2019	21
Tabela 3.3. Percentagem de jovens (15-29 anos) com contratos a termo involuntários e n.º de políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado 2000-2019	23
Tabela 3.4. Financiamento para o emprego jovem FSE e IEJ 2013-2018	25
Tabela 3.5. Comparação do número e importância relativa das políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado pré e pós implementação da Iniciativa para o Emprego Jovem	26
Tabela 3.6. Orientação ideológica dos governos que adotaram políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado 2000-2019	27
Tabela 3.7. Percentagem de jovens (15-29 anos) com contratos a termo involuntários, número de políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado e a influência da orientação ideológica 2000-2019	28



## Introdução

Desde o início do século que a utilização de contratos a termo nas relações laborais se tem intensificado. Os jovens, que constituem um dos grupos em posição mais frágil no mercado de trabalho, estão sobre representados quando se analisa esta realidade.

O problema da empregabilidade dos jovens, onde se reúne o desemprego com a falta de segurança no trabalho, envolvido por um mercado de trabalho segmentado e onde as consequências negativas da flexibilidade sobrecarregam os trabalhadores com contratos atípicos (O'Reilly et al, 2015), gera vários problemas que têm impacto sobre toda a sociedade, como a maior probabilidade de ter problemas de saúde, de estar numa situação de desemprego ao longo da vida, ou de ter salários mais baixos, dificultando a definição de planos de vida (Scarpetta et al, 2010).

A percentagem da União Europeia (UE) de jovens com contratos a termo varia, desde o início do século, entre os 38,9% em 2003, e 48,3% o valor máximo atingido em 2017. Acima da média da UE registam-se os valores mais altos em Espanha, Portugal e na Polónia (Eurostat, 2022). Apesar de decorridos vários anos desde a crise financeira estes valores mantêm-se estáveis, não se evidenciando uma descida dos mesmos apesar da existência de um melhor contexto económico.

De forma a fazer face à gravidade do problema, as políticas ativas do mercado de trabalho, de agora em diante políticas ativas de emprego ou políticas ativas<sup>1</sup>, surgem como forma primordial de resposta dos países europeus (Eichhorst et al., 2017: 2). Dentro deste tipo de políticas, a implementação de estágios ou a adoção de apoios que estimulem a contratação, como subsídios que suportem parte dos salários dos trabalhadores, ou a redução das contribuições dos empregadores para a segurança social, surgem como forma de reduzir a incidência do problema e aumentar a participação no mercado de trabalho (Kluve, 2010; Brown, 2015), sendo políticas ativas eficazes para aumentar a probabilidade de contratação dos trabalhadores jovens (Kluve, 2010: 912). Estas medidas têm, porém, efeitos indiretos (Brown e Koettl, 2015: 5). Calmfors (1994) aponta dois: efeito de substituição e efeito *deadweight*<sup>2</sup>. A estipulação de condições é uma das formas de minimizar os potenciais efeitos negativos que resultam da sua utilização (Comissão Europeia, 2014: 40), incluindo-se neste grupo condições como a modalidade de contrato de trabalho a usar ou a obrigação de não diminuir o número de postos de trabalho durante a atribuição do apoio.

Assim, de forma a responder aos níveis elevados de contratos a termo neste segmento da população, é relevante perceber se a introdução de políticas que encorajam os empregadores a contratar de forma permanente e a quebrar as dinâmicas ininterruptas de contratação temporária ganharam maior

---

<sup>1</sup> “Políticas Ativas de Emprego” ou apenas “Políticas Ativas” são as designações mais utilizadas em Portugal, embora à escala da União Europeia seja utilizada a designação “Políticas Ativas do Mercado de Trabalho”.

<sup>2</sup> Efeito de substituição significa que a celebração de contratos com origem nas políticas ativas são utilizados para substituir contratos de trabalho que não cumprem os requisitos das políticas. Efeito *deadweight* refere-se às contratações que beneficiam da política, mas que teriam lugar mesmo sem esta existir.

relevância. Coloca-se, assim, as seguintes questões de investigação: No âmbito das políticas ativas, qual a importância relativa das políticas ativas de emprego que visam promover a contratação por tempo indeterminado entre 2000 e 2019? Qual foi a evolução deste tipo de políticas no período em análise? Quais os fatores que determinam a adoção deste tipo de políticas?

A partir da literatura analisada, são formuladas seis hipóteses. A primeira baseia-se na maior segmentação do mercado de trabalho e no aumento da utilização de contratos a termo na faixa etária dos jovens a partir da crise financeira de 2008. Assim, conjectura-se que as políticas ativas de emprego que visam promover a contratação por tempo indeterminado ganharam maior importância no seio das políticas ativas a partir da crise de 2008. Para perceber que fatores influenciam a adoção deste tipo de políticas afirma-se, na segunda hipótese, que um grau semelhante de pressão do problema resulta em esforços políticos semelhantes. Na terceira hipótese, para perceber o papel da UE, conjectura-se que a implementação, a partir de 2013, de programas europeus com o objetivo de combater o problema de emprego dos jovens e a consequente maior disponibilização de fundos por parte da UE resultou no crescimento do número de políticas ativas que visam promover a contratação por tempo indeterminado. O último fator considerado é a orientação ideológica dos governos, formulando-se três hipóteses, que refletem as várias posições encontradas sobre o tema na revisão da literatura. Assim, na quarta hipótese afirma-se que os governos de centro-esquerda dão maior importância à adoção de políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado (Schwander, 2018) de forma a assegurarem ganhos eleitorais junto dos *outsiders* e, na quinta hipótese, a ideia oposta, ou seja, que os governos de centro-esquerda não dão maior importância à adoção de políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado (Rueda, 2006). Por fim, a sexta hipótese consiste em conjecturar que os governos de centro-esquerda em coligação ou minoritários dão maior importância à adoção de políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado (Rathgeb, 2018; Iversen e Soskice, 2015).

Para testar estas hipóteses foram analisadas as políticas ativas aplicáveis aos jovens implementadas nos países da UE entre 2000 e 2019, recolhidas na base de dados LABREF, foram consultados dados do Eurostat e, para aferir a orientação ideológica dos governos europeus, foi utilizada a base de dados ParlGov.

Os resultados apurados permitem confirmar a primeira, terceira, quarta e sexta hipótese, rejeitando-se a segunda e a quinta hipótese.

Os resultados mostram que as políticas que promovem a contratação de jovens por tempo indeterminado ganharam maior importância, tendo para isso contribuído o esforço político e a importância que Portugal atribuiu a este tipo de política. A atuação da União Europeia e o facto de os governos serem minoritários ou governarem em coligação foram aspetos importantes para que os países adotassem políticas que incentivam a contratação por tempo indeterminado. No âmbito dos países da UE, os fatores que determinaram a adoção deste tipo de políticas variam. No caso de Espanha o nível do problema pareceu ser determinante na forma de atuar, enquanto, por exemplo, em Itália a orientação ideológica assume maior preponderância. Em Portugal parece haver uma combinação dos fatores

orientação ideológica e nível do problema, resultando no maior esforço político na adoção de políticas que promovem a contratação por tempo indeterminado.

Estas conclusões foram reforçadas pela análise mais detalhada de três políticas, adotadas por Portugal, Espanha e França, e das justificações que rodearam a sua aprovação.

Em relação à estrutura, começa-se por contextualizar o papel das políticas de emprego, focando depois a análise sobre as políticas ativas. De seguida, são analisados o conjunto de fatores apontados como possíveis causas da orientação das políticas ativas seguida pelos governos. É depois identificada a metodologia, seguida da análise e discussão dos resultados. Por fim, são apresentadas as principais conclusões.



# **1. Revisão da literatura**

## **1.1 As políticas de emprego**

As políticas de emprego são instrumentos através do quais os governos procuram resolver os riscos a que os cidadãos estão expostos no mercado de trabalho, como é o caso do desemprego (Clegg, 2015). A distinção entre políticas passivas e ativas é uma das divisões mais comuns quando falamos de políticas de emprego. Juntamente com a legislação de proteção do emprego constituem o âmago da discussão sobre estas políticas (Furaker, 2009)

As políticas passivas consistem em instrumentos que pretendem apoiar através de prestações financeiras os indivíduos em caso de ausência de trabalho (Clegg, 2015: 184), como é o caso das compensações em caso de desemprego ou das pensões de reforma antecipada. Introduzidas de forma compulsória com a construção do Estado Social, no início do século XX, foram, até aos anos 70, a principal forma de intervenção do estado na área do emprego (Clegg, 2015: 185).

Para além desta tendência, a partir dos anos 50, a Suécia surgiu como precursora de uma nova forma de responder aos riscos do mercado de trabalho, utilizando políticas de formação e apoios à mobilidade geográfica dos trabalhadores como formas de intervenção (Clegg, 2015: 185).

Com o crescimento dos níveis de desemprego, a crescente segmentação dos mercados laborais e o abandono do compromisso de pleno emprego a partir dos anos 70, as instituições internacionais propuseram a reorientação das políticas de emprego (OCDE, 1994; Bonoli, 2010: 439) no sentido de aumentar a percentagem de despesa em políticas ativas no total da despesa em políticas de emprego e reforçar as condições para aceder às prestações em caso de desemprego. Foi neste contexto que a utilização de políticas ativas se disseminou, como forma de incentivar a reentrada no mercado de trabalho através da utilização de instrumentos de política que promovem uma abordagem ativa em detrimento das (tradicionalis) políticas passivas, mais dispendiosas.

Assim, as políticas ativas de emprego têm como principal objetivo reduzir o desemprego e aumentar a participação no mercado de trabalho (Bonoli, 2013), assumindo, para isso, formas muito distintas em função dos objetivos a que se propõe.

## **1.2 As políticas ativas de emprego**

### **1.2.1 As várias aceções do conceito ativação**

Atualmente, a ideia de Estado Social ativo, consensual entre países e organizações internacionais, marca todo o discurso político sobre o estado social e as reformas dos sistemas de proteção social (Barbier e Ludwig-Mayerhofer, 2004: 423). O emprego e a participação no mercado de trabalho surgem como tema prioritário nesta discussão (Bonoli, 2013: 1-2).

As diferentes interpretações deste conceito determinam o tipo de políticas ativas adotadas, quer nas ferramentas escolhidas quer na forma como estas interagem com as políticas passivas de emprego e com as regras de proteção laboral (Bonoli, 2013: 69). Barbier e Ludwig-Mayerhofer (2004) propõem como definição de ativação a “introdução de uma explícita e maior ligação entre, por um lado, a proteção social e, por outro lado, a participação no mercado de trabalho e os programas do mercado de trabalho.” (Barbier e Ludwig-Mayerhofer, 2004: 426). Apresentam-se como formas de entender este conceito: o modelo nórdico, o *workfare*, o modelo neoliberal, a terceira via, a perspetiva do investimento social e a flexigurança.

O modelo nórdico desempenha um papel importante na compreensão da génese deste conceito. A ideia de que a política social deve desempenhar um papel ativo marcou a resposta dos países nórdicos entre os anos 50 e 70 do século XX (Bonoli, 2013: 2). Segundo este entendimento, que voltou a ganhar maior preponderância nas políticas de emprego destes países nos anos 90 (Bonoli, 2013: 75), a ativação assentaria num intenso e abrangente investimento em políticas de formação que aumentam as competências dos cidadãos e lhes dão maior capacidade ‘negocial’ na procura de trabalho. Outra das características que marca esta abordagem é o facto do investimento nesta área continuar a ser consideravelmente maior nestes países (Bonoli, 2013: 111).

A abordagem seguida por diversos países de língua inglesa, encabeçada pelos Estados Unidos e denominada de *workfare*, combinava políticas que reduzem a generosidade das políticas passivas (pró-mercado), com a atribuição de subsídios limitada no tempo, a redução dos benefícios e a utilização de sanções que obriguem as pessoas desempregadas a encontrar emprego, havendo, neste modelo, uma maior coerção no processo de ativação dos indivíduos (Bonoli, 2010: 439). Este modelo orienta-se, segundo Barbier, por impor aos indivíduos que solicitam prestações sociais algum tipo de obrigação relacionada com trabalho (Barbier, 2001: 6).

Para a perspetiva de ativação inspirada pelo neoliberalismo a despesa social não desempenha um papel em garantir crescimento económico e promover estabilidade política e social (Morel et. al, 2012: 7). Os níveis elevados de desemprego e o baixo crescimento são consequências de um mercado de trabalho rígido (Morel et. al, 2012: 7), onde as políticas sociais generosas são fonte de dependência e uma das causas da desmotivação na procura de emprego. Este entendimento dos problemas do mercado de trabalho levou à defesa de políticas de ativação focadas na implementação de incentivos que levem os trabalhadores a voltar o mais rápido possível ao mercado de trabalho (Morel et. al, 2012: 8).

No Reino Unido, no final dos anos 90, o Partido Trabalhista adotava uma agenda política que se afastava da política keynesiana, propondo uma abordagem que ficou conhecida como a terceira via (Bonoli, 2012:197). A estratégia do governo britânico passava por aceitar o aumento da flexibilidade do mercado de trabalho, herdado da governação do Partido Conservador, procurando intervir para corrigir as desigualdades e falhas do mercado de trabalho desregulado (Clasen e Clegg, 2004: 92). O acesso a prestações sociais dependeria do cumprimento obrigatório de determinadas condições por parte dos beneficiários, com o objetivo de transferir a despesa em políticas passivas para o lado das políticas ativas

(Clasen e Clegg, 2004: 93). Dentro desta é dado maior ênfase à despesa em assistência ao emprego (apoio na procura de emprego, subsídios à contratação, apoios ao empreendedorismo e à criação do próprio emprego) e aos incentivos ao emprego (redução e adoção de condições no acesso a benefícios, sujeitos a limites temporais) (Bonoli, 2012: 197). Esta estratégia inspirou o modelo de desenvolvimento de vários governos europeus de esquerda nos anos seguintes.

Em resposta à redução neoliberal da despesa em políticas sociais surge ainda a abordagem do investimento social. Esta corrente, cuja origem remonta à Suécia dos anos 30 e às ideias de Alva e Gunnar Myrdal, argumenta que as políticas sociais devem ser vistas como um fator produtivo, essencial ao desenvolvimento económico e ao crescimento do emprego (Morel et. al, 2012: 2). Para esta corrente, é necessário dar respostas aos novos riscos sociais resultantes da transição para uma sociedade pós-industrial e, para isso, o foco deve estar em desenvolver uma mão-de-obra altamente qualificada e instruída, que possa adaptar-se rapidamente às necessidades de uma economia em constante mudança (Morel et. al, 2012: 9). A despesa em políticas ativas apresenta-se como instrumento fundamental para esta visão, devendo ser promovidos através destas, incentivos económicos positivos que permitam, mediante a existência de empregos de qualidade, a transição para o mercado de trabalho (Morel et. al, 2012: 10). Assume-se como prioridade o desenvolvimento de capital humano através do sistema educativo e da implementação de políticas de formação (Morel et. al, 2012: 10).

As alterações no mercado de trabalho dinamarquês, no final dos anos 90, serviram de inspiração à promoção por parte da União Europeia de uma nova abordagem denominada de flexigurança, que se caracteriza por ter regras flexíveis de contratação e cessação dos contratos de trabalho, benefícios generosos para as pessoas desempregadas, e políticas de incentivos e de ajuda na procura de emprego que permita uma mais rápida reintegração no mercado de trabalho (Bonoli, 2012: p.196). O fator segurança advém de, através da participação nestas políticas, os trabalhadores estarem numa melhor posição em termos de empregabilidade (Bekker e Wilthagen, 2008). Este modelo de regulação do mercado de trabalho constitui um dos objetivos centrais da Estratégia Europeia de Emprego (EEE) (de la Porte e Jacobsson, 2012: 124).

### **1.2.2 Os tipos de políticas ativas de emprego**

As políticas ativas de emprego podem, segundo a classificação adotada pela OCDE, ser distinguidas em seis categorias: apoio na procura de emprego (serviços públicos de emprego), formação, incentivos ao emprego, emprego protegido/reabilitação, criação direta de emprego, e apoios ao empreendedorismo e à criação do próprio emprego.

Bonoli (2010), de forma a melhor utilizar o potencial da definição de políticas ativas enquanto ferramenta analítica, recorre a uma classificação das políticas de emprego que se orienta por dois eixos: o conceito de políticas de emprego pró-mercado (incentivos negativos que promovem o regresso ao mercado de trabalho) e o ênfase no investimento em capital humano. Do cruzamento desses dois eixos

chega-se a um retrato das políticas de emprego, onde quatro delas descrevem diferentes orientações de políticas ativas: reforço de incentivos ao emprego, ocupação, assistência ao emprego, formação e requalificação (Bonoli, 2010: 439-441).

O reforço dos incentivos de emprego engloba medidas como a redução da duração e do valor das prestações sociais, a utilização de sanções ou a colocação do acesso às prestações sociais dependente do cumprimento obrigatório de determinadas condições por parte dos beneficiários (Bonoli, 2010: 440). As políticas de ocupação têm, como o próprio nome indica, o objetivo de ocupar o tempo de uma pessoa desempregada, podendo envolver trabalho no setor público ou setor não lucrativo. A assistência ao emprego envolve tudo aquilo que remova obstáculos à participação no mercado de trabalho, como os serviços de apoio na procura de emprego, ou os subsídios ao emprego. Por fim, as políticas de formação permitem às pessoas em situação de desemprego adquirir e desenvolver competências (Bonoli, 2010: 441).

Tabela 1.1. Os quatro tipos de políticas ativas

Orientação Pró-Mercado	Investimento em capital humano		
	Nenhuma	Fraco	Forte
Fraco	(políticas passivas)	<b>Ocupação</b> Criação de empregos no setor público Programas de formação não relacionados com a profissão	(educação)
Forte	<b>Reforço de Incentivos ao Emprego</b> Créditos fiscais Limites temporais nas prestações sociais Redução de benefícios Condicionalidade dos benefícios	<b>Assistência ao emprego</b> Serviços e atividades dos serviços públicos de emprego (aconselhamento, programas de procura de emprego) Subsídios e apoios à contratação	<b>Formação e Requalificação</b> Formação relacionada com a profissão

Fonte: Bonoli (2010).

No âmbito do emprego jovem, a promoção da contratação por tempo indeterminado é feita, regra geral, através do recurso a apoios à contratação e a políticas de formação, na forma de estágios.

Os apoios à contratação, quer por via da redução de impostos ou através de subsídios, apresentam uma forte orientação pró-mercado, tendo como objetivo estimular a oferta de emprego. Em geral, são direcionados para os grupos em posições mais precárias no mercado de trabalho, como os desempregados de longa duração ou os jovens (Brown e Koettl, 2015: 11).

Este tipo de incentivos dirigido aos empregadores pode ter diversos objetivos: razões vocacionais (mais direcionado para o desenvolvimento de competências que correspondam às necessidades dos empregadores), razões económicas (criar mais empregos) ou razões sociais (apoiar grupos em

desvantagem no mercado de trabalho). Assim, é possível ajustar o desenho dos subsídios às necessidades e circunstâncias de um determinado grupo, sendo esta uma estratégia recorrentemente utilizada pelos países da UE (Comissão Europeia, 2014: 29).

Deste modo, estabelecer condições associadas aos subsídios à contratação é a melhor forma de maximizar o potencial destas medidas, incluindo-se neste grupo de condições a modalidade de contrato de trabalho a usar ou a obrigação de manter o posto de trabalho após o fim do apoio (Comissão Europeia, 2014: 41; Brown e Koettl, 2015: 10).

Os subsídios à contratação apresentam-se como uma das medidas mais efetivas em termos de custo-benefício, especialmente em períodos de recuperação económica (Brown e Koettl, 2015: 23-26).

Os estágios integram o grupo de políticas que tem como objetivo desenvolver o capital humano através da melhoria das qualificações dos trabalhadores (Brown e Koettl, 2015: 4). Esta categoria de políticas é uma das mais relevantes quando analisada a despesa dos governos em políticas ativas (Brown e Koettl, 2015: 20) e, para os jovens, tem um papel importante em garantir uma transição tranquila do sistema de ensino para o mercado de trabalho (Eichhorst e Rinne, 2016: 2), permitindo o desenvolvimento de experiência prática em contexto de trabalho.

O facto de a formação ser no local de trabalho e não apenas formação teórica contribui positivamente para eficácia das medidas (Kluge, 2010), sendo especialmente eficazes quando analisadas a médio e longo prazo (Card et al., 2010).

### **1.2.3. A evolução da utilização de políticas ativas de emprego**

Historicamente, o recurso a políticas ativas de emprego varia em função do tipo de resposta que um problema do mercado trabalho exige (Bonoli, 2010: 443). Desde os anos 50 até à crise petrolífera de 1973, o principal objetivo era o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e, portanto, havia um maior foco na formação. No segundo período, que termina a meio dos anos 90, o foco estava em responder aos níveis elevados de desemprego, através de políticas de ocupação. A terceira fase é caracterizada pelo recurso a políticas que facilitem a reentrada no mercado de trabalho das pessoas desempregadas, com a utilização predominante de políticas de assistência ao emprego (subsídios à contratação, ajuda na procura de emprego) e o reforço de incentivos (Bonoli, 2010: 443-444). Foi após a crise de 73, que a adoção de políticas ativas reorientou os seus objetivos de modo a estimular o lado da oferta de emprego, através de programas de criação de emprego (Bonoli, 2010: 446).

Nos últimos 20 anos, a generalidade dos países da União Europeia, com exceção da Suécia, aumentou a despesa em políticas ativas em percentagem do PIB. Neste campo, os países nórdicos continuam a ser aqueles que mais investem, registando-se uma não uniformidade ao nível da despesa nesta área nos países da Europa continental, onde os Países Baixos, a Áustria ou a Bélgica se destacam em relação aos outros. Os países do sul da Europa apresentam em média metade da despesa em políticas ativas em comparação com os restantes países (Bonoli, 2013: 30).

Desde a adesão à UE, os países do leste europeu aumentaram a sua despesa em políticas ativas em percentagem do PIB, por exemplo, no caso da Hungria e Polónia esta atingiu os seus valores mais elevados em 2010 (Mering, 2021: 39).

Para além da análise da evolução global das políticas ativas, a desagregação por tipos de políticas permite-nos perceber outras faces relevantes da atuação dos governos. Assim, para nos ajudar a perceber aquilo que são os principais tipos de políticas adotadas pelos países europeus durante a fase caracterizada por Bonoli como o paradigma da ativação, que se inicia a partir da segunda metade dos anos 90, Tosun et al. (2017) analisam a evolução do esforço em políticas ativas dirigidas aos jovens despendido pelos países bálticos e nórdicos, no período entre 2007-2015. Deste estudo, destaca-se que quatro (Finlândia, Suécia, Estónia e Lituânia) dos seis países em análise apresentam como política mais utilizada subsídios que incentivem os empregadores a contratar jovens; em sentido contrário, temos a Dinamarca que direciona praticamente todo o seu esforço para políticas que incidem sobre as qualificações dos jovens (Tosun et al, 2017: 610).

Verifica-se ainda que as políticas de criação direta de emprego (com uma vocação de ocupação para pessoas desempregadas) têm vindo a perder alguma força, mantendo-se estável a despesa em subsídios para criação e manutenção de empregos (Bonoli, 2013: 32).

Num estudo comparado conduzido pela UE, em 2014, cerca de metade dos Estados-Membros relatavam não ter introduzido nenhum incentivo com o objetivo de encorajar os empregadores a optar por contratos de trabalho por tempo indeterminado em vez de a termo ou para converter contratos a termo em permanentes (Eurofound, 2013: 29). Com medidas neste âmbito tínhamos oito países: Espanha, França, Grécia, Itália, Portugal, Lituânia, Luxemburgo e Roménia (Eurofound, 2013: 30).

Assim, nos últimos anos o tipo de políticas adotado é muito variado, assim como os objetivos específicos que as várias categorias de políticas pretendem alcançar. A sua relevância é, porém, inegável para a forma como os governos respondem aos problemas do mercado de trabalho.

Após o enquadramento das políticas ativas com a definição deste conceito, do lugar que estas ocupam dentro das políticas de emprego e do registo das principais tendências que se verificam no que toca à sua utilização, importa agora analisar um conjunto de fatores que na literatura são comumente apontados como determinantes da orientação das políticas ativas.

### **1.3. A adoção de políticas ativas que visam promover a contratação por tempo indeterminado: fatores determinantes**

#### **1.3.1. A influência dos níveis elevados de contratos de trabalho a termo**

Na União Europeia, países como Espanha, Portugal ou Polónia apresentam as maiores percentagens de jovens (15-29) com contratos de trabalho a termo involuntário, ou seja, jovens que apenas tinham um contrato a termo por não terem encontrado um trabalho com contrato por tempo indeterminado, com valores médios que vão desde os 26% até aos 47%, entre 2000 e 2019. Para comparação, a média da

UE27, no mesmo período, situava-se nos 14%. Em sentido contrário, países como a Áustria, a Estónia ou a Alemanha apresentam uma média abaixo dos 3% (Eurostat, 2022).

Tosun et al (2017) ao estudarem as políticas ativas para os jovens adotadas pelos países bálticos e nórdicos concluíram que é plausível que a semelhança ao nível do problema resulte em esforços políticos semelhantes (Tosun et al, 2017: 610-611), identificando a discussão conjunta do problema, suas causas e soluções, como um elemento que pode contribuir para que países diferentes respondam da mesma forma.

Chung et al (2012) analisam as respostas dos Estados-Membros e da UE aos problemas que afetam os jovens no mercado de trabalho, nomeadamente a dificuldade de ter um emprego com um contrato por tempo indeterminado, mesmo em alturas de crescimento económico (Chung et al, 2012: 305). Ao analisar as políticas que estimulam a contratação de jovens em Espanha, na Suécia e nos Países Baixos, Chung et al. (2012) concluem que, deste conjunto de países, Espanha é a única que aprovou medidas que encorajam a transição para empregos com contratos por tempo indeterminado (Chung et al, 2012: 310), apontando como justificação para esta realidade a maior incidência de emprego temporário neste país. Em Espanha, país que no seio da Europa apresenta a maior percentagem de contratos de trabalho a termo nos jovens, desde os anos 90 que são adotadas várias iniciativas no sentido de promover a utilização de contratos por tempo indeterminado, sobretudo através de mecanismos como a redução dos custos de despedimento e das contribuições para a segurança social (Eurofound, 2013: 29).

Deste modo, é de esperar que o nível do problema seja um fator importante quando analisadas as respostas adotadas pelos países europeus.

### **1.3.2. O papel da União Europeia**

A crise de 2008 foi um momento de reforço da atenção política da União Europeia ao tema do emprego jovem<sup>3</sup> (Tosun, 2017: 39). Até este momento a atenção da UE estava direcionada sobretudo para políticas do lado da oferta de emprego, que melhorassem as competências dos jovens, focando-se na educação como solução para esses problemas (Chung et al, 2012: 313). Com a intensificação dos problemas dos jovens em relação ao trabalho em toda a União Europeia, e com o reconhecimento de que a utilização de contratos de trabalho a termo é muitas vezes uma forma de empregar de forma mais barata (O'Reilly et al, 2015; Comissão Europeia, 2010: 13), as políticas com o foco em incentivar os empregadores a contratar jovens à procura do primeiro emprego e a assegurar que estes mantêm uma participação relevante no mercado de trabalho ganharam mais relevância (Chung et al, 2012: 314).

As organizações internacionais, como a UE e a OCDE, através da pressão e da influência que exercem no sentido de adoção de determinadas políticas ativas, guiam e quebram resistências adaptativas que podem existir por parte dos governos (Bonoli, 2010: 452). Esta pressão manifesta-se,

---

<sup>3</sup> Ver <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1036>

por exemplo, através da definição de objetivos comuns e metas de referência na área do emprego, ou quando avaliam as políticas dos países por referência a esses objetivos e metas (Armingeon, 2007: 909).

A Estratégia Europeia de Emprego (EEE), adotada em 1997 e alterada diversas vezes na década seguinte, tem como conceito central a ideia de flexigurança. Este conceito, que permitiria à UE combinar os seus objetivos económicos e sociais, abrange por um lado uma maior flexibilidade do mercado de trabalho e das relações laborais e, por outro, segurança. Estas duas ideias traduzem-se em quatro componentes: relações laborais flexíveis, estratégias de formação ao longo da vida, políticas ativas efetivas que facilitem a transição entre trabalhos e sistemas de segurança social que atribuam rendimentos adequados, não esquecendo os grupos em posições mais desfavorecidas dentro e fora do mercado de trabalho (Keune, 2008: 5-7).

Outro dos objetivos desta abordagem seguida pela UE e com especial relevância para esta investigação, é a redução da segmentação do mercado de trabalho e a melhoria da distribuição de benefícios entre os *insiders* e *outsiders* (Comissão Europeia, 2007).

Em 2010, ao instar o Conselho e a Comissão a instituírem aquilo que viria a ser a Garantia para a Juventude, o Parlamento Europeu considerava que os estágios e as formações pareciam ser utilizados com mais frequência pelos empregadores para substituir o emprego regular, e que a estratégia de flexigurança em muitos países tinha sido interpretada de forma limitada como «flexibilidade», perdendo de vista a abordagem holística, a segurança do emprego e a segurança social (Parlamento Europeu, 2010: 3-4). Deste modo, caberia aos Estados-Membros e aos parceiros sociais garantirem um trabalho de qualidade, de modo a evitar que os jovens caiam na «armadilha da precariedade» e a estabelecerem e aplicarem melhores normas de proteção dos jovens que trabalhem em empregos precários ou de baixa qualidade, o que frequentemente acontece no trabalho a termo (Parlamento Europeu, 2010: 8-9).

Na área do emprego jovem, entre os programas que refletem aquilo que era a ambição da UE para abordar este problema temos: a Estratégia Europa 2020 e a sua iniciativa ‘Juventude em Movimento’ - com um maior enfoque na educação e na aquisição de competências através da frequência de estágios (O’Reilly et al, 2015: 9) - e o ‘Garantia para a Juventude’, introduzido em 2013, que se propunha a assegurar que todos os jovens com menos de 30 anos beneficiam de uma boa oferta de emprego ou formação no prazo de quatro meses após terem ficado desempregados ou terminado o seu percurso educativo (Escudero and Mourelo, 2015). Este programa promovia ainda guias de boas práticas e a monitorização da implementação deste programa nos vários Estados-Membros. Estas iniciativas foram apoiadas financeiramente pelo Fundo Social Europeu e, no caso do ‘Garantia para a Juventude’, por uma linha de financiamento específica criada para esse fim que permitiu orçamentar 6 mil milhões de euros para esta área (Comissão Europeia, 2013).

No âmbito do ‘Garantia para a Juventude’, a Comissão Europeia (2012) apontava o uso de subsídios à contratação desenhados com objetivos direcionados de forma concreta, como forma de incentivar os empregadores a criar oportunidades para os jovens. A partir de 2013 as iniciativas no âmbito da Garantia para a Juventude começaram a ser implementadas de forma mais intensa, com o período entre 2013 e

2015 a destacar-se na quantidade de reformas dirigidas aos jovens na área do emprego (Comissão Europeia, 2016: 4).

As políticas que incentivam a contratação por tempo indeterminado enquadrar-se-iam na abordagem de flexigurança, nomeadamente através do desenvolvimento de políticas ativas de emprego onde se incluem programas de formação e de estágio, que combatem a precariedade associada ao trabalho a termo através de incentivos dirigidos aos empregadores, e não através da adoção de disposições contratuais com menor flexibilidade.

Assim, de acordo com esta estratégia, nos momentos em que existem mais políticas ativas desenhadas pela União Europeia, isso poderá culminar na maior aprovação de políticas que incentivam a contratação por tempo indeterminado.

### **1.3.3. A influência da orientação ideológica dos governos**

As políticas ativas são frequentemente consideradas como um dos elementos típicos da política social dos partidos de centro-esquerda (Bonoli, 2013:49). Neste sentido, segundo a teoria dos recursos de poder quanto maior for o poder de partidos de centro-esquerda maior é o desenvolvimento de políticas sociais favoráveis aos interesses dos trabalhadores assalariados (Huo et al., 2008; Esping-Andersen, 1990). O desenvolvimento de políticas ativas enquadrar-se-ia nesta lógica, na medida em que contribuiria para o pleno emprego.

Historicamente, isso verificou-se em países como a Dinamarca, o Reino Unido ou a Alemanha em que após um período de governação à direita, nos anos 80, os partidos de centro-esquerda apostaram, de formas diferentes, no desenvolvimento de políticas ativas, retomando alguns dos valores tradicionais da social-democracia, mas agora num contexto de austeridade permanente (Bonoli, 2013: 9). No entanto, este desenvolvimento não se verificou em França ou nos países do sul da Europa onde, por maiores constrangimentos financeiros, a desregulação do mercado de trabalho era usada como instrumento para aumentar os níveis de emprego, contribuindo para a forte dualização do mercado de trabalho (Bonoli, 2013: 10; Palier e Thelen, 2010).

As políticas que pretendem incentivar a contratação por tempo indeterminado dirigem-se a *outsiders*, pessoas desempregadas ou com empregos com baixos níveis de proteção, baixos salários e poucos direitos laborais (Furaker, 2009: 33). Os partidos defendem interesses distintos, em função daquilo que são os interesses e necessidades dos seus potenciais eleitores, dos quais dependem para vencer eleições. Rueda (2006) partindo da ideia de que o mercado de trabalho está dividido entre *insiders* e *outsiders*, relaciona esta divisão com a atuação dos partidos políticos, procurando perceber quais os efeitos do conflito de interesses *insiders-outsiders* nas políticas ativas (Rueda, 2006: 387).

Ao analisar o caso dos partidos de centro-esquerda, que na literatura apareceriam tradicionalmente representados como defensores do trabalho e, conseqüentemente, proponentes da adoção de políticas ativas, apresenta como condição necessária para que tal aconteça que os *insiders*, grupo de eleitores

tradicional destes partidos, defendam um reforço das políticas ativas (Rueda, 2006: 389). Fatores como o aumento dos impostos para financiar a adoção de políticas ativas, ou o aumento da competitividade no mercado de trabalho e diminuição dos salários provocada pela entrada de *outsiders* influenciará negativamente a posição dos *insiders* sobre as políticas ativas. No entanto, se os *insiders* tiverem baixos níveis de proteção laboral estarão mais expostos a uma situação de desemprego, o que levará a um possível apoio à adoção de políticas ativas (Rueda, 2006: 388).

Para esta literatura os partidos de centro-esquerda protegem os interesses dos *insiders* por razões históricas e ideológicas e por o grupo dos *outsiders* ter menor participação eleitoral e ser menos organizado politicamente.

Como contraponto, Schwander (2018) argumenta que os partidos de centro-esquerda não se cingem a representar os *insiders*, mas têm também como objetivo mobilizar os *outsiders* na medida em que há maior segmentação do mercado de trabalho e um maior número de *outsiders*, que tendem a ser mais qualificados e ativos politicamente e, portanto, indispensáveis para vencer eleições.

Para além deste fator, quando os partidos de centro-esquerda governam em minoria ou em coligação com outros partidos (Rathgeb, 2018; Iversen e Soskice, 2015), e ao mesmo tempo, há um outro ator político concorrente que pretende representar este grupo (Marques e Fonseca, 2022: 4) há maior probabilidade de os partidos de centro-esquerda apresentarem posições favoráveis a *outsiders*, por medo de perderem apoio eleitoral.

Para além da influência da orientação ideológica nas políticas ativas no geral, é interessante perceber como é que este fator se comporta quando analisadas as várias tipologias de políticas ativas, principalmente no que toca à categoria em que se inserem as políticas aqui em análise: incentivos ao emprego.

Assim, Vlandas conclui que os partidos de esquerda demonstram menos disposição a investir em incentivos ao emprego do que outros partidos (Vlandas, 2013: 12), para isso contribuiria o facto deste tipo de políticas poder ter efeitos adversos para os trabalhadores empregados, nomeadamente a utilização destes incentivos para celebração de contratos subsidiados que substituirão contratos de trabalho que não cumprem os requisitos do subsídio, ou a sua utilização colocar pressão no sentido descendente sobre os salários no setor privado (Vlandas, 2013: 7-9).

As políticas que incentivam a contratação por tempo indeterminado contrariam esta caracterização que é feita dos incentivos ao emprego, na medida em que os efeitos indiretos que resultam da utilização destes estão acautelados por, no âmbito da política ativa, existir a obrigação ou a forte persuasão exercida sobre o empregador para contratar por tempo indeterminado.

O caráter pro-*outsider* deste tipo de políticas aliado ao facto de o problema do desemprego e da qualidade do emprego serem tipicamente problemas que constam na agenda de partidos de esquerda tornam estas políticas especialmente atrativas para partidos de centro-esquerda, onde há uma maior preocupação na adoção de políticas do mercado de trabalho que procurem proteger os trabalhadores e garantir melhores condições de trabalho (Seeberg, 2017: 482–487).

Neste sentido, tendo por base a revisão da literatura, e de modo a perceber qual a importância relativa das políticas que encorajam os empregadores a contratar por tempo indeterminado, qual a sua evolução e que fatores determinam a adoção deste tipo de políticas, formulam-se as seguintes hipóteses:

**H1:** a partir da crise de 2008 as políticas ativas de emprego que visam promover a contratação por tempo indeterminado ganharam maior importância no seio das políticas ativas.

**H2:** Um grau semelhante de pressão do problema resulta em esforços políticos semelhantes.

**H3:** A partir da implementação, em 2013, de programas europeus com o objetivo de combater o problema de emprego dos jovens e a consequente maior disponibilização de fundos por parte da UE houve um crescimento do número de políticas ativas que visam promover a contratação por tempo indeterminado.

**H4:** Os governos de centro-esquerda dão maior importância à adoção de políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado (Schwander, 2018).

**H5:** Os governos de centro-esquerda não dão maior importância à adoção de políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado (Rueda, 2006).

**H6:** Os governos de centro-esquerda em coligação ou minoritários dão maior importância à adoção de políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado (Rathgeb, 2018; Iversen e Soskice, 2015).



## 2. Metodologia

A variável dependente em estudo é o número de políticas ativas aplicáveis aos jovens que incentivem ou obriguem à contratação permanente (celebração de contratos por tempo indeterminado), adotadas no período 2000-2019 nos países membros da UE.

Com este objetivo foram consideradas como relevantes para esta análise as políticas onde: a contratação por tempo indeterminado é um requisito para aceder a um determinado benefício; ou, em caso de contratação por tempo indeterminado, o benefício é majorado através de, por exemplo, uma maior duração ou a possibilidade de o empregador receber um valor maior.

Os dados sobre as políticas ativas foram recolhidos na base de dados LABREF, onde estão reunidas todas as reformas do mercado de trabalho introduzidas pelos países membros da União Europeia, abrangendo, para além das políticas ativas, áreas como a tributação do trabalho, o subsídio de desemprego, a legislação de proteção no emprego, entre outras. Na área das políticas ativas é feita a distinção entre as seguintes categorias: serviços públicos de emprego, formação, criação direta de emprego, subsídios ao emprego, esquemas especiais para pessoas com deficiência, esquemas especiais para jovens e outras políticas ativas. Esta base de dados é atualizada pela Comissão Europeia e para cada medida introduzida é feita, entre outras coisas, uma breve descrição do seu conteúdo, indicando o ano de adoção e o ato legislativo responsável pela introdução da medida.

A partir desta base de dados, comecei por analisar 972 políticas ativas, que correspondem a todas as políticas ativas que integram as categorias formação, criação direta de emprego, subsídios ao emprego, esquemas especiais para jovens e outras políticas ativas. Da análise destas políticas resultou o universo de políticas ativas adotadas pelos países da UE que promovem a contratação por tempo indeterminado de jovens, e que constituem o foco desta dissertação. Neste sentido, construí uma base de dados com 44 políticas ativas de emprego dirigidas aos jovens que incentivam a promoção da contratação por tempo indeterminado. Em anexo, está disponível a base de dados construída, organizada por país e ano, com informação sobre o conteúdo de cada política, sendo feita também a sua categorização.

Este grupo de políticas foi categorizado em função da forma que assumia a promoção da contratação por tempo indeterminado: subsídio ou benefício fiscal, e em função da categoria de políticas ativas no âmbito do qual estavam previstos estes incentivos: apoios à contratação ou estágios, identificando-se também o partido responsável pela adoção da política.

De forma a responder às hipóteses apresentadas na secção anterior, primeiro, analiso a importância relativa das políticas ativas dirigidas aos jovens que promovem a contratação permanente, calculando o peso deste grupo de políticas no total das políticas ativas dirigidas aos jovens.

De seguida, com o objetivo de encontrar padrões na evolução e distribuição das políticas ativas selecionadas, cruzo a distribuição das políticas com os fatores presentes nas hipóteses formuladas: a intensidade do problema, a influência da UE a orientação ideológica dos governos.

Para aferir a influência da intensidade do problema na adoção ou não de políticas que incentivam a contratação por tempo indeterminado é utilizado o indicador estatístico percentagem de jovens com contratos a termo involuntários (Eurostat, 2022).

Os dados sobre a orientação ideológica dos governos europeus que adotaram políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado foram recolhidos através da base de dados ParlGov. Esta base de dados contém informações para todas as democracias da UE e a maioria da OCDE (37 países), apresentando informação sobre partidos, eleições e governos.

Para apurar a orientação ideológica dos governos em coligação foi calculada a média ponderada, tendo em conta o peso parlamentar de cada um dos partidos que integram o governo.

Na análise da orientação ideológica dos governos que adotaram políticas que promovem a contratação por tempo indeterminado foram feitas as seguintes distinções, os governos cuja orientação ideológica é inferior a 5 são de centro-esquerda e quando superior a 5 são de centro-direita. Em dois casos, o governo italiano de Monti (2012) e o governo de Ciolos na Roménia (2016), foi atribuída a classificação de governos centristas (valor da orientação ideológica igual a 5). Em ambos os casos, a base de dados ParlGov considerava-os como governos sem filiação partidária.

### 3. Resultados: as políticas de emprego que promovem a contratação por tempo indeterminado na União Europeia entre 2000 e 2019

O objetivo desta secção é apresentar os dados empíricos sobre a adoção de políticas que incentivam ou promovem a contratação por tempo indeterminado dos jovens, nos países da União Europeia entre 2000 e 2019. Neste sentido, começa-se por apresentar uma análise geral sobre este tipo de políticas, caracterizando o grupo em análise e a sua distribuição por anos e por países. De seguida, é analisada a relevância de cada um dos fatores suscetíveis de determinar a adoção deste tipo de políticas: o grau do problema, a influência da UE e a orientação ideológica.

#### 3.1. Análise Geral

Nos países da UE, entre 2000 e 2019, foram adotadas 44 políticas que incentivam ou promovem a contratação por tempo indeterminado.

A tabela 3.1 apresenta a distribuição por países, onde Portugal lidera destacadamente a contagem, com 18 políticas, seguido por França, Itália e Espanha. O maior número de políticas em análise foram adotadas no período entre 2009 e 2014, ou seja, no período que abrange a crise financeira de 2008, e que atingiu a Europa de forma mais intensa a partir de 2010 com a crise das dívidas soberanas.

Tabela 3.1. Políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado 2000-2019

	Políticas ativas contratação por tempo indeterminado	Políticas ativas	$\Sigma$ 2000-2008	$\Sigma$ 2009-2014	$\Sigma$ 2015-2019
Portugal	18	81	2	8	8
França	6	69	2	2	2
Itália	5	49	1	4	0
Espanha	5	70	1	3	1
Bélgica	3	83	3	0	0
Luxemburgo	3	26	0	2	1
Lituânia	1	46	1	0	0
Roménia	3	26	1	0	2
Total	44	450	11	19	14

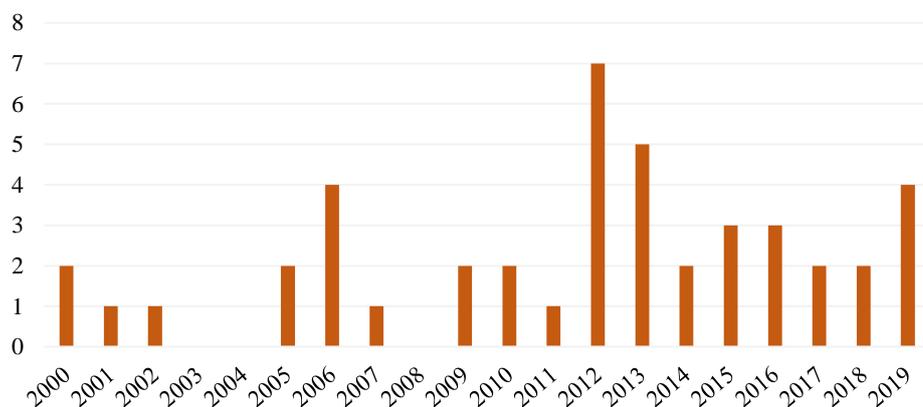
Fonte: elaboração própria a partir da base de dados LABREF (Comissão Europeia, 2022)

O subsídio é a forma mais utilizada para incentivar a contratação por tempo indeterminado (27 políticas – 61%). Em 10 políticas (23%) recorre-se a benefícios fiscais para estimular esta forma de

contratação, sobretudo através da redução das contribuições para a segurança social a cargo do empregador. Em 5 políticas (11%) é dada a possibilidade de beneficiar dos dois tipos de incentivos.

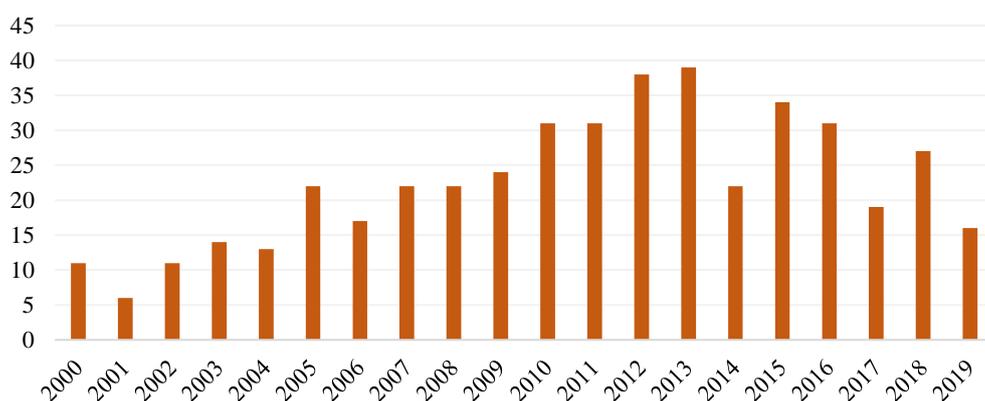
Em relação ao tipo de política utilizado para incentivar este tipo de contratação, os governos recorrem em 29 dos casos (66%) aos apoios à contratação. Os incentivos em contexto ou no seguimento de estágios é o outro tipo de política mais utilizado (14 políticas – 32%). A título de exemplo, é recorrente que seja atribuído ao empregador um subsídio caso este converta o estágio num contrato por tempo indeterminado (ver anexo A).

Figura 3.1. Políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado por ano



Fonte: elaboração própria a partir da base de dados LABREF (Comissão Europeia, 2022)

Figura 3.2. Políticas ativas por ano



Fonte: elaboração própria a partir da base de dados LABREF (Comissão Europeia, 2022)

A evolução das políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado regista dinâmicas semelhantes àquelas que se verificam quando analisamos as políticas ativas no geral para os mesmos países. Em ambos os casos, o período de 2012-2013 destaca-se como o momento onde os países adotaram um maior número de políticas (ver figuras 3.1 e 3.2).

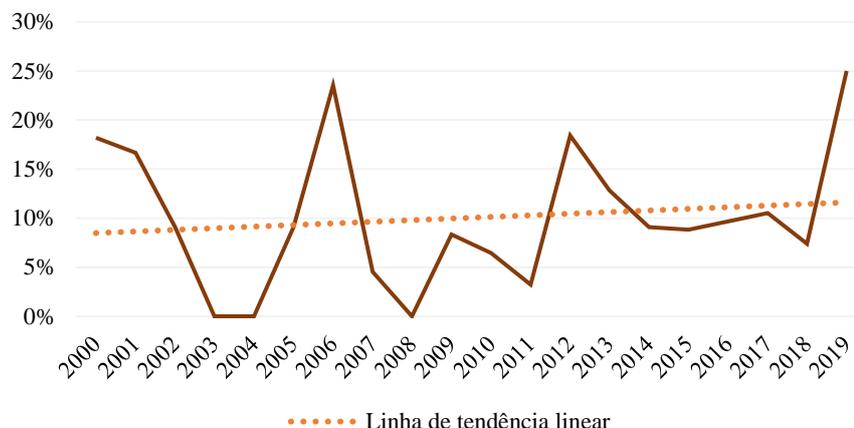
No grupo das políticas ativas de emprego, as políticas que promovem a contratação por tempo indeterminado representam em média, olhando apenas para os países que adotaram este tipo de políticas, 10% das políticas ativas adotadas. Acima da média, destaque para Portugal onde 22% das políticas ativas promovem a contratação por tempo indeterminado, Roménia e Luxemburgo com 12%, e Itália com 10% seguem-se quando analisada a importância deste tipo de políticas na resposta dos governos aos problemas de emprego (tabela 3.2).

Tabela 3.2. Importância relativa das políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado 2000-2019

Importância relativa das políticas ativas contratação por tempo indeterminado	
Portugal	22%
Espanha	7%
Itália	10%
França	9%
Luxemburgo	12%
Bélgica	4%
Lituânia	2%
Roménia	12%
Total	10%
2000-2008	8%
2009-2014	10%
2015-2019	11%

Fonte: elaboração própria a partir da base de dados LABREF (Comissão Europeia, 2022)

Figura 3.3. Importância relativa das políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado



Fonte: elaboração própria a partir da base de dados LABREF (Comissão Europeia, 2022)

Ao longo do período em análise, a importância relativa deste tipo de políticas é irregular, registrando-se uma ligeira tendência de crescimento (ver figura 3.3). 2019 apresenta-se como o ano mais prolífico, onde 4 das 16 políticas adotadas promoviam a contratação por tempo indeterminado (25%) (ver figura 3.1 e 3.3).

Os dados apresentados acima permitem confirmar a hipótese 1, segundo a qual a partir da crise de 2008, as políticas ativas que visam promover a contratação permanente ganharam maior importância no seio das políticas ativas. O nível de aumento da importância não é muito significativo, verificando-se apenas um aumento de 3% do peso destas políticas após a crise.

### 3.2. A incidência do problema

Nesta secção, pretendo perceber se as políticas que promovem a contratação permanente são utilizadas como forma de resposta aos problemas que afetam os jovens no mercado de trabalho, nomeadamente a dificuldade de ter um emprego com um contrato por tempo indeterminado, quando existe um nível semelhante de percentagem de jovens com contratos a termo involuntários.

Na tabela 3.3 podemos ver que apenas 5 dos 15 países com percentagens de jovens com contratos a termo involuntários acima da média da UE adotaram este tipo de políticas.

Por outro lado, Luxemburgo, Roménia e Lituânia, três dos países que adotaram políticas que incentivam a contratação por tempo indeterminado apresentam percentagens de jovens com contratos a termo involuntários inferiores a 10%.

Tabela 3.3. Percentagem de jovens (15-29 anos) com contratos a termo involuntários e n.º de políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado 2000-2019

Países	% média de contratos a termo involuntários	N.º de políticas
Espanha	37,8	5
Portugal	32,6	18
Polónia	26,3	-
Croácia	19,9	-
Finlândia	18,8	-
Chipre	17,5	-
Suécia	17,1	-
Eslovénia	17,0	-
França	16,8	6
Itália	16,1	5
Bélgica	14,6	3
Grécia	14,0	-
UE27	13,8	N/A
Luxemburgo	7,5	1
Lituânia	4,0	1
Roménia	2,5	3

Fonte: Eurostat, 2022; Comissão Europeia, 2022.

Estes dados permitem-nos concluir que nem todos os países com níveis elevados de jovens com contratos a termo involuntários utilizam este tipo de políticas como a solução para responder a este problema. Apesar de os dois países com maior percentagem de jovens com contratos a termo involuntários adotarem este tipo de políticas, não parece que esta seja uma solução consensual no grupo de países onde a pressão do problema é maior.

No mesmo sentido, é possível vermos que também não existe um padrão nos países com menores percentagens, dado que Luxemburgo e Lituânia adotam este tipo de políticas mesmo tendo uma pressão do problema baixa. No caso da Roménia apesar de registarem uma percentagem baixa de jovens com contratos a termo involuntários, têm uma percentagem elevada de jovens em situação de desemprego (ver figura 3.4) o que pode ajudar a compreender o número de políticas adotadas.

Assim, rejeita-se a hipótese 2, segundo a qual um grau semelhante de pressão do problema resulta em esforços políticos semelhantes. Este fator não parece ser, por si, condição necessária para a adoção deste tipo de políticas.

### 3.3. A influência das políticas europeias

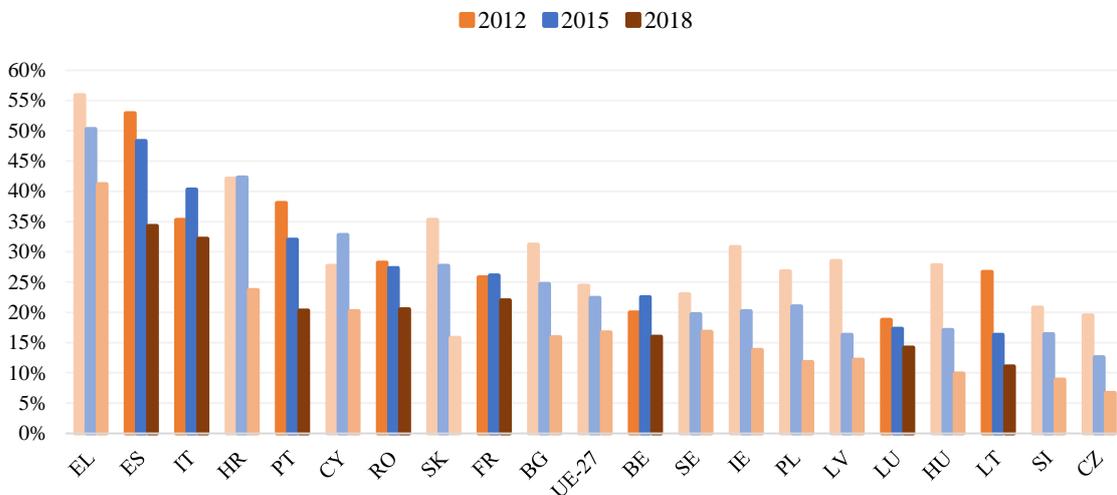
Nesta secção, o objetivo é perceber se há crescimento do número de políticas ativas de emprego que visam promover a contratação por tempo indeterminado dos jovens e se este crescimento se deve à implementação dos programas promovidos pela UE e ao financiamento disponibilizado para tal.

A Iniciativa para o Emprego Jovem (IEJ) foi a principal fonte de financiamento criada para apoiar os jovens em regiões da UE particularmente afetadas pelo desemprego, em complementaridade com o Fundo Social Europeu (FSE). Esta iniciativa destinou-se às regiões da UE onde a taxa de desemprego jovem era superior a 25% (Comissão Europeia, 2020: 6-8). Os Estados-Membros da UE podiam recorrer a esta fonte de financiamento a partir de setembro de 2013.

Apenas sete países não recorreram ao financiamento alocado ao problema do emprego jovem disponibilizado pelo FSE e IEJ (Áustria, Finlândia, Estónia, Dinamarca e Países Baixos) (Comissão Europeia, 2016: 12).

Na figura 3.4 e tabela 3.4 podemos ver em destacado os países que adotaram políticas que promovem a contratação por tempo indeterminado.

Figura 3.4. Percentagem de desemprego jovem dos países que recorreram ao financiamento alocado ao problema do emprego jovem disponibilizado pelo FSE e IEJ (% da população ativa entre 15-24 anos)



Fonte: Eurostat, 2022

Tabela 3.4. Financiamento para o emprego jovem FSE e IEJ 2013-2018

	Total em €000
<b>Espanha</b>	<b>2,723,322</b>
<b>Itália</b>	<b>1,821,065</b>
<b>França</b>	<b>944,66</b>
Polónia	537,635
Grécia	500,842
<b>Portugal</b>	<b>446,720</b>
<b>Roménia</b>	<b>302,237</b>
Eslováquia	206,715
Croácia	202,590
Irlanda	136,291
<b>Bélgica</b>	<b>125,788</b>
Bulgária	110,37
Hungria	99,531
Suécia	88,326
<b>Lituânia</b>	<b>63,565</b>
Letónia	58,021
Chipre	36,274
Républica-Checa	27,2
Eslovénia	18,423
Áustria	-
Alemanha	-
Dinamarca	-
Estónia	-
Finlândia	-
<b>Luxemburgo</b>	<b>-</b>
Malta	-
Países Baixos	-

Fonte: Comissão Europeia, 2020: 13.

A tabela 3.4. apresenta os valores atribuídos a cada país no período 2013-2018. Este financiamento assume muita importância na implementação de políticas pelos governos da UE, pois muitas das atividades financiadas no âmbito destes programas não teriam continuidade se este financiamento não existisse (Comissão Europeia, 2020: 56).

É de destacar que nos 10 países que receberam mais financiamento, 5 deles adotaram políticas que promovem a contratação por tempo indeterminado de jovens, ocupando mesmo as três primeiras posições. Apenas um dos países que adotaram políticas deste tipo não recebeu financiamento por esta via (Luxemburgo).

Tabela 3.5. Comparação do número e importância relativa das políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado pré e pós implementação da Iniciativa para o Emprego Jovem

	Políticas que promovem a contratação por tempo indeterminado (média anual)	Importância relativa das políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado
2000-2013	2	9%
2014-2019	3	11%

Fonte: elaboração própria a partir da base de dados LABREF (Comissão Europeia, 2022)

Após o reforço das fontes de financiamento dirigidas à adoção de políticas na área do emprego jovem há um aumento médio do número de políticas que promovem a contratação por tempo indeterminado (tabela 3.5).

Estes resultados permitem-nos confirmar a hipótese 3, segundo a qual a partir da implementação, em 2013, de programas europeus com o objetivo de combater o problema do emprego jovem e a consequente maior disponibilização de fundos por parte da UE, houve um crescimento do número de políticas ativas que visam promover a contratação por tempo indeterminado.

Desta conclusão é importante não desconsiderar a evolução do desemprego jovem, onde apesar de se registar uma tendência decrescente na generalidade dos países da UE, para a qual também contribuiu a evolução favorável do contexto macroeconómico, continuam a verificar-se valores perto dos 20% em muitos países (figura 3.4), o que também ajuda a justificar a aposta neste tipo de políticas que podem contribuir para a resolução do problema.

### 3.4. A orientação ideológica

No grupo de políticas que incentivam a contratação por tempo indeterminado 25 foram adotadas por governos de centro-esquerda (57%) e 17 por governos de centro-direita (39%) (tabela 3.6).

Os governos de centro de esquerda que adotaram este tipo de políticas têm a seguinte distribuição geográfica: Portugal (12), Itália (4), Bélgica (3), Espanha (2), França (2), Luxemburgo (1) e Roménia (1). Deste grupo de 25 políticas 23 foram adotadas por governos em coligação e/ou minoritários.

A média da orientação ideológica dos governos que adotam este tipo de políticas é de 5,04, ou seja, a amostra situa-se ao centro. No entanto, como retratado na figura 3.5, a distribuição das políticas que promovem a contratação por tempo indeterminado em função da orientação ideológica, permite perceber que apesar dos partidos de centro-esquerda aprovarem a maioria das políticas, os partidos de direita que as aprovaram estão mais à direita, ou seja, mais afastados do centro em termos de orientação ideológica, puxando, por isso, a média para o centro.

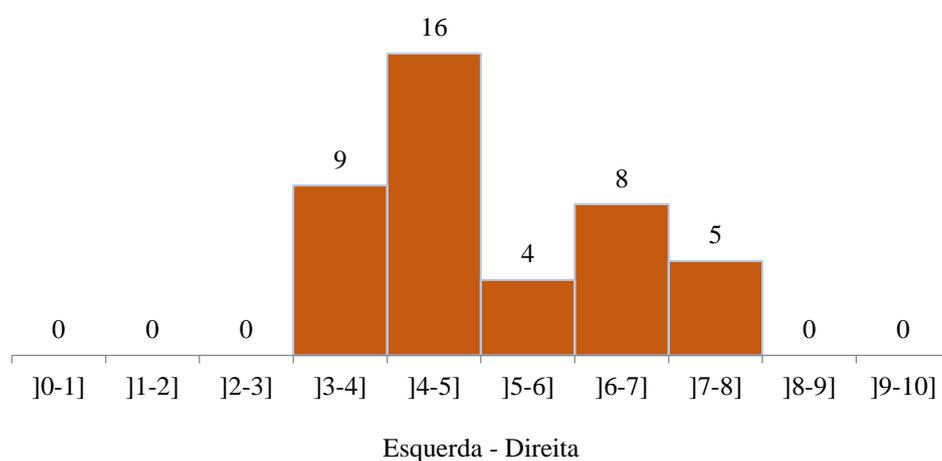
No grupo das 44 políticas, a maioria foram adotadas por governos em coligação (25), e 14 políticas foram adotadas por governos minoritários (tabela 3.6). Um dos governos em coligação era simultaneamente minoritário.

Tabela 3.6. Orientação ideológica dos governos que adotaram políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado 2000-2019

Orientação Ideológica	N.º políticas
Centro-esquerda (0-5)	25 (57%)
Centro (5)	2 (4%)
Centro-direita (5-10)	17 (39%)
Governos em coligação	25 (57%)
Governos minoritários	14 (32%)
Governos majoritários	5 (11%)

Fonte: elaboração própria a partir da base de dados ParlGov e LABREF (Comissão Europeia, 2022)

Figura 3.5. Distribuição das políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado por orientação ideológica do governo 2000-2019



Fonte: Base de dados ParlGov e LABREF (Comissão Europeia, 2022).

Assim, confirma-se a hipótese 4 e 6, rejeitando-se a 5. Os governos de centro-esquerda adotaram um número significativo de políticas que incentivam a contratação por tempo indeterminado, e o facto de serem minoritários ou governarem em coligação é condição importante para que tal aconteça.

Assim, na senda de Schwander (2018), o peso dos outsiders, impulsionado pela maior segmentação do mercado de trabalho, parece ser relevante na adoção deste tipo de políticas por parte dos partidos de centro-esquerda.

Para analisar a relação dos fatores abordados acima, relativos à pressão do problema, regresso novamente aos dados apresentados na tabela 3.3, adicionando agora a orientação ideológica (tabela 3.7).

Tabela 3.7. Percentagem de jovens (15-29 anos) com contratos a termo involuntários, número de políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado e a influência da orientação ideológica 2000-2019

Países	% (média)	N.º de políticas	Orientação Ideológica (média)	Orientação Ideológica dos governos que adotaram as políticas
Espanha	37,8	5	5,80	6,05
Portugal	32,6	18	4,97	4,90
Polónia	26,3	-	5,61	-
Croácia	19,9	-	5,66	-
Finlândia	18,8	-	5,76	-
Chipre	17,5	-	5,15	-
Suécia	17,1	-	4,97	-
Eslovénia	17,0	-	4,36	-
França	16,8	6	5,69	5,68
Itália	16,1	5	5,43	3,98
Bélgica	14,6	3	5,39	4,88
Grécia	14,0	-	5,08	-
UE27	13,8	N/A	-	-
Luxemburgo	7,5	3	5,34	5,09
Lituânia	4,0	1	4,74	5,06
Roménia	2,5	3	4,74	4,79

Fonte: Eurostat, 2022; Comissão Europeia, 2022; base de dados ParlGov.

Dos resultados alcançados é possível destacar as seguintes conclusões. Em quase todos os países, com a exceção da Lituânia e da Roménia (que têm um problema de contratação a termo baixo), e de Espanha (que tem o problema mais elevado), as políticas foram aprovadas por governos mais à esquerda do que a orientação ideológica média de cada país durante o período em análise.

Quanto à relação entre os fatores orientação ideológica, percentagem de contratação a termo e políticas adotadas, da análise da tabela 3.7 não é possível retirar uma conclusão que se possa aplicar de forma generalizada ao conjunto de países que adotam políticas que promovem a contratação por tempo indeterminado. Assim, parecem existir realidades distintas onde os fatores em análise assumem diferentes níveis de importância. Destaca-se abaixo vários casos considerados representativos desta realidade.

No caso de Espanha (figura B.1, anexo B) parece ser o problema o fator que mais determina a atuação dos governos, na medida em que este país tem, historicamente, um problema de contratação a termo elevado, tendo sido objeto de sucessivos alertas e recomendações por parte das instituições europeias, que alertavam para a necessidade de diminuir os contratos a termo e garantir o equilíbrio entre a flexibilidade e a segurança (Mailand, 2008: 359).

Por outro lado, em Itália (figura B.4, anexo B), embora se tenha registado um crescimento continuado do problema durante o período em análise, a orientação ideológica parece assumir um papel mais relevante, na medida em que todas as políticas foram adotadas por governos à esquerda, sendo este o país onde se verifica uma maior diferença entre o valor médio de orientação ideológica entre 2000 e 2019 e o valor da orientação ideológica dos governos responsáveis pela adoção deste tipo de políticas.

Em Portugal (figura B.2, anexo B), país onde foram adotadas mais políticas, e onde o problema se tem mantido em níveis bastante elevados (cerca de 40%), parece haver uma combinação dos dois fatores que justifica a atuação dos governos. Neste caso, a maioria das políticas é adotada por governos à esquerda, destacando-se a aposta regular neste tipo de políticas entre 2016-2019 (7 políticas em 18), período no qual apesar da melhoria do contexto económico, não se registou uma diminuição da percentagem de jovens com contratos a termo.

No caso da Roménia (figura B.8, anexo B), o financiamento da União Europeia parece ser um fator determinante, tendo em conta que, embora tenham níveis baixos de jovens com contratos a termo, são um país que tem um nível elevado de desemprego jovem.



## 4. Casos de estudo: aprofundamento qualitativo

Para compreender através de outras fontes a atuação dos governos, na presente secção caracteriza-se de forma mais aprofundada três políticas, investigando o contexto em que a sua aprovação decorreu, e o discurso político à volta das mesmas. As políticas foram escolhidas em função de serem representativas dos diferentes graus de importância que os fatores em análise assumem.

### 4.1. Portugal: Prémio ao Emprego

O programa do XXI Governo, responsável pela adoção da política em análise, tinha como um dos seus objetivos construir uma agenda de promoção do emprego e de combate à precariedade. Para isso defendiam que “as políticas ativas de emprego devem ajudar a responder ao verdadeiro bloqueio que os jovens enfrentam hoje à entrada do mercado de trabalho, aliás no espírito da “Garantia para a Juventude” lançada no plano europeu, desenhando programas de emprego jovem que, com recursos adequados, favoreçam a inserção sustentável dos jovens no mercado de trabalho e que não se limitem a promover a precariedade” (p.18).

O XXI Governo propunha-se a “combater a utilização abusiva e desvirtuada das políticas ativas de emprego que, contrariando a sua ideia original de aproximação ao mercado de trabalho por via da inserção laboral, promovam a precariedade, diminuam a dignidade do trabalho e diminuam o seu valor. Por exemplo, já não é possível encarar o uso generalizado e repetido de estágios como substitutos para a contratação por parte dos empregadores, sem que isso dê lugar a criação efetiva de postos de trabalho.” (p.19). O problema da empregabilidade dos estágios era também destacado por outras instituições em Portugal (Hespanha e Caleiras, 2017: 24)

Os problemas relacionados com o emprego jovem são outra das razões identificadas para sustentar a atuação do governo: “o mercado de trabalho português continua a apresentar um conjunto de bloqueios preocupantes, nomeadamente os relativos à transição para o emprego de grupos específicos como os jovens e os desempregados de longa duração, expressos nas elevadas taxas de desemprego, que apesar das tendências positivas observáveis em ambos os casos, encontram-se ainda em níveis historicamente elevados e acima das médias europeias.” (portaria n.º 131/2017 de 7 de abril).

O prémio ao emprego, regulado pela portaria n.º 131/2017 de 7 de abril, vai ao encontro destes objetivos, promovendo a contratação por tempo indeterminado de jovens. Esta política foi adotada por um governo minoritário, cujo apoio parlamentar era assegurado por dois partidos de esquerda.

Esta política, financiada pelo Fundo Social Europeu, surge como um incentivo no seguimento de um estágio, em que se atribui à entidade empregadora que celebre com o estagiário um contrato de trabalho sem termo, no prazo máximo de 20 dias úteis a contar da data de conclusão do estágio, um valor equivalente a duas vezes a retribuição base mensal nele prevista, até ao limite de 5 vezes o valor do IAS (€ 2.194,05, em 2020) (artigo 17.º n.º 1). Este valor é majorado em 30 % (€ 2.852,27) quando o

empregador contrata desempregados do sexo sub-representado em determinada profissão<sup>4</sup> (artigo 17.º n.º 2).

No preâmbulo deste diploma os jovens (18-30 anos) são identificados como um dos grupos prioritários “no quadro de combate ao desemprego, à excessiva segmentação do mercado de trabalho e à precarização das relações laborais”, identificando inserções mais sustentáveis no mercado de trabalho como uma das prioridades da estratégia do governo para o emprego, em linha com o que previa o programa do governo. Assim, o prémio ao emprego surge como forma de responder à preocupação do governo com as oportunidades efetivamente geradas para os estagiários e com a necessidade de que os níveis de criação efetiva de emprego após o termo do apoio sejam proporcionais àquilo que, no quadro das políticas ativas, é identificado como um forte crescimento da execução das medidas, onde se incluem os estágios.

As entidades empregadoras que recebam este valor obrigam-se a manter durante 12 meses o contrato de trabalho e o nível de emprego verificado à data da celebração do contrato (artigo 17.º n.º 3).

As motivações e o discurso político que rodearam a adoção desta política que promove a contratação por tempo indeterminado coincidem com as conclusões que, na secção anterior, apresentámos sobre o caso português. Neste caso, há uma clara aposta do governo, cuja legislatura se iniciou em 2015 e terminou em 2019, em favorecer a inserção sustentável dos jovens no mercado de trabalho, através da utilização de políticas ativas cujos efeitos se prolonguem para além do período do apoio e que contribuam para o aumento da qualidade do emprego de grupos em situação mais precária no mercado de trabalho. Esta decisão política está também em linha com a orientação ideológica do governo em funções neste período.

#### **4.2. Espanha: Bónus pela contratação de pessoas beneficiárias do Sistema Nacional de Garantia para a Juventude**

A política aqui em análise foi adotada no âmbito de um conjunto de medidas com carácter de urgência, transversais a várias áreas da economia, que o governo espanhol de Mariano Rajoy (centro-direita) aprovou em julho de 2014.

Um dos objetivos referidos no preâmbulo deste diploma (decreto-lei n.º 8/2014, de 4 de julho) era melhorar a empregabilidade e implementar o sistema espanhol para a Garantia para a Juventude, como exigiam as determinações da UE. No preâmbulo da lei é destacada a grave situação em que se encontram os jovens em Espanha e o facto de este ser um dos países da EU com as taxas de jovens NEET<sup>5</sup> mais altas.

---

<sup>4</sup> Ver Portaria n.º 84/2015, de 20 de março, que regulamenta a medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho

<sup>5</sup> Jovens que não estudam e não trabalham.

O Partido Popular caracterizava, no seu programa eleitoral de 2011, o mercado de trabalho como rígido, excessivamente regulamentado e segmentado, vendo nestes fatores a causa para os níveis elevados de desemprego jovem, por ser este o grupo que tinha mais contratos a termo ou com menor antiguidade e, portanto, o mais fácil de despedir.

Assim, apresentavam como principais propostas para esta área “simplificar a tipologia dos contratos de trabalho para reduzir os contratos temporários e dar expectativas de estabilidade, flexibilidade e segurança a todos os trabalhadores e empresas.” (p.37)

Em 2013 foi apresentado pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social a Estratégia de Emprego e Empreendedorismo Jovem 2013-2016. Este documento tinha como objetivos melhorar a empregabilidade dos jovens, aumentar a qualidade e a estabilidade do emprego, promover a igualdade de oportunidades no acesso ao mercado de trabalho e incentivar o empreendedorismo (p. 3). Nas medidas a adotar a curto prazo o governo identificava 15 medidas prioritárias, entre elas era feita referência aos apoios à contratação e à redução das contribuições do empregador para a segurança social em caso de contratação por tempo indeterminado (p.72).

A política que promove a contratação por tempo indeterminado, aqui em análise, consiste precisamente numa dedução mensal na contribuição do empregador para a segurança social de 300 euros durante um máximo de seis meses em caso de contratação por tempo indeterminado de jovens (16-25 anos) beneficiários do sistema de Garantia para a Juventude (artigo 107). A contratação pode ser por tempo parcial, havendo nesse caso redução proporcional do benefício (artigo 107, n.º 3).

O empregador obriga-se a manter durante 6 meses o contrato de trabalho com o jovem, tendo de assegurar também o nível de emprego por tempo indeterminado e o nível de emprego no geral verificado após essa contratação. Esta política foi cofinanciada pelo Fundo Social Europeu (artigo 107, n.º 6).

Da análise destes documentos, é possível perceber que a Estratégia para o Emprego Jovem em Espanha não tinha como prioridade principal a melhoria da qualidade do emprego ou a redução da precariedade que pode resultar da implementação de algumas políticas ativas, como acontecia no discurso do governo português. Aqui o objetivo era reduzir o desemprego jovem e todos os problemas adjacentes, como o abandono escolar, a melhoria das competências dos jovens, a melhoria da qualidade do trabalho, recorrendo, para isso, a um conjunto de políticas que contribuíssem para a melhoria destes problemas.

Deste modo, a análise desta política e da estratégia que rodeou a sua aprovação parece ir no mesmo sentido das conclusões que avançámos na secção anterior, onde a atuação do governo espanhol é sobretudo determinada pelos níveis do problema que rodeiam os jovens no mercado de trabalho. Adicionalmente, fica claro a influência da União Europeia na adoção desta política, tendo surgido no contexto da aprovação do programa Garantia para a Juventude.

### 4.3. França: Contrato Geração

A política aqui em análise foi adotada durante a presidência de François Hollande (maio de 2012-maio de 2017, centro-esquerda), tendo sido apresentada durante a campanha eleitoral, onde o então candidato destacava a necessidade de apoio ao emprego dos jovens e de lutar contra a precariedade que afeta principalmente os jovens, as mulheres e os trabalhadores menos qualificados e apontava o contrato geração como uma das políticas concretas que se enquadrava nestes objetivos (Hollande, 2012). O acordo sobre o contrato geração mereceu a concordância de todos os parceiros sociais.

Esta política tinha como principais objetivos promover a contratação de jovens com contratos de trabalho por tempo indeterminado, manter o emprego ou incentivar o recrutamento de pessoas com mais de 57 anos e transmitir competências entre gerações.

O contrato geração, introduzido pela lei n.º 2013-185 de 1 de março de 2013, abrangia as empresas com menos de 300 trabalhadores e consistia num subsídio de 4.000 euros por ano, durante três anos. Este apoio tinha como requisitos a contratação por tempo indeterminado de um trabalhador com idade entre os 16 e os 26 anos, mantendo na empresa até à idade da reforma ou ao fim do apoio um trabalhador com idade igual ou superior a 57 anos. O subsídio era majorado para 8.000 euros caso houvesse a contratação por tempo indeterminado de um jovem e de um trabalhador com pelo menos 55 anos, desde que essas duas contratações fossem feitas num período de 6 meses.

Esta medida foi extinta em 24 de setembro de 2017<sup>6</sup>, durante a presidência de Emmanuel Macron, justificando-o com os fracos resultados alcançados pelo programa em comparação com aquilo que eram as expectativas à data da sua aprovação, mas onde também a orientação ideológica de centro-direita pode ter influenciado esta decisão.

Da análise desta política é possível perceber que existia na candidatura de Hollande um discurso que via a redução da precariedade como um dos seus objetivos e onde a situação laboral dos jovens merecia destaque.

Um dos elos comuns que justifica a implementação das políticas que promovem a contratação por tempo indeterminado parece ser o agendamento no discurso político do problema da precariedade dos jovens, que se verificou tanto em Portugal como em França, não sendo a partir deste ângulo que é justificado a adoção pelo governo espanhol da política que analisámos anteriormente.

Assim, percebemos que não é o facto de um governo ser de esquerda ou de direita que leva à adoção deste tipo de políticas, no entanto, a diferente orientação ideológica reflete-se nas razões apresentadas no momento da sua aprovação, que são distintas.

---

<sup>6</sup> Portaria n.º 2017-1387 de 22 de setembro de 2017, disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000035607388/>

## Conclusão

Nesta dissertação analisa-se a evolução e a importância das políticas ativas aplicáveis aos jovens que incentivem ou obriguem à contratação por tempo indeterminado, procurando perceber como é que o nível do problema, o papel da União Europeia e a orientação ideológica influenciaram a adoção deste tipo de políticas.

Ao fazê-lo percebeu-se que a partir da crise de 2008, as políticas ativas de emprego que visam promover a contratação por tempo indeterminado ganharam maior importância no seio das políticas ativas, mas que este aumento não foi muito significativo.

A implementação de estágios ou a adoção de apoios que estimulem a contratação, estipulando condições que quebrem as dinâmicas ininterruptas de contratação temporária surgem, assim, de forma regular nos países analisados.

Conclui-se também que a existência de percentagens altas de jovens com contratos a termo involuntários (nível do problema) não parece ser, por si, condição necessária para a adoção deste tipo de políticas. Tosun et. al (2017) afirmavam que nas políticas ativas para os jovens, num estudo que incidia sobre os países bálticos e nórdicos, níveis de pressão do problema semelhantes resultariam em esforços políticos semelhantes. Em sentido contrário, na atuação dos 27 países da UE aqui analisada isso não se verificou, registando-se atuações díspares em países com níveis do problema semelhantes.

Ao analisar a influência das políticas europeias verificou-se que a implementação a partir de 2013, de programas europeus com o objetivo de combater o problema do emprego jovem contribuíram para um crescimento do número de políticas ativas que visam promover a contratação por tempo indeterminado.

Na relação da orientação ideológica com estas políticas, percebemos que tanto os governos de esquerda como os de direita adotam políticas que incentivam a contratação por tempo indeterminado. Porém, apesar de ambos o fazerem, são os governos de centro-esquerda que lhes dão maior importância. O facto de serem minoritários ou governarem em coligação é condição importante para que tal aconteça, sendo mesmo o fator que mais determina a existência deste tipo de políticas.

Com a análise mais aprofundada de três políticas adotadas por Portugal, Espanha e França pudemos comparar as motivações que levaram à adoção das políticas que promovem a contratação por tempo indeterminado e de como, no caso de Portugal, a orientação ideológica e a prioridade política que o tema da qualidade do emprego dos jovens assumiu foi determinante para a aposta sucessiva neste tipo de políticas. Concluímos também que as justificações que levam os governos a implementá-las são diferentes em função da orientação ideológica.

Assim, o caráter *pro-outsider* e a especial atratividade destas políticas para os partidos de centro-esquerda (Seeberg, 2017), não impediram a adoção de um número relevante de políticas por partidos de centro-direita, aspeto que surpreende tendo por base as expectativas que resultaram da revisão da literatura. Uma das possíveis explicações, identificada acima, será o diferente enquadramento feito pelos

partidos no momento de adoção das políticas. A possibilidade de os *insiders* apoiarem a adoção deste tipo de políticas (Rueda, 2006) ou para os partidos de centro-direita ser relevante a mobilização eleitoral dos *outsiders* para vencerem eleições, como apontava Schwander (2018) em relação aos partidos de centro-esquerda, constituem pistas interessantes para análises futuras.

Como caminhos de investigação futura, será ainda interessante perceber qual a eficácia deste tipo de medidas em reduzir a percentagem de jovens com contratos a termo, principalmente no caso português onde a aposta foi mais sistemática. O seu impacto depende, em larga medida, do quão atrativas são efetivamente para os empregadores, e na maioria das políticas analisadas a contratação por tempo indeterminado não era obrigatória, mas sim apenas incentivada.

## Referências Bibliográficas

- Armingeon, K. (2007). Active labour market policy, international organizations and domestic politics. *Journal of European Public Policy*, 14(6), 905–932. <https://doi.org/10.1080/13501760701497923>
- Barbier, J. C. (2001). Welfare to Work Policies in Europe: The Current Challenges of Activation Policies. *Public Policy*, 24.
- Barbier, J.-C., & Ludwig-Mayerhofer, W. (2004). Introduction. *European Societies*, 6(4), 423–436. <https://doi.org/10.1080/1461669042000275845>
- Bekker, S., & Wilthagen, T. (2008). Flexicurity - A European approach to labour market policy. *Intereconomics*, 43(2), 68–111. <https://doi.org/10.1007/s10272-008-0244-0>
- Bonoli, G. (2010). The political economy of active labor-market policy. *Politics and Society*, 38(4), 435–457. <https://doi.org/10.1177/0032329210381235>
- Bonoli, G. (2012). Active labour market policy and social investment: In N. Morel, B. Palier, & J. Palme (Eds.), *Towards a social investment welfare state?* (1st ed., pp. 181–204). Bristol University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctt9qgqfg.14>
- Bonoli, G. (2013). *The Origins of Active Social Policy: Labour Market and Childcare Policies in a Comparative Perspective*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199669769.001.0001>
- Brown, A. (2015). Can hiring subsidies benefit the unemployed? *IZA World of Labor*, June, 1–10. <https://doi.org/10.15185/izawol.163>
- Brown, A. J. G., & Koettl, J. (2015). Active labor market programs - employment gain or fiscal drain? *IZA Journal of Labor Economics*, 4(1), 12. <https://doi.org/10.1186/s40172-015-0025-5>
- Calmfors, L. (1994). Active Labour Market Policy and Unemployment - A Framework for the Analysis of Crucial Design Features. *OECD Economic Studies*, 22, 7–47.
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2010). Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis\*. *The Economic Journal*, 120(548), F452–F477. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2010.02387.x>
- Chung, H., Bekker, S., & Houwing, H. (2012). Young people and the post-recession labour market in the context of Europe 2020. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 18(3), 301–317. <https://doi.org/10.1177/1024258912448590>
- Clasen, J., & Clegg, D. (2004). Does the Third Way Work? The Left and Labour Market Policy Reform in Britain, France, and Germany. In *Welfare State Change*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/0199266727.003.0005>
- Clegg, D. (2015). Labor Market Policy. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (Second E. Wright (Ed.), (pp. 183–189). Elsevier. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.75027-6>
- Comissão Europeia (2007). Towards Common Principles of Flexicurity: more and better jobs through flexibility and security. *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*, COM(2007) 359 final, 27 June 2007. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:en:PDF>
- Comissão Europeia (2010). Youth on the Move. An initiative to unleash the potential of young people to achieve smart, sustainable and inclusive growth in the European Union. *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*. COM(2010) 477 final, 15 September 2010 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52010DC0477>

- Comissão Europeia (2012). Proposal for a Council Recommendation on Establishing a Youth Guarantee. *COM(2012) 729 Final, 5 december 2012*. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0729:FIN:EN:PDF>
- Comissão Europeia (2013). Youth Employment Initiative. *Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions (COM [2013] 144)*. 12 march 2013. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2013:0144:FIN:EN:PDF>
- Comissão Europeia (2014). *Stimulating job demand: the design of effective hiring subsidies in Europe: 2014*, (L,Walker, Finlay, editor, A,Manoudi,editor, D,Scott,editor ,J,Sanderson, editor, J,Moore,editor, L,Arora,editor, S,O’Muincheann, editor, J,Farrell, editor) Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/22824>
- Comissão Europeia (2016). The Youth Guarantee and Youth Employment Initiative three years on. *Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions COM(2016) 646 Final, 4 october 2016*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0646>
- Comissão Europeia (2020). Evaluation of the ESF and YEI Support to Youth Employment *Commission Staff Working Document Evaluation, SWD(2020) 216 final, 24 september 2020*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020SC0216&qid=1664272753535>
- Comissão Europeia (2022) Labour Market Reform Database (LABREF), disponível em <https://webgate.ec.europa.eu/labref/application#!searchPublic>
- de la Porte, C., & Jacobsson, K. (2012). *Five: Social investment or recommodification? Assessing the employment policies of the EU member states* In N. Morel, B. Palier, & J. Palme (Eds.), *Towards a social investment welfare state?* (pp. 117–150). Bristol University Press
- Eichhorst, W., Marx, P., & Wehner, C. (2017). Labor market reforms in Europe: Towards more flexicure labor markets? *Journal for Labour Market Research*, 51(1), 1–17. <https://doi.org/10.1186/s12651-017-0231-7>
- Eichhorst, W., & Rinne, U. (2016). Promoting youth employment in Europe: Evidence-based policy lessons. *European Youth Labour Markets: Problems and Policies*, 119, 189–204. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-68222-8\\_13](https://doi.org/10.1007/978-3-319-68222-8_13)
- Escudero, V., & Mourelo, E. L. (2015). The Youth Guarantee programme in Europe: Features, implementation and challenges. *International Labour Office, Working Paper No. 4*.
- Esping-Andersen G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Polity Press.
- Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Gobierno de España, disponível em [https://www.mites.gob.es/ficheros/rse/documentos/eeej/EEEJ\\_Documento.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/rse/documentos/eeej/EEEJ_Documento.pdf)
- Eurofound. (2013). Young people and temporary employment in Europe. *Publications Office of the European Union*, 1–50. <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/comparative-information/young-people-and-temporary-employment-in-europe>
- Eurostat. (2022). Labour Force Survey, disponível em <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>
- Furåker, B. (2009). Unemployment and Social Protection. In M. Giugni (Ed.), *The Politics of Unemployment in Europe* (pp. 17–34). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315554174>
- Hespanha, P., & Caleiras, J. (2017). Cadernos do Observatório #10 O labirinto das políticas de emprego Cadernos do Observatório. *Cadernos Do Observatório #10*. [www.ces.uc.pt](http://www.ces.uc.pt)
- Hollande, F. (2012) *Le Changement c’est Maintenant - Mes 60 Engagements pour La France*, Élection Présidentielle 22 avril 2012. Disponível em [http://www.ps29.org/IMG/pdf/Projet\\_FH2012.pdf](http://www.ps29.org/IMG/pdf/Projet_FH2012.pdf) (acedido a 1 de outubro 2022)

- Huo, J., Nelson, M., & Stephens, J. D. (2008). Decommodification and activation in social democratic policy: resolving the paradox. *Journal of European Social Policy*, 18(1), 5–20. <https://doi.org/10.1177/0958928707084449>
- Iversen, T., & Soskice, D. (2015). Democratic Limits to Redistribution: Inclusionary versus Exclusionary Coalitions in the Knowledge Economy. *World Politics*, 67(2), 185–225. <https://doi.org/10.1017/S0043887115000039>
- Keune, M. (2008). Flexicurity: the new cure for Europe’s labour market problems? *Social Developments in the European Union, March*, 1–21.
- Kluve, J. (2010). The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics*, 17(6), 904–918. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.02.004>
- Mailand, M. (2008). The uneven impact of the European Employment Strategy on member states’ employment policies: A comparative analysis. *Journal of European Social Policy*, 18(4), 353–365. <https://doi.org/10.1177/0958928708094893>
- Marques, P., & Fonseca, D. (2022). Understanding the positions taken by moderate union confederations and centre-left parties during labour market reforms in Portugal and Spain: Why the configuration of left parties and trade union confederations matters? *European Journal of Industrial Relations*, 28(1), 65–84. <https://doi.org/10.1177/09596801211005765>
- Mering, T. (2021). Activation and new governance of labor market policies in Central and Eastern European Countries. *Problemy Polityki Społecznej*, 54(August), 31–47. <https://doi.org/10.31971/PPS/145155>
- Morel, N., Palier, B., & Palme, J. (2012). Beyond the welfare state as we knew it? In N. Morel, B. Palier, & J. Palme (Eds.), *Towards a social investment welfare state?* (1st ed., pp. 1–30). Bristol University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctt9qgqfg.8>
- O’Reilly, J., Eichhorst, W., Gábos, A., Hadjivassiliou, K., Lain, D., Leschke, J., McGuinness, S., Kureková, L. M., Nazio, T., Ortlieb, R., Russell, H., & Villa, P. (2015). Five characteristics of youth unemployment in Europe: Flexibility, education, migration, family legacies, and EU policy. *SAGE Open*, 5(1). <https://doi.org/10.1177/2158244015574962>
- OCDE (1994), The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies, Paris
- Palier, B., & Thelen, K. (2010). Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany. *Politics & Society*, 38(1), 119–148. <https://doi.org/10.1177/0032329209357888>
- Parlamento Europeu (2010). Fomento do acesso dos jovens ao mercado de trabalho e reforço do estatuto dos estágios e aprendizes. *Resolução do Parlamento Europeu, de 6 de Julho de 2010, sobre a promoção do acesso dos jovens ao mercado de trabalho e o reforço do estatuto de formando, estagiário e aprendiz (2009/2221(INI))6 de julho 2010*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52010IP0262>
- Programa do XXI Governo Constitucional, 2015-2019, disponível em <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/governo/programa-do-governo>
- Rathgeb, P. (2018). When weak governments confront inclusive trade unions: The politics of protecting labour market outsiders in the age of dualization. *European Journal of Industrial Relations*, 24(1), 5–22. <https://doi.org/10.1177/0959680117713785>
- Rueda, D. (2006). Social Democracy and Active Labour-Market Policies: Insiders, Outsiders and the Politics of Employment Promotion. *British Journal of Political Science*, 36(3), 385–406.
- Scarpetta, S., Sonnet, A., & Manfredi, T. (2010). Rising youth unemployment during the crisis: How to prevent negative long-term consequences on a generation? *OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 106, 106(106)*, 1–47. <http://thefamilywatch.org/doc/doc-0077-es.pdf>

- Schwander, H. (2018). Are social democratic parties insider parties? Electoral strategies of social democratic parties in Western Europe in the age of dualization. *Comparative European Politics*, 17(5), 714–737. <https://doi.org/10.1057/s41295-018-0122-5>
- Seeberg, H. B. (2017). How Stable Is Political Parties' Issue Ownership? A Cross-Time, Cross-National Analysis. *Political Studies*, 65(2), 475–492. <https://doi.org/10.1177/0032321716650224>
- Tosun, J. (2017). Promoting youth employment through multi-organizational governance. *Public Money and Management*, 37(1), 39–46. <https://doi.org/10.1080/09540962.2016.1249230>
- Tosun, J., Unt, M., & Wadensjö, E. (2017). Youth-oriented Active Labour Market Policies: Explaining Policy Effort in the Nordic and the Baltic States. *Social Policy and Administration*, 51(4), 598–616. <https://doi.org/10.1111/spol.12315>
- Vlandas, T. (2013). Mixing apples with oranges? Partisanship and active labour market policies in Europe. *Journal of European Social Policy*, 23(1), 3–20. <https://doi.org/10.1177/0958928712463161>

## Anexos

### Anexo A. Políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado dos jovens na União Europeia entre 2000 e 2019

Este documento apresenta as descrições extraídas do LABREF e a codificação da variável dependente em estudo. O texto apresentado na coluna de descrição é diretamente citado a partir da fonte indicada. Os países são apresentados por ordem alfabética.

<b>Políticas</b>	<b>Descrição</b>
<p>2000 - Bélgica Active labour market policies Special Schemes for youth</p> <p><b>Caracterização:</b> Benefício Fiscal Estágio</p> <p>Coalition <b>Party of Liberty and Progress   Flemish Liberals and Democrats</b>, Greens, Confederated ecologists for the organisation of original struggles, Liberal Reformist Party, Socialist Party (4,66)</p>	<p>Obligation for public and private employers with more than 50 employees to recruit a quota of at least 3% for private employers and 1.5% for public employers of young people eligible for a "First Job Agreement" (Convention de premier emploi), i.e. school leavers under 25 within six months of leaving school. Where there is a shortage of school-leavers from the last 6 months, young people under 25 and job seekers under 30 will be considered. The First Job Agreement can take the form of a) an open-ended or fixed-term contract of at least one year and for at least half-time work; b) a part-time contract combined with training; c) an apprenticeship in an occupation normally carried on by waged workers or a vocational reintegration agreement. Under this scheme, employers' social security contributions are significantly reduced, while employers who keep on unqualified young people beyond the termination of the Agreement enjoy a reduction in their social security contributions of at least 75% in the first year and 50% in the second.</p>
<p>2005 – Bélgica Active labour market policies Training</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Estágio</p> <p>Coalition <b>Party of Liberty and Progress   Flemish Liberals and Democrats</b>, Reformist movement, Socialist Party Different / Social Liberal Party, Socialist Party (4,99)</p>	<p>Regional Agreement on Employment, including: 1) Further 1,000 training opportunities to be organised yearly with the help of sectoral organisations to absorb waiting lists for training schemes for occupations market by so-called bottleneck vacancies. Training institutions providing training that fills a bottleneck job, as well as employers that hire jobseekers shortly after they complete such training, will receive a bonus; 2) Speeding up the creation of a system of recognition of workers' acquired competences, enabling those lacking the appropriate diploma to prove that they are capable of doing a certain job.</p>

<p>2006 - Bélgica Active labour market policies Training</p> <p><b>Caracterização:</b> Estágio</p> <p>Coalition <b>Party of Liberty and Progress   Flemish Liberals and Democrats</b>, Reformist movement, Socialist Party Different / Social Liberal Party, Socialist Party (4,99)</p>	<p>New system of allowances for the vocational training of unemployed people having no access to other unemployment benefits. These include: 1) a training allowance (allocation de formation) for the individual vocational training of employees in the enterprise; 2) a traineeship paid by the unemployment service and aimed at the integration of unemployed people into the company (stage d'insertion). The traineeship will be at least part-time and will last minimum two months; it will be followed by an open-ended work contract of at least two months with the same employer ; 3) a six-month allowance (allocation d'établissement) paid by the Participation Fund (Fonds de Participation) to help unemployed people aged at least 30 to set up their own business.</p>
<p>2006 - Espanha Active labour market policies Employment Subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Benefício Fiscal Apoio à contratação</p> <p>Spanish Socialist Workers Party (3,74)</p>	<p>Providing a fixed yearly subsidy (with a maximum duration of three years) for temporary contracts that are converted into permanent contracts before 31 December 2006, and allowing temporary contracts prior to 2008 to be converted into permanent ones.</p>
<p>2011 - Espanha Active labour market policies Training</p> <p><b>Caracterização:</b> Benefício Fiscal e Subsídio Estágio e apoio à contratação</p> <p>Spanish Socialist Workers Party (3,74)</p>	<p>The training and apprenticeship contract is revamped to combine vocational training or education with a paid employment for young low-skilled workers. It is now targeted to workers between 16 and 25 years of age without any professional qualification. Nevertheless, workers aged 25-30 may be hired via this contract until end-2013. The contract's length must be set between 1 and 2 years with an option for a third year under certain circumstances. The training and education programmes must be organized through the national network of training and education centers and must lead to some kind of educative or professional qualification officially recognized. The job position must be linked to the training and working hours must be less than 75% of the total contract time.</p> <p>Some fiscal benefits (100% reduction in social contributions for firms under 250 employees and 75% reduction for those firms above the threshold) are granted to firms that hire workers aged 20 or more who are registered in a PSE. Firms need to prove a net increase in hiring and can be granted an additional 1,000EUR benefit should they transform the training and apprenticeship contract into a permanent contract.</p>

<p>2012 - Espanha Active labour market policies Special Schemes for youth</p> <p><b>Caracterização:</b> Benefício Fiscal Estágio</p> <p>People's Alliance-Party (7,60)</p>	<p>The reform extends the scope of this contract. The age limit for its use is increased to 30 years as long as unemployment rate remains at 15% or higher. The maximum duration has been raised from 2 to 3 years. The effective working hours for those hired with an apprenticeship and contract is also increased. With the new legislation, after the expiration of the contract, the worker can be hired with another training contract, also with the same firm, only if the contract is for a different professional qualification. In addition, firms recruiting workers unemployed as of 1.1.2012 will be entitled to reductions in social security contributions: 100% reduction for firms with less than 250 workers and 75% reduction for the rest of firms, while workers contributions will be reduced 100%. Firms transforming apprenticeship and training contracts into permanent contracts will be entitled to a rebate €1500 in social contributions per year over 3 years (€1800 in case of women).</p>
<p>2014 - Espanha Active labour market policies Special Schemes for youth</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Apoio à contratação</p> <p>People's Alliance-Party (7,60)</p>	<p>The beneficiaries of the National System of Youth Guarantee are youths under the age of 25 (or 30 if disabled) who do not have a job and are not integrated into systems of education or training, regardless of being registered as job seekers. Potential beneficiaries must enrol in an electronic media file that functions as a single list of demand. To register in this list, the applicant — in addition to the basic requirement of age and other nationality requirements and the registration of residency in a town — must meet the requirement of not having worked for the last 30 days or participated in training programmes over four hours per month for a period between 30 to 90 days, depending on the type of training. Measures include a programme for the recruitment of young people enrolled in the system through reductions in employer social security contributions. The bonus amounts to EUR 300 a month when the contract is concluded for a full-time post, and between EUR 150 or 220 per month for part-time employment contracts (depending on the working day which should be at least equivalent to 50% of a full-time contract). The contract must be signed for an indefinite duration, and the bonus is applied in the first six months of its term. The bonus is only obtained when hiring increases the employment daily average of the last 30 days, and that employment is maintained during the bonus time. For these purposes, dismissals not declared unfair do not count. The type of training or educational activities provided to youth benefiting from this programme and the circumstances that allow companies to obtain benefits from the expected economic incentives for the recruitment of these young people were further clarified by Act 18/2014.</p>

<p>2015 - Espanha Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Apoio à contratação</p> <p>People's Alliance-Party (7,60)</p>	<p>The measure includes three year employment incentives for cooperatives and workforce-owned companies that integrate unemployed persons younger than 30 years old or 35 with disabilities as working members (EUR 1650/year during the first year and EUR 800/year the two remaining years) or older than 30 years of age (EUR 800/year during the three years) and an employment incentive for the social enterprises that hire persons at risk of social exclusion equal to EUR 850/year (EUR 1 650/year for young people under 30).</p>
<p>2002 – França Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Benefício fiscal Apoio à contratação</p> <p>Coalition <b>Union for a Popular Movement   The Republicans</b> Union for French Democracy   Democratic Movement (7,40)</p>	<p>New employment creation scheme for young people with a low level of education (so-called "Jeunes en Entreprise"/ Youth-in-Business), replacing the youth employment scheme implemented by the previous government. This new scheme will introduce an almost 100% exemption from social security, supplementary pension and unemployment insurance contributions for all employers which offer young people an open-ended employment contract for at least 17.5 hours a week at an hourly wage at least equivalent to the SMIC national minimum wage, and this for a period of two consecutive years. In the third year of the young person's contract, relief will fall to 50%. Employers choosing to terminate a contract without a legitimate reason within these three-year period will be required to reimburse the total financing assistance they have received.</p>
<p>2006 - França Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Apoio à contratação</p> <p>Coalition <b>Union for a Popular Movement   The Republicans</b> Union for French Democracy   Democratic Movement (7,40)</p>	<p>Financial support to employers hiring unemployed people with an open-ended contract or a fixed-term contract of minimum 12 and maximum 18 months. The allowance (aide dégressive à l'employer) is paid by the Assédic and corresponds to 40% of the entry wage during the first year, 30% during the second year and 20% during the third year of open-ended contract (or 40% during the first third, 30% during the second third and 20% during the last third of the fixed-term contract).</p>
<p>2013 - França Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Apoio à contratação</p> <p>Coalition <b>Socialist Party,</b> Radical Party of the Left, Greens (3,28)</p>	<p>Companies with fewer than 300 employees will be offered a lump-sum grant (4 000 € per year including 2 000 € per young hired and 2 000 per senior retained). Financial aid is given for a three-year period. The "contrat de génération" is based on the following principles: 1) a company should hire persons younger than 26 on permanent contracts (CDI); 2) young employees should be accompanied by a senior employee of the company as part of a formal mentoring programme; 3) companies must commit keeping their senior employees until their age of retirement. Youths refers to employees who are between 16 and 26 years old (30 years if the employee is disabled) and seniors to employees who are 57 years and up (55 years if the employee is disabled).</p>

<p>2013 - França Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Apoio à contratação</p> <p>Coalition <b>Socialist Party</b>, Radical Party of the Left, Greens (3,28)</p>	<p>Programme “Emplois Francs”( “free tax zone” employment provision): supporting better access or return to work for young people (up to 30 years old) living in urban sensible zones, with financial support of 5000 euros given to enterprises. This provision has been created as a substitution of previous free tax zones provision where enterprises could create free of tax activities and jobs in some specific areas. Experience has shown that jobs created by free tax zone companies do not benefit enough the people living in those zones, explaining why the provision needs to be evaluated, and to be less focused on companies than on employment.</p>
<p>2018 - França Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Apoio à contratação</p> <p>Coalition <b>Union for a Popular Movement   The Republicans</b> Radical Party of the Left, The Republic Onwards! Union for French Democracy   Democratic Movement (6,36)</p>	<p>A renewed targeted hiring premium called Emplois francs for hiring of jobseekers from most deprived urban areas (Quartiers politique de la ville) to be tested in 2018 in ten areas covering 171 of these neighbourhoods.</p> <p>There are no additional condition than being a jobseeker and residence location. The premium amounts for a full-time job to:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- EUR 5000 per year for 3 years for hiring on open-ended contract</li> <li>- EUR 2500 per year for 2 year for a fixed-term hire</li> </ul> <p>This experiment has to be seen in the context of a general decrease in financing level of subsidised contracts at the national level.</p>
<p>2019 - França Active labour market policies Direct job creation schemes</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Apoio à contratação</p> <p>Coalition <b>Union for a Popular Movement   The Republicans</b> Radical Party of the Left, The Republic Onwards! Union for French Democracy   Democratic Movement (6,36)</p>	<p>In April 2019, the area covered by the emplois francs, was vastly expanded to match more than half of the inhabitants of priority areas (Quartiers politiques de la ville QPV). Any company or association (wherever they shall be established) hiring someone coming from these areas on a long-term base (open-ended contract) obtains a bonus of 5kEUR/year for three years. For a short-term contract of more than 6 months, the bonus is of 2500EUR/year for two years.</p>

<p>2000 - Itália Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Benefício fiscal Apoio à contratação</p> <p>Coalition <b>Democrats of the Left</b>, Italian Renewal, Federation of the Greens, Democracy, Party of the Italian Communists, Popular Party for Prodi, Italian Democratic Socialists, Union of Democrats for Europe (3,50)</p>	<p>A lump sum facility is granted to enterprises hiring new workers with a permanent contract. The incentive is automatic and can be claimed against any type of tax. Additional incentive granted to enterprises hiring with a permanent or at least 3 years temporary contracts in ob. 1 regions + Abruzzo and Molise with unemployment rate higher than national average.</p>
<p>2012 - Itália Active labour market policies Special schemes for youth</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Estágio</p> <p>Monti (5,00)</p>	<p>The labour market reform intend to make the apprenticeship contract a major port of entry towards stable jobs. The law modifies the general framework of the Single Text on Apprenticeship set in D.Lgs. 167/2011 as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• the apprenticeship contract should have a duration of at least 6 months, except seasonal workers</li> <li>• From the 1st of January 2013, the number of new apprentices relative to the number of specialised workers should not be higher than 3 to 2 up from a ratio of 1 to 1 of the previous regime (1 to 1 remains valid for those with less than 10 employees). Employers without specialised workers or with less than 3 cannot hire more than 3 apprentices</li> <li>• the hiring of new apprentices is subject to conversion into permanent contracts of 30% of the apprenticeship contracts during the previous 36 months (the apprentices hired without complying with this criterion will be considered as workers with an open ended contract). This percentage will be raised to 50% from 18/07/2015. This provisions do not apply to employers with less than 10 employees.</li> <li>• ASPI (the new unemployment benefit system) will cover also apprentices as long as a minimum contribution was paid in the 2 years before filing for the benefit and at least 1 year of contributions for the financing of unemployment insurance. In case of termination of the contract (excluding voluntary resignation) the employer has to bear 50% of the monthly payments for ASPI for each 12 months of tenure in the firm in the last 3 years.</li> </ul>

<p>2013 - Itália Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Apoio à contratação</p> <p>Coalition <b>Democratic Party</b>, Go Italy -- The People of Freedom Radicals, Civic Choice, Union / Centre (3,99)</p>	<p>Incentives for employers hiring permanently individuals aged 18- 29 who meet at least one of the following requirements: a) no regular employment for at least six months; b) no high school degree.</p> <p>Hiring shall result in a net employment increase of company's. The subsidy amounts to 1/3 of monthly wage for a duration of 18 months. The amount of the subsidy shall not exceed EUR 650 per month. The subsidy may also be paid for 12 months in case of conversion of a fixed-term contract into an open-ended one. In case of a conversion, and in order to attain the above mentioned increase of the company's net employment, another worker must be hired at the same time, who also meets the abovementioned requirements. The employer will not be entitled to the subsidy if: a) a worker who should have been hired according to other legal or contractual obligations is employed; b) the hiring violates the priority provided by law or by collective agreement to a worker whose open-ended employment contract has been cancelled or to a fixed-term worker whose contract has come to an end; c) the hiring involves a worker who was employed during the previous six months by the hiring company or by a company with the same property structure as the hiring company. Other forms of subsidies may be provided by the Regions within the framework of the abovementioned requirements.</p>
<p>2013 - Itália Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Apoio à contratação</p> <p>Coalition <b>Democratic Party</b>, Go Italy -- The People of Freedom Radicals, Civic Choice, Union / Centre (3,99)</p>	<p>In case a worker entitled to unemployment benefits (ASpI) is permanently and full time hired, the employer will be reimbursed half of the benefit until the end of the worker's entitlement period.</p>
<p>2014 - Itália Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Benefício fiscal Apoio à contratação</p> <p>Coalition <b>Democratic Party</b>, New Centre-Right   Popular Alternative, Radicals, Civic Choice, Union / Centre (3,42)</p>	<p>Tax relief for new employees hired under an open-ended employment contract – Paragraph 132 modifies Article 11 of Legislative Decree No. 466 of 1997, providing that a tax relief of up to EUR 15,000 per year is provided to the employer for each new employee hired, which increases the number of workers employed under an open-ended employment contract within the company. The company will lose that tax relief if that number decreases. The tax relief is valid for three years. (NOT CLEAR IF 15k eur is over 3 years or yearly)</p>

<p>2006 - Lituânia Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Apoio à contratação</p> <p>Coalition <b>Lithuanian Social Democratic Party</b>, Lithuanian Peasant Union, Liberal and Centre Union, Civic Democratic Party (5,06)</p>	<p>Introduction of new employment support measures such as job rotation, subsidised employment, support for job creation, support for the acquisition of professional skills and support for self-employment. The list of target groups supported on the labour market was extended and the financial incentive to work strengthened.</p>
<p>2009 - Luxemburgo Active labour market policies Special schemes for youth</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Estágio</p> <p>Coalition <b>Christian Social People's Party</b>, Luxembourg Socialist Workers' Party (5,39)</p>	<p>New contract called 'Practical Experience' Employment Initiation Contract' (CIE/EP) in favour of young people who have a minimum educational level (technical diploma). The purpose of this contract is support youth employment during the downturn. Compensation paid to the young worker will now be graduated according to the educational level. Interested candidates can register online on a voluntary basis through the CIE/EP website. This is tantamount to registering with the Employment Administration (ADEM). ADEM informs candidates of suitable job vacancies but does not assign them. The Employment Fund reimburses 40% of the minimal allowance to be paid by the employer, which amounts to 150% of the minimum social wage for a person holding a higher education diploma and 120% for a holder of a technical qualification or a secondary-level qualification. The Employment Fund also pays a premium equivalent to 25% of the allowance paid during the project if a company recruits the participant when the training comes to an end. The recruitment has to be on the basis of an open-ended employment contract. The holders of a CIE/EP contract, just like those of a CIE for poorly qualified jobseekers, should in addition enjoy priority recruitment; if, however, the company decides to recruit another person for such a post, it may be required to reimburse the allowance paid by the employment fund during the CIE/EP contract. Furthermore, a bonus is awarded to employers in the private sector which hire young workers on the basis of a regular employment contract, under the condition that this contract lasts at least six months.</p>
<p>2013 - Luxemburgo Active labour market policies Special schemes for youth</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Estágio</p> <p>Coalition <b>Christian Social People's Party</b>, Luxembourg Socialist Workers' Party (5,39)</p>	<p>Continuation of the temporary measure setting up new contracts between the employer, ALE, and the young jobseeker and supposed to lead to permanent contracts. Aim of the measure is to provide young jobseekers registered at ALE with an opportunity to get into employment through training and a contract with mutual obligations between the companies, the young jobseeker, and the government. To achieve this, ALE is paying compensation to the company after a year of employing the young employee. The measure is funded by the Employment Fund and builds on an already-in-place and crisis-related legal framework of temporary measures designed in 2006 and adapted through law in 2009.</p>

<p>2015 - Luxemburgo Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Estágio</p> <p>Coalition <b>Democratic Party</b>, The Greens, Luxembourg Socialist Workers' Party (4,48)</p>	<p>The "professional reinsertion training contract" has been abandoned and replaced by two new types of contracts: 1) a short-term "professionalisation training": The maximum duration is 6 weeks (9 weeks for job-seekers with a higher education). At the end of the contract, the employer has to inform the Jobcentre (ADEM) whether and what type of job can be offered to the job-seeker within the company. If the job-seeker is hired under an open-ended contract, the employer will receive half of the annual minimum wage as a subsidy after 12 months.</p> <p>2) a long-term "employment reinsertion contract" : A special "training plan" has to be elaborated. The "promoter" (employer) has to pay the Employment Fund half of the annual minimum wage. The maximum duration is 12 months. In the three months after the end of the contact, the job-seeker has to preferentially be hired if the employer creates new jobs meeting the job-seeker's qualifications. The legislator focuses on particularly fragile social groups, and these contracts can thus only be offered to:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• job-seekers aged 45 or older (previously limit was 30 years)</li> <li>• job-seekers with reduced working capacity</li> <li>• disabled job-seekers.</li> </ul> <p>For both contracts, the trainee/job-seeker will be paid a monthly compensation of EUR 323 (in some cases in addition to unemployment benefits). Job-seekers have to accept these contracts, unless they have valid grounds to refuse them; if not, their unemployment benefits can be suspended. Both schemes are intended for companies that can provide real hiring opportunities.</p>
<p>2001 - Portugal Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Apoio à contratação</p> <p>Socialist Party (4,05)</p>	<p>Introduction of the Job Offer Stimulus Programme which establishes non- refundable subsidies for hiring young people looking for their first job, long term unemployed persons aged over 45 and beneficiaries of the RMG (national minimum income). Each subsidy is worth 12 months of minimum pay.</p>
<p>2007 - Portugal Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Apoio à contratação</p> <p>Socialist Party (4,05)</p>	<p>1) Offering financial support ? which does not have to be reimbursed ? to companies employing up to 50 workers, whenever the employers hire workers who were previously on fixed-term employment contracts on a permanent basis. The amount of support for each fixed-term employment contract converted into an open-ended contract will be up to four times the amount of the statutory minimum wage or up to six times, in the case of disabled workers. 2) Job creation incentives for companies which hire younger and older workers, as well as long-term unemployed persons, under a full-time and open-ended employment contract. The financial support to hire young workers and those who are long-term unemployed will be up to 12 times the national minimum wage, while a more substantial incentive is planned for companies that hire workers aged over 55 years.</p>

<p>2009 - Portugal Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Benefício fiscal Apoio à contratação</p> <p>Socialist Party (4,05)</p>	<p>Support access and/or return to work through the payment of 2000€ to the employer as a support for hiring: youth, long-term unemployed and/or unemployed aged 55 years and plus, beneficiary of social insertion income and recipient of invalidity pension, former drug addict and ex-prisoner, with permanent and full-time contracts.</p> <p>This payment is increased by a two-year exemption from payment of social security contributions.</p>
<p>2010 - Portugal Active labour market policies Special schemes for youth</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio e Benefício fiscal Apoio à contratação</p> <p>Socialist Party (4,05)</p>	<p>Promoting the use of open-ended employment contracts for hiring people aged under 35 years who are seeking their first job or who are unemployed and registered in the employment centres for more than six months. This will be done by providing direct support of €2,500 as a one-off payment and exempting the employers from payment of the associated social security contributions for 24 months. Alternatively, the employers may forego the one-off payment and be exempt from the social security payments for 36 months.0</p>
<p>2010 - Portugal Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio e Benefício fiscal Estágio</p> <p>Socialist Party (4,05)</p>	<p>Payment of 2500 € to employers hiring young people who concluded a Professional Traineeship with permanent full-time contracts. This payment is topped up with two years of exemption from social security contributions.</p> <p>In situations of part-time hiring, the support is reduced proportional to the reduction of the period of normal working hours.0</p>
<p>2012 - Portugal Active labour market policies Special schemes for youth</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Estágio</p> <p>Coalition <b>Social Democratic Party</b>, Democratic and Social Centre - People's Party (6,61)</p>	<p>Employment Passport consist of traineeships, together with training and may be followed by a financial support that is granted to employers that after the conclusion of the traineeship hire the young person with a permanent work contract (insertion premium). These traineeships are aimed at youth aged between 18 and 25 years old (18-30 for Social Economy and Youth and Sports Associations and 18-35 for Agriculture).</p> <p>There are 3 specific variants for the Employment Passport, considering the sectors where the traineeships take place: a) Agriculture; b) Youth and Sports Associations; c) Social Economy.</p> <p>In 2013 these measure was extended:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) duration (from 6 to 12 months)</li> <li>b) territory</li> <li>c) value of grants to trainees</li> </ul>

<p>2012 - Portugal Active labour market policies Special schemes for youth</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Estágio</p> <p>Coalition <b>Social Democratic Party</b>, Democratic and Social Centre - People's Party (6,61)</p>	<p>Employment Passport 3i are integrated projects consisting of traineeship together with training, and followed by support for the conclusion of a permanent work contract. There are 3 types of traineeships for young workers with different qualificational profiles:</p> <p>a) Passport Employment Industrialization and Passport Employment Internationalization are aimed at youth aged between 18 and 30 years old, with or without upper secondary education or an university degree</p> <p>b) Passport Employment Innovation are aimed at youth aged between 23 and 34 years old, with a Masters or PhD diploma. In 2013, the duration of the traineeships was enlarged from 6 to 12 months.</p>
<p>2012 - Portugal Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Benefício fiscal Apoio à contratação</p> <p>Coalition <b>Social Democratic Party</b>, Democratic and Social Centre - People's Party (6,61)</p>	<p>Full or partial reimbursement of the Single Social Tax paid by companies that hire young people under a permanent or fixed-term contract during 18 months (maximum)</p> <p>Scope enlarged in 2013: geographic scope (all mainland regions) and beneficiaries: registered unemployed for 6 consecutive months (previously 12 consecutive months) or regardless the time of registration as unemployed, although restricted to certain conditions.</p>
<p>2012 - Portugal Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Apoio à contratação</p> <p>Coalition <b>Social Democratic Party</b>, Democratic and Social Centre - People's Party (6,61)</p>	<p>Stimulus 2012 (Estímulo 2012) provides financial support for 6 months (maximum) to employers who hire unemployed (registered at least for 6 months) on a full-time basis and with professional training.</p> <p>Adopted in February 2012, and extended in March 2013 by Stimulus 2013 (Estímulo 2013): enlarged range of unemployed that can benefit; extended period of financial support from 6 (fixed-term contract) to 18 months (permanent contract), and higher maximum amount, in case of permanent contract; differentiated financial support for young unemployed (up to 25 years old), unemployed over 50 years old and beneficiaries of the social insertion income (RSI).</p>
<p>2012 - Portugal Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Benefício fiscal Apoio à contratação</p> <p>Coalition <b>Social Democratic Party</b>, Democratic and Social Centre - People's Party (6,61)</p>	<p>Full or partial reimbursement of mandatory contributions to social security paid by the employer when concluding contracts of full-time employment, for at least 18 months, with skilled unemployed or any other skilled worker recipient of the measure, for the performance of work in a start-up company.</p>

<p>2015 - Portugal Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Apoio à contratação</p> <p>Coalition <b>Social Democratic Party</b>, Democratic and Social Centre - People's Party (6,61)</p>	<p>Hiring subsidies under the measure "Stimulus Employment" and under future similar measures are raised for each person hired that belongs to a professional group where his/her gender represents less than 33,3% of all employees. The increase of the hiring subsidy is 20% in the case of fixed-term contracts and 30% in the case of open ended contracts.</p>
<p>2016 - Portugal Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Estágio</p> <p>Socialist Party (4,05)</p>	<p>Implementação e consolidação das seguintes medidas: 2) No âmbito dos Estágios Profissionais, é criado o “prémio-emprego”, tendo em vista apoiar a transição de contratos de estágio para contratos sem termo, e passam a considerar-se (em sede de avaliação de candidaturas) critérios relacionados com a empregabilidade decorrente de apoios anteriores, sendo também introduzida uma diferenciação positiva dos montantes da bolsa de estágio no caso de destinatários com níveis de qualificação mais elevados (mestrado e doutoramento), valorizando assim o esforço de elevação de competências (uma das grandes prioridades nacionais); A criação da medida Contrato-Emprego, um apoio à contratação direcionado para a contratação permanente, e a introdução do “prémio-emprego” nos Estágios Profissionais como incentivo à conversão de contratos de estágio em contratos sem termo, concorrem para redução dos níveis de segmentação do mercado de trabalho. A medida Contrato-Emprego foi criada em janeiro de 2017, tendo já decorrido o primeiro de três concursos a realizar em 2017, e a portaria que regulamenta a medida Estágios Profissionais foi assinada em março de 2017, prevendo-se que seja publicada no mês de abril.</p>
<p>2016 - Portugal Active labour market policies Training</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Apoio à contratação</p> <p>Socialist Party (4,05)</p>	<p>Replacement of the Programme Training Algarve, intending to promote permanent contracts and stimulate the creation of qualified employment, based on the appreciation of workers skills, providing them with vocational training during the so-called low season period. The beneficiaries of the programme are now employees with fixed-term contracts ending between the 1st September and the 31th December of each year.</p>

<p>2017 - Portugal Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Apoio à contratação</p> <p>Socialist Party (4,05)</p>	<p>Creates a measure named “Contract-Employment” (“Contrato-Emprego”), which provides financial support for employers who hire and provide training to unemployed workers registered at job seekers programme under open-ended or fixed-term contracts. The programme prioritizes vulnerable groups, namely young people, LTU and older workers. Support to fixed-term contracts will be granted only in exceptional cases (e.g. very vulnerable groups such as refugees, former convicts, etc.). The scheme also supports the conversion of fixed-term contracts into permanent contracts. The target set in the NRP 2017 is the creation of 15,000 jobs. Both ESF and National Budget support the measure.</p> <p>1) Contrato-Emprego, uma nova medida de apoio à criação de postos de trabalho que consiste na atribuição, às entidades empregadoras, de um apoio financeiro à celebração de contratos de trabalho com desempregados inscritos. Trata-se de uma medida seletiva e orientada para o incentivo da sustentabilidade do emprego, privilegiando os contratos sem termo e reforçando os critérios de criação líquida de emprego, introduzindo ao mesmo tempo uma diferenciação positiva para a criação de postos de trabalho em territórios e destinatários com maior necessidade de apoio.</p> <p>Em 2017, estão previstos concursos para apoio à criação de 15 mil postos de trabalho com uma dotação aproximada de 60 milhões de euros; A criação da medida Contrato-Emprego, um apoio à contratação direcionado para a contratação permanente, e a introdução do “prémio-emprego” nos Estágios Profissionais como incentivo à conversão de contratos de estágio em contratos sem termo, concorrem para redução dos níveis de segmentação do mercado de trabalho. A medida Contrato-Emprego foi criada em janeiro de 2017, tendo já decorrido o primeiro de três concursos a realizar em 2017, e a portaria que regulamenta a medida Estágios Profissionais foi assinada em março de 2017, prevendo-se que seja publicada no mês de abril.</p>
<p>2017 - Portugal Active labour market policies Training</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Estágio</p> <p>Socialist Party (4,05)</p>	<p>This measure aims to promote the transition from traineeships into permanent contracts through: (1) support to professional traineeships for vulnerable groups (namely young persons, long-term unemployed, old workers and people with disabilities), (2) a bonus to be paid to the employer at the end of the traineeship in case the person is hired with a permanent contract. Both ESF and National Budget support the measure.</p>

<p>2019 - Portugal Active labour market policies Direct job creation schemes</p> <p><b>Caracterização:</b> Benefício fiscal e subsídio Apoio à contratação</p>	<p>3) Criação da medida Contrato-Geração, dirigida a jovens e desempregados de longa duração, enquadrada numa estratégia de focalização dos apoios ao emprego nos públicos com maiores dificuldades de inserção ou regresso ao mercado de trabalho. A medida Contrato-Geração desdobra-se em duas vertentes: uma primeira, de apoio ao duplo emprego e que é direcionada para o apoio combinado ao emprego de jovens e desempregados de longa duração mais velhos (a implementar em 2017) e uma segunda, de combinação de reforma parcial com emprego jovem, a implementar posteriormente.</p>
<p>2019 - Portugal Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Apoio à contratação</p> <p>Socialist Party (4,05)</p>	<p>The “Employment Contract” measure (“Contrato-Emprego” created by Ordinance No. 34/2017, of 18 January), was amended in 2019 with the aim of increasing the number of potential recipients that could be covered by the measure and also reducing the deadline for decision of the national PES (20 working days) and also increase to 50% the part of the total amount of support that is paid as an advance. This measure is a financial support for employers who hire and provide training to unemployed workers registered at job seekers programme under open-ended or fixed-term contracts. The programme prioritizes vulnerable groups, namely young people, LTU and older workers. Support to fixed-term contracts will be granted only in exceptional cases (e.g. very vulnerable groups such as refugees, former convicts, etc.). The scheme also supports the conversion of fixed-term contracts into permanent contracts. There is also an amendment to include ex-military personnel in the list of beneficiaries of the measure, in line with the spirit of the Regulation on Incentives for Military Service in the Different Contract Regimes and in the Volunteer Regime.</p>
<p>2019 - Portugal Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Apoio à contratação</p> <p>Socialist Party (4,05)</p>	<p>The programme “CONVERTE +” consists of a transitional support regime for the conversion of fixed-term contracts into open-ended ones by providing financial support to employers. The financial support is equivalent to four times the basic monthly remuneration provided for in the open-ended employment contracts, up to a limit of seven times the Social Support Index Value (IAS), which stands currently at EUR 3,050. This support may be increased by 10% in certain specific situations (i.e.: due to the hiring of workers with disabilities, victims of domestic violence, refugees, ex-convicts, etc.). The 10% increase is also applied for employers located in economically disadvantaged territories. Employers are required to maintain the employment contract and the level of employment for a period of 24 months from the date of commencement of the subsidised open-ended contracts.</p>

<p>2005 - Roménia Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Benefício fiscal e subsídio Apoio à contratação</p> <p>Coalition <b>National Liberal Party</b>, Democratic Party, Humanist Party   Conservative Party, Democratic Union of Hungarians in Romania (5,81)</p>	<p>Employers hiring school leavers over the age of 16 for a period of more than 12 months may receive an indemnity equal to the national minimum gross wage in force at the date of employment. School leavers entitled to unemployment who start work before the expiry date of the unemployment benefit period will continue to receive the indemnity for the remainder of the initially set unemployment benefit period on condition that they remain employed for a minimum of 12 months from the date of employment. Employers that hire school leavers on open-ended contracts are exempt for a period of 12 months from the payment of unemployment insurance contributions for these employees. Moreover they receive an amount equal to the national minimum gross wage in force for each school leaver hired, on condition that they are retained for a minimum of 2 years.</p>
<p>2016 - Roménia Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Benefício fiscal Apoio à contratação</p> <p>Ciolos (5,00)</p>	<p>Introduction of the concept of NEET into the Romanian legislation. The NEET concept is defined by Romanian law as representing a young person aged between 16 and 24 who does not have a job, is not in education or does not participate in training activities. According to Article 85 of Unemployment Law No. 76/2002, as amended by Government Emergency Ordinance No. 60/2016, employers who, for an indefinite period, hire unemployed persons who have difficulties entering employment, i.e. persons older than 45, single parents, long-term unemployed or young NEET people, benefit from a number of financial incentives under the obligation to maintain the employment relationship for at least 18 months. These rules came into force on 3. 12. 2016.</p>

<p>2018 - Roménia Active labour market policies Employment subsidies</p> <p><b>Caracterização:</b> Subsídio Apoio à contratação</p> <p>Coalition <b>Social Democratic Party</b>, Liberal Reformist Party   Alliance of Liberals and Democrats (3,55)</p>	<p>Subsidies provided to employers that conclude open-ended labour contracts with registered unemployed persons from the following categories: § Graduates of educational institutions, the subsidy is provided on a monthly basis, over a period of 12 months, for each graduate employed and is equal to 2250 lei, with the obligation to maintain employment or working relations at least 18 months; § Graduates with disabilities for a period of 18 months, for each disabled graduate employed and is equal to 2250 lei; § Persons aged 45 and over, long-term unemployed, NEET youths or unemployed who are single parent supporters of single-parent families, monthly for a period of 12 months for each person employed from these categories. The subsidy is equal to 2250 lei, with the obligation to maintain working or service relations for at least 18 months; § Persons that within 5 years from the date of employment, meet the conditions for applying for partial retirement or old-age pension if they do not qualify for the pension partially anticipated, benefit monthly, during the period of employment until the date of fulfilment of the respective conditions, of an amount of 2250 lei; § Persons with disabilities, monthly for a period of 12 months for each person employed from these categories. The subsidy is equal to 2250 lei, with the obligation to maintain working or service relations for at least 18 months; Subsidies are granted in proportion to the actual time worked by the persons from the above categories as well as for the periods during which people are on holiday leave. § Insertion employers of young people at risk of social marginalization with a solidarity contract benefit monthly for each person in this category, an amount equal to the basic salary set at the time of the employment of young people, but not more than four times the value of the Social Reference Indicator until the expiry of the duration of the solidarity contract (12-36 months);</p>
--	---

## Anexo B. Evolução dos indicadores por país

Figura B.1. Espanha - Percentagem de jovens (15-29 anos) com contratos a termo involuntários, número de políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado e a influência da orientação ideológica 2000-2019



Fonte: LABREF (Comissão Europeia, 2022); Base de dados ParlGov; Eurostat, 2022.

Figura B.2. Portugal - Percentagem de jovens (15-29 anos) com contratos a termo involuntários, número de políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado e a influência da orientação ideológica 2000-2019



Fonte: LABREF (Comissão Europeia, 2022); Base de dados ParlGov; Eurostat, 2022.

Figura B.3. França - Percentagem de jovens (15-29 anos) com contratos a termo involuntários, número de políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado e a influência da orientação ideológica 2000-2019



Fonte: LABREF (Comissão Europeia, 2022); Base de dados ParlGov; Eurostat, 2022.

Figura B.4. Itália - Percentagem de jovens (15-29 anos) com contratos a termo involuntários, número de políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado e a influência da orientação ideológica 2000-2019



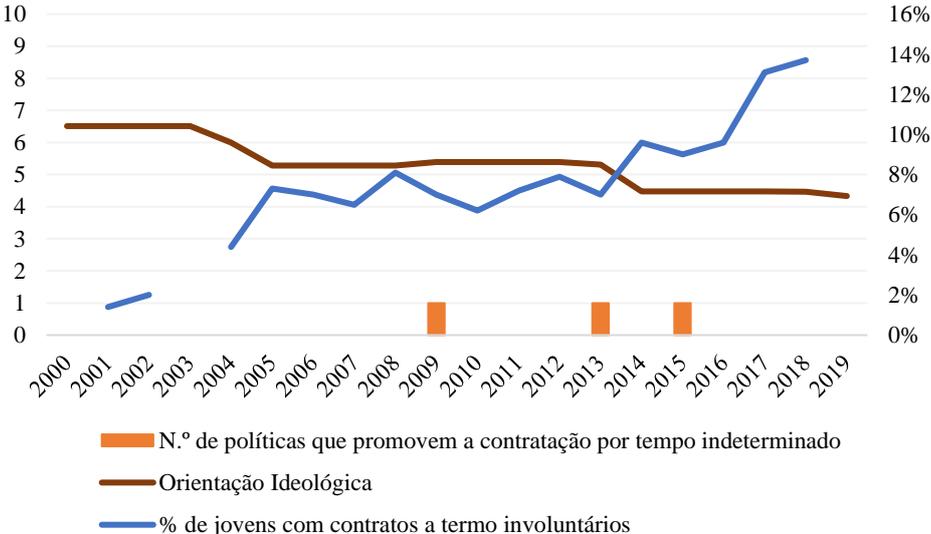
Fonte: LABREF (Comissão Europeia, 2022); Base de dados ParlGov; Eurostat, 2022.

Figura B6.5. Bélgica - Percentagem de jovens (15-29 anos) com contratos a termo involuntários, número de políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado e a influência da orientação ideológica 2000-2019



Fonte: LABREF (Comissão Europeia, 2022); Base de dados ParlGov; Eurostat, 2022.

Figura B.6. Luxemburgo - Percentagem de jovens (15-29 anos) com contratos a termo involuntários, número de políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado e a influência da orientação ideológica 2000-2019



Fonte: LABREF (Comissão Europeia, 2022); Base de dados ParlGov; Eurostat, 2022.

Figura B.7. Lituânia - Percentagem de jovens (15-29 anos) com contratos a termo involuntários, número de políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado e a influência da orientação ideológica 2000-2019



Fonte: LABREF (Comissão Europeia, 2022); Base de dados ParlGov; Eurostat, 2022.

Figura B.8. Roménia - Percentagem de jovens (15-29 anos) com contratos a termo involuntários, número de políticas ativas que promovem a contratação por tempo indeterminado e a influência da orientação ideológica 2000-2019



Fonte: LABREF (Comissão Europeia, 2022); Base de dados ParlGov; Eurostat, 2022.

