

## A importância estratégica do capital humano na Economia <sup>1</sup>

2017

O mercado de trabalho e os recursos humanos existentes numa economia são determinantes para o seu nível de desempenho e de produtividade.

O mercado de trabalho traduz-se na relação entre a procura de mão-de-obra por parte das empresas e a oferta de trabalho pelos indivíduos. É uma relação complexa e com a intervenção de vários atores em que o Estado atua não só como regulador entre os mesmos mas também agindo diretamente no mercado através da implementação de medidas tendentes à otimização ou correção do seu funcionamento. Contextualiza-se em determinadas características legais e regulatórias.

A proteção do emprego, o apoio no desemprego, a negociação coletiva, a determinação de níveis de remuneração mínimos, a garantia de condições dignas e adequadas no local de trabalho, entre outros, são aspetos constituintes das condições e relações de trabalho existentes e caracterizam um determinado mercado laboral. A qualificação e a adequação dos recursos humanos são fundamentais neste contexto.

A análise que a seguir se apresenta tem por base os seis *drivers* (linhas orientadoras) seguintes:

### 1. Capacitação dos Recursos Humanos

A capacitação de recursos humanos está intimamente ligada ao crescimento económico através do efeito que provoca sobre a produtividade do trabalho, seja nos jovens que ingressam no mercado de trabalho, seja nos adultos para se manterem a par dos desenvolvimentos tecnológicos e processos produtivos.

Portugal registou uma acentuada melhoria dos resultados escolares mas continua com uma população menos qualificada do que a média europeia. O abandono escolar precoce continua a apresentar-se como um dos aspectos cruciais ainda a melhorar apesar da evolução positiva que tem apresentado (30,9% em 2009, 14,0% em 2016). A execução do «Plano Nacional de Promoção do Sucesso Escolar» — iniciativa para prevenir o insucesso escolar — está em curso. A conclusão do ensino superior está a melhorar, mas ainda aquém do objetivo da Europa 2020 (34,6% da população entre os 30-34 anos com qualificação superior em 2016; meta de 40,0% para 2020). A promoção da educação de adultos desempenha também um papel crucial na política de educação atual, tendo como objetivo combater o nível baixo de competências básicas da população adulta.

No segundo trimestre de 2017, 56,3% da população empregada por conta de outrem possuía como nível de escolaridade o ensino secundário e pós-secundário ou superior. Nos ensinos secundário e pós-secundário não se verificam diferenças entre os géneros, enquanto no ensino superior o número de mulheres é superior ao dos homens (17% versus 10%, respetivamente).

Depois de um período de crescimento do desemprego, verifica-se que a recuperação dos postos de trabalho tem sido feita em especial nos níveis de qualificação superiores e no trabalho feminino. Desde 2012, há mais pessoas empregadas em serviços de alta intensidade em conhecimento do que em serviços de baixa intensidade em conhecimento<sup>2</sup>. Verificou-se, desde 2008, um aumento do emprego nos serviços de alta tecnologia, fazendo deste o subsector dos serviços intensivos em conhecimento com maior crescimento.

### 2. Remunerações

O trabalho desempenha um papel importante no funcionamento da economia. As remunerações, correspondendo a uma parte dos custos suportados pelas empresas, constituem um dos fatores com influência nos custos totais e nível de competitividade. No que diz respeito aos trabalhadores, representa geralmente a sua principal fonte de rendimento e, por conseguinte, tem um grande impacto na sua capacidade de consumo e de poupança.

<sup>1</sup> Carla Ferreira e Gabriel Osório de Barros

<sup>2</sup> [www.poci-compet2020.pt/admin/fileman/Uploads/publicacoes/Tabela-Setores-Intensivos.docx](http://www.poci-compet2020.pt/admin/fileman/Uploads/publicacoes/Tabela-Setores-Intensivos.docx)

As remunerações dos empregados, *per capita*, em termos de paridade do poder de compra, registadas em 2016, apresentam valores inferiores às médias da UE e da zona euro. A nível de qualificações, entre 2010 e 2014, os quadros superiores eram os trabalhadores que registavam uma quebra mais significativa na remuneração média mensal base enquanto os praticantes e aprendizes apresentavam a taxa de crescimento mais elevada. Entre 2014 e 2016 registaram-se aumentos na remuneração para todos os níveis de qualificações. Em todos os anos e para todos os níveis de qualificação as remunerações das mulheres eram inferiores às dos homens.

Em 2016, a região de Lisboa apresentava, em termos médios, os valores de remunerações base e de ganhos mais elevados do continente registando o Algarve os valores mais reduzidos.

Em termos de ganhos por atividade económica, Portugal acompanha a situação verificada a nível europeu, apresentando as atividades financeiras e de seguros, a eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio e as atividades de informação e comunicação os primeiros lugares em termos de ganhos. As atividades com piores remunerações a nível nacional são o alojamento, restauração e similares, as atividades administrativas e dos serviços de apoio e a indústria transformadora.

A RMMG em Portugal verificou um aumento de aproximadamente 17,3% entre 2010 e 2017 (aumentando 22,1% em 2018 face ao valor de 2010). Em outubro de 2016, 23,3% dos trabalhadores recebiam RMMG. Em termos comparativos a nível europeu (e EUA), e em termos de paridade do poder de compra, em 2016 Portugal regista um valor intermédio, próximo dos verificados em Espanha e Grécia.

### 3. Qualidade do Emprego

A qualidade do emprego tem a sua expressão em múltiplos aspetos relacionados com o emprego e que contribuem para o bem-estar do trabalhador e tem uma representação multidimensional, nomeadamente no que refere à qualidade dos rendimentos, da segurança do mercado de trabalho, e da qualidade do ambiente de trabalho com reflexos na produtividade e, consequentemente, na economia.

A população empregada diminuiu entre 2010 e 2013 bem como os acidentes de trabalho. A partir de 2014, acompanhando a tendência de aumento do emprego, o número de acidentes de trabalho volta a aumentar. A flexibilização das leis laborais, introduzidas no Código do Trabalho, provocou algumas alterações, em especial na proteção dos trabalhadores com contratos permanentes contra o despedimento individual, aproximando Portugal da realidade da maioria dos países da OCDE. Esta flexibilização veio dar uma maior importância à concertação social, por via dos IRCT.

### 4. Emprego e Desemprego

A evolução dos níveis de desemprego e de emprego são importantes para a observação da capacidade da economia criar emprego e da capacidade da população ativa se inserir no mercado de trabalho. A evolução negativa de cada um dos indicadores poderá levar à implementação de medidas com vista à correção de desvios de origem conjuntural e/ou estrutural.

A crise económica e financeira que teve início em 2008 conduziu a taxas de desemprego crescentes a nível europeu e a nível nacional. Nos anos subsequentes, a taxa de desemprego em Portugal apresentou uma tendência crescente mais significativa do que a média europeia, tendo atingido o seu pico em janeiro 2013, ano em que registou o terceiro valor mais elevado da zona euro.

O desemprego jovem registou um crescimento ainda mais acentuado tendo atingido dos valores mais elevados da UE. Também a taxa dos jovens NEET registou aumentos significativos.

A partir de 2013 a taxa de desemprego tem apresentado uma evolução positiva, tendo registado o valor de 8,5% em outubro de 2017.

Não obstante a implementação de várias medidas específicas, o desemprego jovem, apesar da tendência decrescente, continua a apresentar valores substancialmente superiores aos registados pela taxa de desemprego total. No entanto, no caso dos NEET, em 2016, Portugal apresenta valores inferiores à média UE28 nos grupos etários dos 15 aos 19 anos e dos 25 aos 29 anos. Simultaneamente, o emprego tem registado melhorias com uma tendência crescente durante todo o período.

Ainda assim, um dos maiores desafios que Portugal enfrenta é a situação do mercado de trabalho, que deixa os jovens e os desempregados de longa duração particularmente vulneráveis ao desemprego.

## 5. Políticas de Emprego

As políticas de emprego consubstanciam-se através da implementação de medidas de emprego, de carácter ativo e/ou carácter passivo. As medidas de emprego ativas pretendem incentivar e melhorar as condições da população ativa não empregada para a sua inserção no mercado de trabalho através de, por exemplo, formação profissional e incentivos ao emprego. As medidas de emprego passivas pretendem colmatar os efeitos do desemprego, nomeadamente ao nível da substituição de salário.

Desde 2010 que a despesa pública com medidas de política de emprego, em percentagem do PIB, aumentou, atingindo o valor mais alto em 2013. Esta despesa tem a sua grande expressão nas medidas substitutivas de salário (medidas passivas), formação e incentivos ao emprego (medidas ativas). O número total de beneficiários de prestações de desemprego tem vindo a diminuir de forma consistente desde 2013, valores consentâneos com o aumento do emprego que se registou a partir dessa data.

## 6. Eficiência do mercado de trabalho

O *benchmarking* e a análise da evolução dos seus indicadores, nomeadamente a nível da eficiência do mercado de trabalho, é um fator importante já que se apresenta como possível orientador a nível do financiamento interno e externo influenciando deste modo o desempenho de uma economia.

No que respeita à eficiência do mercado de trabalho, Portugal subiu, em 2017, 9 posições no ranking de competitividade do *World Economic Forum*, ocupando a 55.<sup>a</sup> posição, à frente de países como França, Espanha, Grécia ou Itália. As componentes da eficiência do mercado laboral que apresentaram um comportamento menos positivo e que poderão ser objeto de medidas tendentes à sua melhoria são: (i) do lado da flexibilidade, o efeito da tributação nos incentivos para trabalhar (120.<sup>a</sup> posição) e as práticas de contratação e despedimento (117.<sup>a</sup> posição); (ii) do lado da utilização eficiente dos talentos, a fiabilidade da gestão profissional (66.<sup>a</sup> posição) e as remunerações e produtividade (65.<sup>a</sup> posição).

## 1. Capacitação dos Recursos Humanos

2017

A capacitação de recursos humanos traduz-se no nível e qualidade das suas competências, e funciona não apenas como ferramenta de valorização pessoal, mas também como fator de competitividade do mercado de uma forma geral. Esta capacitação está intimamente ligada à formação contínua e à adaptação dos recursos humanos às necessidades das empresas e da economia de uma maneira geral. Existe o reconhecimento de que a educação, a formação e a aprendizagem ao longo da vida, contribuem de forma significativa para a promoção dos interesses, não só dos indivíduos e das empresas, mas da sociedade como um todo, concorrendo para a erradicação da pobreza através do emprego, para a inclusão social e para o crescimento económico.

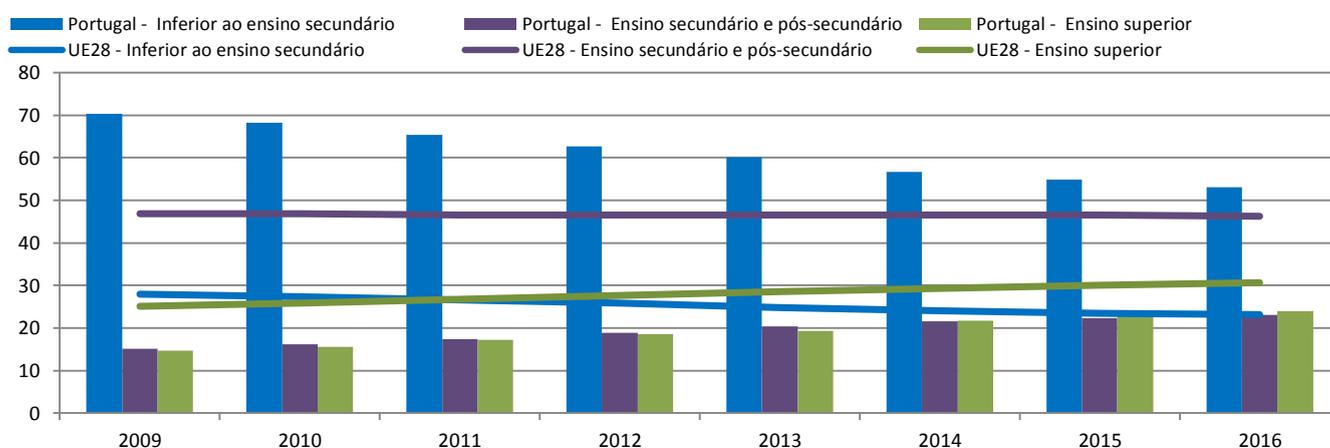
Para aferir o grau de capacitação dos recursos humanos foram selecionados os seguintes indicadores que contribuem para uma visão da evolução e do estado dessa capacitação.

## A. Qualificação e competências da população

Portugal tem registado uma evolução positiva relativamente ao nível de qualificações da população, apesar de registar ainda valores inferiores aos verificados a nível europeu, nomeadamente no grupo entre os 25 e 64 anos de idade (Gráfico 1). No que se refere à percentagem da população que tem um nível de qualificação inferior ao ensino secundário nesta faixa etária, a diminuição verificada entre 2009 e 2016 foi de 17,2%. Este valor significa, no entanto, que 53,1% da população nesta faixa etária ainda apresenta um nível de qualificação máximo ao nível do 3º ciclo do ensino básico, enquanto a nível europeu, em termos médios, o valor é de 23,1%. Também a percentagem de população que apresenta níveis de qualificação de nível secundário e pós secundário e de nível superior tem tido um comportamento positivo (de 15,1% em 2009 para 23,1% em 2016 no caso do nível secundário e pós secundário e de 14,6% em 2009 para 23,9% em 2016 no caso do ensino secundário). Estes valores representam níveis bastante abaixo dos verificados a nível médio europeu onde em 2016 46,2% da população detinha um nível de qualificação secundária e pós secundária e 30,7% um nível de qualificação de nível superior.

Analisando a tendência verificada no período constata-se que Portugal tem vindo a recuperar em termos da percentagem de população com níveis de qualificação inferiores ao secundário e, em simultâneo, a aumentar a população que detém qualificação secundária ou superior. O maior esforço mantém-se na diminuição do grupo sem qualificação secundária que apresenta uma diferença ainda muito significativa em relação á média europeia. A nível europeu, a população com ensino secundário tem-se apresentado estável no período, ligeiramente abaixo de 50%, e assiste-se a uma tendência crescente da população com ensino superior e tendência inversa no que se refere a níveis inferiores ao secundário.

**Gráfico 1 – População entre os 25 e 64 anos por nível de qualificação (percentagem)**

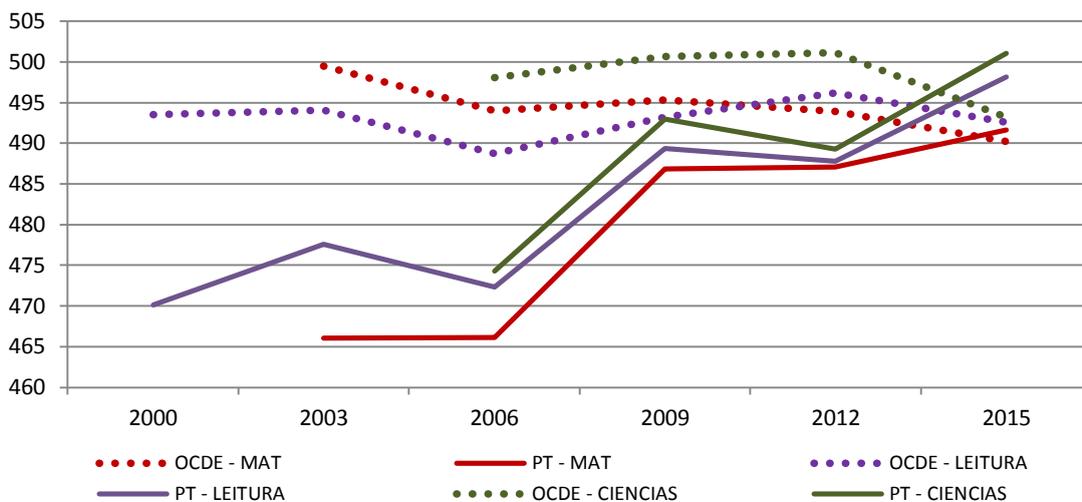


Fonte: Eurostat [edat\_ifse\_03]

A aquisição de competências, nomeadamente no que se refere a áreas consideradas chave (ciências, leitura e matemática) tem vindo a ser monitorizado também através da participação nacional no estudo internacional PISA (*Programme for International Student Assessment*). O estudo, conduzido pela OCDE pretende avaliar a literacia dos alunos de 15 anos entre o 7º e o 12º ano de escolaridade, nas áreas referidas, em todas as modalidades de educação e formação. Na última edição realizada (2015) participaram 72 países.

Segundo o “Relatório PISA 2015” do Instituto de Avaliação Educativa (IAVE), Portugal tem vindo a evoluir positivamente em todos os domínios, registando subidas significativas entre 2000 e 2003, entre 2006 e 2009 e finalmente entre 2012 e 2015 (Gráfico 2). Em 2012, Portugal alcançou pontuações que colocaram os alunos portugueses a uma distância da média dos alunos da OCDE estatisticamente não significativa (excetuando a literacia científica). Pela primeira vez, em 2015, os alunos de Portugal obtiveram pontuações médias significativamente superiores às médias dos alunos da OCDE em literacia científica (oito pontos) e em literacia de leitura (cinco pontos). Em literacia matemática a diferença foi de dois pontos.

Gráfico 2 – Pontuações Médias nos Domínios do PISA em Portugal Face às Médias da OCDE

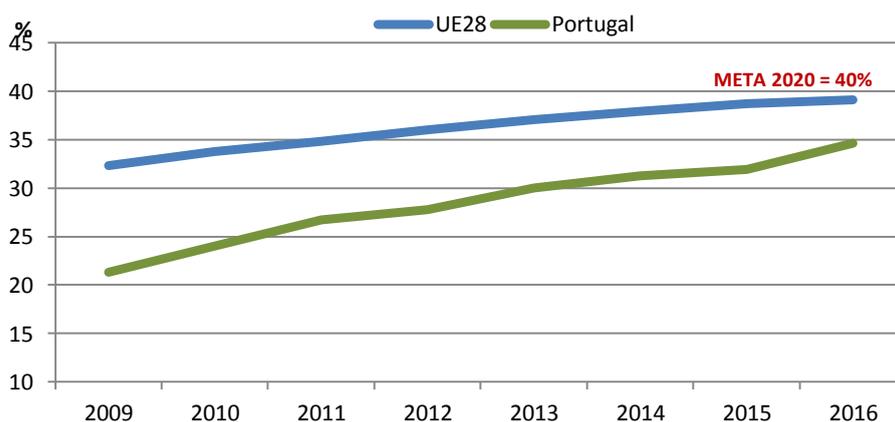


Fonte: OCDE, PISA data explorer

A Estratégia Europa 2020 assume o aumento da qualificação da população como uma das áreas chave para o desenvolvimento económico e social europeu. Neste contexto foram definidos indicadores específicos e respectivas metas a atingir até 2020.

Um dos indicadores refere-se à obtenção de qualificação de nível superior por pelo menos 40% da população com idades compreendidas entre os 30 e 34 anos de idade. O Gráfico 3 apresenta a evolução da percentagem de população desta faixa etária em Portugal e, em média, a nível europeu. Entre 2009 e 2016 Portugal apresenta uma evolução positiva, passando de 19,5% da população entre os 30 e os 34 anos com ensino superior para 34,6%, o que o deixa a 5,4 pp de atingir a meta para o indicador em 2020. A progressão verificada é ainda assim inferior ao que se registou no período, em termos médios, nos 28 países da união europeia.

Gráfico 3 – População entre os 30 e 34 anos com Ensino Superior (percentagem)

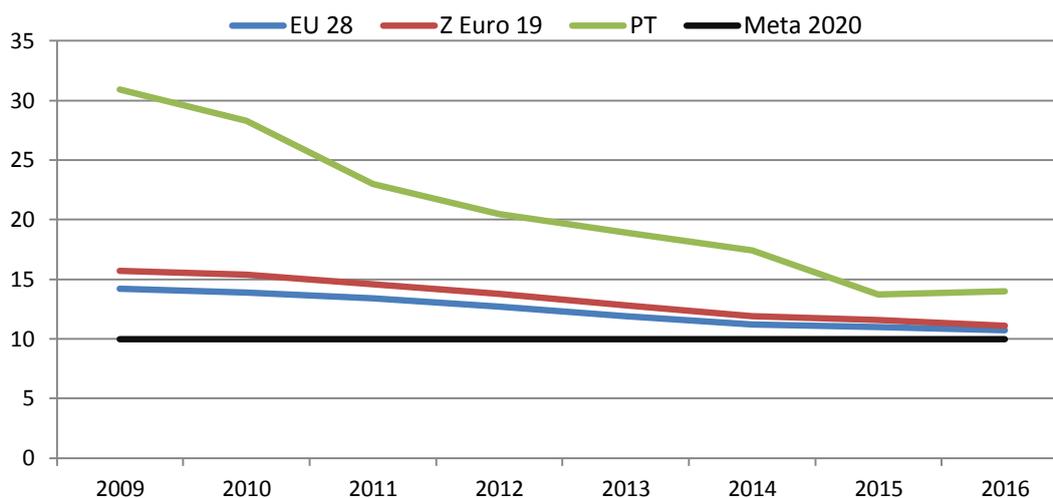


Fonte: Eurostat [edat lfse 03]

Também o abandono escolar precoce (jovens entre os 18 e 24 que saíram do sistema de educação e formação sem terem completado o ensino secundário) tem sido alvo da Estratégia 2020, pretendendo-se atingir um valor máximo de 10% em 2020. Este tem sido um dos objectivos, a nível nacional, que tem significado um esforço acrescido dado que no início do período em análise, 2009, Portugal registava um valor muito superior à média europeia, com 36,5% dos indivíduos entre os 18 e 24 anos a abandonarem o sistema educativo (Gráfico 4). Apesar da tendência positiva registada, o relatório “Draft Joint Employment Report” da Comissão e Conselho Europeus (Novembro de 2017) continua a classificar o nível de abandono escolar em Portugal como crítico.

No período 2009-2016 verifica-se uma acentuada quebra dos valores registados, tendo em 2015 atingido os 13,7%, valor mais baixo do período. A taxa de abandono precoce da educação e formação sobe para 14% em 2016, situando-se assim a 4 pp da meta europeia definida para 2020 (10%). A distância relativamente à meta é de 7,4 pp para os homens e de 0,5 pp para as mulheres. Apesar da diminuição verificada, Portugal continua a registar uma das mais altas taxas de abandono escolar precoce, apenas superado por Malta, Espanha e Roménia. Segundo o relatório “Estado da Educação 2016” do Conselho Nacional de Educação (CNE), mais de metade dos jovens que abandonou o ensino em 2016 encontra-se inserida no mercado de trabalho (7,6%).

**Gráfico 4 – Nível de abandono escolar entre os 18 e 24 anos (percentagem)**



Fonte: Eurostat [edat\_ifse\_14]

O relatório “OECD Economic Surveys – Portugal” de fevereiro de 2017 recomenda, em termos de qualificações e competências, que Portugal proceda a uma avaliação dos programas de formação profissional e unifique os diferentes sistemas, estabelecendo um único sistema dual, incluindo a formação em contexto de trabalho. Recomenda ainda um apoio individualizado aos alunos em risco de modo a evitar o nível de retenção escolar.

Portugal tem vindo a implementar algumas medidas no sentido de combate aos ainda baixos níveis de qualificação, tanto no que se refere aos jovens como aos adultos. Neste âmbito, está dar execução a um plano para promover o sucesso escolar – Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar. Aprovado em março de 2016, o programa foi concebido para fazer face às desigualdades na educação e prevenir o insucesso escolar.

O Plano Nacional “Garantia Jovem”, em execução desde 2013, pretende dar resposta aos jovens desempregados e fora do sistema de educação e formação, apoiando-os na participação em medidas de ensino, formação e emprego.

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios	Execução
Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar	Promover a criação do Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar assente no princípio de que são as comunidades educativas quem melhor conhece os seus contextos, as dificuldades e potencialidades, sendo, por isso, quem está melhor preparado para encontrar soluções locais e conceber planos de ação estratégica, pensados ao nível de cada escola, com o objetivo de melhorar as práticas educativas e as aprendizagens dos alunos.	Resolução do Conselho de Ministros n.º 23/2016 - Diário da República, 1.ª série — N.º 70 — 11 de abril de 2016 / Entrada em vigor: 12-04-2016	Reforço do papel da escola, dos seus profissionais e da comunidade, das entidades formadoras, dos formadores e de outros agentes de intervenção comunitária para a promoção do sucesso escolar, a valorização da aprendizagem, o progresso na qualificação dos portugueses e redução das desigualdades.	Implementada

<p>Garantia Jovem - Plano Nacional de Implementação de uma Garantia para a Juventude</p>	<p>O Plano Nacional de Implementação de Uma Garantia Jovem visa concretizar a Recomendação da Comissão Europeia para a concretização em cada Estado-Membro de iniciativas concertadas entre vários agentes no sentido de proporcionar a todos os jovens com menos de 25 anos uma oportunidade, de qualidade, seja de emprego, de formação permanente, de educação e formação profissional ou estágio, no prazo de quatro meses após ficarem desempregados ou saírem da educação formal.</p>	<p>Resolução de Conselho de Ministros 104/2013 de 19 de Dezembro / Entrada em vigor: 19.12.2013</p>	<p>A Garantia Jovem pretende dar resposta à elevada taxa de desemprego dos jovens. É 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, apoiando: A definição do percurso profissional e na procura ativa de emprego; A oportunidade de regresso ao sistema de ensino e aprender uma profissão; A oportunidade de participação num estágio, em Portugal ou no estrangeiro; A colocação no mercado de trabalho em Portugal e no estrangeiro</p>	<p>Implementada</p>
--	---	---	---	---------------------

O baixo nível de competências de população ativa portuguesa constitui um obstáculo à inovação e à transformação da economia. A promoção da educação de adultos desempenha um papel crucial na política de educação atual, com o objetivo de combater o nível baixo de competências básicas da população adulta, melhorando os seus níveis de literacia, numeracia e competências digitais e/ou adquirindo um conjunto alargado de competências que lhes permitam a obtenção de níveis de qualificação mais elevados. A iniciativa para promover a educação de adultos, o Programa Qualifica, está materializada na criação de Centros Qualifica destinados a promover a qualificação dos adultos.

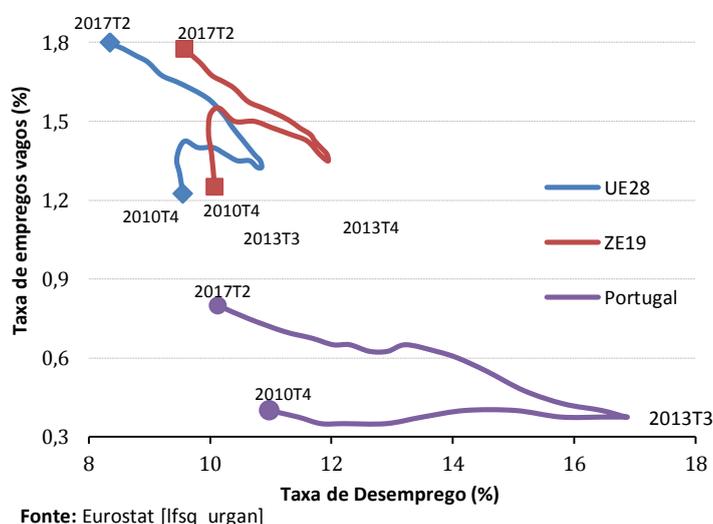
Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios	Execução
<p>Centros QUALIFICA</p>	<p>Regula a criação e o regime de organização e funcionamento dos Centros Qualifica (no âmbito Programa QUALIFICA – Estratégia integrada para a educação e formação de adultos) nomeadamente o encaminhamento para ofertas de ensino e formação profissionais e o desenvolvimento de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências.</p>	<p>Portaria n.º 232/2016 / Entrada em vigor: 29.08.2016</p>	<p>Aumentar os níveis de qualificação e melhorar a empregabilidade dos ativos, dotando-os de competências ajustadas às necessidades do mercado de trabalho; Reduzir significativamente as taxas de analfabetismo, literal e funcional, combatendo igualmente o semianalfabetismo e iletrismo; Valorizar o sistema, promovendo um maior investimento dos jovens adultos em percursos de educação e formação; Corrigir o atraso estrutural do país em matéria de escolarização no sentido de uma maior convergência com a realidade europeia; Adequar a oferta e a rede formativa às necessidades do mercado de trabalho e aos modelos de desenvolvimento nacionais e regionais.</p>	<p>Implementada</p>

É ainda de referir a parceria de Portugal com a OCDE no âmbito do desenvolvimento de uma Estratégia Nacional de Competências, através do projecto “Desenvolvimento de uma estratégia de competências eficaz para Portugal”, lançado em 2015, para traçar um quadro geral descritivo dos desafios que Portugal enfrenta em matéria de competências. Após a fase de diagnóstico, já concluída, onde foram identificados 12 desafios que Portugal enfrenta em matéria de competências, dentro de cada um dos principais pilares da Estratégia de Competências da OCDE, formulados como resultados a alcançar, iniciou-se em 2017 a segunda fase do projecto, a fase de acção. Esta fase incidirá na definição dos desafios a abordar primeiro e no desenvolvimento de planos concretos de acção, capitalizando o envolvimento de todos os atores relevantes em matéria de competências.

**B. Qualificação e competências no mercado de trabalho**

A Curva de *Beveridge* (Gráfico 5) representa a relação entre a taxa de desemprego e a taxa de empregos vagos e permite-nos avaliar a eficiência no mercado de trabalho. Um aumento de ambos traduz um aumento do desajustamento entre as vagas de emprego e os trabalhadores desempregados à procura de emprego reflectindo normalmente uma lacuna nas qualificações da mão-de-obra relativamente ao pretendido. Em períodos de contração económica normalmente ocorre aumento da taxa de desemprego e diminuição da taxa de empregos vagos, ocorrendo o oposto em períodos de expansão económica. Em Portugal, bem como na União Europeia e na Zona Euro, verificou-se um aumento da taxa de desemprego até 2013, em Portugal acompanhado, por vezes, de aumento da taxa de empregos vagos. Desde 2013, verifica-se uma diminuição no desemprego acompanhada por um aumento da taxa de empregos vagos.

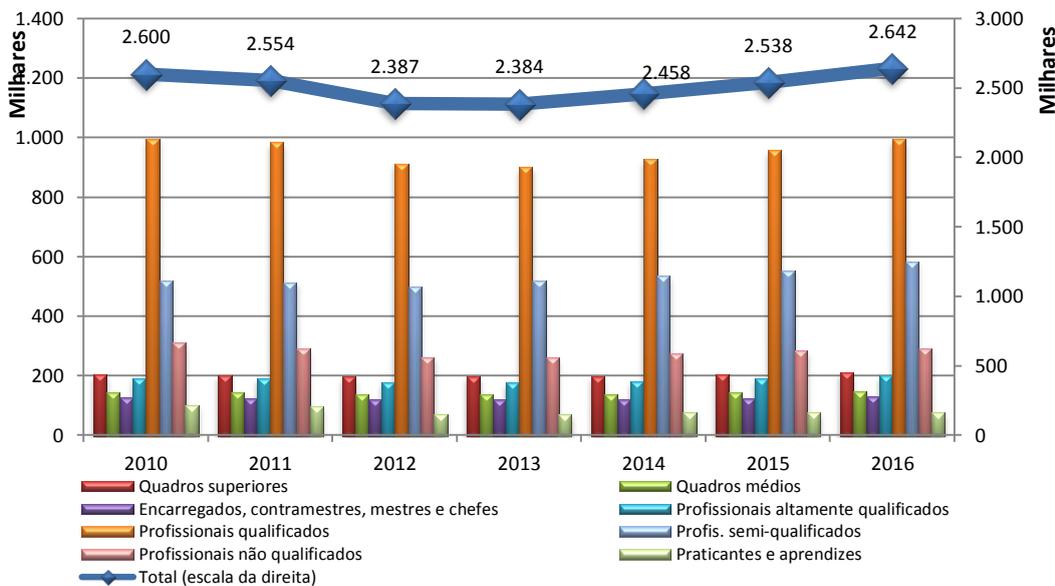
**Gráfico 5 - Curva de *Beveridge*: relação entre a taxa de desemprego e a taxa de empregos vagos (Média do ano terminado em cada trimestre)**



O Gráfico 6 relaciona o número total de trabalhadores por conta de outrem com a sua qualificação, a fim de podermos verificar se existe evolução entre o nível de qualificação e a prestação do serviço.

Entre 2010 e 2016 existe um pequeno aumento do número total de trabalhadores por conta de outrem (1,63%) que resulta de uma recuperação do emprego após a crise de 2011. Em 2013 a diminuição do número total era de 8,30% face a 2010. É de notar que se verifica uma diminuição dos homens (-2,64%), em termos relativos e absolutos, e um aumento do número de mulheres (6,65%). Esta diminuição do emprego masculino acontece em todos os níveis de qualificação exceto nos "Profissionais semiquualificados", enquanto o emprego feminino aumentou em todos os níveis de qualificação excepto nos "Profissionais não-qualificados" (-4,73%) e nos "Praticantes e aprendizes" (-25,41%). É mesmo de assinalar o aumento de mulheres nos Quadros Superiores (12,01%) e Médios (14,91%), Encarregados, contramestres, mestres e chefes (15,14%) e nos Profissionais altamente qualificados (13,48%) e qualificados (9,16%). Verifica-se, assim, que a recuperação dos postos de trabalho se tem feito em especial nos níveis de qualificação superiores e no trabalho feminino.

Gráfico 6 - Trabalhadores por conta de outrem ao serviço nos estabelecimentos por nível de qualificação



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal (Relatório Único - Anexo A)

Desde 2012 que há mais pessoas empregadas em serviços de alta intensidade em conhecimento do que em serviços de baixa intensidade em conhecimento. Desde 2008, houve um crescimento de 26% do emprego nos serviços de alta tecnologia, fazendo deste o subsetor dos serviços intensivos em conhecimento com maior crescimento. Esta situação representa também uma convergência com o resto da UE. Dos novos empregos em serviços de alta intensidade em conhecimento, registam-se mais empregos em atividades de saúde humana e apoio social, em educação, em atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas, em atividades de consultoria, científicas e técnicas, em atividades financeiras e de seguros, e em atividades de informação e conhecimento. Entre os empregos cessados em serviços de baixa intensidade em conhecimento, foram perdidos no comércio a retalho e por grosso mas foram criados em atividades administrativas.

A formação é um aspeto fulcral na capacitação dos trabalhadores, permitindo a aquisição e melhoria de conhecimentos e competências. Neste âmbito, o investimento realizado, o universo de trabalhadores abrangido, a duração da formação são, entre outros, aspetos relevantes. Seguidamente apresentam-se alguns indicadores ilustrativos destas dimensões.

A qualificação de recursos humanos tem custos que têm de ser tidos em conta, e que podem ser suportados pela entidade empregadora, ou constituir uma medida ativa de política de emprego. O Gráfico 7 mostra que os encargos globais com formação em 2014 decresceram 21,4% face aos valores de 2010, correspondendo a menos 20,5% dos encargos com formação realizados pela entidade empregadora e menos 30,2% de encargos realizados através de financiamento externo. Estes valores constituem, apesar de tudo, um aumento dos encargos globais relativamente a 2012. As variações observadas revelam uma quebra dos custos com formação entre 2010 e 2012, e uma recuperação em 2013 e 2014, variações consentâneas com as alterações ocorridas na economia e, conseqüentemente, no mercado de trabalho.

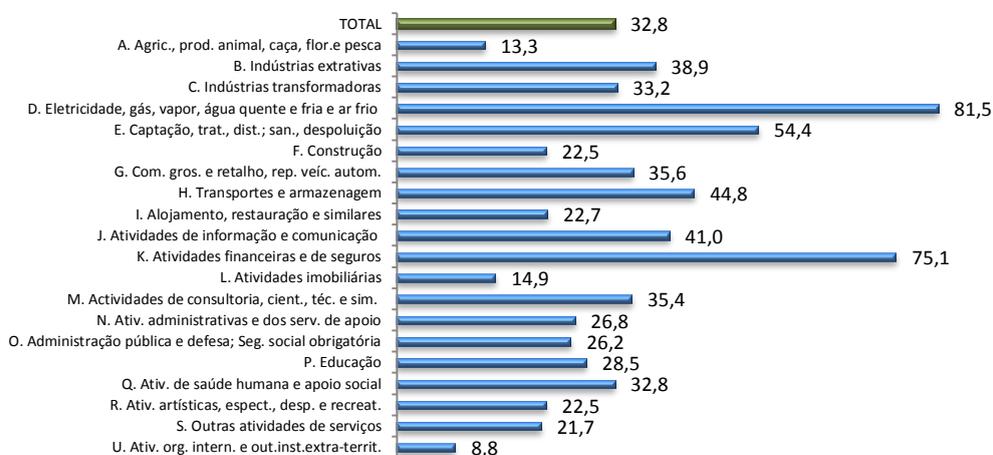
Gráfico 7 – Custos com Formação - Milhares de Euros



Fonte: GEP/MTSSS, Relatórios anuais de formação

Dados de 2015 revelam que, em média, no total das empresas foram realizadas 32,8 horas de formação por trabalhador (Gráfico 8), valor inferior ao registado no ano anterior (33,4).

**Gráfico 8 - Horas médias de formação por trabalhador - 2015**



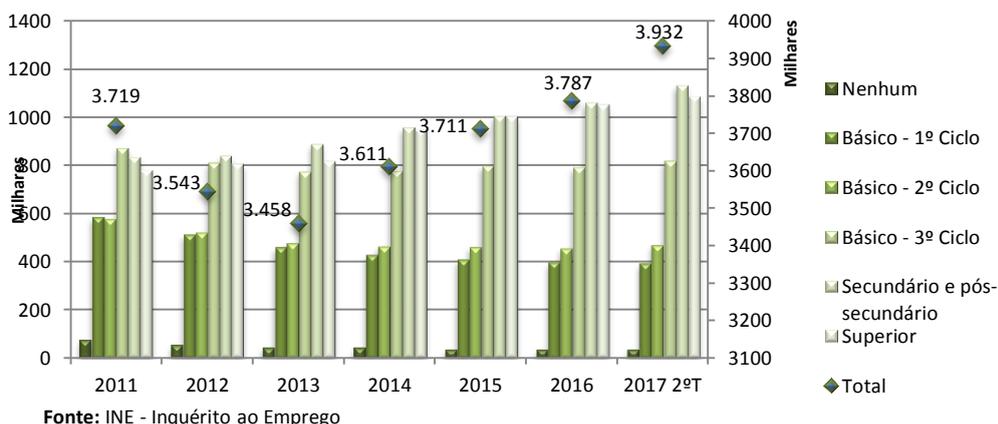
Fonte: GEP/MTSSS, Relatório Único - Relatório Anual de Formação Contínua (retirado do Boletim Estatístico Dezembro)

Em 2014 (última informação disponível), apesar de o setor da Eletricidade ter sido aquele em que a formação atingiu maior percentagem de trabalhadores, o setor que mais investiu em formação (não considerando o das atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais) foi o da Educação com 58,1 horas, seguido das Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio com 42,2 horas, e da Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio com 41,8 horas. Dos setores que menos investiram destacam-se a Agricultura, com 22,3 horas, e a Administração Pública e Defesa, com 25,8 horas de formação por trabalhador.

A qualificação dos trabalhadores, enquanto representativa dos conhecimentos e competências adquiridos, tem influência no desempenho das empresas. Pode, entre outros fatores, determinar a capacidade de adaptabilidade, produtividade e a sua capacidade produtiva. Os indicadores seguintes pretendem caracterizar o nível de qualificações existente em algumas das suas valências. Serão ainda apresentados alguns indicadores no âmbito dos recursos humanos em Investigação e Desenvolvimento (I&D) e do investimento nesta área, que se apresenta como um fator influente na capacitação para a inovação.

Os dados mais recentes, relativos a 2017 (2.º trimestre), mostram que 56,3% da população empregada por conta de outrem (Gráfico 9) possuía como nível de escolaridade o ensino secundário e pós-secundário (28,8%), ou superior (27,6%). Relativamente à distribuição por género existem duas situações distintas, uma em relação ao ensino secundário e pós-secundário sem diferença evidente entre géneros (ambos na ordem dos 28,7%) e outra em relação ao ensino superior onde o número de mulheres (33,8%) é superior ao dos homens (21,1%).

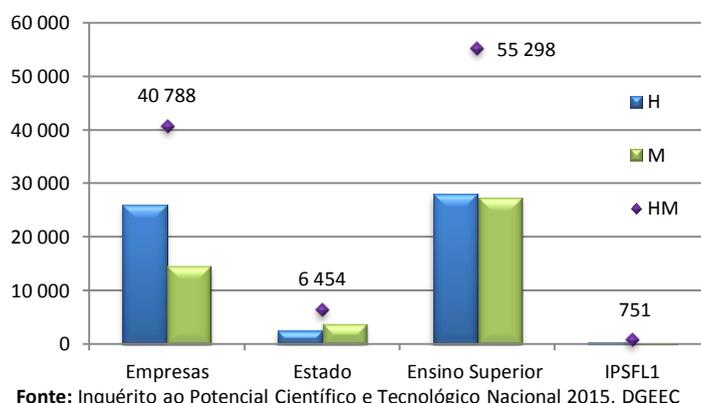
**Gráfico 9 - População empregada por conta de outrem por nível mais elevado de escolaridade completo**



Outro aspeto relevante a assinalar diz respeito à "qualidade" dos recursos humanos de forma mais global. Ao longo dos anos em análise, verifica-se um decréscimo do número de trabalhadores por conta de outrem até 2013 e uma recuperação do emprego nos anos seguintes. Durante este ciclo verifica-se uma diminuição dos trabalhadores com níveis de escolaridade até ao 3º Ciclo do Ensino Básico e um aumento significativo nos restantes níveis de ensino, tendência que continua a verificar-se em 2017.

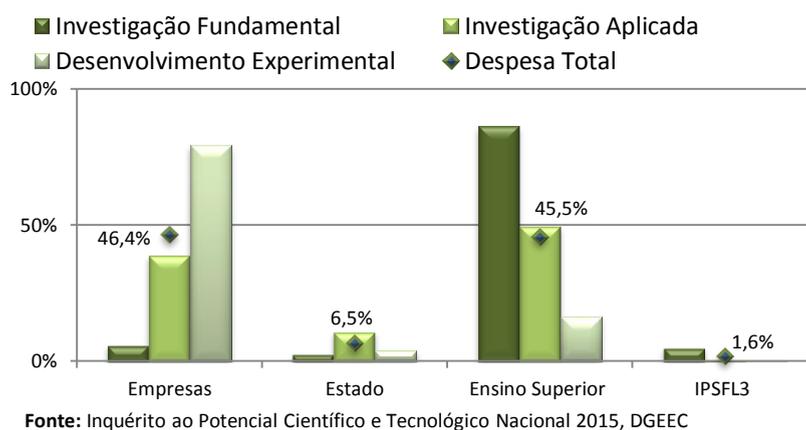
Os dados referentes a 2015 mostram que se registou um crescimento de 6,5% dos recursos humanos afetos a I&D relativamente ao ano anterior. Este crescimento foi baseado no crescimento a nível das empresas (14,5%), Estado (8,8%) e ensino superior (1,2%) tendo as instituições particulares sem fins lucrativos registado um decréscimo de 4,2%. Os sectores predominantes continuam a ser o ensino superior e as empresas (Gráfico 10) e, globalmente e na totalidade dos recursos humanos, verifica-se que na sua maioria são do género masculino.

**Gráfico 10 - Recursos humanos em atividades de I&D por setor de execução e género - 2015**



A repartição da despesa realizada em I&D (Gráfico 11) faz-se essencialmente entre as Empresas (46,4%) e o Ensino Superior (45,5%), embora com uma participação do Estado (6,5%). O Gráfico 11 mostra também que as empresas apostam fundamentalmente em Desenvolvimento Experimental e em Investigação Aplicada, enquanto as universidades investem mais em Investigação Fundamental e em Investigação Aplicada. O Estado por seu turno, embora com uma quota residual, investe maioritariamente em Investigação Aplicada.

**Gráfico 11 – Repartição da despesa (%) em I&D por setor de execução e tipo de investigação - 2015**



Desde 2010, Portugal tem convergido com a média europeia ao nível do número de pessoas empregadas nas atividades intensivas em conhecimento, quer no total quer nas empresas. No entanto, apenas um terço das pessoas empregadas em atividades intensivas em conhecimento foram recrutadas por empresas. Enquanto na União Europeia as empresas foram, em média, responsáveis por 48% do aumento de empregos nestas atividades, em Portugal as empresas conseguiram gerar apenas 38% deste novo emprego intensivo em conhecimento.

A percentagem de empresas que dá formação para as competências digitais aos seus empregados é igual em Portugal e na média da União Europeia. No entanto, um cenário bem diferente pode ser traçado sectorialmente. A título de exemplo, na fileira do alojamento turístico, enquanto 32% das empresas portuguesas dão formação neste foro, na União Europeia apenas 17% das empresas fornecem este tipo de formação. No entanto, na indústria transformadora, Portugal está abaixo da média europeia, com apenas 16% das empresas a prestar este tipo de formação, comparado com 21% das empresas da União Europeia.

A este respeito, a Iniciativa Nacional Competências Digitais e.2030, Portugal INCoDe.2030, pretende posicionar Portugal entre os principais países europeus em termos de competências digitais num horizonte que se estende até 2030, identificando e enfrentando três grandes desafios:

- Generalizar a literacia digital, com vista ao exercício pleno de cidadania e à inclusão numa sociedade com práticas cada vez mais desmaterializadas, e em que muitas interações sociais acontecem na Internet e são crescentemente mediadas por dispositivos eletrónicos;
- Estimular a empregabilidade e a capacitação e especialização profissional em tecnologias e aplicações digitais, de modo a responder à crescente procura do mercado e a promover a qualificação do emprego numa economia de maior valor acrescentado;
- Garantir uma forte participação nas redes internacionais de Investigação e Desenvolvimento (I&D) e de produção de novos conhecimentos nas áreas digitais.

## 2. Remunerações

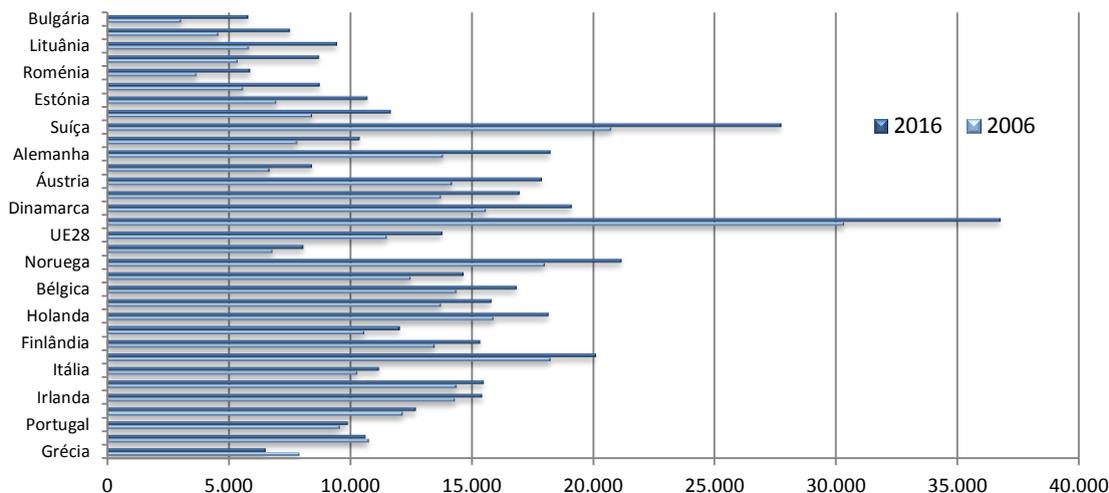
2017

A remuneração é o pagamento por serviço prestado no desempenho da atividade profissional. O seu nível é essencial não só nas condições de vida do indivíduo e na coesão social mas também no nível de competitividade e sustentabilidade das empresas e, conseqüentemente, no desempenho económico. É um fator determinante do funcionamento do mercado de trabalho e um dos principais objetos da negociação coletiva entre os parceiros sociais.

Os indicadores que a seguir se apresentam pretendem retratar o nível das remunerações em Portugal. Para esse efeito é apresentada a comparação com os outros países da UE e as remunerações por nível de qualificação.

Em 2016, os países que verificavam as remunerações médias mais elevadas, em paridade de poder de compra (Gráfico 12), eram o Luxemburgo, que se destaca dos restantes países, a Suíça, a Noruega e a Islândia. Portugal apresenta um valor comparativamente baixo, inferior à média da UE e dos países da zona euro e apenas superior ao verificado por nove dos países em análise (Bulgária, Lituânia, Polónia, Letónia, Roménia, Eslováquia, Hungria, Croácia e Grécia). No que se refere à taxa de crescimento verificada no período 2006-2016, Portugal regista o 3º menor crescimento das remunerações dos empregados em paridade de poder de compra, abaixo de Espanha (4ª menor taxa de crescimento) e Itália (7ª menor taxa de crescimento). Apenas a Grécia e o Chipre registam uma quebra das remunerações médias, apresentando uma variação de -18 e -1%, respetivamente, no período em análise. As maiores taxas de crescimento verificam-se em países que aderiram mais recentemente à UE, ocupando as primeiras posições em termos de taxa de crescimento apesar de, em termos médios absolutos, apresentarem dos mais baixos níveis remuneratórios.

**Gráfico 12 - Remuneração dos empregados, *per capita*, em paridade de poder de compra (PPC, Euros)**



**NOTA:** Países ordenados, por ordem crescente, pela taxa de crescimento verificada entre 2006 e 2016 (de Grécia a Bulgária)  
**Fonte:** Eurostat

O decréscimo registado em Portugal no período em referência reflete também o efeito de medidas a nível das remunerações no âmbito da implementação do memorando de entendimento (assinado em 2011 com duração de três anos e decorrente da crise financeira de 2007-08), que determinou uma redução das remunerações a partir desse ano nomeadamente ao nível da função pública. Outras medidas implementadas no mesmo âmbito nesse período terão contribuído para a taxa de crescimento verificada, nomeadamente o congelamento do valor da RMMG durante alguns dos anos em análise e ainda a limitação do alargamento dos efeitos das convenções coletivas (portarias de extensão).

A evolução das remunerações médias base por nível de qualificação apresenta, em 2015, acréscimos em todos os níveis de qualificação face aos valores de 2014 representando assim uma tendência positiva que não se verificava desde 2012 (Quadro 1). É de salientar que, para todos os anos em análise e nível de qualificação, os valores de remuneração verificada no caso das mulheres é inferior à registada no caso dos homens. No global dos níveis de qualificação, em 2015, a remuneração auferida pelas mulheres corresponde a 83,3% da remuneração dos homens.

Entre 2010 e 2016, a totalidade das remunerações regista um crescimento de cerca de 2,8%. Verifica-se um aumento no período do nível de remuneração em todas as categorias consideradas com exceção do verificado nos "Quadros superiores" (-3,5%) e nos "Profissionais altamente qualificados" (-0,9%).

Os grupos mais afetados são os que apresentam remunerações médias mais elevadas, facto que estará relacionado com as medidas no âmbito do memorando de entendimento já que foram as remunerações superiores a 1.500€ no sector público as que sofreram cortes entre 3,5% e 10,0% de acordo com o nível remuneratório.

**Quadro 1 - Remuneração média mensal base (1) por nível de qualificação e sexo**

Continente	Euros						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Total</b>	<b>900,0</b>	<b>906,1</b>	<b>915,0</b>	<b>912,2</b>	<b>909,5</b>	<b>913,9</b>	<b>924,9</b>
<b>Quadros superiores</b>	<b>2.116,3</b>	<b>2.107,5</b>	<b>2.093,4</b>	<b>2.060,3</b>	<b>2.040,6</b>	<b>2.042,6</b>	<b>2.042,1</b>
<b>Quadros médios</b>	<b>1.422,6</b>	<b>1.429,0</b>	<b>1.427,6</b>	<b>1.425,2</b>	<b>1.411,9</b>	<b>1.422,4</b>	<b>1.428,9</b>
<b>Encar. contram. mest.e chefes</b>	<b>1.237,7</b>	<b>1.245,7</b>	<b>1.276,5</b>	<b>1.278,8</b>	<b>1.286,7</b>	<b>1.298,5</b>	<b>1.318,4</b>
<b>Profis. altam. qualificados</b>	<b>1.155,1</b>	<b>1.163,5</b>	<b>1.172,0</b>	<b>1.157,0</b>	<b>1.139,4</b>	<b>1.149,4</b>	<b>1.144,2</b>
<b>Profissionais qualificados</b>	<b>717,3</b>	<b>722,0</b>	<b>725,1</b>	<b>723,8</b>	<b>725,1</b>	<b>729,8</b>	<b>737,7</b>
<b>Profis. semi-qualificados</b>	<b>580,4</b>	<b>586,0</b>	<b>588,4</b>	<b>588,3</b>	<b>599,3</b>	<b>599,6</b>	<b>613,8</b>
<b>Profissionais não qualificados</b>	<b>542,3</b>	<b>553,8</b>	<b>557,1</b>	<b>557,4</b>	<b>566,1</b>	<b>567,0</b>	<b>583,7</b>
<b>Praticantes e aprendizes</b>	<b>534,5</b>	<b>542,5</b>	<b>546,6</b>	<b>552,9</b>	<b>562,8</b>	<b>563,9</b>	<b>580,3</b>
<b>Ignorado</b>	-	-	-	-	-	-	-

**Fonte:** GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

(1) dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo, que auferiram remuneração completa no período de referência.

Das remunerações médias mensais por nível de qualificação é possível verificar que as remunerações mais elevadas estão, em termos médios, associadas a níveis de qualificação mais elevados. Para além desta perspetiva a nível do indivíduo, esta ligação reveste-se também de um importante impacto público.

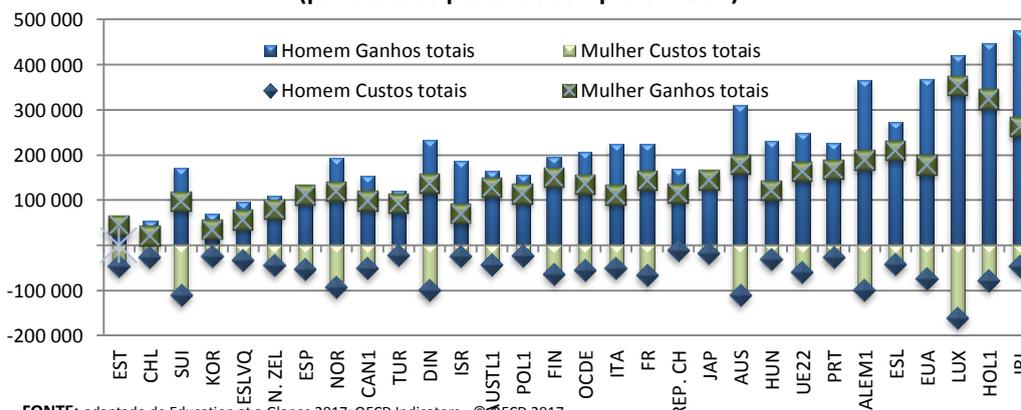
Assim, também a análise entre os custos e os benefícios públicos associados à obtenção, por parte dos indivíduos, de um nível de qualificação de nível superior deve ser tida em consideração (Gráfico 13).

Considerando como custos públicos os que incluem as despesas públicas diretas no sistema educativo para obtenção desse nível de qualificação e sendo os ganhos calculados com base nos impostos, contribuições e transferências sociais dos indivíduos que obtêm esse nível de qualificação entregam ao Estado, observa-se que a quase totalidade dos países em análise apresenta ganhos, tanto no caso dos homens como das mulheres, superiores aos custos (com exceção da Suíça e do Chile, no caso das mulheres). Verifica-se também que esses ganhos são sempre superiores no caso dos homens.

Em termos totais de ganhos líquidos, a Holanda, a Irlanda e o Luxemburgo apresentam os valores mais elevados enquanto as últimas posições são ocupadas pela Estónia, Chile e Suíça. Portugal encontra-se na 7ª posição, registando valores superiores aos da média da UE22, da média da OCDE e ainda de Itália (14ª posição) e Espanha (24ª), registando assim retornos bastante significativos face aos custos associados à obtenção da qualificação.

Em termos de ganhos públicos líquidos no caso dos homens Portugal apresenta o 8º valor mais elevado, acima das médias da OCDE e UE22, de Itália (11ª posição) e de Espanha (que regista o 7º valor mais baixo). No caso das mulheres, o valor dos ganhos públicos líquidos de Portugal é o 5º maior, superior às médias observadas na OCDE e UE22, na Itália (19ª posição) e na Espanha (20ª posição).

**Gráfico 13 – Custos e ganhos públicos da educação de nível terciário, por género (2013)**  
(paridade de poder de compra em USD)



FONTE: adaptado de Education at a Glance 2017: OECD Indicators - © OECD 2017  
1. Ano de referência diferente de 2013

O Quadro 2 apresenta os valores das remunerações base médias e os valores dos ganhos médios, por região, no continente (2016). A análise feita sobre os mesmos considera como conceito de ganho médio o valor da remuneração base média acrescida de subsídios e prémios regulares e do trabalho suplementar.

Relativamente à remuneração base e aos ganhos, a região de Lisboa apresenta os valores mais elevados quer em termos totais quer na distribuição entre homens e mulheres. Os valores totais mais baixos verificam-se na região do Algarve. Esta região apresenta os valores de remuneração e ganhos mais baixos do continente para os homens enquanto no caso das mulheres essa situação acontece na região Centro. Tal como verificado no quadro anterior em relação à remuneração base por qualificação, também em termos regionais as remunerações e ganhos das mulheres são inferiores, representando, no total dos ganhos, no total das regiões, 81% do verificado para os homens (1,0 p.p. mais que o verificado em 2015, ano em que representava 80%).

Quadro 2 – Remuneração e Ganho por região em 2016 (NUTS II)

NUTS II - CONTINENTE	Remuneração Base			Ganho		
	TOTAL	Homens	Mulheres	TOTAL	Homens	Mulheres
<b>TOTAL</b>	<b>924,9</b>	<b>997,4</b>	<b>840,3</b>	<b>1.107,9</b>	<b>1.215,1</b>	<b>982,5</b>
Norte	834,0	893,7	762,7	986,9	1.075,5	881,1
Centro	806,3	871,6	727,3	966,3	1.067,0	844,6
Lisboa	1.150,7	1.254,3	1.033,6	1.388,5	1.534,4	1.223,5
Alentejo	812,8	876,0	737,0	997,8	1.106,0	867,9
Algarve	793,8	835,9	750,4	942,7	1.008,2	875,5

A nível europeu, as atividades económicas que apresentam valores de ganhos brutos mensais mais elevados são as atividades financeiras e de seguros e as atividades de informação e de comunicação, eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio e as atividades de consultoria científica, técnica e similar. As atividades de alojamento, restauração e similares e as atividades administrativas e de serviços de apoio são as que genericamente apresentam ganhos mais baixos.

Portugal acompanha, grosso modo, esta estrutura setorial em termos de ganhos, observando os ganhos mais elevados e os ganhos mais reduzidos nos mesmos setores que a média da Zona Euro com exceção dos valores verificados na indústria transformadora que registam o terceiro menor nível de ganho a nível nacional e correspondendo ao valor de ganhos mais baixo do sector a nível dos países observados (Quadro 3).

Quadro 3 – Ranking dos ganhos brutos mensais por atividade económica (Euros, 2014)

Atividade	EU 28	Z Euro 19	Alemanha	Irlanda	Espanha	França	Itália	Portugal
B Ind. Extractivas	11	5	4	4	3	5	3	9
C Ind. Transformadoras	9	6	6	8	7	6	10	15
D Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	4	2	1	:	1	3	4	2
E Captação, tratamento e dist. água; San., gestão de resíduos e despoluição	16	13	10	:	12	13	12	14
F Construção	12	11	13	10	13	11	11	12
G Comércio por grosso e a retalho; rep. de veic. Aut. e mot.	15	16	14	14	15	12	15	13
H Transportes e armazenagem	13	15	15	11	11	9	14	7
I Alojamento, restauração e similares	18	18	18	16	17	18	18	17
J Atividades de inf. e de comunicação	2	3	3	1	4	2	5	3
K Atividades financeiras e de seguros	1	1	2	3	2	1	2	1
L Atividades imobiliárias	6	8	9	7	10	10	9	6
M Atividades de consultoria, cient., téc. e sim.	3	4	5	2	5	4	6	5
N Atividades adm. e dos serv. de apoio	17	17	17	15	18	17	17	16
O Adm. Publ. E Defesa; Seg. social Obrig.	8	9	8	6	9	15	8	:
P Educação	5	7	7	5	6	7	13	4
Q Atividades de saúde humana e apoio social	7	10	11	9	8	16	7	11
R Atividades artísticas, de espect., desp. e rec.	14	14	16	12	14	8	1	8
S Outras atividades de serviços	10	12	12	13	16	14	16	10

NOTA - Os tons de laranja realçam as atividades com remunerações mais elevadas enquanto que os tons de azul as atividades com remunerações mais baixas

: n.d.

Fonte: Eurostat [eam\_ses14\_20]

A nível nacional, no continente, as atividades que apresentam valores de remuneração base horária média mais elevadas são as de "Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio", "Atividades das organizações internacionais e outras instituições extraterritoriais" e as "atividades financeiras e de seguros", ultrapassando significativamente o valor médio total (Quadro 4).

Com os valores mais baixos de remuneração temos as atividades de "Alojamento, restauração e similares", a "Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca" e as "Atividades administrativas e dos serviços de apoio". A atividade de "Alojamento, restauração e similares" apresenta o valor médio mais baixo, correspondendo a 75% do valor médio total, o que poderá ajudar a explicar o verificado no quadro anterior em que o Algarve apresenta os valores de remuneração e de ganhos mais baixos a nível do continente.

Também a nível das atividades se verifica, em termos totais, valores médios inferiores para as mulheres, com exceção das atividades identificadas como B, E, F e O (tempo completo) e H (tempo completo e parcial). A maioria das atividades apresenta remunerações inferiores a tempo parcial relativamente ao regime de tempo completo. A situação inversa é verificada no caso da construção, educação, atividades de saúde humana e apoio social e outras actividades de serviços.

**Quadro 4 – Remunerações base horárias médias, por atividade económica (secção), segundo o regime de duração do trabalho e género (Euros, outubro de 2016)**

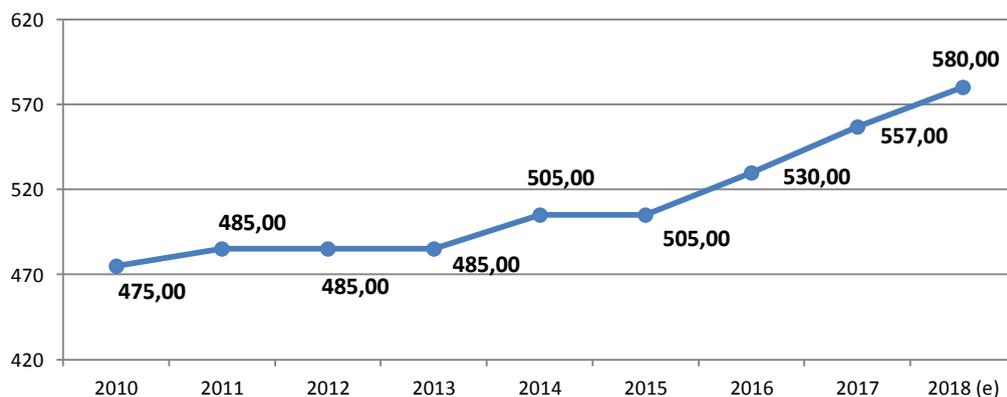
CONTINENTE ATIVIDADES (CAE - REV.3)	A Tempo Completo			A Tempo Parcial		
	TOTAL	Homens	Mulheres	TOTAL	Homens	Mulheres
TOTAL	5,28	5,65	4,83	4,26	4,82	4,00
A Agricultura, prod. animal, caça, florest. e pesca	3,98	4,14	3,64	3,83	4,17	3,57
B Ind. Extractivas	5,45	5,39	5,99	4,54	5,00	4,05
C Ind. Transformadoras	4,89	5,42	4,14	4,69	5,28	4,22
D Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	12,41	12,52	11,87	7,94	8,23	7,38
E Captação, tratamento e dist. de água; San.,gestão de	5,09	4,87	5,84	3,70	4,32	3,47
F Construção	4,48	4,42	5,08	4,62	4,70	4,42
G Comércio por grosso e a retalho; rep. de veíc. Aut. e mot.	5,03	5,38	4,63	3,61	3,77	3,55
H Transportes e armazenagem	5,81	5,54	7,00	4,28	4,10	4,72
I Alojamento, restauração e similares	3,94	4,31	3,68	3,31	3,34	3,30
J Atividades de inf. e de comunicação	8,91	9,32	8,09	5,30	5,87	4,71
K Atividades financeiras e de seguros	10,07	11,27	8,88	6,63	9,24	5,43
L Atividades imobiliárias	5,55	6,27	4,95	4,71	5,87	4,19
M Atividades de consultoria, cient., téc. e sim.	6,76	7,78	5,89	5,14	6,06	4,67
N Atividades adm. e dos serv. de apoio	4,30	4,42	4,13	3,24	3,52	3,16
O Adm. Pública e Defesa; Seg. Social Obrig.	4,95	4,73	5,38	4,47	6,18	3,73
P Educação	6,95	8,08	6,60	10,78	11,88	10,15
Q Atividades de saúde humana e apoio social	5,08	6,61	4,83	7,18	10,96	6,26
R Atividades artísticas, de espect., desp. e rec.	8,91	11,68	5,11	6,76	7,46	5,99
S Outras actividades de serviços	5,04	6,06	4,64	6,52	9,89	5,46
U Activ. dos org. internac. e out. inst. extra-territ.	12,18	12,96	11,68	7,51	-	7,51

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal 2016

A Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) constitui um importante referencial do mercado de emprego, quer na perspetiva do trabalho digno e da coesão social, quer da competitividade e sustentabilidade das empresas.

A retribuição mínima mensal garantida (RMMG) registou um aumento de 17,3% entre 2010 e 2017 (Gráfico 14). Durante o período a RMMG não sofreu alteração entre 2011/13 e entre 2014/15. Dados do GEP/MTSSS mostram ainda que, entre 2012 e 2015 se verificou uma subida de 63,6% de trabalhadores abrangidos pela retribuição mínima mensal garantida, com maior preponderância de trabalhadores do sexo feminino. Em 2018, a RMMG aumenta para os 580,00€, representando um aumento de 22,1% face a 2010.

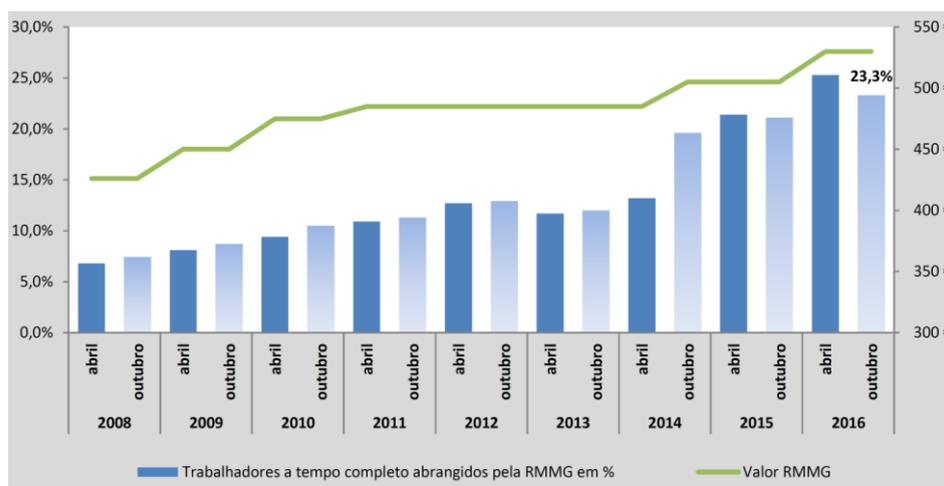
**Gráfico 14 - Retribuição mínima mensal garantida (Euros)**



Fonte: DRE

Em outubro de 2016, 23,3% dos trabalhadores estavam abrangidos pela RMMG. Em outubro de 2015, estavam abrangidos pela RMMG 21,1% dos trabalhadores. Como seria de esperar, sempre que se verifica um aumento da RMMG ocorre também um aumento do número de trabalhadores abrangidos (Gráfico 15).

**Gráfico 15 - Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo abrangidos pela RMMG**



Fonte: GEP/ MTSSS, Inquérito aos Ganhos e Duração de Trabalho

Em outubro de 2016, registou-se maior incidência de trabalhadores a auferir RMMG nos sectores do Alojamento e Restauração (35,7%), das Outras Atividades de Serviços (31,2%) e das Atividades Imobiliárias (29,8%), tendo-se neste último registado o aumento mais significativo face ao mês homólogo de 2015 (+9,9 p.p.) (Quadro 5).

Em qualquer dos períodos considerados no Quadro seguinte, a percentagem de mulheres a receber RMMG é superior à dos homens. Em outubro de 2016, 28,9% das mulheres e 18,5% dos homens auferiam a RMMG, tendo-se verificado o maior aumento face ao mês homólogo de 2015 no caso das mulheres (+1,5 p.p. no caso dos homens e +2,7 p.p. no caso das mulheres).

**Quadro 5 - Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo abrangidos pela retribuição mínima mensal garantida (%)**

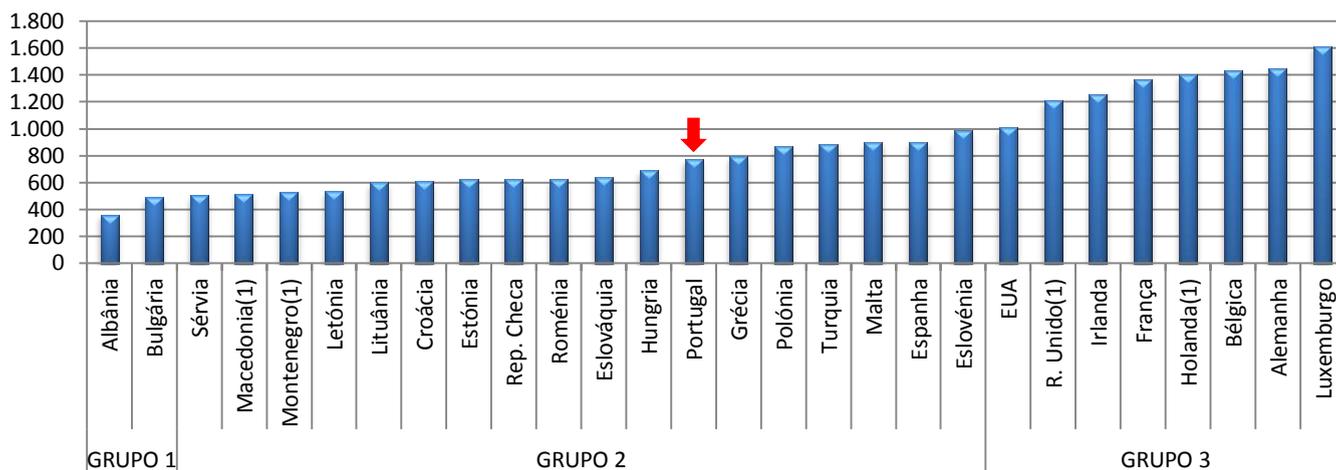
Atividades CAE REV. 3	outubro 2015	abril 2016	outubro 2016
<b>Total</b>	<b>21,1</b>	<b>25,3</b>	<b>23,3</b>
<b>Homens</b>	<b>17,0</b>	<b>19,7</b>	<b>18,5</b>
<b>Mulheres</b>	<b>26,2</b>	<b>32,0</b>	<b>28,9</b>
B Indústrias Extrativas	8,1	17,8	10,2
C Indústrias Transformadoras	26,2	31,6	25,9
D Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar	0,6	0,4	0,2
E Captação, Tratamento e Distribuição de Água	18,9	19,0	19,1
F Construção	22,7	24,8	22,1
G Comércio por Grosso e retalho	20,9	24,0	25,2
I Transportes e Armazenagem	11,1	12,7	12,1
H Alojamento e Restauração	34,7	35,9	35,7
J Atividades de Informação e Comunicação	5,3	6,6	6,3
K Atividades Financeiras e de Seguros	1,2	2,2	1,3
L Atividades Imobiliárias	19,9	27,4	29,8
M Atividades de Consultadoria	8,4	11,4	9,7
N Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	26,2	36,3	29,2
P Educação	9,8	11,0	13,7
Q Atividades de Saúde Humana e de Apoio Social	21,4	28,5	27,6
R Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas	21,2	29,2	25,6
S Outras Atividades de Serviços	27,4	30,2	31,2

Fonte: GEP/ MTSSS, Inquérito aos Ganhos e Duração de Trabalho

Em termos comparativos, e em termos de paridade de poder de compra mensal da RMMG (Gráfico 16), Portugal apresenta uma posição intermédia, posicionando-se no grupo 2 das "Estatísticas sobre o salário mínimo" do Eurostat (países que registam valores entre 500€ e 1.000€).

Os valores registados em 2017 são inferiores aos de Espanha e da Grécia que se encontram no entanto, no mesmo grupo de Portugal. A distância entre os valores verificados em Portugal, Espanha e Grécia e os países onde se registam os valores mais elevados, nomeadamente Luxemburgo, Alemanha, Bélgica, Holanda e França é significativamente elevada. Dos países analisados, Portugal está na 15ª posição e na 7ª no que se refere ao grupo 2, onde se insere.

**Gráfico 16 - Retribuição mínima mensal garantida – 2017 (PPC por mês, Euros)**



Fonte: Eurostat [earn\_mw\_cur]

NOTA: Estimativas 2º Trimestre 2017. O valor apurado para PT considera os 14 meses de RMMG

O aumento dos custos unitários do trabalho (Quadro 6) em Portugal em grande parte do período entre 1996 e 2016 (com exceção para os anos de 2004, 2010, 2011, 2012 e 2014) decorre de um aumento mais do que proporcional das remunerações em relação à produtividade. De facto, os salários pagos, mesmo sendo baixos, estão acima da produtividade das empresas, o que cria problemas de competitividade nos sectores onde estas se inserem. Na Área Euro verificou-se na generalidade dos anos um aumento anual do custo unitário do trabalho mas de forma menos expressiva do que em Portugal, em grande parte devido a uma subida anual das remunerações, em geral, mais baixa. Relativamente às taxas de variação anual da produtividade, Portugal regista na maior parte dos anos referidos um melhor desempenho quando comparado com a Área Euro.

**Quadro 6 – Taxa de Variação Anual das Remunerações, da Produtividade e dos Custos Unitários do Trabalho em Portugal e na Área Euro**

	Portugal			Área Euro			Remunerações por trabalhador - diferencial entre Portugal e a Área Euro
	Produtividade	Remunerações por trabalhador	Custos unitários do trabalho	Produtividade	Remunerações por trabalhador	Custos unitários do trabalho	
1996	1,8	5,8	4	1	2,6	1,6	3,2
1997	1,8	5,6	3,8	1,7	2,1	0,4	3,5
1998	1,9	5,9	3,8	1	1,4	0,4	4,5
1999	2,3	5,4	3	0,9	2,2	1,3	3,2
2000	1,6	5,9	4,3	1,7	2,7	1	3,2
2001	0,2	4,5	4,3	0,9	2,9	2	1,6
2002	0,4	3,2	2,8	0,2	2,6	2,4	0,6
2003	0	3,1	3,1	0,3	2,5	2,2	0,6
2004	2,5	2	-0,6	1,3	2	0,7	0
2005	1,2	4,1	2,9	0,7	2,2	1,5	1,9
2006	1,2	1,8	0,7	1,5	2,4	0,9	-0,6
2007	2,5	3,5	1	1,1	2,6	1,5	0,9
2008	-0,2	2,6	2,8	-0,5	3,2	3,7	-0,6
2009	-0,3	2,4	2,7	-2,6	1,7	4,3	0,7
2010	3,4	2,1	-1,2	2,6	1,9	-0,7	0,2
2011	0,1	-1,8	-2	1,5	2,1	0,6	-3,9
2012	0,1	-3,1	-3,2	-0,4	1,5	1,9	-4,6
2013	1,8	3,6	1,8	0,4	1,5	1,1	2,1
2014	-0,5	-1,8	-1,3	0,7	1,4	0,7	-3,2
2015	0,4	0,4	0	0,9	1,4	0,5	-1
2016	-0,1	2,1	2,2	0,5	1,3	0,8	0,8

Fonte: Banco de Portugal

Nota: A produtividade corresponde ao rácio entre o PIB em volume e o emprego total. Os custos unitários do trabalho correspondem ao rácio entre as remunerações por trabalhador e a produtividade.

A evolução dos custos unitários do trabalho na Área Euro e nos países referidos na tabela seguinte (Quadro 7) têm com referência o ano de 1999. Em 1996 os custos unitários do trabalho em Portugal representavam 96,9% do valor desse indicador em 1999. Em 2016, essa percentagem foi de 91,7%. No período entre 2001 e 2010, Portugal registou valores superiores em relação ao ano de referência. Em 2016, à exceção de Itália, país no qual os custos unitários do trabalho aumentaram 1,5% face a 1999, nos restantes países em análise registaram diminuições. Em termos médios, no referido ano, os custos unitários do trabalho na Área Euro representavam 93,0% do valor registado em 1999.

**Quadro 7 – Custos Unitários do Trabalho relativos - Índice (1999=100)**

	Custos unitários do trabalho relativos							
	Área Euro	Portugal	Alemanha	Espanha	França	Grécia	Irlanda	Itália
1996	118,0	96,9	110,6	103,0	107,4	94,8	109,5	102,4
1997	104,8	97,6	102,3	99,7	102,4	99,2	109,7	104,5
1998	103,4	99,7	102,2	100,8	102,1	99,0	104,2	101,3
1999	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2000	88,9	99,8	93,3	97,5	95,0	92,8	93,8	94,3
2001	89,7	101,8	90,2	98,4	94,8	92,1	96,6	95,3
2002	93,1	103,0	90,1	100,3	97,0	98,9	97,9	98,6
2003	104,7	106,9	94,7	104,8	101,7	103,7	109,7	106,1
2004	108,3	105,8	95,4	107,9	103,3	106,5	112,9	109,5
2005	106,2	106,6	92,3	109,7	103,5	113,0	115,8	109,3
2006	104,8	105,7	88,8	112,1	104,1	110,8	118,0	110,4
2007	107,0	105,0	87,3	115,9	105,0	112,9	124,2	111,8
2008	110,3	104,5	86,9	119,7	105,5	116,2	134,4	113,2
2009	115,4	104,1	89,9	117,3	105,4	120,1	125,0	114,5
2010	107,0	101,7	85,8	112,9	104,0	118,4	109,4	111,1
2011	105,5	99,0	84,9	110,4	103,6	115,3	105,9	110,2
2012	99,0	93,3	82,9	102,8	101,2	107,5	98,9	106,4
2013	101,8	94,9	84,9	102,0	102,4	99,5	101,4	107,2
2014	102,7	93,3	86,2	101,1	102,9	96,2	95,8	106,8
2015	91,9	89,8	82,2	96,2	97,1	89,5	72,9	101,0
2016	93,0	91,7	83,4	95,5	97,3	91,0	72,9	101,5

Fonte: Banco de Portugal

Nota: Índice cambial efetivo real, deflacionado pelos custos unitários do trabalho relativos (1999=100).

De modo a impulsionar a melhoria do nível das remunerações, algumas medidas foram implementadas. Uma das medidas de política de remunerações do denominado "Pacote Rendimento", de 2015, que aprovou um conjunto de medidas visando o relançamento da economia através de uma política de recuperação de rendimentos.

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios	Execução
Pacote Rendimento	<p>Aprovou um conjunto de medidas no âmbito da política de relançamento da economia assumida como prioridade pelo XXI Governo Constitucional. A estas medidas acrescem outras em processo de aprovação na Assembleia da República ou de negociação em sede de Comissão Permanente de Concertação Social.</p> <p>O «Pacote Rendimento», que inicia a devolução de rendimentos às famílias, integra o seguinte conjunto de medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A atualização do valor das pensões do regime geral e do regime de proteção social;</li> <li>• A reposição do valor de referência do CSI (Complemento Solidário para Idosos);</li> <li>• A reposição do valor de referência do RSI (Rendimento Social de Inserção) e a reposição das escalas de equivalência;</li> <li>• O aumento dos três primeiros escalões do abono de família.</li> </ul>	Conselho de Ministros de 17 de dezembro de 2015 / Entrada em vigor: a partir de janeiro de 2016	Medidas de recuperação do rendimento das famílias	Implementada

Neste âmbito é ainda de referir as actualizações registadas nos valores da retribuição mínima mensal garantida para 2017 e 2018.

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios	Execução
Retribuição Mínima Mensal Garantida - 2017	Atualiza o valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) para 2017.	Decreto-Lei n.º 86-B/2016 - Diário da República n.º 249/2016, 3º Suplemento, Série I de 2016-12-29 / Entrada em vigor: 01-01-2017	Aumento do rendimento do trabalho	Implementada
Retribuição Mínima Mensal Garantida - 2018	Atualiza o valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) para 2018.	Decreto-Lei n.º 156/2017 - Diário da República n.º 248/2017, Série I, de 2017-12-28 / Entrada em vigor: 01-01-2018	Aumento do rendimento do trabalho	Implementada

### 3. Qualidade do Emprego

2017

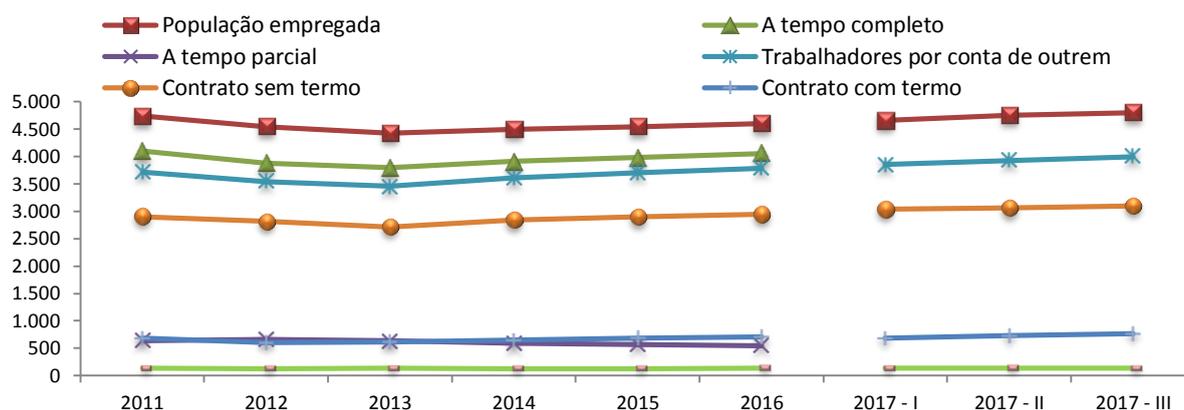
A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabelece que os Estados devem ter como preocupação não só a criação de emprego mas também a criação de empregos de qualidade. Esta qualidade no emprego reside na garantia de princípios e direitos no mercado de trabalho dos quais se destacam a legislação laboral de uma forma geral, segurança e saúde, proteção social no desemprego, na doença, na maternidade e na paternidade, condições físicas no local de trabalho, entre outros. Internamente, estas preocupações encontram-se previstas no código do trabalho, em articulação com o regime de proteção social, ao estabelecer como obrigação de trabalhadores e empregadores a prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como igualdade de direitos relativamente ao género, e boas condições gerais do local e da organização do trabalho. Algumas destas dimensões serão observadas de seguida.

A qualidade do emprego é inerente à segurança relativamente ao posto de trabalho. O regime de duração do trabalho, bem como o tipo de contrato, apresentam-se como informação essencial para esta análise.

Os dados relativos à população empregada (Gráfico 17) no 3.º trimestre de 2017 mostram que na sua maioria (83,3%) são trabalhadores por conta de outrem. Segundo informação disponível para 2016, a maioria da população empregada encontrava-se em regime de trabalho completo (88,1%) e a maioria dos trabalhadores por conta de outrem tinha contrato de trabalho sem termo (77,7%).

Entre 2011 e o 3.º trimestre de 2017 verificou-se uma variação negativa do emprego (-1,3%), queda que não foi superior graças a uma recuperação do emprego verificada desde 2013. Apesar das alterações ao Código do Trabalho e da flexibilização dos despedimentos individuais, esta recuperação é, no entanto, maior nos contratos com termo (11,9%) do que nos contratos sem termo (6,8%), apresentando os outros tipos de contrato praticamente o mesmo valor.

**Gráfico 17 - População empregada total e por conta de outrem, por regime de duração do trabalho e por tipo de contrato de trabalho**

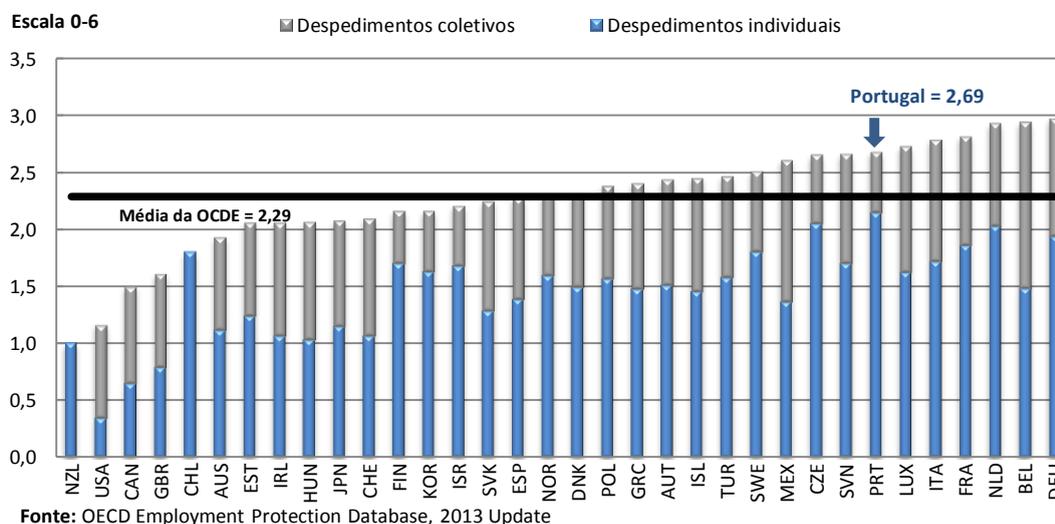


Fonte: INE, inquérito ao emprego

Outro indicador, complementar ao Gráfico 17 é o *Employment Protection for Regular Contracts* (EPRC) que mede o índice de proteção dos trabalhadores através dos regulamentos que regem os despedimentos individuais e colectivos de trabalhadores com contratos regulares de duração indeterminada (Gráfico 18).

Neste indicador (Gráfico 18), Portugal apresenta um índice de proteção dos trabalhadores com contratos de trabalho permanentes elevado (2,69) e superior ao da média da OCDE (2,28), com um alto grau de proteção relativamente aos despedimentos individuais (2,15), embora com um índice relativamente baixo quando se trata de despedimento coletivos (0,54), só superado pela Finlândia (0,46) e pela Holanda e Chile (0,00).

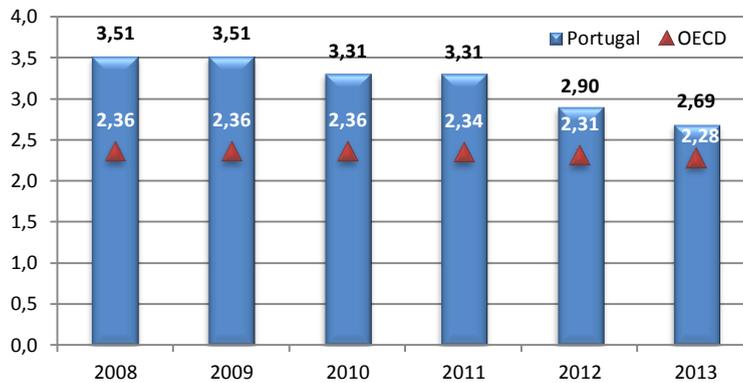
**Gráfico 18 - Proteção dos trabalhadores com contratos permanentes contra o despedimento individual e coletivo (indicador EPRC)**



Fonte: OECD Employment Protection Database, 2013 Update

Conforme se pode constatar pelo indicador EPRC (Gráfico 19), ao longo dos últimos anos, principalmente entre 2011 e 2013, Portugal tem vindo a convergir para a média da OCDE. Para tal contribuíram as reformas levadas a cabo com as alterações ao Código do Trabalho que incluíram a revisão do quadro jurídico relativo à suspensão ou redução de laboração em situação de crise empresarial, ao despedimento por extinção do posto de trabalho, ao despedimento por inadaptação, e também sobre a compensação por cessação do contrato de trabalho (Lei nº 23/2012, de 25 de junho), entre outras.

**Gráfico 19 - Proteção dos Trabalhadores com contratos permanentes contra o despedimento - individual (Indicador EPRC)**

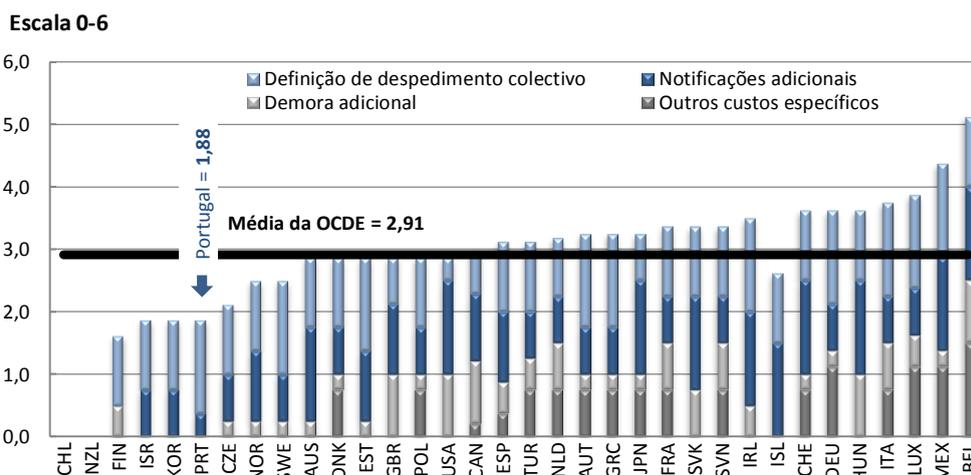


Fonte: OECD Employment Protection Database, Time Series

As restrições adicionais para os despedimentos coletivos (indicador EPC) constituem uma outra fonte de informação relativamente à qualidade do emprego, e respeitam ao tempo adicional imposto pela maioria dos países, com custos ou procedimentos de notificação, quando um empregador despede um grande número de trabalhadores ao mesmo tempo. Esta medida inclui apenas custos adicionais que vão além dos aplicáveis ao despedimento individual e não reflecte o rigor global da regulamentação dos despedimentos colectivos, que é a soma dos custos dos despedimentos individuais e qualquer custo adicional dos despedimentos colectivos.

Neste ranking em particular (Gráfico 20), Portugal (1,88) encontrava-se, em 2013, numa posição abaixo da média da OCDE (2,91), contando apenas com os índices "Definição de despedimento coletivo" (1,50) e "Notificações adicionais" (0,38).

**Gráfico 20 - Proteção adicional dos trabalhadores com contratos permanentes contra o despedimento coletivo (indicador EPC)**

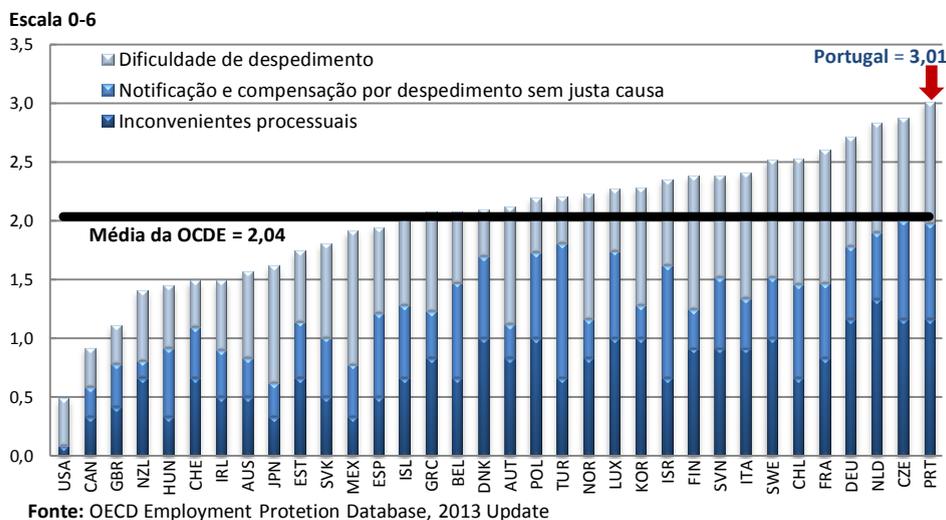


Fonte: OECD Employment Protection Database, 2013 Update

A regulamentação relativa à proteção dos trabalhadores com contratos permanentes contra o despedimento individual (indicador EPR) incorpora três aspetos: i) dificuldade de despedimento, determinada pelas circunstâncias em que é possível despedir os trabalhadores, bem como as repercussões para o empregador se se considerar que um despedimento é injusto (como a compensação e a reintegração); ii) períodos de aviso e indemnização, que tipicamente variam de acordo com a atividade; e iii) inconvenientes processuais que os empregadores enfrentam ao iniciar o processo de despedimento.

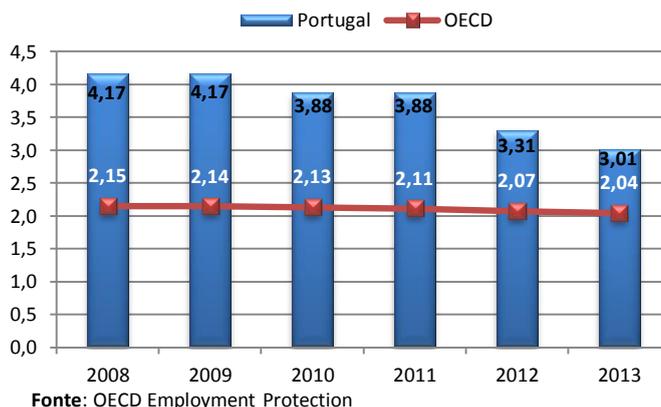
Em termos comparativos (Gráfico 21), em 2013, o índice de proteção do emprego (EPR) de Portugal (3,01) era superior ao da média da OCDE (2,04), apresentando valores elevados para qualquer um dos índices que compõem o indicador.

**Gráfico 21 - Proteção dos trabalhadores com contratos permanentes contra o despedimento individual (indicador EPR)**



O Gráfico 22 apresenta a evolução do indicador EPR em Portugal face à média da OCDE entre 2008 e 2013. É possível verificar a evolução descendente deste indicador, principalmente em Portugal, e a forma como converge para a média da OCDE, passando de 4,17 em 2008 para 3,01 em 2013. A diminuição do valor deste indicador reflete, por exemplo, a flexibilização da lei em relação aos despedimentos, da compensação a atribuir ao trabalhador nestes casos, ou em relação ao despedimento por inadaptação ao posto de trabalho, mesmo que não tenham sido introduzidas modificações, ou nos casos em que exista modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador e da qual resulte a redução continuada da produtividade ou da qualidade.

**Gráfico 22 – Proteção dos Trabalhadores com contratos permanentes contra o despedimento individual (Indicador EPR) - Portugal/OCDE**



São de referir, como medidas de políticas relativas à qualidade do trabalho, as medidas no âmbito do denominado PREPAP – programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública.

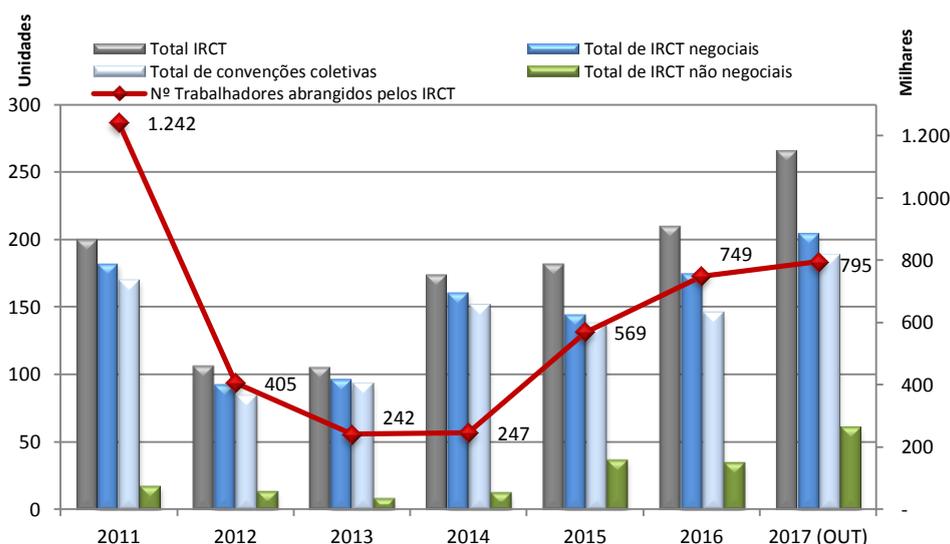
Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios	Execução
PREVPAP - Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública	Programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública	Resolução do Conselho de Ministros n.º 32/2017 - Diário da República n.º 42/2017, Série I de 2017-02-28	Através deste programa os trabalhadores precários da Administração Central e do Setor Empresarial do Estado podem regularizar o seu vínculo laboral com o Estado.	Implementada

<p>Regularização extraordinária dos vínculos precários</p>	<p>Aprovou a proposta de Lei que estabelece o programa de regularização extraordinária dos vínculos precários de pessoas que exerçam ou tenham exercido funções que correspondam a necessidades permanentes da Administração Pública, de autarquias locais e de entidades do sector empresarial do Estado ou do setor empresarial local sem vínculo jurídico adequado a que se referem o artigo 25.º da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 32/2017, de 28 de fevereiro.</p>	<p>Conselho de Ministros de 29 de junho</p>	<p>Através deste programa os trabalhadores precários da Administração Central e do Setor Empresarial do Estado podem regularizar o seu vínculo laboral com o Estado.</p>	<p>Candidaturas fechadas. Projectos em fase de análise. Os resultados serão divulgados no dia 28 de Fevereiro.</p>
--	---	---	--	--

Os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) constituem uma outra dimensão indicativa da qualidade do emprego e são convenções celebradas no âmbito da Concertação Social pelos diversos parceiros que a integram, com limites e condições impostas pelo Código do Trabalho. Os IRCT têm vindo a sofrer alterações significativas ao longo dos últimos anos, verificando-se uma diminuição generalizada tanto dos IRCT como no número de trabalhadores por eles abrangidos.

Verifica-se uma quebra significativa do total dos IRCT negociais em 2012 e 2013, e um crescimento significativo nos anos seguintes, aproximando-se dos valores de 2011. Os maiores aumentos registados são os relativos aos "Contratos Coletivos", celebrados entre as associações patronais e as associações sindicais, e aos "Acordos de Empresa", celebrados entre os empregadores e as organizações sindicais, existindo ao longo dos anos em análise variações significativas relativamente aos "Acordos Coletivos". A mesma leitura pode ser feita para os IRCT não negociais, com uma quebra nos anos de 2013 e 2014, com retoma em 2015, 2016 e 2017, com maior expressão nas "Portarias de Extensão". Também no que concerne aos trabalhadores abrangidos pelos IRCT o número variou negativamente entre 2011 e 2014 (-80,1%), verificando-se uma subida em entre 2015 e 2017 (dados referentes a outubro) para valores superiores aos de 2012 embora ainda inferiores aos de 2011 (Gráfico 23).

**Gráfico 23 - IRCT - Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho**



Fonte: DGERT

Também aqui se realçam as diversas alterações ao Código do Trabalho, Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, em especial a sétima alteração, introduzida pela Lei nº 55/2014, de 25 de agosto, que modificou os artigos 501º e 502º, respetivamente quanto à sobrevivência e caducidade de convenção coletiva, e quanto à cessação da vigência de convenção coletiva.

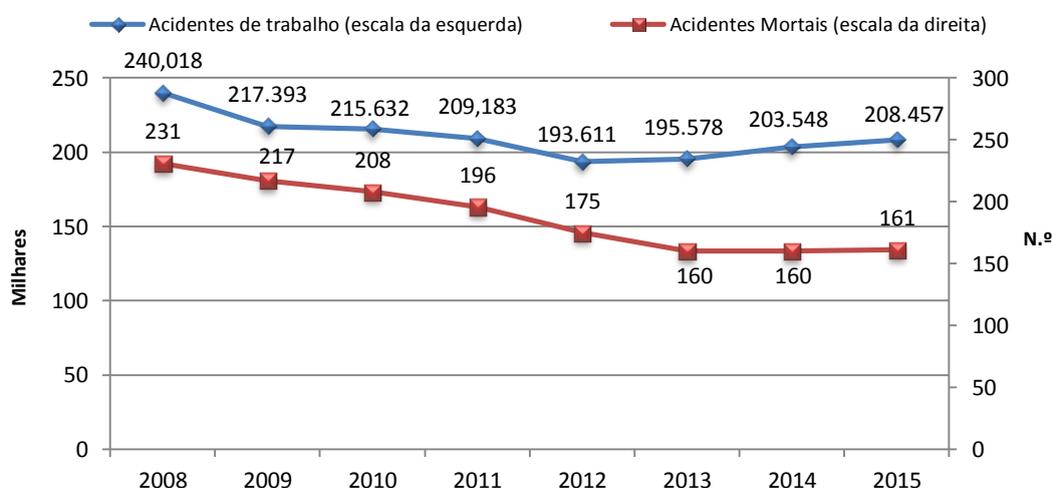
Outra das vertentes a considerar no âmbito da qualidade do emprego é a saúde e segurança no trabalho. Do estado de saúde dos indivíduos depende o seu grau de participação no mercado de trabalho, e a segurança no trabalho está identificada com o bem-estar dos trabalhadores e a diminuição do absentismo. A União Europeia (UE) identifica a saúde e segurança no trabalho em Quadro Estratégico próprio, que realça três grandes desafios inseridos na Estratégia Europa 2020: i) melhorar a aplicação das regras de saúde e segurança existentes, nomeadamente através do reforço das capacidade das micro e pequenas empresas pondo em prática estratégias eficazes e eficientes para a prevenção de riscos; ii) melhorar a prevenção de doenças relacionadas com o trabalho, eliminando os riscos novos e emergentes sem negligenciar os existentes; e iii) ter em conta o envelhecimento da força de trabalho da UE.

Encontram-se previstos no Código do Trabalho os princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho, cuja aplicação provoca consequências diretas nos números das condições e acidentes de trabalho. Conforme podemos verificar, existe uma tendência, em anos recentes, de diminuição do número de acidentes de trabalho (Gráfico 24), consentâneo com as medidas de higiene e segurança no trabalho, a que não será alheia a diminuição do nível de emprego registado entre o início da crise económica de 2007/08 e 2013.

Os acidentes são uma consequência das condições de trabalho que podem ser atenuados e reduzidos se forem tidas em consideração algumas atitudes preventivas. Nessas atitudes preventivas incluem-se a prevenção de riscos profissionais, a promoção e vigilância da saúde, mas também condições físicas dos locais e ambiente do trabalho.

Analisando os dados disponíveis sobre acidentes de trabalho (Gráfico 24) é possível apurar que em 2015, face a 2013 e a 2014, se verificou mais um acidente de trabalho mortal. Em termos de total de acidentes, em 2015 verificaram-se mais acidentes de trabalho do que nos anos de 2012, 2013 e 2014, encontrando-se este número, ainda assim, abaixo dos valores registados entre 2008 e 2011.

**Gráfico 24 – Total de acidentes de trabalho e de acidentes de trabalho mortais**

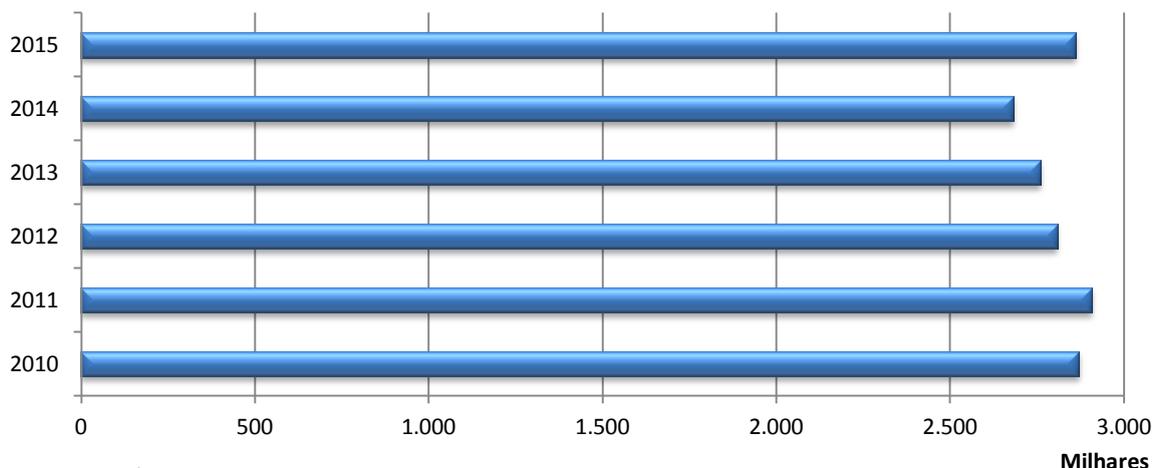


Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

O objetivo de redução do número de acidentes de trabalho exige a implementação de atividades de segurança e de saúde no trabalho, entre as quais se consideram, por um lado, os programas de prevenção que abrangem a prevenção de riscos profissionais, a promoção da saúde, e a vigilância da saúde, e, por outro, as auditorias e inspeções.

De uma forma geral todas as atividades ligadas à segurança diminuíram entre 2011 e 2014, alcançando cada vez menos trabalhadores (-7,7%) em relação às atividades de segurança. É de assinalar que em 2015 se verifica uma inversão desta tendência (Gráfico 25).

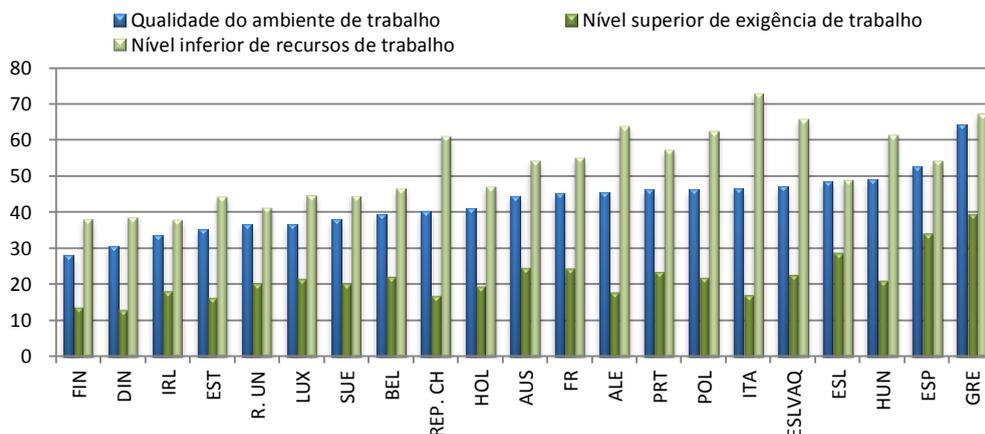
Gráfico 25 - Nº de trabalhadores abrangidos para efeitos das atividades de segurança



Relativamente ao bem-estar dos trabalhadores, são múltiplos os aspetos que se relacionam com o emprego e que contribuem para a sua melhoria. A qualidade do ambiente de trabalho é aqui medida pela incidência do grau de stress do trabalho entre os trabalhadores.

O grau de stress do trabalho é definido pelos empregos onde os trabalhadores enfrentam maior exigência no trabalho do que os recursos que têm à sua disposição. Deste ponto de vista, e dos 21 países aqui representados (Gráfico 26), Portugal encontra-se posicionado no 14º lugar no que diz respeito ao índice geral (Qualidade do Ambiente de Trabalho), com 46,17%. No entanto, está na 16ª posição (23,44%) do "nível superior de exigência do trabalho", que se relaciona com a pressão do tempo de trabalho (50,54%) e com os fatores de risco físico e de saúde (37,75%); e na 14ª posição (57,40%) no "nível inferior de recursos de trabalho", composto pelo trabalho com oportunidade de autonomia e aprendizagem (15,48%), e pelo apoio social no trabalho (32,77%).

Gráfico 26 – Qualidade do ambiente de trabalho – 2015 (ordenação crescente por nível de stress)



## 4. Emprego e Desemprego

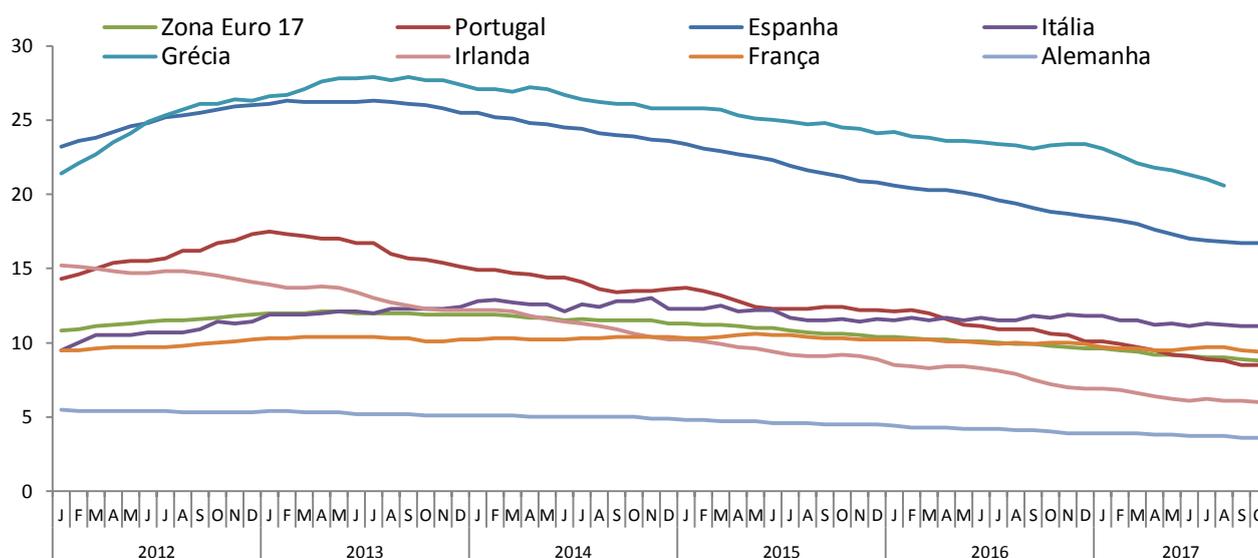
2017

A análise da evolução dos níveis de desemprego e de emprego reveste-se de particular importância na caracterização económica. Permitem observar se e em que medida a economia está a criar emprego (criação de postos de trabalho) e em que medida e população ativa encontra lugar no mercado de trabalho. Esta dimensão tem impactos significativos não só a nível do indivíduo (rendimento, nível de vida, entre outros) mas também a nível público (nível de receita, gastos públicos com medidas ativas e passivas de emprego, entre outros) e social (desigualdade e exclusão social, entre outros).

No período 2011/2016 Portugal apresenta taxas de desemprego superiores ao valor médio registado pelos países da zona euro, passando a registar valores inferiores a partir de julho de 2017 (Gráfico 27). Dos países em observação no gráfico, apenas Espanha e Grécia registam valores superiores aos nacionais em todo o período considerado (embora Itália e França apresentem valores superiores a partir de 2016/2017). Em 2017, Portugal regista uma taxa de desemprego continuamente decrescente apresentando, a partir de julho, valores inferiores aos registados na zona euro e superiores apenas aos verificados pela Irlanda e pela Alemanha.

Os valores da taxa de desemprego de Portugal registaram máximos históricos em janeiro de 2013 (registando, então, o terceiro maior valor da eurozona) tendo a partir daí iniciado uma tendência decrescente e apresentando em outubro de 2017 um valor de 8,5%.

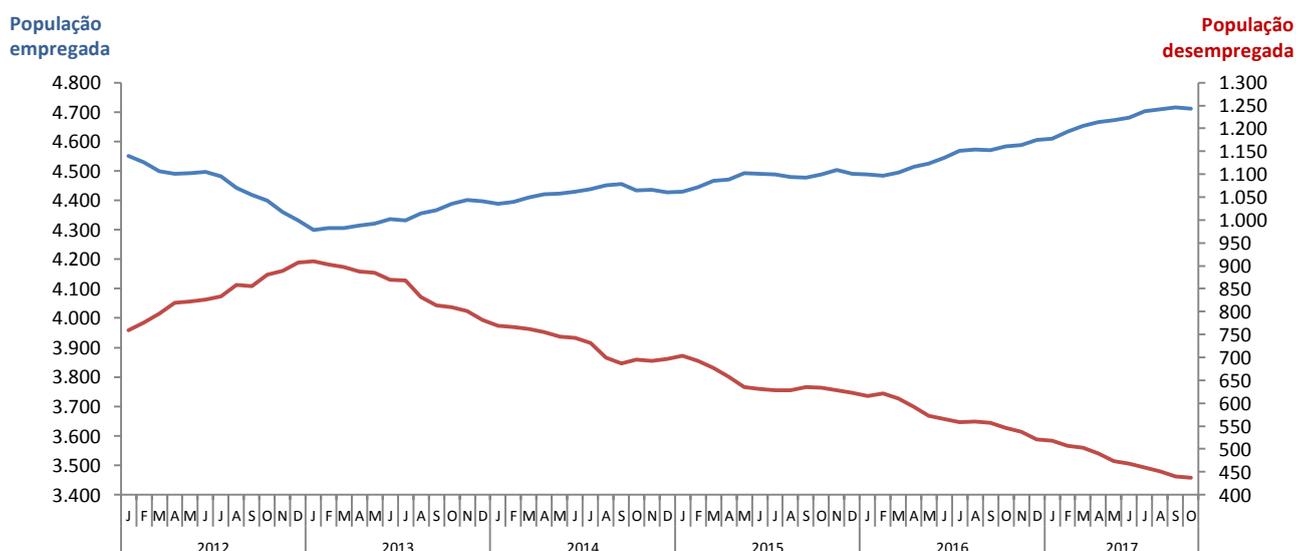
**Gráfico 27 - Taxa de desemprego (%) (dados ajustados de sazonalidade)**



Fonte: Eurostat

A tendência decrescente verificada na taxa de desemprego, a partir de meados de 2013, foi acompanhada, a partir dessa mesma data, de um crescimento relativamente regular e constante do nível de emprego (Gráfico 28).

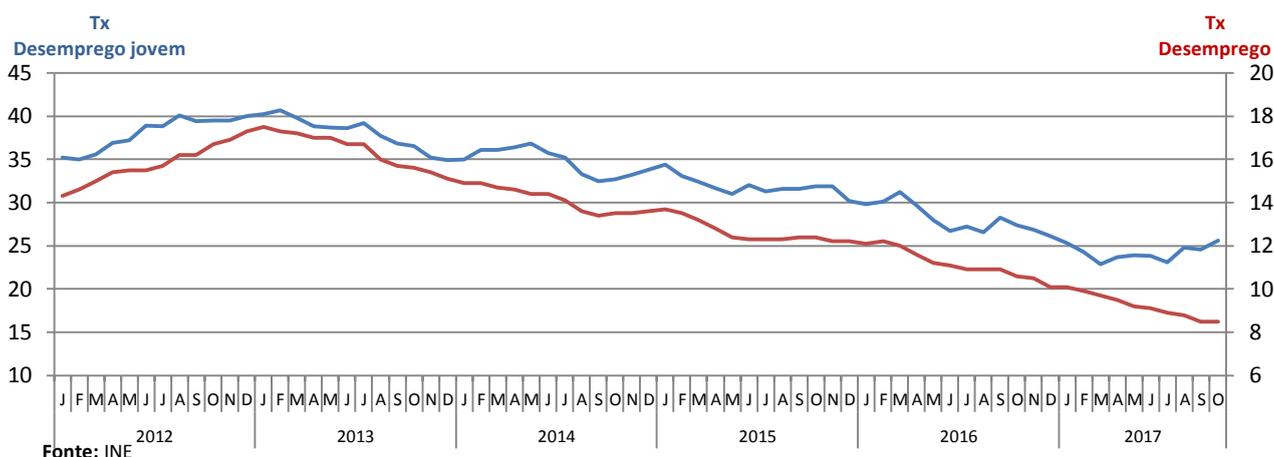
**Gráfico 28 – População empregada e desempregada**



Fonte: INE

Podemos ainda constatar que, em todo o período, a taxa de desemprego jovem se manteve significativamente acima dos valores verificados para a taxa de desemprego total, apresentando uma tendência para aumentar durante o ano de 2017 (Gráfico 29). Tal como a taxa de desemprego, a taxa de desemprego jovem também regista uma tendência decrescente a partir do segundo semestre de 2013 mas apresentando um trajeto mais irregular e mantendo a diferença relativamente à taxa de desemprego, i.e., não reduzindo de forma expressiva a diferença relativamente à taxa de desemprego total e apresentando até uma divergência mais acentuada nos últimos meses de 2017 considerados. No janeiro de 2013 a taxa de desemprego era de 17,5% e a taxa de desemprego jovem era de 40,3% e em outubro de 2017 temos uma taxa de desemprego de 8,5% enquanto a taxa de desemprego jovem regista um valor na ordem dos 25,6% mantendo-se, assim, substancialmente superior.

**Gráfico 29 – Taxa de desemprego e taxa de desemprego jovem**



No sentido de reduzir as taxas de desemprego verificadas várias medidas foram implementadas. Uma dessas medidas teve por objeto o apoio ao emprego através da redução da taxa contributiva a cargo da entidade empregadora.

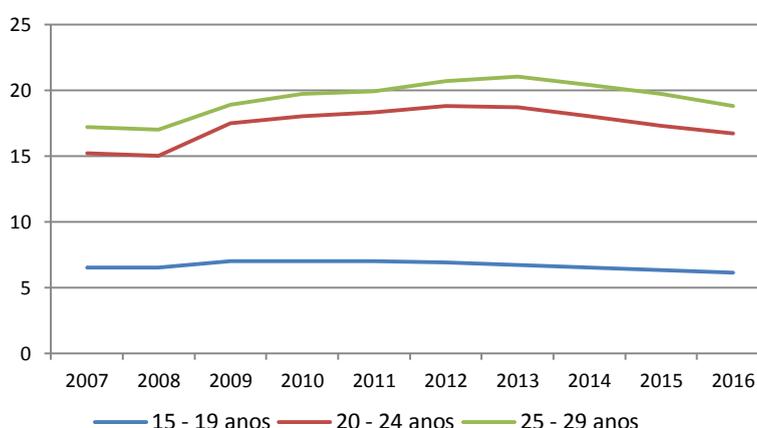
Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios	Execução
Medida excecional de apoio ao emprego: redução da taxa contributiva a cargo da entidade empregadora	Medida excecional de apoio ao emprego através da redução da taxa contributiva a cargo da entidade empregadora, em 0,75 pontos percentuais, relativa às contribuições referentes às remunerações devidas nos meses de fevereiro de 2016 a janeiro de 2017, nas quais se incluem os valores dos subsídios de férias e de Natal. Podem beneficiar desta medida as entidades empregadoras de direito privado, que tenham cumulativamente: -A situação contributiva regularizada; -Trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a tempo completo ou a tempo parcial, com data anterior a 1 de janeiro de 2016; -Trabalhadores que, à data de 31 de dezembro de 2015, tenham auferido uma retribuição base mensal de valor compreendido entre os 505,00€ e os 530,00€, inclusive, ou valor proporcional, nas situações de contrato de trabalho a tempo parcial (a aferição da condição é feita pela Declaração de Remunerações de dezembro); -No caso de trabalhadores das Regiões Autónomas, o valor da retribuição base mensal é compreendido entre 530,25€ e 556,50€ nos Açores e entre 515,10€ e 540,60€ na Madeira.	Decreto-Lei n.º 11/2016, de 8 de março	Esta decisão decorre do acordo estabelecido entre o Governo e os parceiros sociais na sequência da atualização do valor do Salário Mínimo Nacional para os 530 euros, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2016, medida entendida como fundamental quer na perspetiva do trabalho digno e da coesão social, quer da competitividade e sustentabilidade das empresas.	Implementada.
Apoio ao emprego - Taxa Contributiva da Segurança Social	Cria uma medida excecional de apoio ao emprego através da redução da taxa contributiva a cargo da entidade empregadora.	Decreto-Lei n.º 11-A/2017 - Diário da República n.º 12/2017, 1º Suplemento, Série I de 2017-01-17 / Entrada em vigor: 01.02.2017	Apoio ao emprego	Implementada.

Uma das situações que a nível europeu, e também em Portugal, tem suscitado atenção e a procura de soluções prende-se com o número significativo dos denominados jovens NEET (jovens fora do mercado de trabalho e do sistema de educação e formação). O Gráfico 30 mostra a evolução, em termos médios da UE28, de 2006 a 2016, por grupo etário.

A percentagem de jovens NEET sofreu também o impacto do ciclo económico desfavorável que se iniciou em 2007/08 tendo-se verificado a partir dessa data, na maior parte dos países europeus e em média da UE 28, um agravamento que apenas a partir de 2013 revelou tendência inversa. No entanto, os valores registados continuam a ser expressivos e alvo de várias medidas a nível europeu e nacional.

Em Portugal, em 2016, os números registados para os grupos etários em observação eram de 4,2% para o grupo 15-19 anos (inferior à média UE28 - 6,1%), 17,2% para o grupo 20-24 anos (superior à média UE28 – 16,3%) e 17,2% para o grupo 25-29 anos (inferior ao registado na UE28 – 18,8%).

**Gráfico 30 – % de jovens NEET por grupo etário (UE 28)**



Fonte: Eurostat [edat\_ifse\_29]

Uma das medidas mais relevantes implementadas nesta área, a nível europeu, é a Garantia Jovem que pretende combater o elevado número de desemprego registado nos jovens e, assim, também dos NEET. Em Portugal teve o seu enquadramento legislativo em 2013, na sequência da recomendação do Conselho da Europa, através do Plano Nacional de Implementação de uma Garantia para a Juventude, e tem sido alvo de relevo até à data em termos das medidas de combate ao desemprego jovem, apostando também no aumento das qualificações e na facilitação da transição para o mercado de trabalho.

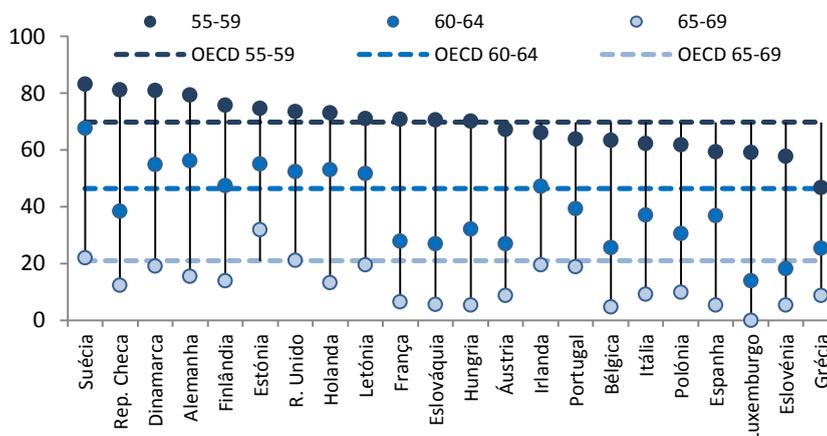
Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios	Execução
Garantia Jovem - Plano Nacional de Implementação de uma Garantia para a Juventude	O Plano Nacional de Implementação de Uma Garantia Jovem visa concretizar a Recomendação da Comissão Europeia para a concretização em cada Estado-Membro de iniciativas concertadas entre vários agentes no sentido de proporcionar a todos os jovens com menos de 25 anos uma oportunidade, de qualidade, seja de emprego, de formação permanente, de educação e formação profissional ou estágio, no prazo de quatro meses após ficarem desempregados ou saírem da educação formal.	Resolução de Conselho de Ministros 104/2013 de 19 de Dezembro / Entrada em vigor: 19.12.2013	A Garantia Jovem pretende dar resposta à elevada taxa de desemprego dos jovens. É 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, apoiando: A definição do percurso profissional e na procura ativa de emprego; A oportunidade de regresso ao sistema de ensino e aprender uma profissão; A oportunidade de participação num estágio, em Portugal ou no estrangeiro; A colocação no mercado de trabalho em Portugal e no estrangeiro	Implementada

Dados do relatório “Pensions at a Glance 2017”, da OCDE, mostram que as taxas de emprego decrescem de forma acentuada com o aumento da faixa etária. No Gráfico 31 verifica-se que todos os países, bem como a média da OCDE, registam taxas de emprego, na faixa 55-59 anos, superiores às verificadas na faixa etária dos 60-64, por sua vez também superior à faixa correspondente aos anos 65-69.

Com exceção da Grécia, em todos os países apresentados mais de metade dos indivíduos entre os 55 e os 59 anos trabalha. Esta situação altera-se a partir dos 60 anos em que as taxas de emprego são significativamente menores, registando apenas sete países (Suécia, Alemanha, Estónia, Dinamarca, Holanda, Reino Unido e Letónia) valores superiores a metade da população da faixa etária 60-64 em situação de trabalho. O valor máximo registado para o grupo dos 65-69 anos regista-se na Estónia (31,8%) seguido da Suécia (22,0%) e Reino Unido (21,0%).

Portugal regista, para todos os grupos etários, valores inferiores aos valores médios da OCDE, apresentando 63,8% da população entre os 55-59 em situação de emprego, 39,3% no caso do grupo 60-64 anos e 18,8% para os 65-69 anos.

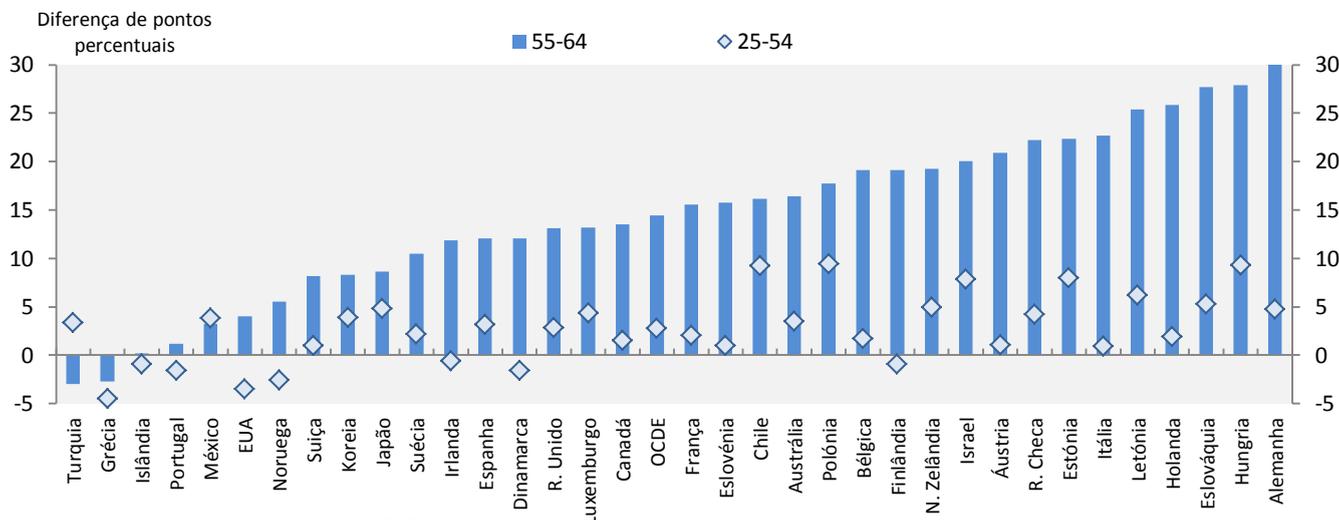
**Gráfico 31 – Taxa de emprego por faixa etária, 2016**



Fonte: Pensions at a Glance 2017 - ©

No entanto, apesar das taxas de emprego verificadas nos grupos etários analisados, as mesmas registaram, entre 2000 e 2016, um crescimento significativo. O Gráfico 32 mostra que no período considerado a participação de indivíduos com idades entre os 55 e os 64 anos aumentou no mercado de trabalho, apresentando, na generalidade dos países subidas dos valores das taxas de emprego muito superiores ao verificado no caso do grupo 25-54 anos. Portugal apresenta o quarto menor crescimento com 1,2% e regista um decréscimo de 1,6% no caso da taxa de emprego do grupo etário 25-54 anos.

**Gráfico 32 – Crescimento das taxas de emprego (2000-2016) por faixa etária**



Fonte: Pensions at a Glance 2017 - © OECD

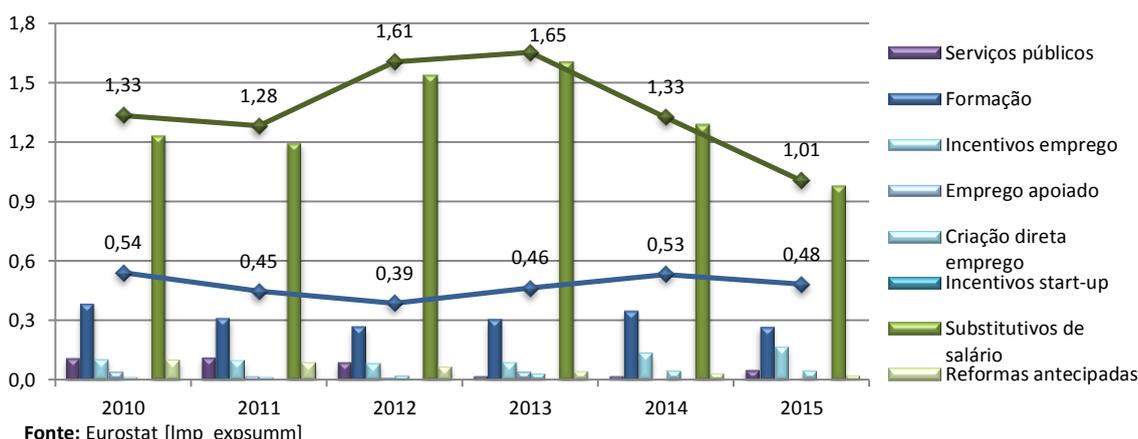
5. Políticas de Emprego

2017

Políticas de emprego configuram-se como medidas de política tendentes a atenuar e corrigir alterações no mercado de trabalho, decorrentes da conjuntura económica e que resultam em desemprego e desajustamento entre a procura e oferta de competências no mercado de trabalho, mas também a ajudar na criação de emprego, entre outras. Estas medidas de políticas dividem-se entre medidas ativas, das quais fazem parte a formação de competências, incentivos ao emprego, emprego apoiado, criação direta de emprego, e incentivos a empresas; e medidas passivas tais como assistência financeira no desemprego, e reformas antecipadas. Tal como nos restantes países da OCDE, Portugal tem vindo a aplicar e melhorar estas medidas de política por forma a atenuar e resolver os problemas inerentes ao mercado de trabalho.

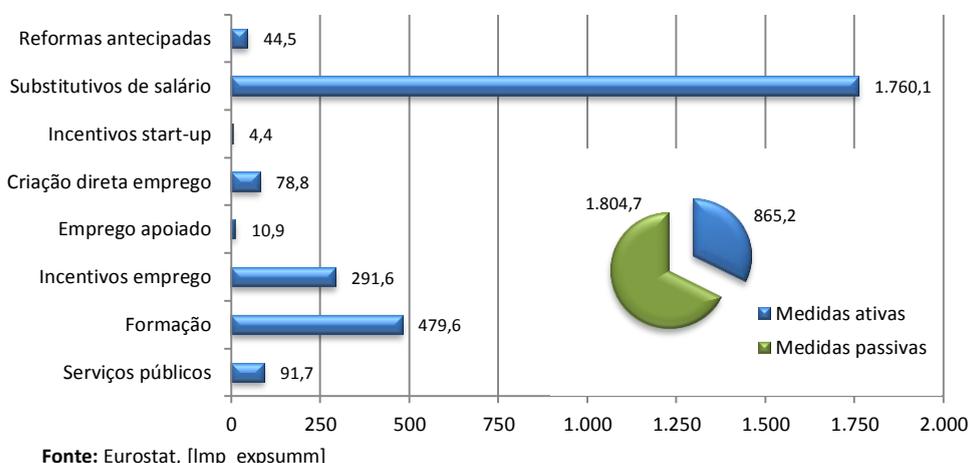
Dados para Portugal indicam que, de 2010 a 2015, a despesa pública, em percentagem do PIB, com medidas de política de emprego registou valores entre 2,1% (valor mais elevado do período, registado em 2013) e 1,5% (valor mais baixo, registado em 2015) (Gráfico 33). Divididas entre medidas ativas e passivas, esta despesa tem a sua grande expressão nas medidas substitutivas de salário (medida passiva, que representa valores acima dos 70% do total da despesa em todos os anos do período considerado, com exceção de 2015, em que regista 67,6%), seguida pela formação e pelos incentivos ao emprego (medidas ativas).

Gráfico 33 - Despesa pública (% do PIB) com medidas de política de emprego



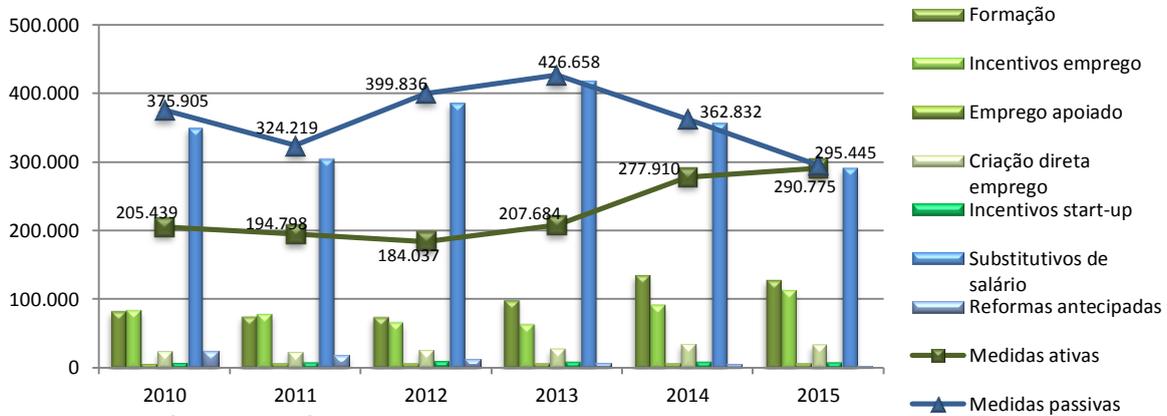
Em 2015 a despesa com estas medidas ascendeu a cerca de 2.670 milhões de euros, com as medidas ativas a representarem cerca de 32,4% da despesa total (Gráfico 34).

Gráfico 34 – Despesa com medidas de políticas de emprego em 2015 (Milhões de Euros)



Também o número de beneficiários das medidas de política de emprego aumentou entre 2011 e 2014, passando dos 519.017 para 640.742 em 2014, verificando uma diminuição em 2015 para 586.220 por efeito da diminuição dos beneficiários de medidas passivas (Gráfico 35). As variações nos números dos beneficiários são consentâneas com as variações na despesa com as referidas medidas.

**Gráfico 35 – Nº de beneficiários de medidas de política de emprego em Portugal**

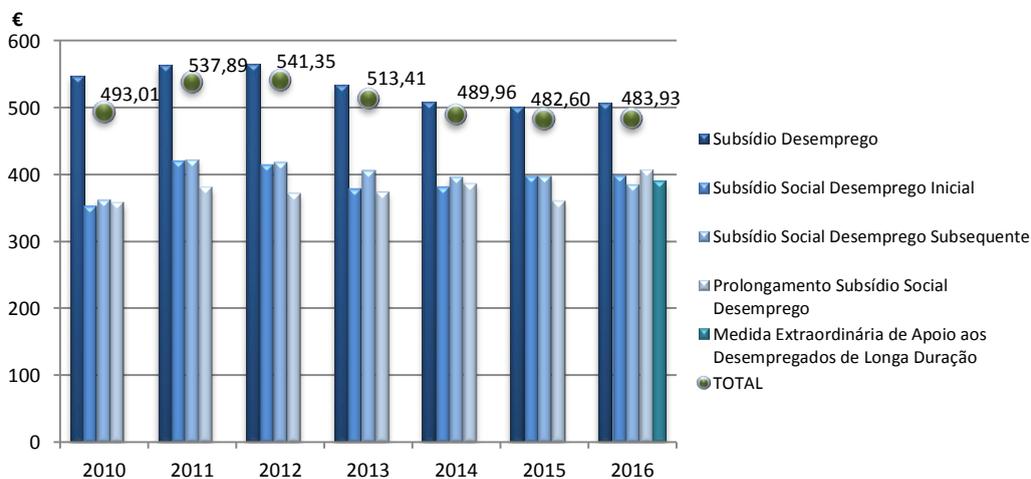


Fonte: Eurostat [Imp\_partsumm]

O subsídio de desemprego, medida de política de emprego passiva, consiste numa prestação atribuída aos desempregados, trabalhadores abrangidos pelo regime geral de Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem que, ou estiveram com contrato de trabalho e tenham ficado desempregados, ou tenham suspenso o contrato de trabalho com fundamento em salários em atraso. Também o subsídio social de desemprego é uma prestação atribuída ao desempregado para compensar a falta de remuneração motivada pela perda involuntária de emprego quando este não reúna as condições para receber o subsídio de desemprego ou já tenha recebido a totalidade do subsídio de desemprego a que tinha direito.

Os valores médios mensais dos diferentes subsídios têm vindo a sofrer alterações significativas ao longo dos últimos anos, numa tendência decrescente, apresentando em 2015 o valor mais baixo desde 2010. O subsídio com maior expressão é o de desemprego seguido pelos subsídios sociais, inicial e subsequente, e pelo prolongamento do subsídio social de desemprego. Estas variações anuais estão intimamente ligadas às alterações ocorridas na economia, e que se repercutiram no mercado de trabalho, com consequências na taxa de desemprego, e desta forma nos subsídios relativos ao mesmo (Gráfico 36). É de referir a ligeira recuperação dos valores em 2016, com a subida dos valores médios mensais dos subsídios em análise, com exceção do subsídio social de desemprego subsequente e ainda a introdução da medida extraordinária de apoio aos desempregados de longa duração.

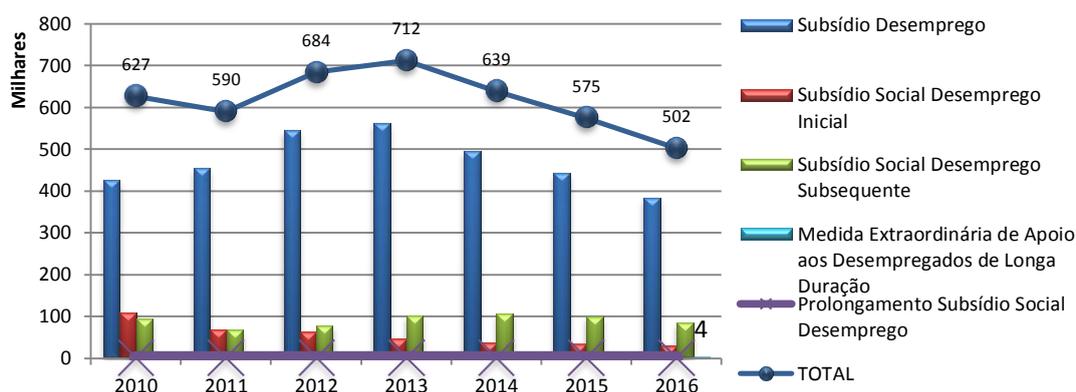
**Gráfico 36 – Valores médios mensais dos subsídios por beneficiário**



Fonte: MTSS, Informação estatística da Segurança Social

Do ponto de vista do subsídio de desemprego nas suas diferentes modalidades (Gráfico 37) é possível verificar a evolução na perspectiva da tipologia de beneficiários da medida. O número total de beneficiários de prestações de desemprego tem vindo a diminuir de forma consistente desde 2013 e em 2016 o número ascendia a 501.851 beneficiários, menos 19,9% face a 2010 e menos 29,5% face a 2013, ano do valor mais elevado de beneficiários de prestações de desemprego. Em 2016, de todas as prestações, o subsídio de desemprego era o que contava com maior número de beneficiários (383.558), representando -9,7% face a 2010, seguido do subsídio social de desemprego subsequente (-9,8% do que em 2010) e do subsídio social de desemprego inicial (-71,7% do que em 2010). Estes valores são consentâneos com o aumento do emprego que se registou a partir de 2013. Regista-se ainda a existência de 3.757 beneficiários da medida extraordinária de apoio aos desempregados de longa duração em 2016.

**Gráfico 37 – Beneficiários com prestações de desemprego por tipo de subsídio**

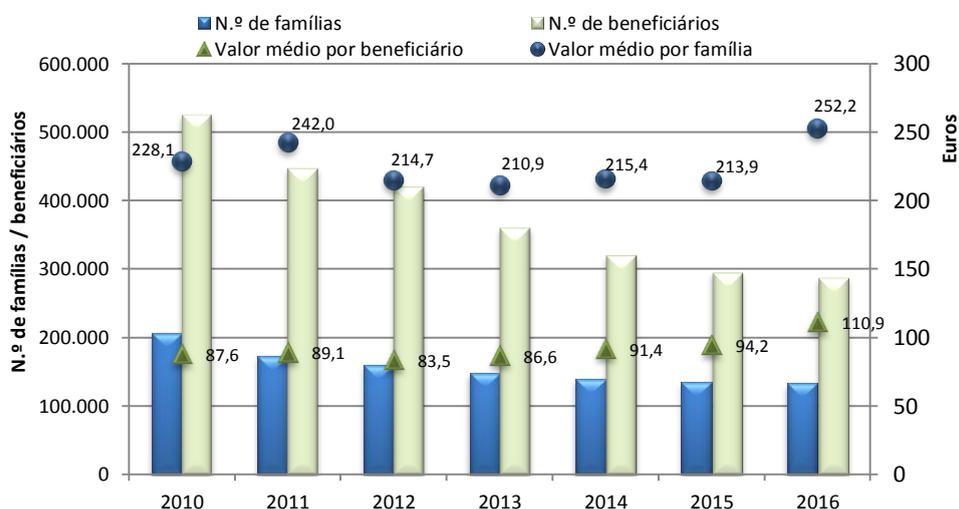


Fonte: MTSSS, Informação estatística da Segurança Social

Também o Rendimento Social de Inserção (RSI) constitui uma medida (passiva) de proteção social, criada para apoiar pessoas ou famílias em situação de grave carência económica e em risco de exclusão social, e constituída por um contrato de inserção para ajudar na integração social e profissional ou por uma prestação em dinheiro para satisfação das necessidades básicas.

Entre 2010 e 2016 o número de beneficiários (e de famílias), que recebem RSI (Gráfico 38) tem vindo a decrescer. Em 2016 os beneficiários representavam menos 45,3% que em 2010 e as famílias representavam menos 35,8%. Este decréscimo não teve grande reflexo no valor médio das prestações por beneficiário, tendo-se mesmo registado em 2016 em relação aos valores de 2010 um acréscimo de 26,6% e um acréscimo de 10,6% no valor médio por família. Este aumento deve-se sobretudo à evolução verificada entre 2015 e 2016, em que se verifica um aumento de 17,7% do valor médio por beneficiário e de 17,9% do valor médio por família.

**Gráfico 38 – Nº de famílias e beneficiários com processamento de RSI e valor médio das prestações**



Fonte: MTSSS, Informação estatística da Segurança Social

No âmbito das políticas de emprego destaca-se a implementação das medidas Contratos de investimento e Medida Contrato-emprego, que a seguir se apresentam.

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios	Execução
Contratos de investimento – Criação de postos de trabalho – Relançamento da economia	Aprovou 12 projetos de resolução para a celebração de contratos de investimento no valor global de aproximadamente 160 milhões de euros. Os projetos revestem especial interesse para o relançamento da economia nacional, permitindo a criação de 358 postos de trabalho até 2020, nomeadamente no que respeita à indústria transformadora.	Conselho de Ministros de 14 de setembro 2017	Criação de Emprego	Em implementação
Medida Contrato-Emprego	Portaria que regula a criação da medida Contrato-Emprego, que consiste na concessão, à entidade empregadora, de um apoio financeiro à celebração de contrato de trabalho com desempregado inscrito no Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P.	Portaria n.º 34/2017 - Diário da República n.º 13/2017, Série I de 2017-01-18 / Entrada em vigor: 19.01.2017	Criação de Emprego	Em execução a 1ª e 2ª fase piloto.

## 6. Eficiência do Mercado de Trabalho

2017

Para aferir a competitividade das empresas, é importante fazer um *benchmark* entre países.

O *World Economic Forum* calcula o Indicador de Competitividade Global (GCI) com base em diferentes componentes, agregados em doze categorias, os denominados pilares de competitividade. Um desses pilares é a eficiência do mercado de trabalho. A eficiência do mercado de trabalho são fundamentais para assegurar que os trabalhadores sejam alocados da forma mais eficaz na economia e que lhes sejam oferecidos os incentivos adequados para estes darem o melhor de si nos seus empregos.

Na edição 2017-18 do GCI foram avaliadas 137 economias de todo o mundo quanto à eficiência do mercado de trabalho.

### Quadro 8 – Posição de Portugal no Indicador de Competitividade Global – Eficiência do Mercado de Trabalho

País	Posição na Edição 2017-18	Posição na Edição 2016-17
Suíça	1	1
Estados Unidos da América	3	4
Reino Unido	6	5
Dinamarca	10	13
Noruega	12	9
Países Baixos	13	14
Alemanha	14	22
Suécia	20	18
Irlanda	21	12
Bélgica	44	45
Portugal	55	64
França	56	51
Espanha	70	69
Grécia	110	114
Itália	116	119
Turquia	127	126

Fonte: The Global Competitiveness Index Historical Dataset @ 2007-2017 World Economic Forum  
Posição entre 137 países na edição 2017-2018 e 138 países na edição 2016-17

Dos dados apresentados (Quadro 8) podemos observar uma melhoria em termos do indicador relativo à eficiência do mercado de trabalho em Portugal que passa da 64ª posição na edição 2016-17 para a 55ª na edição 2017-18, posicionando-se desta forma acima de França, Espanha, Grécia e Itália no ranking apresentado.

O valor registado a nível nacional relativamente à eficiência no mercado de trabalho é inferior ao GCI global para Portugal, que regista a 42ª posição, numa melhoria de 4 posições relativamente à edição anterior onde ocupava a 46ª posição.

Das componentes do pilar referente à eficiência do mercado de trabalho, globalmente, tanto a flexibilidade como a utilização eficiente dos talentos têm apresentado uma evolução positiva entre as edições de 2012-13 e 2017-18 (Quadro 9).

**Quadro 9 – Posição de Portugal nos pilares do Indicador de Competitividade Global**

Global Competitiveness Index 2016-2017	Classificação		Posicionamento de Portugal			
	Portugal	Melhor Economia	2017-18	2012-13	Var.	
			(#137)	(#144)		
<b>Eficiência do mercado laboral</b>	<b>4,35</b>	<b>Suíça</b>	<b>5,94</b>	<b>55</b>	<b>123</b>	<b>▲ 68</b>
<b>Flexibilidade</b>	<b>4,26</b>	<b>Singapura</b>	<b>3,61</b>	<b>89</b>	<b>137</b>	<b>▲ 48</b>
Cooperação nas relações empregado-empregador	4,62	Suíça	3,69	46	96	▲ 50
Práticas de contratação e despedimento	3,10	Hong-Kong	3,38	117	131	▲ 14
Flexibilidade na determinação de salários	4,87	Hong-Kong	4,30	70	115	▲ 45
Efeito da tributação nos incentivos para trabalhar	3,00	Singapura	3,88	120	139	▲ 19
Custos das indemnizações, semanas de salário	17,00	3 Econom.	0,00	73	129	▲ 56
<b>Utilização eficiente dos talentos</b>	<b>4,44</b>	<b>Suíça</b>	<b>4,19</b>	<b>34</b>	<b>66</b>	<b>▲ 32</b>
Remuneração e produtividade	4,01	Suíça	2,80	65	120	▲ 55
Fiabilidade da gestão profissional	4,32	Holanda	3,29	66	79	▲ 13
Capacidade do país para reter talentos	3,50	Suíça	3,13	62	111*	▲ 49
Capacidade do país para atrair talentos	3,39	Suíça	3,33	64	88*	▲ 24
Mão-de-obra feminina, ratio relativamente à masculina	0,91	Moçambique	1,10	26	30	▲ 4

Fonte: The Global Competitiveness Index Historical Dataset @ 2007-2017 World Economic Forum

\* Estes indicadores começaram a ser calculados a partir da edição 2013-14, pelo que os valores apresentados reportam-se a essa edição.

No que respeita à Flexibilidade do mercado de trabalho português (Quadro 9), a edição de 2017-18 do GCI dá conta de melhorias significativas face à edição de 2012-13: subida de 48 posições no ranking, da posição 137ª para a 89ª, respetivamente. Contudo, Portugal deverá ainda evoluir no que se refere ao Efeito da tributação nos incentivos para trabalhar (120ª posição), às Práticas de contratação e despedimento (117ª posição) e à Flexibilidade na determinação de salários (70ª posição) que, apesar de revelarem melhorias relativamente à edição anterior, continuam a ser os indicadores onde Portugal regista um comportamento menos positivo.

Quanto à Utilização eficiente dos talentos (Quadro 10), Portugal também melhorou a sua posição nos últimos seis anos, sendo que na edição de 2017-18 ficou classificado na 34ª posição (subida de 32 posições relativamente à edição 2012-13). Face à edição anterior, Portugal apresenta um desempenho estável relativamente aos indicadores Remuneração e produtividade e Mão-de-obra feminina, ratio relativamente à masculina, em que manteve as posições anteriormente ocupadas.

**Quadro 10 – Posição de Portugal nos pilares do Indicador de Competitividade Global - comparações**

Global Competitiveness Index	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Tendência
	# 144	# 148	# 144	# 140	# 138	# 137	
<b>Eficiência do mercado laboral</b>	<b>123</b>	<b>126</b>	<b>83</b>	<b>66</b>	<b>64</b>	<b>55</b>	
<b>Flexibilidade</b>	<b>137</b>	<b>142</b>	<b>119</b>	<b>97</b>	<b>98</b>	<b>89</b>	
Cooperação nas relações empregado-empregador	96	97	65	50	51	46	
Práticas de contratação e despedimento	131	124	113	114	119	117	
Flexibilidade na determinação de salários	115	105	93	88	80	70	
Efeito da tributação nos incentivos para trabalhar	n.d.	139	131	127	128	120	
Custos das indemnizações, semanas de salário	129	134	108	76	73	73	
<b>Utilização eficiente dos talentos</b>	<b>66</b>	<b>68</b>	<b>58</b>	<b>48</b>	<b>41</b>	<b>34</b>	
Remuneração e produtividade	120	121	113	89	65	65	
Fiabilidade da gestão profissional	79	73	73	76	76	66	
Capacidade do país para reter talentos	n.d.	111	91	77	68	62	
Capacidade do país para atrair talentos	n.d.	88	72	75	81	64	
Mão-de-obra feminina, ratio relativamente à masculina	30	32	32	28	26	26	

Fonte: The Global Competitiveness Index Historical Dataset @ 2007-2017 World Economic Forum

Das respostas ao inquérito "World Economic Forum's executive opinion Survey", as áreas identificadas como mais problemáticas para a realização de negócio, a nível nacional, são a burocracia, o nível de impostos, a regulamentação restritiva no mercado de trabalho, a instabilidade política e o acesso ao financiamento.