



As **Fichas de Competitividade** visam ligar a situação da Economia Portuguesa nas várias dimensões da sua competitividade com a atuação do Estado e compará-la com países que tenham um enquadramento institucional similar e um nível de desenvolvimento aproximado. Cada ficha fundamenta a intervenção do Estado, apresenta as principais medidas de política pública implementadas em Portugal e utiliza diversos indicadores e rankings internacionais para uma mais fácil comparação com outros países.

MERCADO DE TRABALHO

1. Enquadramento

Em Portugal, o desenvolvimento das **políticas nacionais para o mercado de trabalho** tem vindo a desenrolar-se num quadro tripartido, balizado pelos compromissos assumidos a nível internacional, designadamente:

- a) a ratificação de muitas das convenções do trabalho aprovadas pela **Organização Internacional do Trabalho** (OIT), de que Portugal foi membro fundador em 1919, no âmbito do Tratado de Versailles;
- b) a definição e a prossecução da estratégia de emprego definida no âmbito da **União Europeia**, atualmente integrada na Estratégia Europeia de Crescimento e Emprego para 2020, abreviadamente designada de Estratégia “Europa 2020”;
- c) e a participação no processo de monitorização e acompanhamento das políticas de emprego dos países membros da **OCDE** (Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económicos).

No período pós-25 de Abril de 1974 e até à adesão de Portugal à CEE (1986), o relacionamento institucional com a OIT foi preponderante, tendo as convenções internacionais do trabalho constituído um referencial para as reformas em matéria de **legislação do trabalho e de política social**.

Após a adesão à Comunidade Económica Europeia (CEE), Portugal participou ativamente no processo de desenvolvimento de uma **estratégia europeia de emprego**, enquanto factor chave para uma plena integração de todos os Estados-membros e para a prossecução de objetivos comuns de crescimento económico e desenvolvimento social. Esta estratégia foi formalmente assumida no Tratado de Amesterdão (1997). Porém, antecipando a entrada em vigor do Tratado (1998), a cimeira extraordinária sobre o

emprego do Luxemburgo (1997), lançou a Estratégia Europeia de Emprego (EEE), tendo o emprego, pela primeira vez, sido colocado em pé de igualdade com os objetivos macroeconómicos de crescimento e estabilidade.

Os Estados-membros e a Comunidade comprometeram-se a desenvolver uma estratégia coordenada em matéria de emprego a nível comunitário, recorrendo ao «método aberto de coordenação» (MAC). Esta estratégia instituiu o quadro do ciclo anual de coordenação e de controlo das políticas nacionais de emprego, tendo os Estados-membros assumido o compromisso de estabelecerem objetivos e metas comuns.

Em 2000, o Conselho Europeu de Lisboa adoptou o objetivo estratégico de tornar a UE a «*economia baseada no conhecimento mais competitiva e dinâmica do mundo*», elegendo o pleno emprego como objetivo central da política social e de emprego e estabelecendo metas concretas a alcançar em 2010. Essa estratégia foi objeto de várias revisões, sendo que em 2010 – no auge da crise económica e financeira – foi adoptada a nova **Estratégia Europeia para o Crescimento e o Emprego para 2020**, visando não só a saída da crise, mas também colmatar as deficiências do modelo europeu de crescimento e criar condições para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo.

Foram, assim, definidos cinco objetivos principais que a UE deverá atingir até ao final de 2020, e que dizem respeito ao **emprego**, à investigação e desenvolvimento, ao clima/energia, à educação e à inclusão social e redução da pobreza.

Tendo em vista a prossecução dos objetivos da estratégia europeia, cada Estado-membro estabelece um **Programa Nacional de Reformas** (PNR), documento onde são definidos os objetivos nacionais a alcançar nos domínios atrás identificados e



apresentadas as reformas estruturais que cada Estado-membro se propõe implementar para prosseguir esses objetivos. No domínio do emprego, Portugal assumiu como meta nacional **“aumentar para 75% a taxa de emprego na faixa etária dos 20-64 anos”**.

O acompanhamento e a avaliação destes programas é efetuado anualmente no quadro do Semestre Europeu – intervalo de tempo no primeiro semestre de cada ano durante o qual os governos nacionais têm de apresentar, em simultâneo, à Comissão relatórios intercalares sobre os progressos realizados ao nível dos programas de estabilidade e convergência (política orçamental) e dos programas nacionais de reforma. No final deste processo, a Comissão apresenta um conjunto de **recomendações** sobre as medidas a adotar para incentivar o crescimento e o emprego em cada Estado-membro, o qual se compromete a considerar na definição e implementação das suas políticas nacionais.

Para este efeito, releva a participação nacional no Comité de Emprego (EMCO) e respectivos grupos de trabalho, órgão consultivo criado em 2000 para promover a coordenação entre os Estados-membros em matéria de políticas de emprego e de mercado de trabalho, no pleno respeito do Tratado e tendo devidamente em conta os poderes das instituições e órgãos comunitários. Atualmente, o EMCO tem um papel preponderante na implementação do Semestre Europeu, quer através do acompanhamento da evolução da situação do emprego e das políticas de emprego nos Estados-Membros e na União Europeia, quer no aconselhamento aos Ministros que integram o Conselho Europeu para o Emprego e Assuntos Sociais (EPSCO) sobre as políticas de emprego.

Finalmente, importa relevar que, decorrente das regulamentações europeias em matéria de défices excessivos e para fazer face a graves desequilíbrios macroeconómicos, Portugal solicitou assistência financeira junto da União Europeia e do Fundo Monetário Internacional (FMI) em Abril de 2011, tendo sido assinado entre as partes um **Memorando de Entendimento** sobre o programa de ajustamento económico a implementar ao longo de três anos (entre Maio de 2011 e Junho de 2014). Neste Memorando, foram assumidos compromissos de reforma do mercado de trabalho, tendo por objetivos: (i) reduzir a segmentação, fomentar a criação de emprego e facilitar as transições dos trabalhadores entre profissões, empresas e sectores; (ii) promover um melhor alinhamento da contratação coletiva e das

remunerações com as situações específicas das empresas, assim como (iii) aumentar a empregabilidade de jovens e adultos desempregados através de medidas de política ativa e passiva de emprego que promovam o ajustamento entre a procura e a oferta de emprego.

2. Políticas Públicas de Mercado de Trabalho

2.1. Linhas de orientação estratégica

Para o XIX Governo Constitucional, a *“retoma do crescimento económico é fundamental para a criação sustentada do emprego e para assegurar a sustentabilidade da dívida pública nacional”*. Neste contexto, o Programa de Governo refere que *“o bem-estar das pessoas e a competitividade das empresas e da economia portuguesa no atual contexto de globalização exige, acima de tudo, uma legislação laboral que fomente a economia e a criação de emprego, que diminua a precariedade laboral e que esteja concentrada na proteção do trabalhador e não do posto de trabalho”*. Afirma ainda a intenção de promover a implementação do Memorando de Entendimento no quadro da Concertação Social.

As Grandes Opções do Plano (GOP) constituem o instrumento de referência para a ação do Governo em matéria de planeamento económico e social para o país, agregando as principais linhas de estratégia de desenvolvimento económico e social para o período de 2012 a 2015¹.

Neste documento, o Governo apresenta cinco grandes opções:

- 1) *O desafio da mudança: a transformação estrutural da economia portuguesa;*
- 2) *Finanças públicas e crescimento: a estratégia orçamental;*
- 3) *Cidadania, solidariedade, justiça e segurança;*
- 4) *Política externa e de defesa nacional;*
- 5) *O desafio do futuro: medidas sectoriais prioritárias*

No âmbito da 5.^a Opção – *O desafio do futuro: medidas sectoriais prioritárias*, a Economia e o Emprego surgem como a primeira grande área de intervenção governamental:

“(…) o Governo vai realizar um conjunto de reformas estruturais que promovam o aumento da produtividade e da competitividade, que criem condições mais

¹ Lei n.º 64-A/2011, de 30 de Dezembro.



favoráveis ao financiamento das empresas, que estimulem a produção de bens transacionáveis e facilitem o investimento e a criação de emprego. (...)

“O Governo seguirá ainda uma política laboral que fomente a criação de emprego, diminua a segmentação do mercado de trabalho e que aumente a competitividade das empresas.”

Nesta perspetiva, o Governo comprometeu-se a adotar um conjunto de medidas para o período de 2012-2015:

- a) “No quadro da concertação social: simplificar a **legislação laboral** através de uma maior clareza das normas e diminuição da burocracia; criar um regime legal mais ajustado à realidade das empresas; reformular o sistema de compensações por cessação do contrato de trabalho, alinhando Portugal com a média das compensações dos restantes países da UE; implementar o mecanismo de financiamento com vista a assegurar o pagamento parcial das compensações por cessação do contrato de trabalho; alargar às pequenas empresas as indemnizações em substituição de reintegração a pedido do empregador; promover a arbitragem laboral em conflitos individuais de trabalho, e garantir a possibilidade de alteração das datas de alguns feriados, de modo a aumentar a produtividade;
- b) Nos **contratos** a celebrar no futuro, será flexibilizado o período experimental no recrutamento inicial e simplificado o processo de cessação dos contratos. Devido à atual situação de emergência social, pretende-se ainda admitir, a título excecional, a renovação extraordinária dos contratos a termo que, até 30 de Junho de 2013, não possam ser objeto de renovação por efeito dos limites de duração estabelecidos no n.º 1 do artigo 148.º do Código do Trabalho;
- c) No domínio da **duração do trabalho**, serão estabelecidos horários de trabalho ajustados às necessidades de laboração das organizações, nomeadamente através da criação de um banco de horas e da adequação da compensação resultante de trabalho suplementar às necessidades da empresa e do trabalhador. Pretende-se possibilitar o recurso a trabalho temporário sempre que houver uma verdadeira necessidade transitória de trabalho;
- d) Pretende-se ainda introduzir mecanismos de **cedência temporária de trabalhadores** entre

empresas por um período de tempo limitado, dependente de acordo expresso do trabalhador;

- e) Será promovida uma **nova geração de políticas ativas de emprego**, nomeadamente a revisão dos conteúdos das ofertas formativas, adequando -as às necessidades do mercado de trabalho; identificação de profissões em que a oferta de postos de trabalho não é satisfeita pela procura; criação de programas com o objetivo de promover o acesso ao mercado de trabalho de jovens com elevadas qualificações e a inserção de desempregados com mais de 55 anos, através de acções de formação profissional específica; lançamento de um programa destinado à requalificação profissional de desempregados e direcionado para as profissões em que exista maior inadequação entre a oferta e a procura; recurso ao cheque-formação, facilitando o acesso individual dos trabalhadores à formação; desenvolvimento de mecanismos de apoio à promoção do próprio emprego e aprofundamento, em conjunto com os parceiros sociais, dos mecanismos de intervenção previstos no regime dos centros de emprego e inserção.”

Em Janeiro de 2012, foi assinado um acordo de princípio sobre as medidas a implementar num conjunto alargado de áreas de intervenção, em sede de Comissão Permanente de Concertação Social pelo Governo e pela maioria dos parceiros sociais, formalmente designado por “**Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego**”.

Este Acordo incide sobre três domínios: «Políticas Económicas», «Políticas Ativas de Emprego e Formação Profissional», e «Legislação Laboral, Subsídio de Desemprego e Relações de Trabalho». Para cada um destes domínios foram acordadas linhas orientadoras de ação e medidas a promover, que coincidem na sua quase totalidade com as medidas constantes das GOP para 2012-2015.

Em Dezembro de 2013 foram aprovadas as GOP para 2014², e que decorrem das GOP para 2012-2015.

² Lei n.º 83-B/2013, de 31 de Dezembro.



2.2. Medidas implementadas em 2014

Mercado de trabalho: organização e funcionamento

- a) Alterações ao regime de cessação do contrato de trabalho por motivos objetivos (despedimento por inadaptação e por extinção do posto de trabalho);
- b) Alterações ao regime aplicável aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente: (i) adição de critério alternativo para efeitos de emissão de portaria de extensão; (ii) prorrogação do prazo de suspensão das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e das cláusulas de contrato de trabalho que tenham entrado em vigor antes de 1 de Agosto de 2012, até 31 de Dezembro de 2014; (iii) redução, de 5 para 3 anos, do prazo de sobrevivência das convenções coletivas cuja cessação dependa da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sendo que a convenção em negociação se manterá em sobrevivência no prazo máximo de 12 meses; (iv) possibilidade de suspensão temporária da aplicação das convenções coletivas em caso de crise empresarial ou por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa (por acordo prévio entre as associações empresariais e sindicais outorgantes ou entidades delegadas);
- c) Atualização da Retribuição Mínima Mensal garantida para 505€, entre 1 de Outubro de 2014 e 31 de Dezembro de 2015;
- d) Criação de medida excecional de apoio ao emprego, que consiste na redução da taxa contributiva em 0,75 pp, a cargo da entidade empregadora que detenha ou estabeleça contratos de trabalho no valor da RMMG, entre Novembro de 2014 e Janeiro de 2016.

Políticas ativas de emprego

- a) Medida Estímulo Emprego³ – apoio financeiro aos empregadores que celebrem contratos de trabalho a termo certo por prazo igual ou superior a 6 meses ou contratos de trabalho sem termo, a tempo completo ou parcial, com desempregados inscritos nos centros de emprego, e com a obrigação de

proporcionarem formação aos trabalhadores contratados.

- b) Medida Estágios Emprego⁴ – reformulação do programa de estágios com a mesma designação, reduzindo a duração para 9 meses, tendo em vista promover a inserção de jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional de desempregados.
- c) Programa Formação-Algarve – apoio financeiro aos empregadores que renovem contratos de trabalho a termo certo ou convertam contratos de trabalho a termo certo ou incerto em contratos de trabalho sem termo, e proporcionem qualificação profissional aos trabalhadores abrangidos.
- d) Plano Nacional de Implementação de uma Garantia Jovem⁵ – programa de apoio aos jovens até aos 29 anos em que é assumido um compromisso para que, gradualmente e num prazo de 4 meses após o jovem sair do sistema de ensino ou do mercado de trabalho, lhe seja feita uma oferta de emprego, de continuação dos estudos, de formação profissional ou de estágio, com vista a (i) aumentar as suas qualificações; (ii) facilitar a sua transição para o mercado de trabalho; (iii) reduzir o desemprego jovem. Este programa está estruturado em 6 eixos: informação e gestão do PNI GJ, sistema integrado de informação e orientação para a qualificação e o emprego, educação e formação, estágios e emprego, parcerias e rede de coordenação e acompanhamento. Medidas implementadas em 2014:
 - Emprego Jovem Ativo – desenvolvimento experiências práticas em contexto de trabalho por equipas de jovens compostas por 2 ou 3 jovens desfavorecidos e 1 jovem qualificado;
 - Programa Investe Jovem – programa destinado a promover a criação de empresas por jovens desempregados através de apoio financeiro ao investimento e à criação do próprio emprego dos promotores, assim como de apoio técnico na área do empreendedorismo.

³ Medida destinada a jovens e adultos, também abrangida pelo Plano Nacional de Implementação de uma Garantia Jovem (PNI GJ). Substituiu as medidas Estímulo 2013 e Apoio à Contratação via Reembolso da TSU.

⁴ Medida destinada a jovens e adultos, também abrangida pelo PNI GJ.
⁵ Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/2013, de 19 de Dezembro.



2.3. Estratégia para 2015

O relatório anexo à proposta de Orçamento do Estado para 2015 apresenta as principais **políticas sectoriais** para os domínios do emprego e formação profissional, em linha com as Grandes Opções do Plano para 2015:

*“No que respeita ao **emprego e formação profissional**, mantém-se o foco nas políticas de combate ao desemprego e de promoção da criação de emprego. Neste âmbito, a aposta centra-se na formação profissional, na concessão de apoios aos empregadores privados para criação líquida de postos de trabalho e conversão de contratos de trabalho a termo. Nesta vertente, relevam a implementação da medida Estímulo Emprego e a dinamização de medidas ativas de emprego inovadoras e direcionadas para as necessidades específicas de cada um dos públicos-alvo, com particular incidência na integração no mercado de trabalho de desempregados com maiores dificuldades de (re) inserção profissional e também na consolidação de iniciativas de aumento da produtividade e competitividade.”*

Em matéria de medidas sectoriais para 2015, são identificadas as seguintes:

- *“Reforço das políticas de recuperação do emprego e da economia, desenvolvendo as medidas previstas no Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, consolidando os mecanismos do serviço público de emprego, dando continuidade às medidas ativas de emprego já criadas e prestando especial enfoque à execução do Programa Garantia Jovem.*
- *Desenvolvimento das políticas de qualificação e formação através das estruturas criadas e da aprendizagem dual, enquanto solução a destacar como resposta à capacitação jovem. Igualmente deverão continuar a ser prestadas respostas que estimulem e prestem Aprendizagem ao longo da vida, com cursos de educação e formação de adultos, entre outras medidas, que, especialmente, ajudem a responder às necessidades dos desempregados de longa duração.”*

A proposta de lei relativa às Grandes Opções do Plano para 2015, identifica as intervenções prioritárias neste domínio, havendo ainda a realçar as seguintes novas propostas:

- *“(…) novo diploma enquadrador da política de emprego (revogando o Decreto-Lei n.º 132/99, de 21 de Abril), com vista a definir os seus objetivos e princípios, bem como regular a conceção,*

execução, acompanhamento, avaliação em conjunto com os parceiros sociais e financiamento dos programas e medidas de emprego, em linha com a promoção do emprego, o combate ao desemprego e a sua adequação às exigências do mercado de trabalho.”

- *“(…) novo programa de apoio ao artesanato, incluindo modalidades de apoio à formação, à contratação, ao empreendedorismo e à comercialização, bem como a definição de um sistema de certificação de produtos artesanais.”*
- *“(…) enquadramento legal para o ensino e formação profissional dual de nível secundário, através da criação de uma oferta única de educação e formação profissional de jovens, que confere o nível 4 do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ), consubstanciada numa matriz integradora das modalidades profissionalizantes dirigidas a jovens, atualmente existentes em Portugal.”*
- *“(…) consolidação de uma nova rede de Gabinetes de Inserção Profissional, que suporta a intervenção dos serviços de emprego junto das comunidades locais, dos desempregados e dos empregadores, garantindo uma maior cobertura territorial e uma maior aproximação ao cidadão.”*

2.4. Execução e Financiamento

O controlo do cumprimento das **normas laborais** é da responsabilidade da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), que promove ainda a segurança e a saúde no trabalho.

As **políticas de emprego** são, na sua maioria, implementadas pelos serviços públicos de emprego que intervêm a nível nacional, regional e local (Portugal continental) e ao nível das regiões autónomas dos Açores e da Madeira. Algumas das medidas são ainda implementadas por organismos sectoriais.

As **políticas de proteção no desemprego** são promovidas pelos serviços públicos de segurança social que intervêm a nível nacional, regional e local (Portugal continental) e ao nível das regiões autónomas dos Açores e da Madeira, sendo financiadas através das contribuições das entidades empregadoras e das quotizações dos trabalhadores, no quadro do sistema previdencial obrigatório da segurança social.

O **financiamento das políticas de emprego** é assegurado parcialmente pelos Fundos Europeus



Estruturais e de Investimento (FEEI), designadamente pelo FSE, e pelo Estado português.

Para o período de programação 2014-2020, em Julho de 2014 foi assinado um Acordo de Parceria entre o Estado português e a Comissão Europeia designado “**Portugal 2020**”, o qual:

“(…) estabelece as disposições de Portugal para garantir o alinhamento com a estratégia da União a favor de um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo, bem como com as missões específicas do fundo no respeito pelos seus objetivos definidos no Tratado, incluindo a coesão económica, social e territorial, e ainda com as disposições destinadas a garantir uma execução efetiva dos Fundos EIE, as disposições relativas ao princípio de parceria, a lista indicativa de parceiros, o resumo das ações adotadas para implicar os parceiros e do seu papel na preparação do Acordo de Parceria e o relatório de progresso.

Até 2020, Portugal vai receber 25 mil milhões de euros, para o que “*definiu os objetivos temáticos para estimular o crescimento e a criação de emprego, as intervenções necessárias para os concretizar e as realizações e os resultados esperados com estes financiamentos*”.⁶

A programação e implementação do **Portugal 2020** organizam-se em quatro domínios temáticos:

- Competitividade e Internacionalização
- **Inclusão Social e Emprego**
- Capital Humano
- Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos

Considera, ainda, os domínios transversais relativos à reforma da Administração Pública e à territorialização das intervenções. O cofinanciamento das políticas de emprego e de inclusão social será assegurado no âmbito de **Programa Operacional Temático para a Inclusão Social e Emprego**, a nível nacional, de programas operacionais regionais, a nível regional (Continente) e de programas regionais para as regiões autónomas.

3. Indicadores do mercado de trabalho

Os indicadores para Portugal (em anexo), mostram uma queda do emprego desde 2009, refletida num crescimento acentuado da taxa de desemprego que,

em 2013, atingiu o valor de 16,4%, com especial incidência nos jovens (38,1%) e no desemprego de longa duração, cuja proporção correspondeu a 56,4% da população desempregada total. Em consequência desta situação, no final do mês de Dezembro de 2013, encontravam-se inscritas como desempregadas, nos Centros de emprego do IEFP, 690,5 mil pessoas, o correspondente a mais 85,4 mil do que em Dezembro de 2011.

A resposta a situações de adversidade perante o mercado de trabalho, designadamente desemprego, inatividade involuntária ou risco de perda do emprego, passou por intervenções do IEFP, I.P., que abrangeram em medidas de política ativa de emprego e formação profissional cerca de 626,6 mil pessoas em 2013, mais 113,4 mil indivíduos do que no ano anterior (+22,1%). Simultaneamente, no âmbito das medidas passivas, as prestações de desemprego, incluindo subsídio de desemprego, subsídio social de desemprego inicial, subsídio de desemprego subsequente e prolongamento do subsídio social de desemprego, abrangeram em 2013 cerca de 657,8 mil beneficiários, mais 16,5 mil beneficiários do que em 2012 (+2,5%).

Esta conjuntura resultou da crise económica e financeira global, iniciada em finais de 2008 e que agravou a situação económica e social dos diferentes países, com um grande impacto no mercado de trabalho em Portugal. Na comparação da situação nacional com a de outros países, verifica-se que a taxa de desemprego em Portugal tem sido, desde 2007, superior à registada na média da UE28.

Neste contexto, a informação disponibilizada pelo Eurostat, que permite a análise comparativa entre os diferentes países da União Europeia, mostra que o nível da despesa pública nacional alocada a intervenções de política de emprego, em percentagem do PIB, se tem situado próximo do valor médio registado para a UE28 (cerca de 2% do PIB).

Em 2009 e em resposta ao contexto generalizado de crise, Portugal, à semelhança de todos os Estados Membros da UE, aumentou a despesa pública dirigida aos programas do mercado de trabalho, afetando às medidas de política de emprego cerca de 2% do PIB. Este nível de despesa pública aumentou igualmente em 2010, tendo descido ligeiramente em 2011.

Em 2012 (último ano com dados disponíveis), Portugal despendeu 2,13% do PIB, o nível de despesa mais elevado desde 2003 e que compara com o de países como a Suécia, a Itália e a Áustria, mas distanciado face a Dinamarca, Bélgica e Holanda, países com o

⁶ <http://www.pt-2020.pt>



maior peso de despesa pública afetado a este tipo de intervenções. Em 2012, esta percentagem variou entre 3,68% (Dinamarca) e 0,29% (Roménia).

Este esforço financeiro atenuou o impacto da crise económica sobre o emprego. As estimativas do INE para os primeiros três trimestres de 2014 dão conta de um ligeiro crescimento da população empregada (cerca de 2%, em relação ao ano anterior), a par de uma diminuição acentuada da população desempregada (16% em relação ao ano anterior), o que configura uma inversão da tendência iniciada em 2009.

No domínio do enquadramento laboral, atualmente são publicados diversos relatórios internacionais que apontam para o registo de algumas melhorias recentes da situação relativa de Portugal.

Na edição de 2014 do *Global Competitiveness Report* (do Fórum Económico Mundial), Portugal subiu 43 posições no indicador “Eficiência do Mercado de Trabalho”, relativamente ao ranking do ano anterior, tendo sido classificado na 83.^a posição entre 144 economias. Os subindicadores analisados pelo Fórum Económico Mundial para a análise da eficiência do mercado de trabalho são, entre outros, a cooperação nas relações laborais (Portugal surge no 65.^o lugar, subindo 32 posições em relação ao ano anterior), a flexibilidade na fixação de salários (93.^o, subindo 12 posições face a 2013) e as práticas de contratação e despedimento (113.^o lugar, subindo 11 posições

relativamente a 2013). Entre as componentes analisadas, aquela em que Portugal melhor se posiciona é a da participação das mulheres no mercado do trabalho, posicionando-se na 32.^a posição, no conjunto dos países, posição que manteve em relação ao ano anterior.

Na edição de 2014 do *Index of Economic Freedom*, o desempenho menos favorável respeita à Liberdade Laboral, posicionando-se no 174.^o lugar em 186 economias. Neste indicador, em 2014 Portugal melhorou a sua pontuação em 3,6 pontos (34,6), embora tenha descido 2 posições em relação a 2013. A propósito deste indicador, o relatório referenciou as alterações legislativas recentemente implementadas no domínio da regulação do mercado de trabalho, em Portugal.

Os indicadores apresentados pela OCDE relativos à rigidez da legislação laboral, revelam que na proteção do emprego dos trabalhadores com contratos temporários, o índice de rigidez baixou de 2,8 em 2003, para 1,9 em 2008 e para 1,8 em 2013. Nos despedimentos individuais e coletivos, nos contratos regulares, este índice baixou consecutivamente de 4,1 em 2003, para 3,7 em 1998 e para 2,8 em 2013. No caso concreto do despedimento individual, este índice baixou de 2,8 em 2003, para 1,9 em 2008 e para 1,8 em 2013.

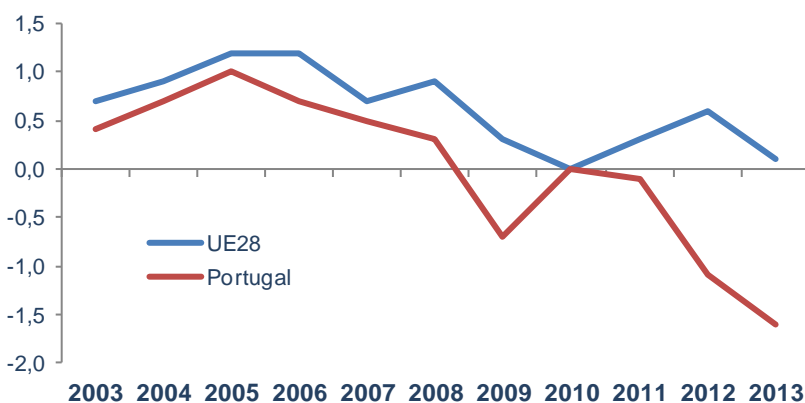


Figura 1 – Taxa de atividade para a UE28 e Portugal, para o grupo etário 15-64 anos e por sexo (%)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE28	68,9	69,2	69,7	70,2	70,4	70,7	70,9	70,9	71,1	71,7	72,0
Homens	76,8	76,9	77,3	77,5	77,6	77,8	77,6	77,5	77,5	77,8	78,0
Mulheres	61,1	61,5	62,2	62,9	63,2	63,7	64,1	64,4	64,8	65,5	66,0
Portugal	72,8	72,6	73,2	73,6	73,9	73,9	73,4	73,7	73,6	73,4	73,0
Homens	79,4	78,9	78,9	79,2	79,2	79,2	78,2	77,8	78,0	77,3	76,5
Mulheres	66,5	66,5	67,8	68,2	68,7	68,9	68,9	69,7	69,5	69,7	69,8

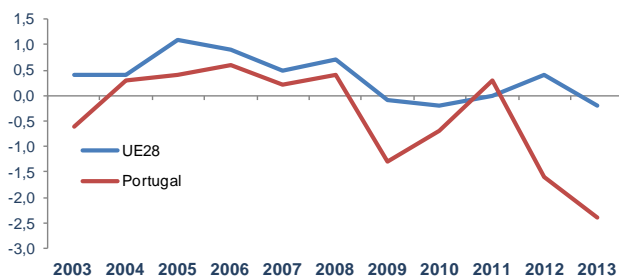
Fonte: Eurostat, LFS

Figura 2 – Variação anual da população ativa para a UE28 e Portugal (%)



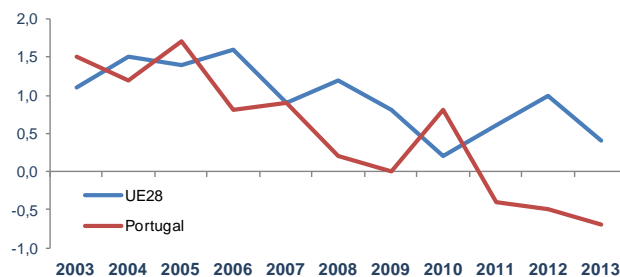
Fonte: Eurostat

Variação anual da população ativa - Homens (%)



Fonte: Eurostat

Variação anual da população ativa - Mulheres (%)



Fonte: Eurostat

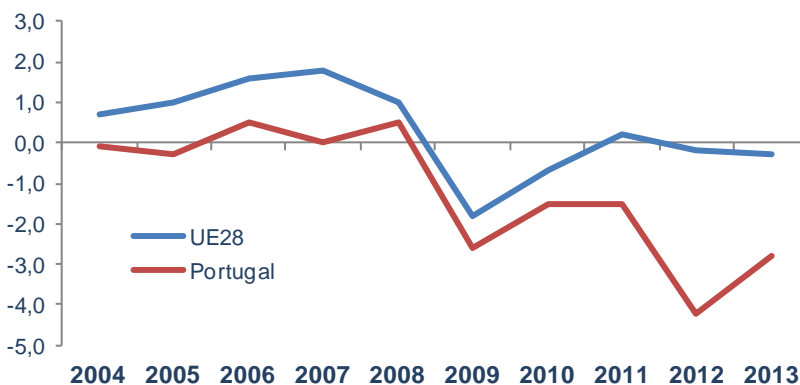


Figura 3 – Taxa de emprego para a UE28 e Portugal, para o grupo etário 15-64 anos e por sexo (%)

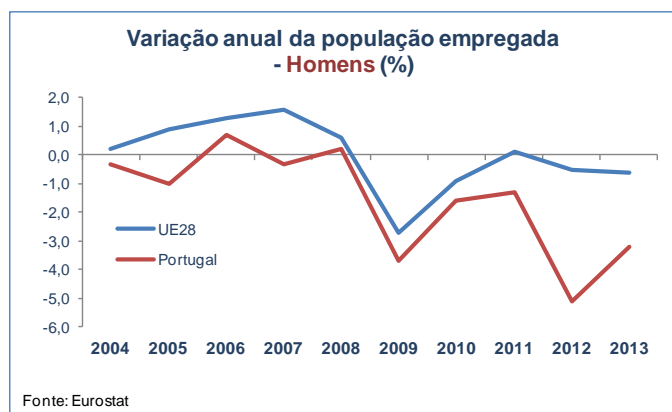
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE28	62,6	62,7	63,4	64,3	65,3	65,7	64,5	64,0	64,2	64,1	64,1
<i>Homens</i>	70,3	70,1	70,7	71,5	72,4	72,6	70,6	70,0	69,9	69,6	69,4
<i>Mulheres</i>	55,0	55,4	56,1	57,2	58,1	58,8	58,3	58,1	58,4	58,6	58,8
Portugal	68,1	67,8	67,3	67,6	67,6	68,0	66,1	65,3	63,8	61,4	60,6
<i>Homens</i>	75,0	74,3	73,3	73,7	73,6	73,8	70,8	69,8	67,7	64,5	63,5
<i>Mulheres</i>	61,4	61,5	61,6	61,8	61,8	62,5	61,5	61,0	60,1	58,5	57,9

Fonte: Eurostat, LFS

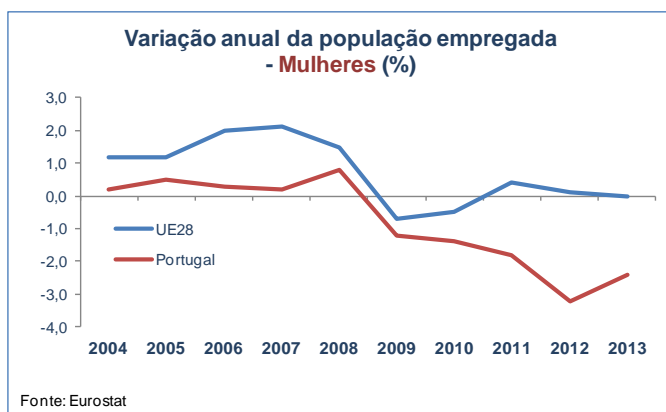
Figura 4 – Variação anual da população empregada para a UE28 e Portugal (%)



Fonte: Eurostat



Fonte: Eurostat



Fonte: Eurostat

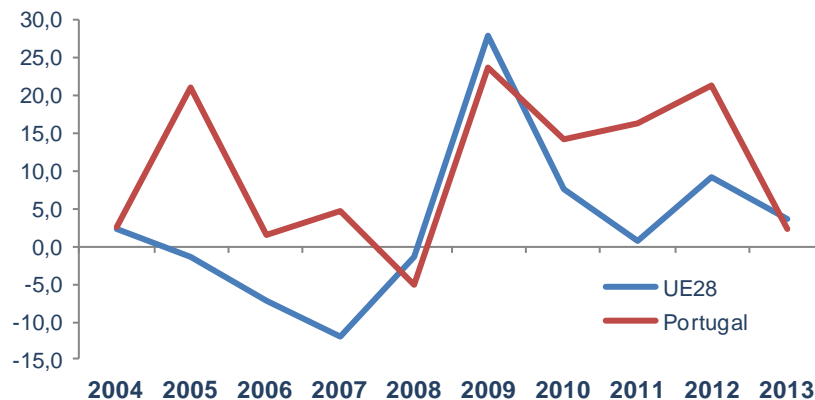


Figura 5 – Taxa de desemprego para a UE28 e Portugal, para o grupo etário 15-74 anos e por sexo (%)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE28	9,1	9,2	8,9	8,2	7,2	7,0	8,9	9,6	9,6	10,4	10,8
Homens	8,5	8,7	8,3	7,6	6,6	6,6	9,0	9,6	9,6	10,4	10,8
Mulheres	9,8	9,9	9,7	9,0	7,9	7,5	8,9	9,6	9,7	10,5	10,8
Portugal	6,2	6,4	7,7	7,8	8,1	7,7	9,6	11,0	12,9	15,8	16,4
Homens	5,3	5,7	6,8	6,6	6,7	6,6	9,0	10,0	12,6	15,9	16,3
Mulheres	7,4	7,3	8,8	9,0	9,7	8,9	10,3	12,1	13,2	15,7	16,6

Fonte: Eurostat, LFS

Figura 6 – Variação anual da população desempregada (15-74 anos) para a UE28 e Portugal (%)



Fonte: Eurostat

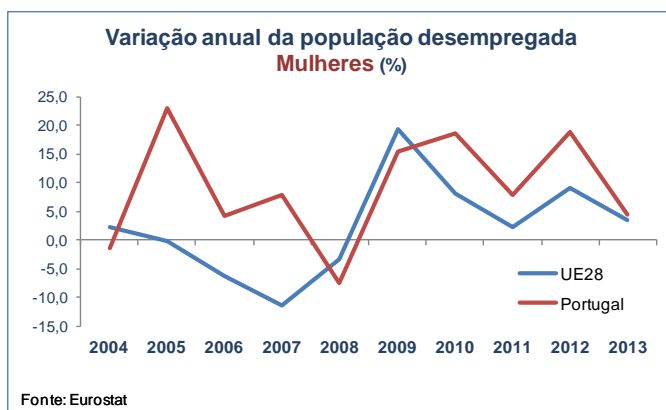
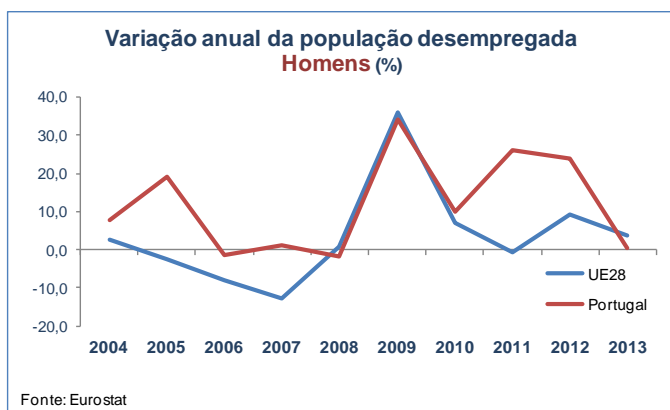




Figura 7 – Desemprego de longa duração (DLD) em percentagem do desemprego total (15-74 anos) (%)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE28	45,8	45,0	46,3	46,1	42,9	37,2	33,4	40,1	43,1	44,6	47,4
Portugal	32,8	43,4	48,3	50,4	47,2	47,5	44,2	52,2	48,4	48,8	56,4

Fonte: Eurostat, LFS

Figura 8 – Taxa de desemprego jovem (15-24 anos), para a UE28 e Portugal (%)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE28	18,3	18,7	18,7	17,4	15,5	15,6	19,9	21,0	21,4	22,9	23,4
Portugal	13,5	14,1	16,2	16,5	16,7	16,7	20,3	22,8	30,3	37,9	38,1

Fonte: Eurostat, LFS

Figura 9 – Taxa de NEEF⁷ (jovens que não estão empregados, nem em educação ou formação), para a UE28 e Portugal e por grupo etário (%)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE28	15,2	15,0	13,9	13,2	13,0	14,7	15,2	15,4	15,8	15,9
15-19 anos	7,4	7,5	7,0	6,5	6,5	7,0	7,0	6,9	6,9	6,7
20-24 anos	18,0	17,6	16,2	15,2	15,0	17,4	18,0	18,2	18,7	18,6
25-29 anos	19,6	19,2	18,1	17,2	17,0	18,9	19,6	19,8	20,5	20,9
Portugal	12,0	12,3	12,0	12,7	11,9	12,5	13,6	13,9	15,6	16,4
15-19 anos	9,4	8,6	8,4	7,8	7,1	6,8	6,8	7,7	7,2	7,3
20-24 anos	12,6	13,2	12,6	14,2	13,2	15,5	15,9	17,2	20,4	20,6
25-29 anos	13,3	14,4	14,3	15,2	14,6	14,6	17,3	16,2	18,7	20,8

Fonte: Eurostat, LFS

Figura 10 – Desemprego registado em Portugal

	2013						2014									
	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out
Desemprego registado	688,1	695,1	697,3	694,9	692,0	690,5	705,3	701,0	689,8	668,0	636,4	615,0	611,7	624,2	616,6	605,5
Homens	335,7	334,8	334,7	335,8	336,6	337,7	345,8	345,3	339,1	328,2	312,7	298,8	292,9	296,4	293,3	291,1
Mulheres	352,4	360,3	362,6	359,1	355,4	352,8	359,6	355,6	350,7	339,8	323,7	316,2	318,8	327,8	323,3	314,4
Jovens (-25 anos)	82,5	84,5	89,4	92,6	93,4	89,5	93,6	93,3	90,7	84,4	76,4	70,3	70,0	73,6	77,5	78,6
Adultos (25 e +)	605,6	610,6	607,9	602,3	598,6	601,0	611,7	607,6	599,2	583,7	560,0	544,7	541,7	550,7	539,1	527,0

Fonte: IEFP, Estatísticas Mensais do Mercado de Emprego

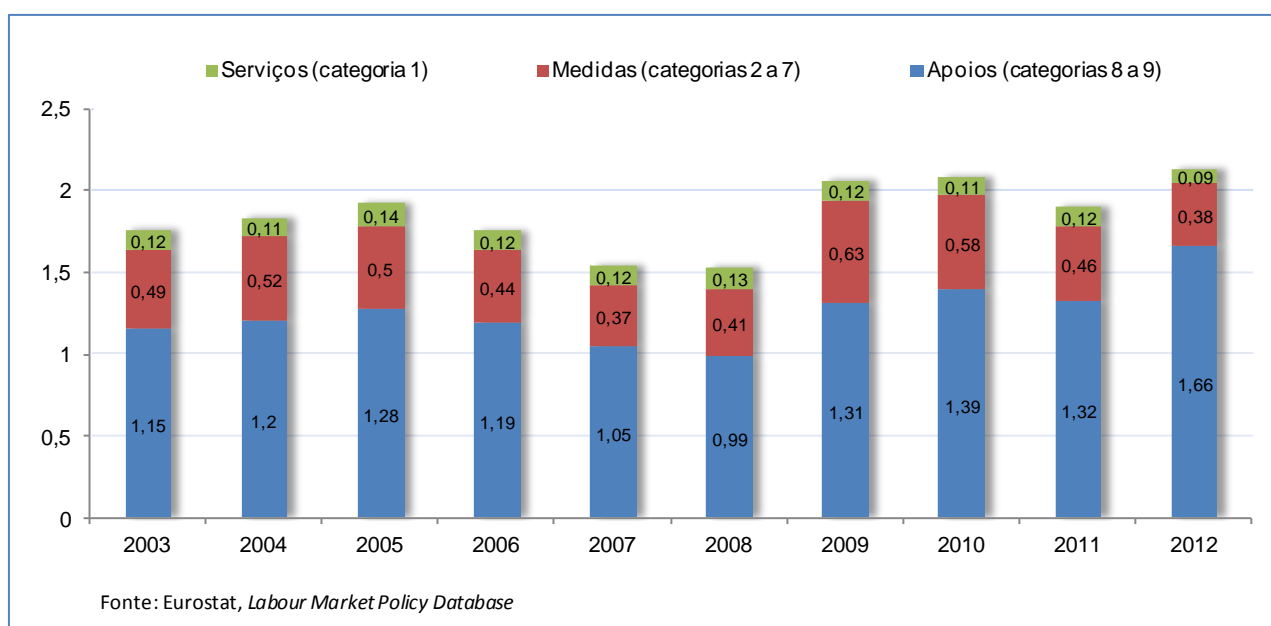
⁷ Taxa de NEEF: taxa que permite definir a relação entre a população de jovens de um determinado grupo etário não empregados que não estão em educação ou formação e a população total de jovens do mesmo grupo etário. Corresponde, em língua inglesa, ao termo "NEET rate".

Figura 11 – Despesa pública com medidas de política de emprego, para a UE28 e para Portugal (% PIB)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
UE28	:	:	1,99	1,81	1,59	1,61	2,15	2,15	1,89	:
PT	1,76	1,83	1,92	1,75	1,54	1,52	2,06	2,08	1,89	2,13
Dinamarca (↑)	4,37	4,32	3,75	3,22	2,65	2,40	3,19	3,64	3,73	3,68
Bélgica (↑)	:	3,05	3,02	2,85	2,68	2,70	3,13	3,05	2,95	2,89
Holanda (↑)	3,41	3,45	3,27	2,86	2,47	2,32	2,88	2,95	2,74	2,87
Letónia (↓)	0,49	0,51	0,54	0,55	0,46	0,48	1,34	1,24	0,69	0,48
Lituânia (↓)	0,35	0,30	0,34	0,39	0,41	0,39	0,91	0,79	0,56	0,47
Roménia (↓)	0,67	0,63	0,54	0,42	0,34	0,27	0,45	0,60	0,37	0,29

Fonte: Eurostat, LFS

Figura 12 – Despesa pública com medidas de política de emprego por tipo de intervenção, Portugal (% PIB)



Nota:

As despesas com políticas do mercado de trabalho (PMT) respeitam a intervenções públicas que são dirigidas a grupos de pessoas com dificuldades no mercado de trabalho: os desempregados, os trabalhadores em risco de perda de emprego involuntário e as pessoas inativas que gostariam de reentrar no mercado de trabalho.

A despesa total é dividida em:

- Serviços de políticas do mercado de trabalho (categoria 1), que cobrem os custos do serviço público de emprego (SPE), juntamente com quaisquer outros serviços com financiamento público para candidatos a emprego;
- Medidas de política ativa do mercado de trabalho (categorias 2-7), que abrangem medidas de ativação para os grupos-alvo desempregados e outros, incluindo as categorias de formação, rotação e partilha de empregos, incentivos ao emprego, emprego apoiado e reabilitação, criação de emprego directo e incentivos à criação de emprego;
- Apoios ou medidas passivas de mercado de trabalho (categorias 8-9), que cobrem rendimentos de substituição ao trabalho (principalmente subsídios de desemprego), assim como prestações de reforma antecipada.

Figura 13 – Participantes em medidas de política de emprego por tipo de intervenção, Portugal (stock)

Tipo de medida	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Serviços de emprego	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Medidas ativas de emprego (2-7)	160.478	142.206	165.389	158.739	156.860	166.444	204.166	201.783	186.574	172.372
2 - Formação	43.355	38.710	51.102	48.162	45.665	49.999	81.571	82.547	75.877	73.785
4 - Incentivos ao emprego	:	:	83.074	75.936	74.487	79.430	82.262	84.073	77.320	55.967
5 - Emprego apoiado e reabilitação	:	:	:	9.133	9.553	9.827	9.574	6.010	6.071	6.103
6 - Criação direta de emprego	22.502	23.568	21.278	21.209	22.744	21.078	24.652	24.087	23.958	26.381
7 - Incentivos à criação de empresas	:	:	6.120	4.299	4.411	6.110	6.107	5.066	3.348	10.136
Medidas passivas de emprego (8-9)	259.453	300.026	316.665	326.079	306.069	253.476	366.712	375.905	324.219	399.836
8 - Subsídios de substituição ao trabalho	248.474	294.003	304.287	305.673	276.962	219.539	335.932	350.748	305.307	386.724
9 - Pré-reforma	10.979	6.023	12.378	20.406	29.107	33.937	30.780	25.157	18.912	13.112

Fonte: Eurostat, LFS

Figura 14 – Variação anual do número de participantes que entraram e saíram de medidas de política de emprego, por tipo de intervenção, Portugal (%)

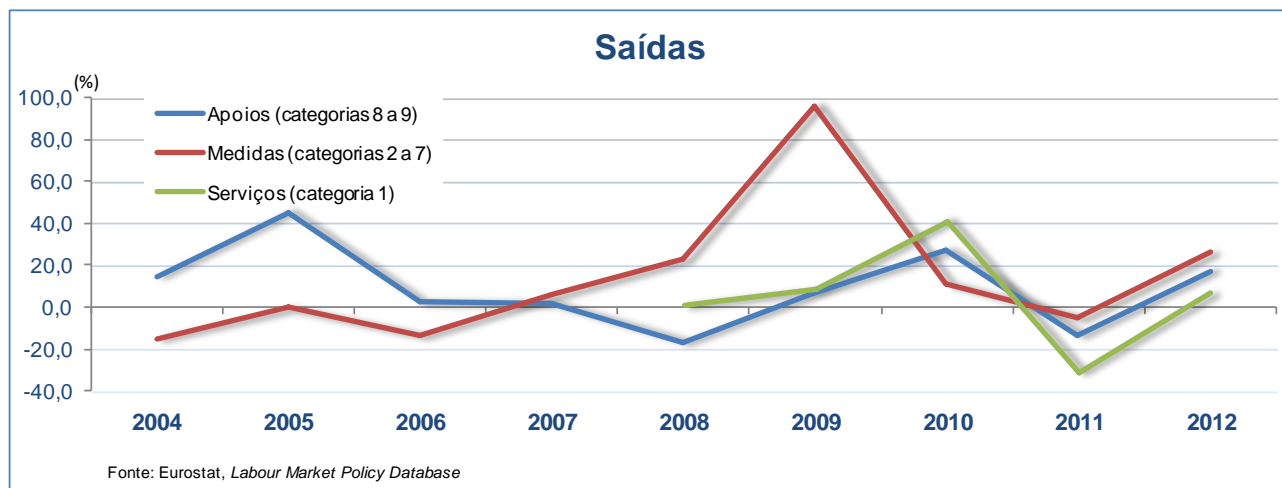
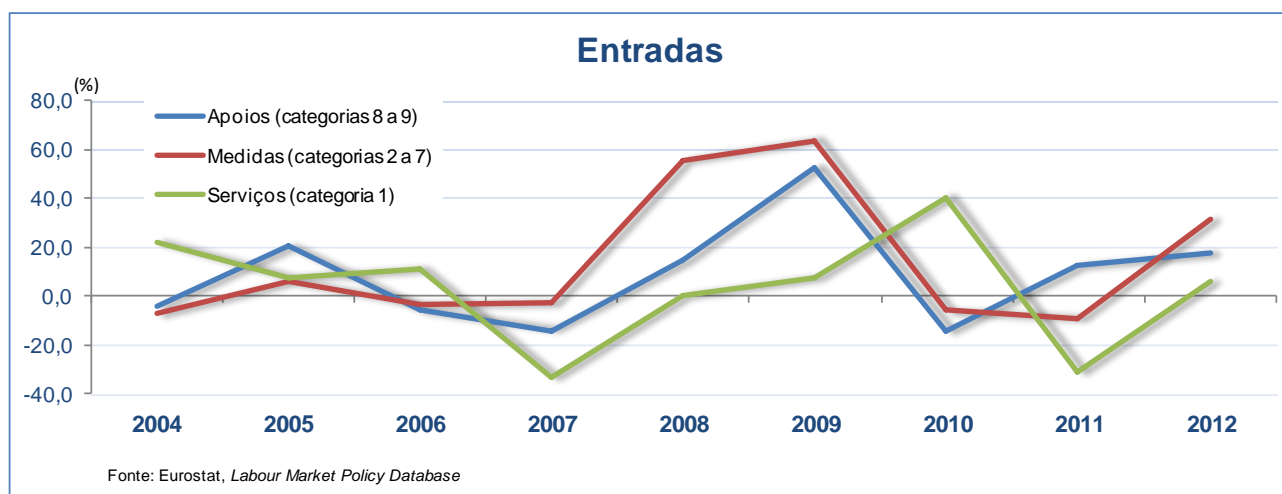


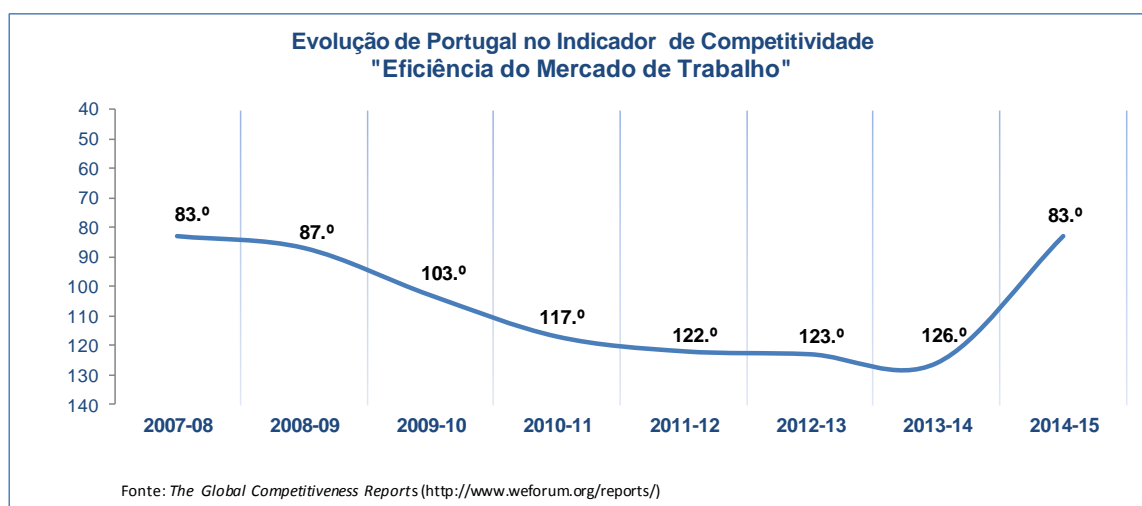


Figura 15 – Portugal no Indicador de Competitividade “Eficiência do Mercado de Trabalho”

País	Posição em 2014-2015
EUA	4.º
Reino Unido	5.º
Irlanda	18.º
França	61.º
República Checa	62.º
Portugal	83.º
Espanha	100.º
Grécia	118.º
Itália	136.º

Fonte: *The Global Competitiveness Report, 2014-2015*

Nota: Posição entre 144 economias e pontuação medida numa escala de 1-a-7



Eficiência no Mercado de Trabalho	2012-13	2013-14	2014-15
Subindicadores	Posição no ranking		
<i>Cooperação nas relações laborais</i>	98.º	97.º	65.º
<i>Flexibilidade na fixação de salários</i>	115.º	105.º	93.º
<i>Práticas de contratação e despedimento</i>	131.º	124.º	113.º
<i>Custos salariais e de despedimento</i>	129.º	134.º	108.º
<i>Efeitos da tributação sobre os incentivos ao trabalho</i>	na	139.º	131.º
<i>Remunerações e produtividade</i>	120.º	121.º	113.º
<i>Confiança na gestão profissional</i>	79.º	73.º	73.º
<i>Capacidade do país em reter talento</i>	90.º	111.º	91.º
<i>Capacidade do país em atrair talento</i>	na	88.º	72.º
<i>Mulheres no mercado de trabalho (peso em relação aos homens)</i>	30.º	32.º	32.º
Posição no ranking do indicador	123.º	126.º	83.º

Fonte: *The Global Competitiveness Report* (2012-2013; 2013-2014; 2014-2015)

Nota: Os relatórios referentes a 2012-2013 e 2014-2015 analisaram 144 economias; o relatório de 2013-2014 analisou 148 economias.



Figura 16 – Portugal no Indicador de Liberdade Económica “Liberdade Laboral”

País	Posição
EUA	1.º
Dinamarca	5.º
República Checa	14.º
Irlanda	30.º
Reino Unido	54.º
Grécia	121.º
Itália	128.º
Espanha	129.º
França	132.º
Portugal	174.º

Fonte: "Index of Economic Freedom" - The Heritage Foundation em parceria com Wall Street Journal (<http://www.heritage.org/index/>)

Nota: Posição entre 186 países

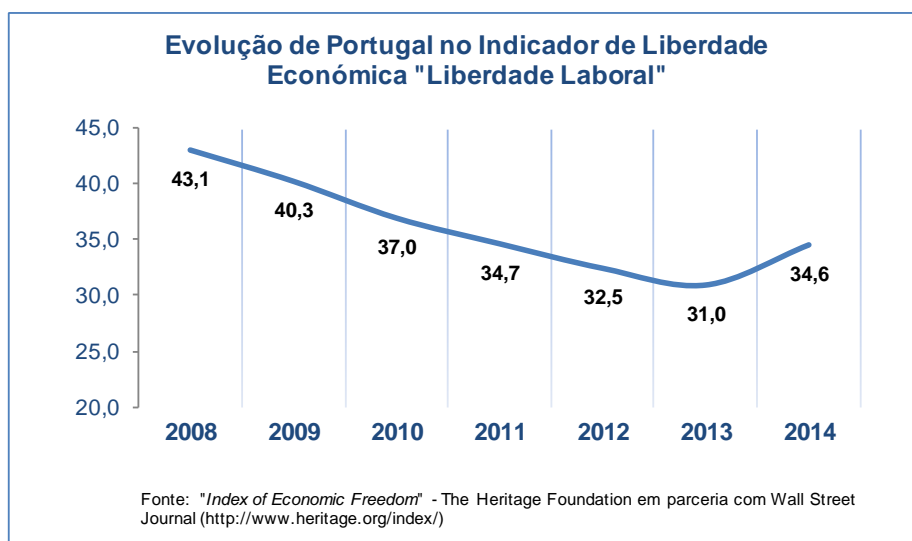


Figura 17 – Portugal no Indicador “Legislação de Proteção Laboral”

Indicador de "Legislação de Proteção Laboral"	2003		2008		2013	
	OCDE	PT	OCDE	PT	OCDE	PT
<i>Emprego temporário</i>	n.a.	2,8	1,8	1,9	1,7	1,8
<i>Despedimento individual</i>	n.a.	4,6	2,2	4,4	2,0	3,2
<i>Despedimento individual e coletivo</i>	n.a.	4,1	2,4	3,7	2,3	2,8

Fonte: OCDE, *Employment Protection Annual Time Series (1985-2013)*



MERCADO DE TRABALHO

2014

Medidas de Política

Incentivo Emprego Portaria n.º 17/2014, de 27 de Janeiro	Altera a Portaria n.º 286 -A/2013, de 16 de Setembro, no que se refere ao procedimento de candidatura à medida Incentivo Emprego.
Estágios Emprego Portaria n.º 20-A/2014, e Despacho n.º 1573-B/2014, de 30 de Janeiro	Altera a Portaria n.º 204-B/2013, de 18 de Junho, posteriormente alterada pela Portaria n.º 375/2013, de 27 de Dezembro, de modo a abranger as vítimas de violência doméstica como destinatários da medida e a incluir a comparticipação nas despesas com o seguro de acidentes de trabalho. Define a comparticipação financeira do IEFP, I.P., por mês e por estágio, tendo por base um modelo de declaração de custos elegíveis seguindo a modalidade de custos unitários.
Contratos Emprego-Inserção Contratos Emprego Inserção+ Portaria n.º 20-B/2014, e Despacho n.º 1573-A/2014, de 30 de Janeiro	Altera a Portaria n.º 128/2009, de 30 de Janeiro, alterada pelas Portarias n.ºs 294/2010, de 31 de Maio, 164/2011, de 18 de Abril, e 378-H/2013, de 31 de Dezembro, de forma a abranger as vítimas de violência doméstica como destinatários da medida, assim como a reforçar os apoios financeiros dirigidos aos destinatários com deficiência e incapacidade e às entidades promotoras dos respetivos projetos, permitindo o ajustamento da comparticipação do Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P. nestas despesas à modalidade de custos unitários, introduzida pela Portaria n.º 378-H/2013, de 31 de Dezembro. Define a comparticipação financeira do IEFP, I.P., por mês e por beneficiário, tendo por base um modelo de declaração de custos elegíveis seguindo a modalidade de custos unitários.
Regime de acesso e exercício da atividade das agências privadas de colocação de candidatos a emprego Lei n.º 5/2014, de 12 de Fevereiro	Altera o Decreto -Lei n.º 260/2009, de 25 de Setembro, procedendo à simplificação do regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário e conformando este regime com o disposto no Decreto -Lei n.º 92/2010, de 26 de Julho, que transpõe a Diretiva n.º 2006/123/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de Dezembro.
Código do Trabalho – 6.ª alteração Lei n.º 27/2014, de 8 de Maio	Altera os artigos 368.º e 375.º do Código do Trabalho, respectivamente: a) Para efeitos de despedimento com base na extinção de posto trabalho, a escolha do(s) trabalhador(es) a despedir é feita pelo empregador a partir da seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios: <i>i)</i> Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador; <i>ii)</i> Menores habilitações académicas e profissionais; <i>iii)</i> Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa; <i>iv)</i> Menor experiência na função; <i>v)</i> Menor antiguidade na empresa. b) Substituição de requisito de despedimento por inadaptação constante da alínea d) (inexistência na empresa de outro posto de trabalho disponível e compatível com a <i>categoria profissional</i> do trabalhador a despedir).
Crítério para a emissão de portaria de extensão de convenção coletiva Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, de 27 de Junho	Altera a RCM n.º 90/2012, de 31 de Outubro, aditando novo critério, alternativo, para efeitos de emissão de portaria de extensão, designadamente: a) A parte empregadora subscritora da convenção coletiva deve ter ao seu serviço, pelo menos, 50% dos trabalhadores do sector de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido, b) Ou o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, ser constituído, pelo menos, em 30% por micro, pequenas e médias empresas.
Programa Formação-Algarve Portaria n.º 136-A/2014, de 3 de Julho	Altera a Portaria n.º 297/2012, de 23 de Setembro, alterada pela Portaria n.º 227/2013, de 12 de Julho, designadamente: a) Alarga o prazo de conclusão do Programa para Dezembro de 2014, b) Flexibiliza o percurso de formação e aumenta a formação prática em contexto de trabalho c) Introduce a majoração de apoios relativos a trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos.
Estímulo Emprego Portaria n.º 149-A/2014, de 24 de Julho	A medida consiste num apoio financeiro aos empregadores que celebrem contratos de trabalho a termo certo por prazo igual ou superior a 6 meses ou contratos de trabalho sem termo, a tempo completo ou a tempo parcial, com desempregados inscritos nos serviços de emprego, com a obrigação de proporcionarem formação profissional aos trabalhadores contratados. Revoga as Portarias n.º 106/2013, de 14 de Março (Medida Estímulo 2013), e n.º 204-A/2013, de 18 de Junho (Medida de Apoios à Contratação via Reembolso da TSU).
Estágios Emprego Portaria n.º 149-B/2014, de 24 de Julho Despacho n.º 9841-A/2014, de 30 de Julho	Altera a Portaria n.º 204 -B/2013, de 18 de Junho, designadamente: a) Reduz a duração dos Estágios Emprego para 9 meses, reduzindo também a duração máxima admissível no regime especial de projetos de interesse estratégico (6, 9 ou 12 meses); b) Aumenta o valor da comparticipação nas bolsas pelo IEFP, IP; c) Prevê majorações a algumas tipologias de públicos, como as vítimas de violência doméstica, os ex-reclusos e os toxicod dependentes em processos de recuperação.



MERCADO DE TRABALHO

2014

Medidas de Política

Emprego Jovem Ativo Portaria n.º150/2014, de 30 de Julho Despacho n.º 11348/2014, de 10 de Setembro	<p>Esta medida consiste no desenvolvimento de experiências práticas em contexto de trabalho por equipas de jovens, compostas por 2 ou 3 jovens desfavorecidos do ponto de vista das qualificações e da empregabilidade e 1 jovem qualificado, tendo em vista melhorar as suas condições de integração socioprofissional</p> <p>Tais experiências desenvolvem-se no contexto de um projeto, com a duração de 6 meses, o qual integra um plano de inserção para cada uma das duas tipologias de destinatários.</p>
Programa Investe Jovem Portaria n.º151/2014, de 30 de Julho	<p>Programa destinado a promover a criação de empresas por jovens desempregados, através das seguintes modalidades de apoio:</p> <ol style="list-style-type: none">Apoio financeiro ao investimentoApoio financeiro à criação do próprio emprego dos promotoresApoio técnico na área do empreendedorismo para reforço de competências e para a estruturação e consolidação do projeto. <p>Podem candidatar-se ao Programa os jovens desempregados com idade igual ou superior a 18 anos e inferior a 30 anos e que possuam uma ideia de negócio viável e formação adequada para o desenvolvimento do negócio.</p>
Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e das cláusulas de contrato de trabalho Lei n.º 48-A/2014, de 31 de Julho	<p>Altera a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, que procede à terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, alterada pela Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto, prorrogando o prazo de suspensão das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e das cláusulas de contrato de trabalho, que tenham entrado em vigor antes de 1 de Agosto de 2012, até 31 de Dezembro de 2014.</p>
Código do Trabalho – 7.ª alteração Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto	<p>Altera os artigos 501.º e 502.º do Código do Trabalho, respectivamente:</p> <ol style="list-style-type: none">Reduz o prazo de sobrevivência de convenção coletiva que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho para três anos; em caso de denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses;A convenção coletiva ou parte dela pode ser suspensa temporariamente na sua aplicação, em situação de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, por acordo escrito entre as associações de empregadores e as associações sindicais outorgantes sem prejuízo da possibilidade de delegação.
Portugal 2020 Decreto-lei n.º 137/2014, de 12 de Setembro	<p>Estabelece o modelo de governação dos fundos europeus estruturais e de investimento (FEEI), compreendendo o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), o Fundo Social Europeu (FSE), o Fundo de Coesão (FC), o Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural (FEADER), o Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e das Pescas (FEAMP) e respetivos programas operacionais (PO) e programas de desenvolvimento rural (PDR), para o período de 2014 -2020, bem como a estrutura orgânica relativa ao exercício, designadamente, das competências de apoio, monitorização, gestão, acompanhamento e avaliação, certificação, auditoria e controlo, nos termos do Regulamento (UE) n.º 1303/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de Dezembro de 2013</p>
Remuneração Mínima Mensal Garantida Decreto-lei n.º144/2014, de 30 de Setembro	<p>Atualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida para 505€, durante o período compreendido entre 1 de Outubro de 2014 e 31 de Dezembro de 2015.</p>
Medida de Apoio ao Emprego Decreto-lei n.º 154/2014, de 20 de Outubro	<p>Criação de medida excecional de apoio ao emprego que consiste na redução da taxa contributiva a cargo da entidade empregadora no valor de 0,75 pp., referente a contribuições relativas às remunerações devidas entre os meses de Novembro de 2014 e Janeiro de 2016.</p> <p>O acesso à medida está condicionado às seguintes condições cumulativas:</p> <ol style="list-style-type: none">O trabalhador tem de estar vinculado à entidade empregadora beneficiária por contrato de trabalho sem interrupção pelo menos desde Maio de 2014;O trabalhador deverá ter auferido, pelo menos num dos meses compreendidos entre Janeiro e Agosto de 2014, remuneração igual ao valor da retribuição mínima mensal garantida;A entidade empregadora deverá ter a sua situação contributiva regularizada perante a segurança social.
Programa de Estágios Profissionais na Administração Local Decreto-lei n.º 166/2014, de 6 de Novembro	<p>Estabelece o regime jurídico do Programa de Estágios Profissionais na Administração Local.</p> <p>O PEPAL permite aos estagiários o desempenho de funções no contexto da administração local, prioritariamente as correspondentes à carreira de técnico superior do regime geral da função pública.</p>