

Carla Ferreira e Gabriel Osório de Barros
Direção de Serviços de Análise Económica

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, traduzido na relação entre a procura de mão-de-obra pelas entidades empregadoras e a oferta pelos trabalhadores, é uma relação complexa e com a intervenção de vários atores. Neste contexto, o Estado, para além de empregador, atua no mercado através da implementação de medidas de política pública, para promoção da otimização ou correção do funcionamento, e como regulador, com o objetivo de promover a justiça e equidade nas relações laborais e a maior eficiência na capacitação e afetação de recursos.

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.

Em seguida, apresenta-se uma síntese dos principais elementos de cinco *drivers* (linhas orientadoras), detalhada no restante documento. Os dados apresentados referem-se à informação disponível à data de elaboração do documento, não refletindo ainda a realidade resultante da pandemia Covid-19, cujo efeito se refletirá nas próximas edições.

1. Capacitação dos Recursos Humanos

A capacitação dos recursos humanos, através da educação e da formação, é um fator importante para o crescimento económico, pelo seu efeito na 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 aspetos cruciais ainda a melhorar apesar da evolução positiva que tem apresentado (30,9% em 2009, 10,6% em 2019). 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 (36,2% da população entre os 30-34 anos com qualificação superior em 2019; 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.

Em 2019, 58,7% da população empregada por conta de outrem possuía como nível de escolaridade o ensino secundário e pós-secundário (29,6%), ou superior (29,1%). Relativamente à distribuição por género existem duas situações distintas, uma em relação ao ensino secundário e pós-secundário sem diferença evidente entre géneros e outra em relação ao ensino superior onde o número de mulheres (17,6%) é superior ao dos homens (11,5%).

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.

As remunerações dos empregados, *per capita*, em termos de paridade do poder de compra, registadas em 2017, apresentam valores inferiores às médias da UE e da zona euro.

Entre 2010 e 2020, a remuneração mínima mensal garantida (RMMG) em Portugal apresentou um aumento de aproximadamente 33,7%. Em abril de 2019, 26,0% dos trabalhadores recebiam RMMG. Em termos comparativos a nível europeu (e EUA), e em termos de paridade do poder de compra, em 2020 (estimativas para o 2.º semestre) Portugal regista um valor intermédio, mas inferior aos verificados em Espanha e Grécia.

3. Mercado de trabalho

No que respeita à eficiência do mercado de trabalho, Portugal verificou em 2019 um decréscimo no ranking de competitividade do Fórum Económico Mundial, em relação à edição de 2018, ocupando agora a 49.^a posição, à frente de países como França, Espanha, Itália e Grécia. 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 as referentes às práticas de contratação e despedimento, a taxa de imposto sobre o trabalho paga pelo empregador e a mobilidade interna de mão-de-obra

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 até 2016, apresentando uma quebra significativa a partir de 2017. 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 Organização para a Cooperação e Desenvolvimento (OCDE). Esta flexibilização veio dar uma maior importância à concertação social, por via dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT).

4. Emprego e Desemprego

A evolução dos níveis de desemprego e de emprego são importantes para a observação da capacidade de a economia criar emprego e da capacidade da população ativa se inserir no mercado de trabalho. A evolução adversa 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 União Europeia (UE). Também a taxa dos jovens que se encontram fora do mercado de trabalho e do sistema de educação e formação (denominados NEET – “Not in Education, Employment or Training”) registou aumentos significativos.

A partir de 2013, a taxa de desemprego tem apresentado uma evolução positiva, apresentando uma ligeira subida a partir do 2.º trimestre de 2020, tendo registado o valor 7,2% em novembro de 2020.

Não obstante a implementação de várias medidas específicas, o desemprego jovem, apesar da tendência globalmente decrescente, continua a apresentar valores substancialmente superiores aos registados pela taxa de desemprego total. No entanto, no caso dos NEET, em 2019, Portugal apresenta valores inferiores à média dos países da 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 remuneração.

Desde 2011 que a despesa pública com medidas de política de emprego, em percentagem do Produto Interno Bruto (PIB), aumentou, atingindo o valor mais alto em 2013. Esta despesa tem a sua grande expressão nas medidas substitutivas de remuneração (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.

Políticas Públicas: Áreas prioritárias

A análise dos dados revela algumas fragilidades a nível da capacitação dos recursos humanos e do mercado de trabalho em Portugal. Neste âmbito as políticas públicas devem privilegiar:

- Medidas de apoio ao aumento das qualificações da população nas faixas etárias mais elevadas;
- Medidas de apoio à diminuição do desemprego de longa duração, incentivando a inserção no mercado de trabalho;
- Medidas de apoio à participação dos adultos em ações de educação e formação contínua;
- Melhorar a recolha, utilização e disseminação de informação sobre competências existentes e necessidades do mercado de trabalho; e
- A realização da avaliação do impacto das medidas de emprego, educação e formação implementadas.

1. Capacitação dos Recursos Humanos

2020

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.

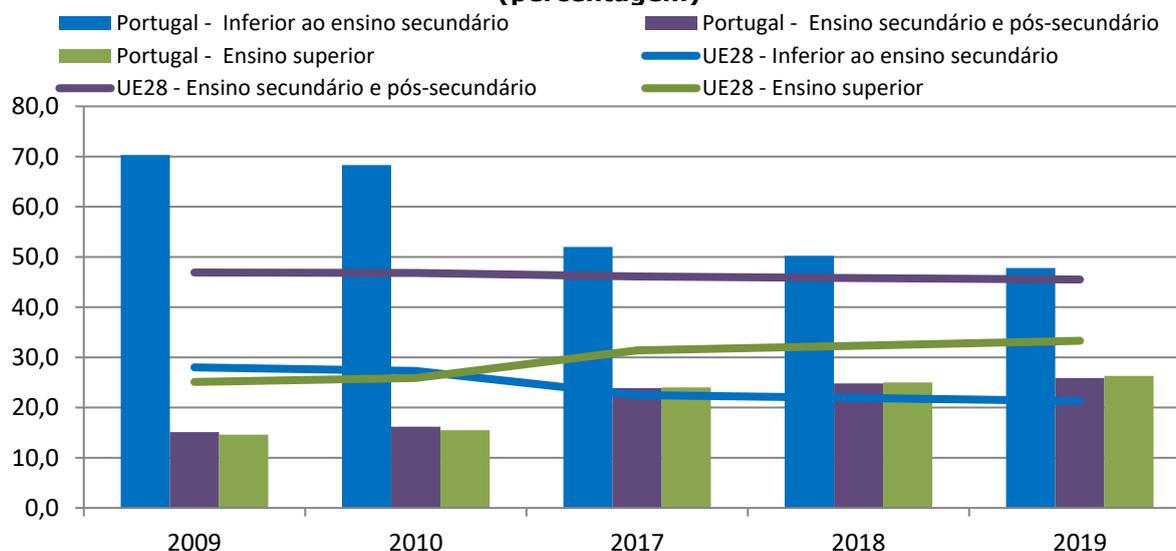
Para aferir o grau de capacitação dos recursos humanos foram selecionados os seguintes indicadores que contribuem para uma visão da evolução e do estado dessa capacitação.

1.1. 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 2019 foi de 22,5%. Este valor significa, no entanto, que 47,8% da população nesta faixa etária ainda apresenta um nível de qualificação máximo ao nível do 3.º ciclo do ensino básico, enquanto a nível europeu, em termos médios, o valor é de 21,3%. 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 25,9% em 2019 no caso do nível secundário e pós-secundário é de 14,6% em 2009 para 26,3% em 2019 no caso do ensino secundário). Estes valores representam níveis bastante abaixo dos verificados a nível médio europeu onde, em 2019, 45,5% da população detinha um nível de qualificação secundária e pós-secundária e 33,3% 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 com 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 à 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)



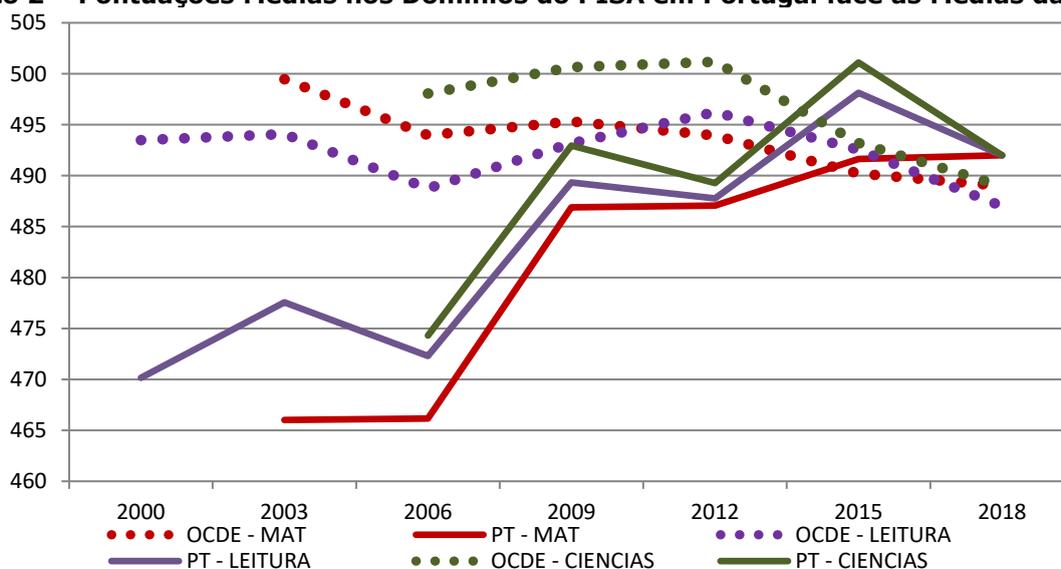
Fonte: Eurostat [edat_lfse_03]

Importa ainda referir que uma análise mais fina em termos de faixas etárias revela que existem diferenças significativas entre grupos etários. De facto, o problema retratado no gráfico seguinte é um problema de níveis históricos de baixa escolaridade que tem vindo a ser revertido com as gerações mais jovens que apresentam níveis de escolaridade muito mais próximos dos valores médios europeus. Dados de 2019 mostram que em relação ao ensino secundário e pós-secundário, na faixa 20-24 anos – Portugal regista um valor de 60,8% face aos 65,0% da média UE28 e 37,9% na faixa 25-34 anos face a 43,9% na UE28; no que se refere ao ensino superior, na faixa 20-24 anos – Portugal apresenta um valor de 22,0%, superior aos 18,9% na UE28 e 37,4% na faixa 25-34 anos face a 40,8% da média europeia.

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 (2018) participaram 79 países.

De acordo com os dados da última edição do estudo, 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. Em 2018, mantém os resultados obtidos na edição anterior, no caso da matemática, e desce nas áreas de leitura e ciência mantendo, no entanto, resultados superiores aos valores obtidos em termos médios nos países da OCDE nas três áreas (Gráfico 2).

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

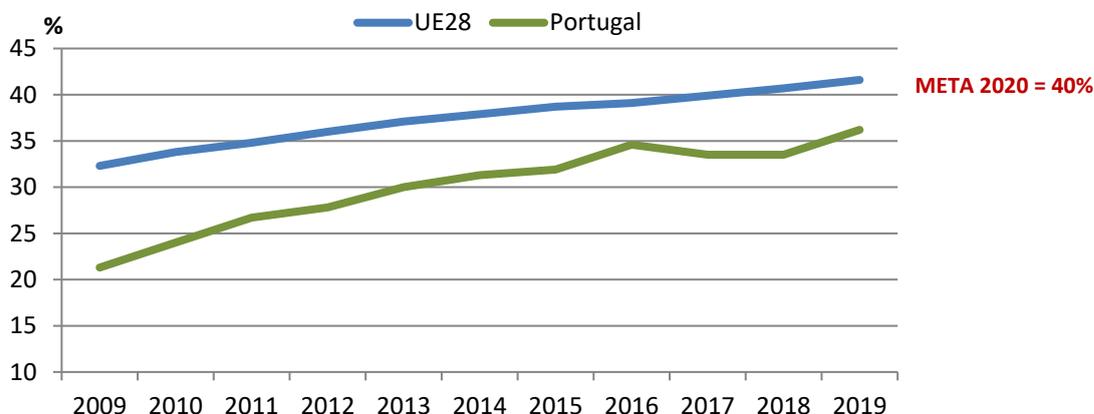


Fonte: OCDE, PISA data explorer

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 respetivas 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 2019 Portugal apresenta uma evolução positiva, passando de 21,3% da população entre os 30 e os 34 anos com ensino superior para 36,2%, o que deixa Portugal a 3,8 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 países da UE28 (41,6% em 2019).

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

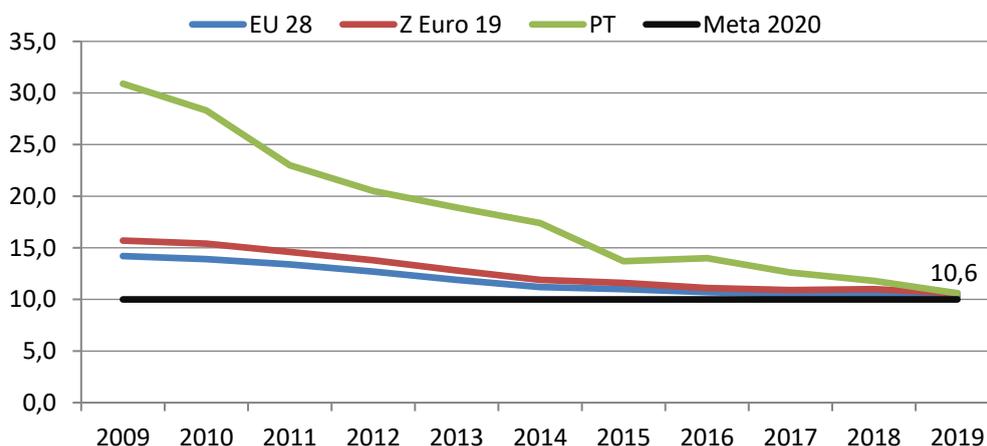


Fonte: Eurostat [edat_lfse_03]

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 objetivos, 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 30,9% dos indivíduos entre os 18 e 24 anos a abandonarem o sistema educativo (Gráfico 4).

No período 2009-2018, verifica-se uma acentuada quebra dos valores registados, tendo em 2019 atingido os 10,6%, valor mais baixo do período. A distância relativamente à meta é assim de 0,6 pp, em termos globais, de 3,7 pp para os homens tendo as mulheres já atingido o objetivo em 2017 (9,7%), 8,7% em 2018 e 7,4% em 2019. Apesar da diminuição verificada, Portugal continua a registar uma das mais altas taxas de abandono escolar precoce a nível da UE, apenas superado por Espanha, Malta, Itália e Hungria.

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



Fonte: Eurostat [edat_lfse_14]

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 a implementar o Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar, aprovado em março de 2016 e concebido para fazer face às desigualdades na educação e prevenir o insucesso escolar.

Outra iniciativa de política pública, 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, de 11 de abril	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
Garantia Jovem - Plano Nacional de Implementação de uma Garantia para a Juventude	O Plano Nacional de Implementação de Uma Garantia Jovem (GJ) 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 n.º 104/2013, de 19 de dezembro	A GJ 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
Programa de Capacitação Avançada para Trabalhadores em Funções Públicas (CAT)	Programa de capacitação avançada para trabalhadores em funções públicas, vocacionado para a carreira geral de técnico superior e que visa assegurar elevados níveis de qualificação dos trabalhadores	Portaria n.º 231/2019, de 23 de julho	Assegurar elevados níveis de qualificação dos trabalhadores em domínios comuns a toda a administração pública, assim como em domínios especializados para os diferentes perfis profissionais necessários em cada momento para garantir capacidade de resposta dos serviços públicos.	Implementada

O nível limitado de competências da população ativa portuguesa constitui um obstáculo à inovação e à transformação da economia. Neste contexto, 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 desta faixa da população, 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
Centros QUALIFICA	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.	Portaria n.º 232/2016, de 28 de agosto	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.	Implementada
Programa Qualifica Administração Pública	Estratégia de qualificação dirigida aos trabalhadores em funções públicas, que prossegue a estratégia do Programa Qualifica.	Resolução do Conselho de Ministros n.º 32/2019, de 14 de fevereiro	Dotar os trabalhadores da Administração Pública das qualificações e competências que potenciem o desenvolvimento dos seus percursos profissionais, possibilitando a sua integração em respostas de qualificação ajustadas às necessidades dos diferentes órgãos e serviços da Administração Pública.	Implementada

É ainda de referir a parceria de Portugal com a OCDE no âmbito do desenvolvimento de uma Estratégia Nacional de Competências, através do projeto “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 2018 a segunda fase do projeto, a fase de ação. Esta fase incidirá na definição dos desafios a abordar primeiro e no desenvolvimento de planos concretos de ação, capitalizando o envolvimento de todos os atores relevantes em matéria de competências.

1.2. Qualificação e competências no mercado de trabalho

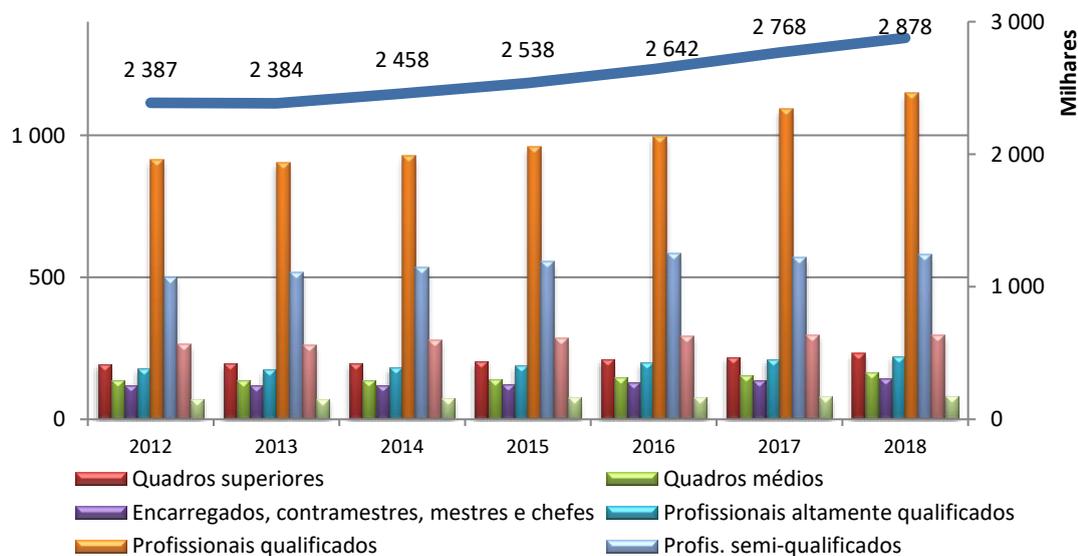
O nível de qualificações e de competências dos trabalhadores é um fator importante no funcionamento e produtividade das empresas. O aumento das qualificações da população verificado nos últimos anos, apesar de apresentar ainda valores inferiores aos valores médios europeus, reflete-se na melhoria das qualificações e competências da população empregada.

O Gráfico 5 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 2018, existe um aumento do número total de trabalhadores por conta de outrem (10,7%) que resulta de uma recuperação do emprego após a crise de 2011. Em 2013, ano que verificou o mais baixo número de trabalhadores por conta de outrem, a diminuição do número total era de 8,30% face a 2010. É de notar que se verifica uma diminuição do número de trabalhadores por conta de outrem do sexo masculino (-2,64%), em termos relativos e absolutos, e um aumento do número de trabalhadores por conta de outrem do sexo feminino (6,65%). O nível de qualificação de trabalhadores por conta de outrem que mais diminuiu entre 2010 e 2013 são os praticantes e aprendizes (-29,55%) e os profissionais não qualificados (16,17%).

A partir de 2013, assiste-se a uma progressiva recuperação do número total de trabalhadores por conta de outrem. Entre 2013 e 2017, o número total aumenta em 20,7% sendo os profissionais qualificados (+27,4%), os profissionais altamente qualificados (+26,7%) e os quadros médios (+21,3%) os grupos profissionais com maior crescimento no período verificando-se ainda que, dentro de cada um dos grupos, a taxa de crescimento das mulheres é superior à taxa de crescimento dos homens entre estes grupos profissionais. 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 5 - Trabalhadores por conta de outrem ao serviço nos estabelecimentos por nível de qualificação

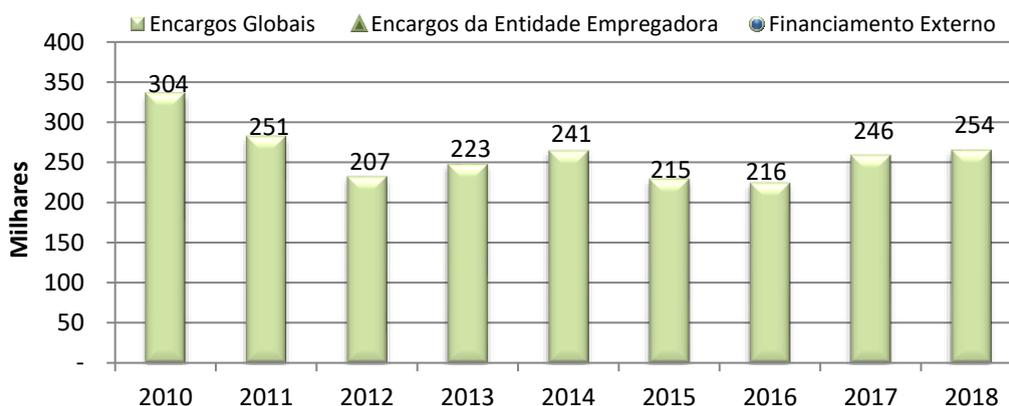


Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal (Relatório Único - Anexo A)

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 6 mostra que os encargos globais com formação em 2018 decresceram 21,1% face aos valores de 2010, correspondendo a menos 16,5% dos encargos com formação realizados pela entidade empregadora e menos 64,9% de encargos realizados através de financiamento externo. As variações observadas revelam uma quebra dos custos com formação entre 2010 e 2012, uma recuperação em 2013 e 2014 e uma nova quebra em 2015 e 2016 ano que regista, em termos globais, o valor mais baixo do período em análise. Em termos de custos totais 2017 e 2018 registam uma nova recuperação, apresentando 2018 um crescimento na ordem dos 18,3% em relação a 2016.

Gráfico 6 – Custos com Formação - Milhares de Euros



Fonte: GEP/MTSSS, Relatórios anuais de formação contínua

Dados de 2018 revelam que, em média, no total das empresas, 35,2% dos trabalhadores tiveram formação.

Gráfico 7 – Trabalhadores em formação face ao total – 2018



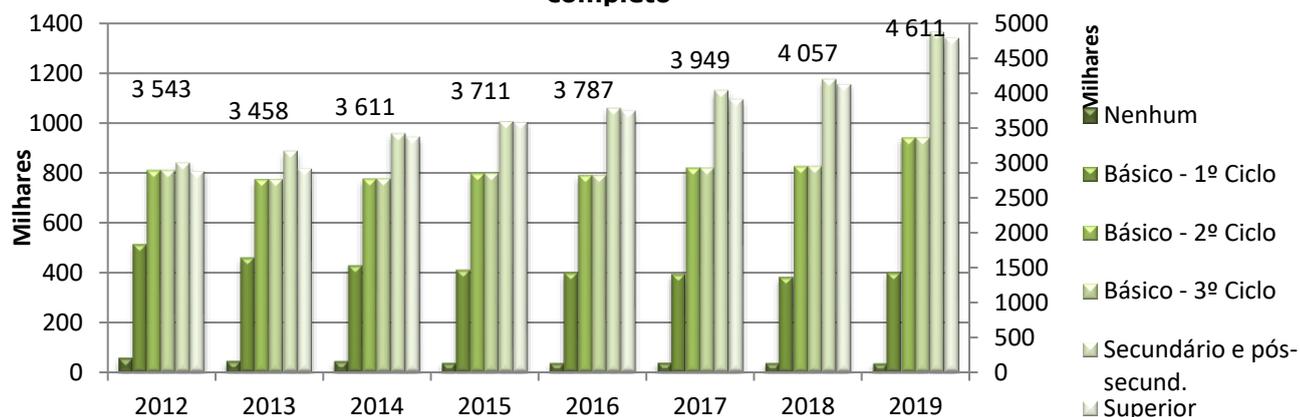
Fonte: GEP/MTSSS, Relatório Anual de Formação Contínua

Em 2018, os setores da eletricidade e das atividades financeiras e de seguros foram aqueles em que a formação atingiu maior percentagem de trabalhadores. Em termos de horas médias de formação por trabalhador (não considerando a administração pública e defesa; segurança social obrigatória que regista uma média de 81,7 horas) os sectores que registam valores mais significativos são as actividades financeiras e de seguros e os transportes e armazenagem com 41,7 e 38,0 horas, respetivamente.

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.

Os dados mais recentes, relativos a 2019, mostram que 58,7% da população empregada por conta de outrem (Gráfico 8) possuía como nível de escolaridade o ensino secundário e pós-secundário (29,6%), ou superior (29,1%). Relativamente à distribuição por género existem duas situações distintas, uma em relação ao ensino secundário e pós-secundário sem diferença evidente entre géneros e outra em relação ao ensino superior onde o número de mulheres (17,6%) é superior ao dos homens (11,5%).

Gráfico 8 - População empregada por conta de outrem por nível mais elevado de escolaridade completo



Fonte: INE - Inquérito ao Emprego

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 3.º ciclo do ensino básico e um aumento significativos nos restantes níveis de ensino, tendência que continua a verificar-se em 2019.

Neste contexto, destaque para a Iniciativa Nacional Competências Digitais e.2030, Portugal INCoDe.2030, através do qual o Governo pretende posicionar Portugal entre os principais países europeus em termos de competências digitais num horizonte até 2030, identificando e fazendo face a 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

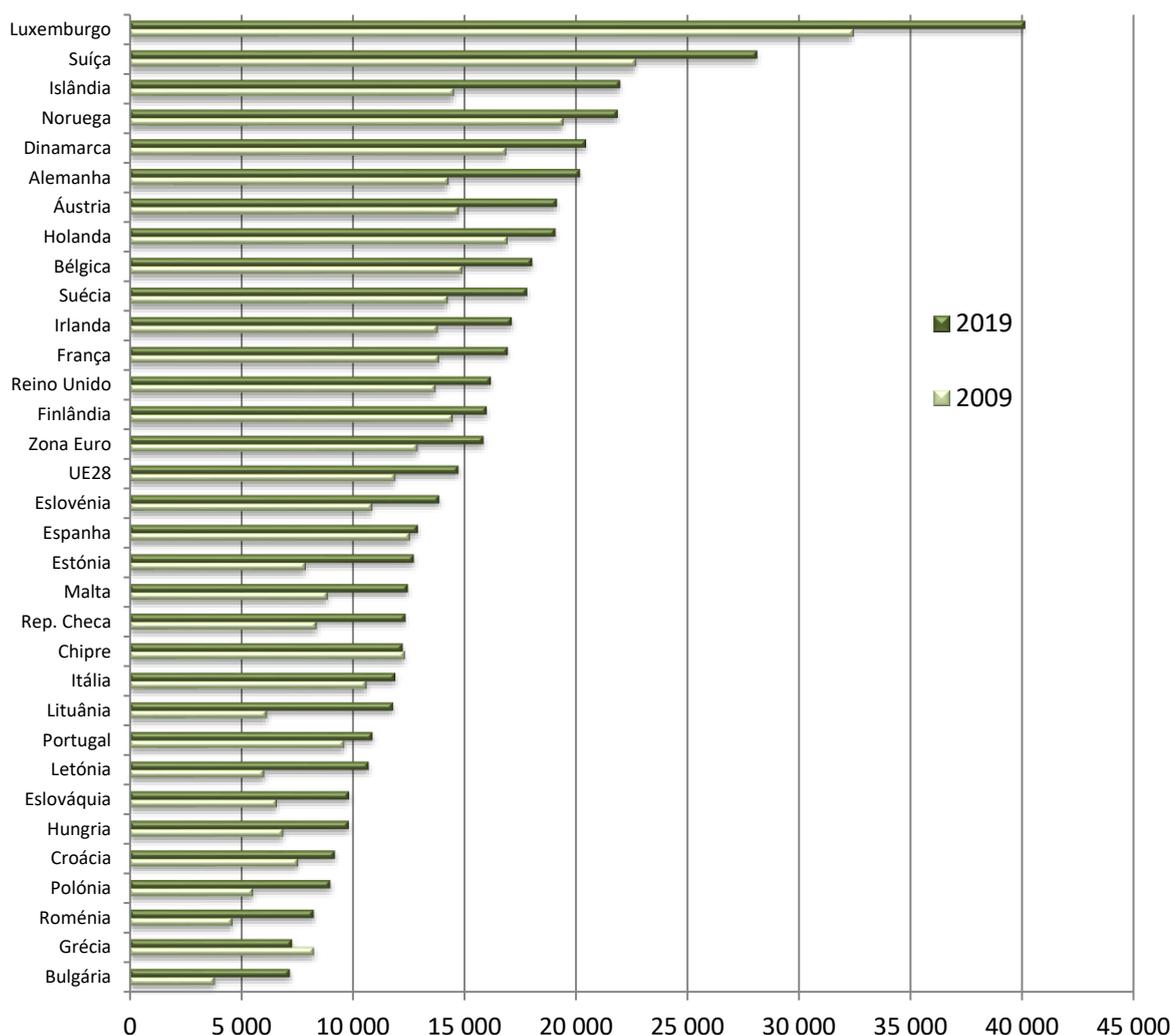
2020

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 trabalhador e na coesão social, mas também no nível de competitividade e de 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 2019, os países que verificavam as remunerações médias mais elevadas, em paridade de poder de compra (Gráfico 9), eram o Luxemburgo, que se destaca dos restantes países, a Suíça, a Islândia e a Noruega. Portugal apresenta um valor comparativamente baixo, inferior à média da UE e dos países da zona euro e apenas superior ao verificado por oito dos países em análise (Bulgária, Grécia, Roménia, Polónia, Croácia, Hungria, Eslováquia e Letónia). No que se refere à taxa de crescimento verificada no período 2009-2019, Portugal regista o 6.º menor crescimento das remunerações dos empregados em paridade de poder de compra, acima de Espanha (3.ª menor taxa de crescimento) e abaixo de Itália (7.ª menor taxa de crescimento). A Grécia e o Chipre continuam a registar uma quebra das remunerações médias, apresentando uma variação de -11,6% e -0,5%, 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 9 - Remuneração dos empregados, *per capita*, em paridade de poder de compra (PPC, Euros)



Fonte: Eurostat | Institutos Nacionais de Estatística

O decréscimo registado em Portugal no período em referência reflete também o efeito de medidas de políticas públicas a nível das remunerações, no âmbito da implementação do Programa de Assistência Económica e Financeira, assinado em 2011 com duração de três anos e decorrente da crise financeira de 2007-08. Neste contexto, determinou-se uma redução das remunerações a partir desse ano nomeadamente na Administração 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 2018, acréscimos em relação ao ano anterior em todos os níveis de qualificação, evolução crescente que se tem verificado desde 2015, ano de inversão da tendência decrescente das remunerações médias, que será também um reflexo das medidas de reposição de rendimentos adotadas, nomeadamente a nível da Administração Pública (Quadro 1). De facto, no período 2010-2018 verificam-se taxas de crescimento positivas para todos os grupos de qualificação, à exceção dos quadros superiores que apresentam, em 2018, níveis de remuneração inferiores ao que registavam em 2010. Em termos de níveis de qualificação, os praticantes e aprendizes, os profissionais não qualificados e os profissionais semiquilificados são os que apresentam uma maior evolução das remunerações. A nível global, o crescimento verificado no período 2010-2018 foi de 7,8%.

Quadro 1 - Remuneração base média por nível de qualificação

Continente	Euros								
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	900,0	906,1	915,0	912,2	909,5	913,9	924,9	943,0	970,4
Quadros superiores	2.116,3	2.107,5	2.093,4	2.060,3	2.040,6	2.042,6	2.042,1	2.057,3	2.079,7
Quadros médios	1.422,6	1.429,0	1.427,6	1.425,2	1.411,9	1.422,4	1.428,9	1.439,3	1.460,7
Encar. contram. mest.e chefes	1.237,7	1.245,7	1.276,5	1.278,8	1.286,7	1.298,5	1.318,4	1.335,5	1.356,1
Profis. altam. qualificados	1.155,1	1.163,5	1.172,0	1.157,0	1.139,4	1.149,4	1.144,2	1.150,5	1.170,1
Profissionais qualificados	717,3	722,0	725,1	723,8	725,1	729,8	737,7	742,8	765,8
Profis. semi-qualificados	580,4	586,0	588,4	588,3	599,3	599,6	613,8	645,9	669,7
Profissionais não qualificados	542,3	553,8	557,1	557,4	566,1	567,0	583,7	606,5	627,8
Praticantes e aprendizes	534,5	542,5	546,6	552,9	562,8	563,9	580,3	605,5	632,4

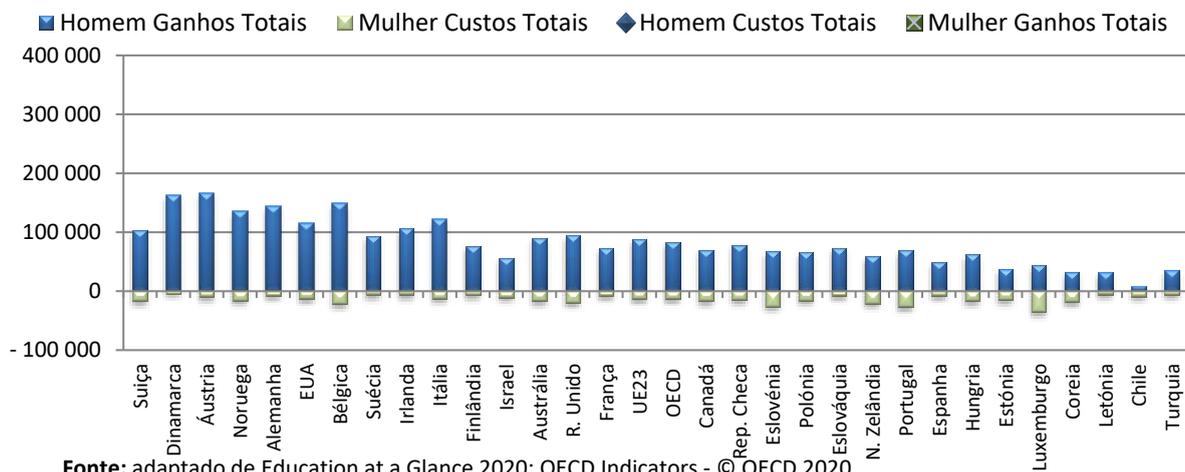
Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Na análise das remunerações médias mensais por nível de qualificação, de salientar que as remunerações mais elevadas estão, em termos médios, associadas a níveis de qualificação mais elevados, uma relação importante e com impacto público.

Assim, também a análise entre os custos e os benefícios públicos associados à obtenção, por parte dos trabalhadores, de um nível de qualificação de nível secundário deve ser tida em consideração (Gráfico 10).

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 trabalhadores que obtém esse nível de qualificação entregam ao Estado, observa-se que a totalidade dos países em análise apresenta ganhos, tanto no caso dos homens como das mulheres, superiores aos custos. Verifica-se, também, que esses ganhos são sempre superiores no caso das mulheres. Em termos totais de ganhos líquidos, a Suíça, a Dinamarca e a Áustria apresentam os valores mais elevados enquanto as últimas posições são ocupadas pela Turquia, Chile e Letónia. Portugal encontra-se na 24.ª posição, registando valores inferiores aos da média da UE23 e da OCDE, da Itália (10.ª posição) e acima da Espanha (25.ª posição).

Gráfico 10 – Custos e ganhos públicos da educação de nível secundário, por género (2017) (paridade de poder de compra em USD)

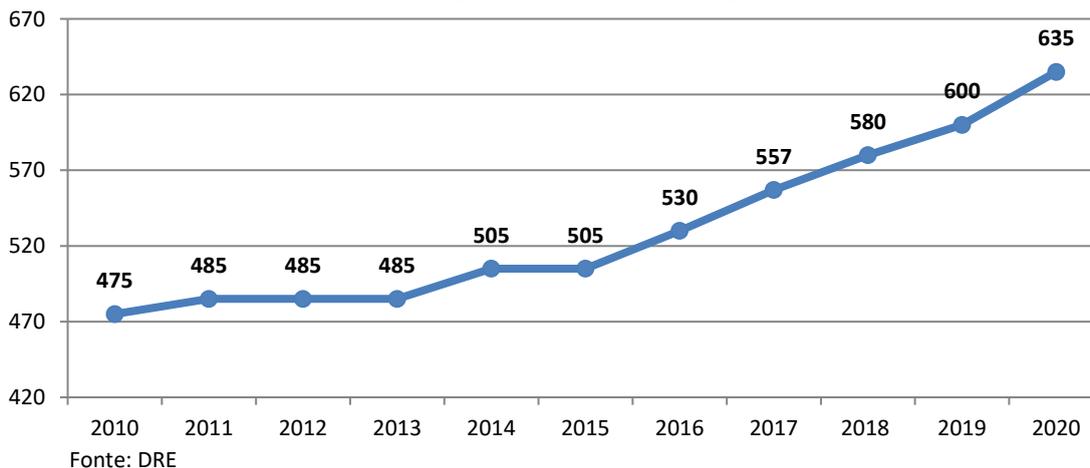


Fonte: adaptado de Education at a Glance 2020: OECD Indicators - © OECD 2020

A RMMG constitui um importante referencial do mercado de emprego, quer na perspetiva do trabalho digno e da coesão social, quer da competitividade e sustentabilidade empresarial.

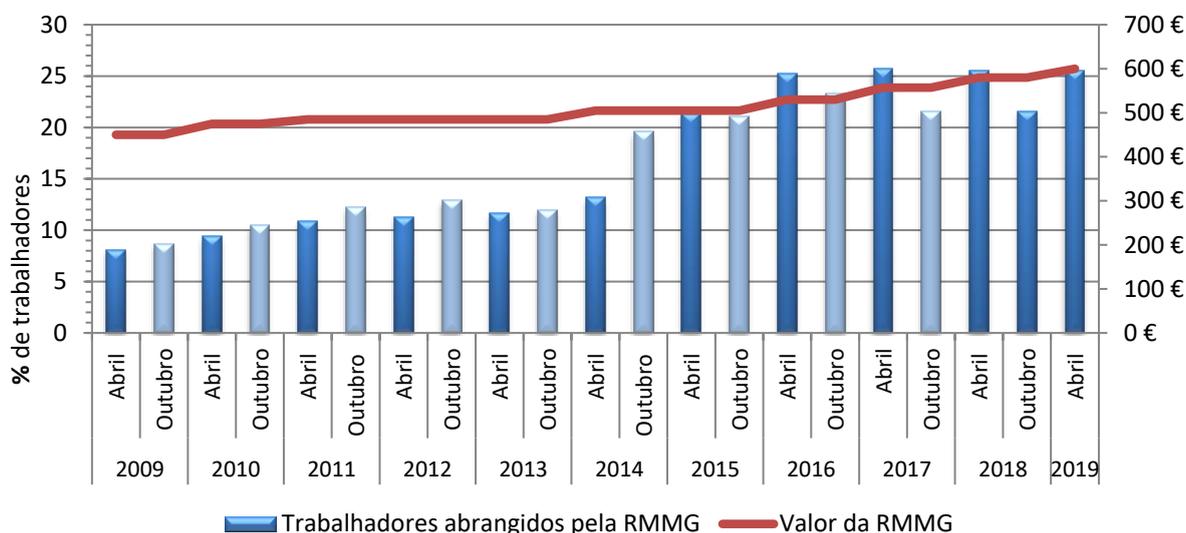
A RMMG registou um aumento de 33,7% entre 2010 e 2020 (Gráfico 11). Durante o período entre 2011-13 e 2014-15 a RMMG não sofreu alteração. Os dados do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP/Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social) revelam ainda que, entre 2012 e 2018 se verificou uma subida de 67,4% de trabalhadores abrangidos pela RMMG, com maior preponderância de trabalhadores do sexo feminino.

Gráfico 11 - Remuneração mínima mensal garantida (Euros)



Em abril de 2019, 26,0% dos trabalhadores estavam abrangidos pela RMMG, valor ligeiramente superior ao verificado em igual período de 2018.

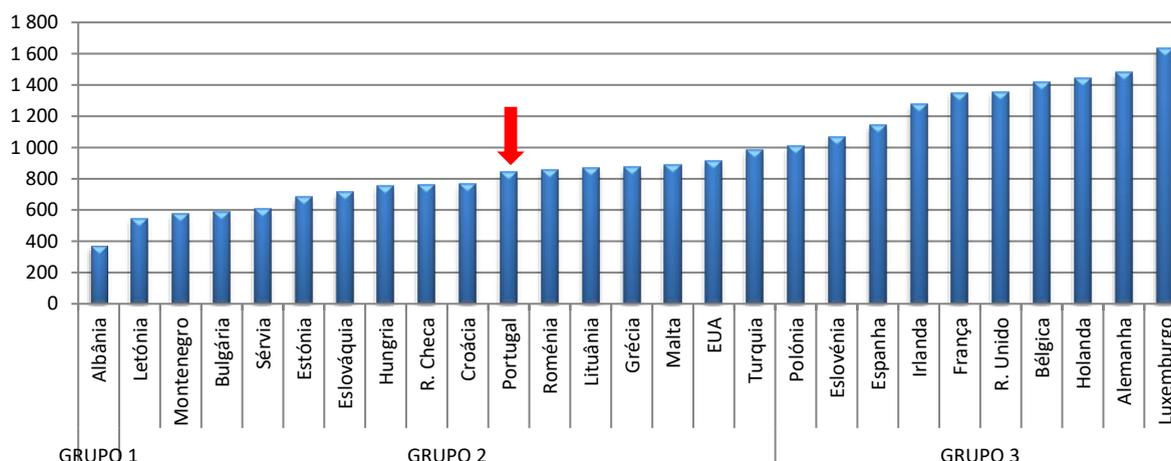
Gráfico 12 - Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo abrangidos pela RMMG



Em termos comparativos, e em termos de paridade de poder de compra mensal da RMMG (Gráfico 13), Portugal apresenta uma posição intermédia, posicionando-se no grupo 2 das "Estatísticas sobre a remuneração mínima" do Eurostat (países que registam valores entre 500€ e 1.000€).

Os valores registados em 2020 são inferiores aos da Grécia e Espanha, encontrando-se a primeira no mesmo grupo de Portugal e a Espanha no Grupo 3, correspondente a valores superiores a 1.000€. A distância entre os valores verificados em Portugal e Grécia e os países onde se registam os valores mais elevados, nomeadamente Luxemburgo, Alemanha, Holanda e Bélgica é significativamente elevada. Dos países analisados, Portugal está na 17.ª posição (que compara com a 17.ª em 2019 e a 16.ª em 2018) e na 7.ª posição no que se refere ao grupo 2, onde se insere (que compara com a 10.ª em 2019 e a 9.ª em 2018).

Gráfico 13 - Remuneração mínima mensal garantida – 2020 (PPC por mês, Euros)



NOTA: Estimativas 2ºS 2020. O valor apurado para PT considera os 14 meses de RMMG
Fonte: Eurostat [earn_mw_cur]

O aumento dos custos unitários do trabalho (Quadro 2) em Portugal numa parte significativa do período entre 1996 e 2019 (com exceção dos anos de 2004, 2010, 2011, 2012, 2014 e 2015) decorre de um aumento mais do que proporcional das remunerações em relação à produtividade. De facto, as remunerações pagas, mesmo sendo baixas, estão acima da produtividade das empresas, o que condiciona a 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 2 – 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	2,5	1,5	3,3
1997	1,7	5,6	3,8	1,7	2,1	0,4	3,5
1998	1,9	5,8	3,8	1	1,4	0,4	4,4
1999	2,3	5,4	3	0,9	2,2	1,3	3,2
2000	1,6	5,9	4,3	1,7	2,8	1,1	3,1
2001	0,2	4,5	4,3	1	2,8	1,8	1,7
2002	0,4	3,2	2,8	0,1	2,7	2,5	0,5
2003	0	2,7	2,6	0,2	2,4	2,2	0,3
2004	2,5	2,4	-0,1	1,3	2,1	0,8	0,3
2005	1,2	4,1	2,9	0,8	2,2	1,4	1,9
2006	1,2	1,8	0,6	1,6	2,4	0,9	-0,6
2007	2,5	3,4	0,9	1,1	2,5	1,4	0,9
2008	0	2,6	2,7	-0,5	3,3	3,9	-0,7
2009	-0,4	2,4	2,8	-2,6	1,7	4,4	0,7
2010	3,2	2	-1,1	2,6	1,9	-0,6	0,1
2011	0,3	-1,9	-2,1	1,6	2	0,4	-3,9
2012	0	-3,1	-3,1	-0,4	1,6	2	-4,7
2013	2	3,5	1,5	0,3	1,6	1,2	1,9
2014	-0,6	-1,8	-1,2	0,8	1,4	0,6	-3,2
2015	0,4	0,3	-0,1	0,9	1,3	0,4	-1
2016	0,4	1,2	0,8	0,6	1,3	0,7	-0,1
2017	0,2	2,3	2,1	1,1	1,7	0,6	0,6
2018	0,3	2,5	2,2	0,3	2,2	1,9	0,3
2019	1,4	2,8	1,4	0	1,9	1,9	0,9

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.

Em termos de medidas de política pública neste domínio, de salientar as atualizações registadas nos valores da RMMG para os anos de 2017 a 2020 e a recomendação para a implementação de medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres.

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios	Execução
Retribuição Mínima Mensal Garantida – 2018	Atualiza o valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida para 2018.	Decreto-Lei n.º 156/2017, de 28 de dezembro	Aumento do rendimento do trabalho	Implementada
Retribuição Mínima Mensal Garantida - 2019	Atualiza o valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida para 2019.	Decreto-Lei n.º 117/2018, de 27 de dezembro	Aumento do rendimento do trabalho	Implementada
Retribuição Mínima Mensal Garantida - 2019	Atualiza o valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida para 2020.	Decreto-Lei n.º 167/2019, de 21 de novembro	Aumento do rendimento do trabalho	Implementada
Medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres	Recomenda ao Governo medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres.	Resolução da Assembleia da República n.º 40/2019, de 20 de março	Igualdade remuneratória entre homens e mulheres	Implementada

3. Mercado de trabalho

2020

A eficiência do mercado de trabalho é um aspeto fundamental no funcionamento de uma economia. Os mercados de trabalho eficientes combinam trabalhadores com os empregos mais adequados para as suas competências e incentivam trabalhadores e empregadores a promover a produtividade do capital humano.

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. A 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. Em Portugal, 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.

3.1. Eficiência

Para aferir a competitividade das empresas, é importante fazer uma análise comparativa entre países. O Fórum Económico Mundial calcula o Indicador de Competitividade Global (GCI) com base em diferentes componentes, agregados em doze categorias, os denominados pilares de competitividade, através de um *Executive Opinion Survey*. Um desses pilares é a eficiência do mercado de trabalho, assumida como fundamental para assegurar que os trabalhadores sejam alocados da forma mais eficiente nos empregos e que lhes sejam oferecidos os incentivos adequados para o seu melhor desempenho.

Na edição 2019 do GCI foram avaliadas 141 economias de todo o mundo quanto à eficiência do mercado de trabalho.

Nos dados apresentados (Quadro 4) de observar um decréscimo no indicador relativo à eficiência do mercado de trabalho em Portugal, que passa da 35.ª posição na edição 2018 para a 49.ª na edição 2019, mas ainda assim posicionando-se acima de França, Espanha, Itália e Grécia.

Quadro 4 – Posição de Portugal no Indicador de Competitividade Global – Eficiência do Mercado de Trabalho

País	Posição na Edição 2019	Posição na Edição 2018
Singapura	1 ▲	3
Suíça	2 ▲	2
Dinamarca	3 ▲	5
Estados Unidos da América	4 ▼	1
Irlanda	6 ▲	7
Reino Unido	9 ▼	8
Países Baixos	11 ▼	10
Noruega	13 ▲	14
Alemanha	14 ▼	12
Suécia	22 ▼	17
Bélgica	43 ▼	37
Portugal	49 ▼	35
França	50 ▲	53
Espanha	61 ▲	68
Itália	90 ▼	79
Turquia	109 ▲	111
Grécia	111 ▼	107

Fonte: The Global Competitiveness Index 4.0 2019
Posição entre 141 países na edição 2019 e 140 países na edição 2018

Das componentes do pilar referente à eficiência do mercado de trabalho, a facilidade de contratação de mão-de-obra estrangeira e os direitos dos trabalhadores (Flexibilidade) são as dimensões onde Portugal apresenta melhores resultados. No que se refere à meritocracia e incentivos, a participação de mão-de-obra feminina no mercado de trabalho regista o melhor desempenho. As práticas de contratação e despedimento, a taxa de imposto sobre o trabalho paga pelo empregador e a mobilidade interna de mão-de-obra são as dimensões onde Portugal regista resultados piores (Quadro 5).

Quadro 5 – Posição de Portugal nos pilares do Indicador de Competitividade Global

Global Competitiveness Index 2019	Classificação			
	Melhor Economia		Portugal	
	País	Valor	Valor	Posição
Mercado de trabalho (0-100)	Singapura	81,2	63,2	49
Flexibilidade (0-100)	Singapura	79,8	60,0	51
Redundancy costs (semanas de trabalho)	Vários (8)*	0,0	72,9	77
Práticas de contratação e despedimento (1-7)	Hong Kong	80,6	35,1	121
Cooperação nas relações empregado-empregador (1-7)	Singapura	85,3	58,8	61
Flexibilidade na determinação de salários	Estonia	86,7	60,5	98
Medidas ativas do mercado de trabalho (1-7)	Suíça	79,2	50,8	43
Direitos dos trabalhadores (0-100)	Vários (2) ¹	100,0	90,0	14
Facilidade de contratação de mão de obra estrangeira (1-7)	Albania	80,3	65,7	13
Mobilidade interna de mão de obra (1-7)	EUA	75,0	46,1	120
Meritocracia e incentivos (1-100)	Dinamarca	85,0	66,4	53
Confiança na gestão profissional (1-7)	Finlândia	86,6	54,4	73
Remuneração e produtividade (1-7)	Hong Kong	75,9	44,8	88
Participação de mão-de-obra feminina no mercado de trabalho (rácio)	Vários (4) ²	100,0	92,4	18
Taxa de imposto sobre o trabalho pagas pelo empregador (% sobre lucros)	Vários (24) ³	0,0	73,9	115

Fonte: The Global competitiveness report Index 4.0, 2019 Dataset

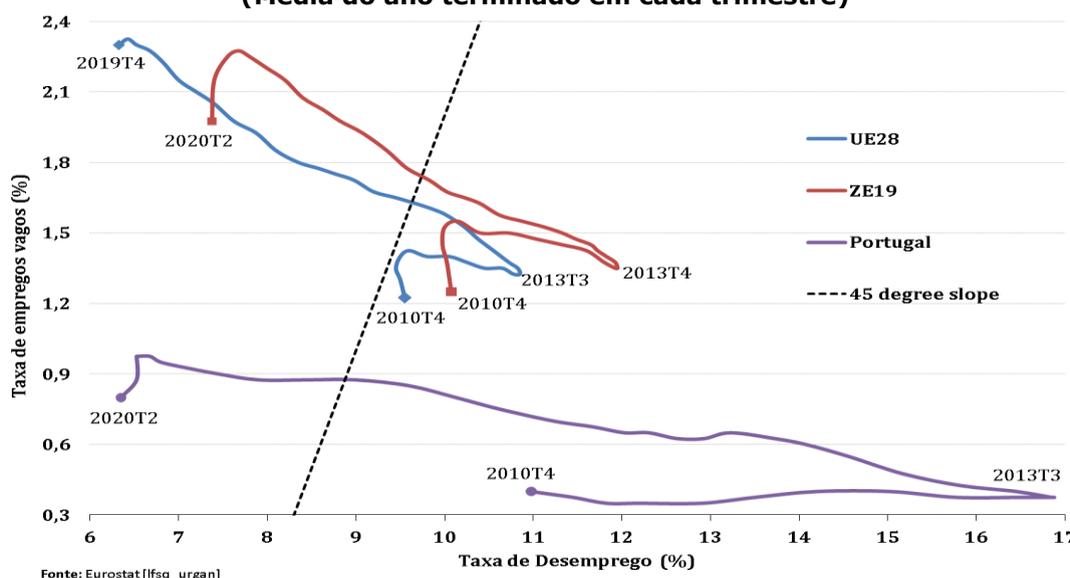
¹ Eslováquia e Suécia

² Lesoto, Barbados, Moldávia e Suécia

³ Arménia, Bangladeche, Botswana, Georgia, Lesoto, Macedónia do Norte, Cambodja, Quénia, Namíbia, Seychelles, N. Zelândia, Honduras, Dinamarca, África do Sul, Moçambique, Chile, Hong Kong, Tailândia, Zimbabué, Israel, Ruanda, Eswatini, Laos e Burnéu

A curva de *Beveridge* (Gráfico 14) representa a relação entre a taxa de desemprego e a taxa de empregos vagos e permite 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, refletindo 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 UE 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 sustentada no desemprego acompanhada por um aumento da taxa de empregos vagos. Em 2019 e 2020, a taxa de empregos vagos apresenta uma ligeira diminuição, tendência também verificada na UE28 e na Zona Euro.

Gráfico 14 - Curva de Beveridge: relação entre a taxa de desemprego e a taxa de empregos vagos (Média do ano terminado em cada trimestre)



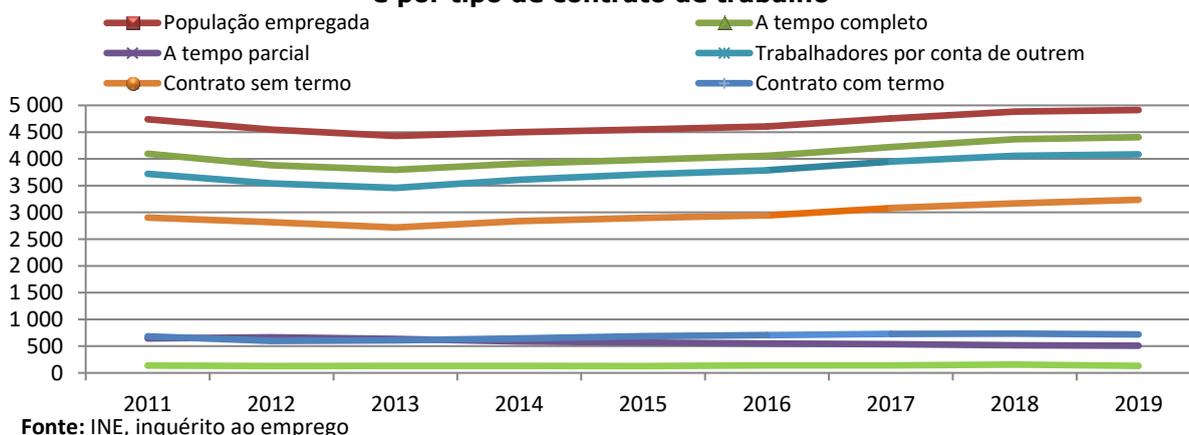
3.2. Contratos

Os dados relativos à população empregada (Gráfico 15) no 3.º trimestre de 2019 mostram que, na sua maioria (83,1%), são trabalhadores por conta de outrem. A maioria da população empregada encontrava-se em regime de trabalho completo (89,7%) e a maioria dos trabalhadores por conta de outrem tinha contrato de trabalho sem termo (79,2%).

Entre 2011 e 2019, verificou-se uma variação positiva do emprego (3,6%), devido, essencialmente, à recuperação verificada desde 2013. Esta recuperação é maior nos contratos sem termo (11,1%) do que nos contratos com termo (5,4%), apresentando os outros tipos de contrato praticamente o mesmo valor.

Neste âmbito, de referir a iniciativa pública Converte+, de apoio à conversão de contratos a termo em contratos de trabalho sem termo.

Gráfico 15 - População empregada total e por conta de outrem, por regime de duração do trabalho e por tipo de contrato de trabalho



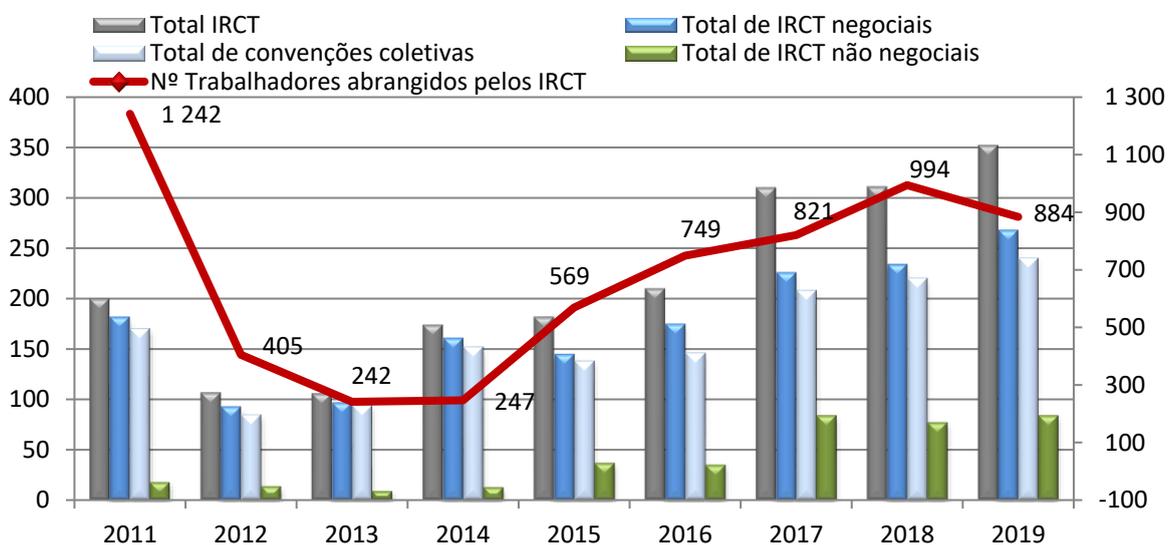
Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios	Execução
Converte+	Apoio à conversão de contratos a termo em contratos de trabalho sem termo	Portaria n.º 323/2019, de 19 de setembro	Fomentar a passagem de contratos a termo a contratos sem termo, aumentando a qualidade do posto de trabalho	Implementada

3.3. Regulamentação Coletiva

Os 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 abrangidos.

Em 2012 e 2013, verifica-se uma quebra significativa do total dos IRCT negociais e um crescimento significativo nos anos seguintes, ultrapassando, a partir de 2016 os valores globais de 2011. Os maiores aumentos registados são os relativos aos "Acordos de Empresa", celebrados entre os empregadores e as organizações sindicais e aos "Contratos Coletivos", celebrados entre as associações patronais e as associações 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 de 2015 a 2019, com maior expressão nas "Portarias de Extensão". Também no que se refere aos trabalhadores abrangidos pelos IRCT, o número variou negativamente entre 2011 e 2014 (-80,1%), verificando-se uma subida entre 2015 e 2018 para valores superiores aos de 2012 embora ainda inferiores aos de 2011 (Gráfico 16). Em 2019, de registar uma ligeira quebra contrariando a tendência dos últimos anos.

Gráfico 16- IRCT - Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho



Fonte: DGERT

Também aqui se realçam as diversas alterações ao Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, em especial a sétima alteração, introduzida pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, que modificou os artigos 501.º e 502.º, respetivamente quanto à sobrevivência e caducidade de convenção coletiva, e quanto à cessação da vigência de convenção coletiva.

3.4. Segurança e Saúde

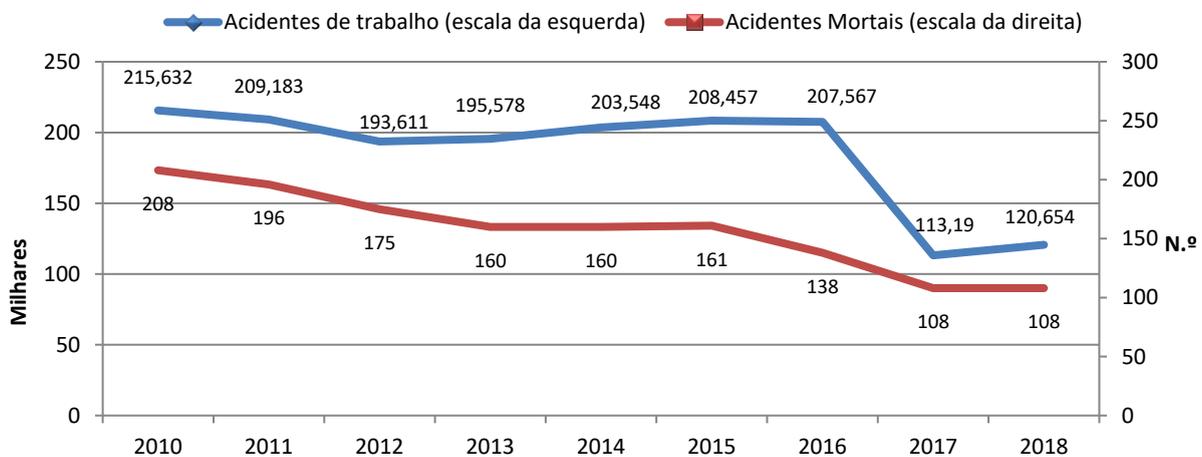
Outra das vertentes a considerar no âmbito da qualidade do emprego é a saúde e segurança no trabalho. Do estado de saúde dos indivíduos depende o seu grau de participação no mercado de trabalho, e a segurança no trabalho está identificada com o bem-estar dos trabalhadores e a diminuição do absentismo. A 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 da 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 abaixo, existe uma tendência, em anos recentes, de diminuição do número de acidentes de trabalho (Gráfico 22), 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 o ambiente do trabalho.

Analisando os dados disponíveis sobre acidentes de trabalho (Gráfico 17) é possível apurar que, em 2018, o número de acidentes mortais se manteve em 108, tal como no ano anterior, representando menos 30 acidentes de trabalho mortais do que em 2016. Em termos de total de acidentes, também em 2018 verificaram-se mais 7.464 acidentes de trabalho do que em 2017, mas bastante abaixo dos totais verificado até 2016.

Gráfico 17 – Total de acidentes de trabalho e de acidentes de trabalho mortais

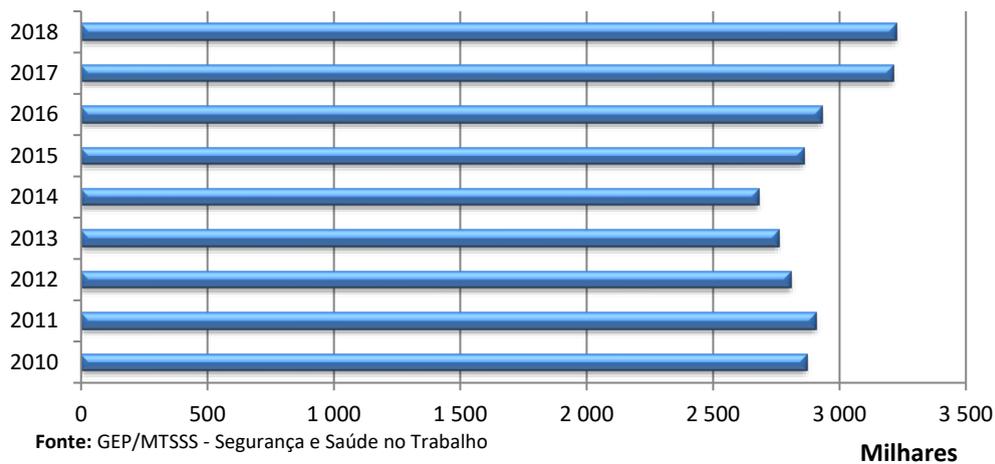


Fonte: GEP/MTSSS, Segurança e Saúde no Trabalho

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 a partir de 2015 se verifica uma inversão desta tendência, tendo em 2018 sido abrangidos 3,2 milhões de trabalhadores (Gráfico 18).

Gráfico 18 - Nº de trabalhadores abrangidos para efeitos das atividades de segurança



4. Emprego e Desemprego

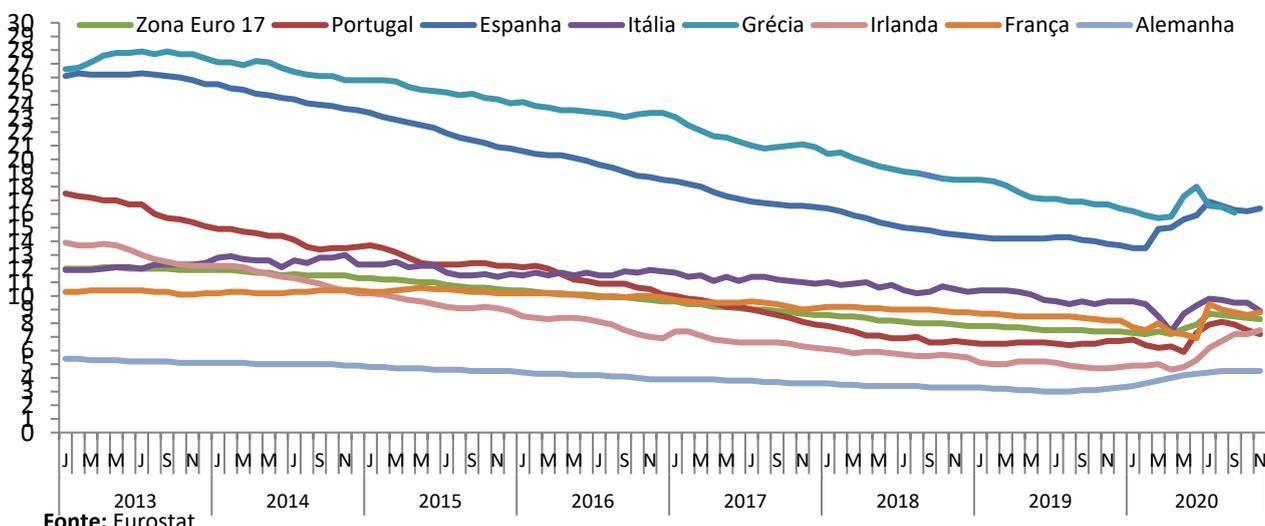
2020

A análise da evolução dos níveis de desemprego e de emprego reveste-se de particular importância na caracterização económica. Em concreto, estes níveis e respetiva evolução permitem observar se e em que medida a economia está a criar emprego (criação de postos de trabalho) e em que medida a população ativa encontra lugar no mercado de trabalho. Esta dimensão tem impactos significativos não só a nível individual (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; a partir do final do 2.º trimestre de 2020, os valores iniciam uma tendência crescente. Com base nos países analisados 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.

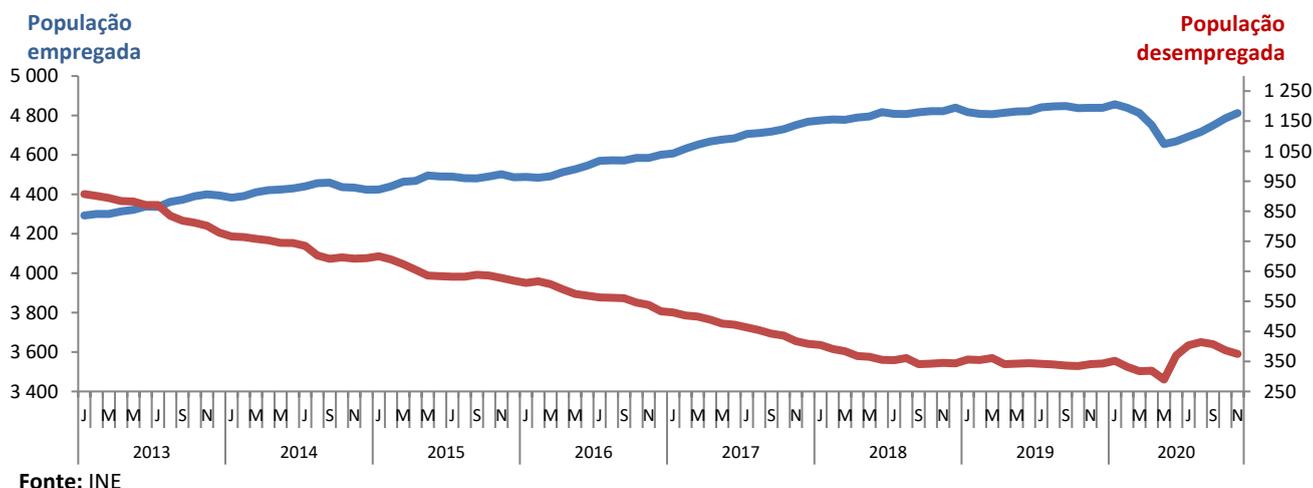
Os valores da taxa de desemprego de Portugal registaram máximos históricos em janeiro de 2013 (registando, então, o terceiro maior valor da zona euro) tendo, a partir daí, iniciado uma tendência decrescente até ao 2.º trimestre de 2020 e apresentando em novembro de 2020 um valor de 7,2%.

Gráfico 19 - Taxa de desemprego (%) (dados ajustados de sazonalidade)



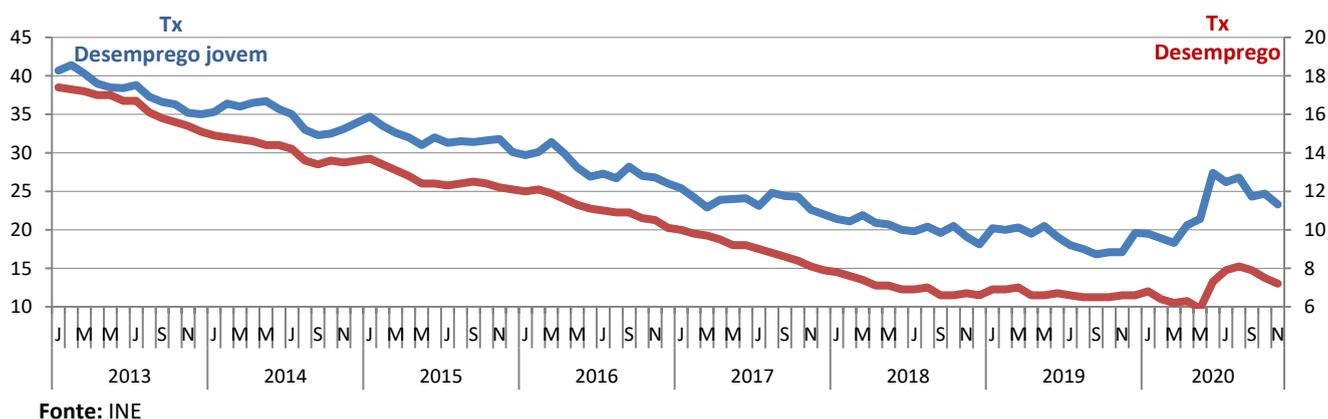
A tendência decrescente verificada na taxa de desemprego, a partir de meados de 2013 e até maio de 2020, foi acompanhada de um crescimento relativamente regular e constante do nível de emprego (Gráfico 20).

Gráfico 20 – População empregada e desempregada



De salientar também 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 a partir do segundo trimestre de 2019 (Gráfico 21). Em linha com a evolução da 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 e até outubro de 2018, tendência retomada a partir de maio de 2019. Em janeiro de 2013, a taxa de desemprego era de 17,5% e a taxa de desemprego jovem era de 40,3% e, em novembro de 2020, a taxa de desemprego regista 7,2% enquanto a taxa de desemprego jovem um valor de 23,3% mantendo-se, assim, substancialmente superior.

Gráfico 21 – Taxa de desemprego e taxa de desemprego jovem



No sentido de reduzir as taxas de desemprego verificadas salienta-se, em termos de políticas públicas, a medida Contrato-Geração.

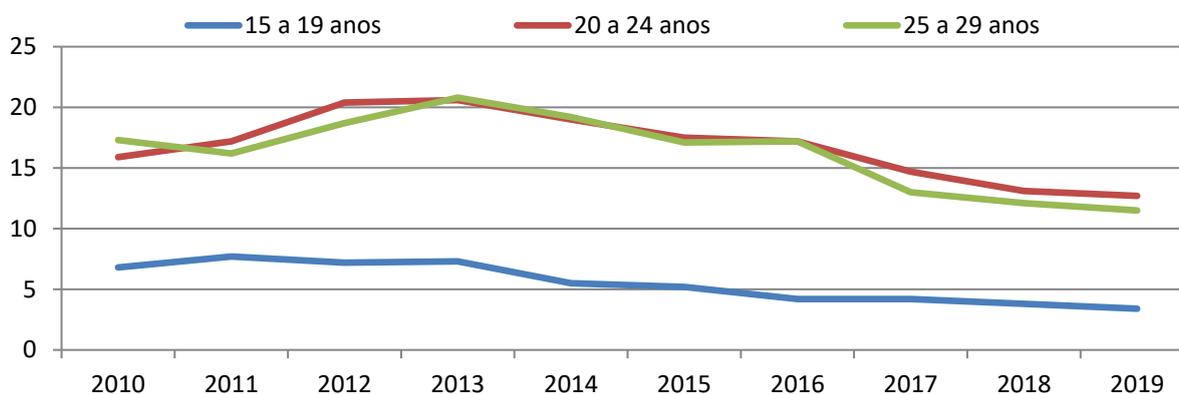
Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios	Execução
Contrato-Geração	Incentivar a contratação sem termo e em simultâneo de jovens e desempregados de longa duração que se encontrem inscritos no Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)	Portaria n.º 112-A/2019, de 4 de dezembro	Apoio ao emprego jovem e ao desemprego de longa duração	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 jovens NEET. O Gráfico 22 mostra a evolução deste grupo, em termos médios da UE28, de 2010 a 2019, 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 apenas com tendência inversa a partir de 2013. No entanto, os valores registados continuam a ser expressivos e alvo de várias medidas públicas a nível europeu e nacional.

Em Portugal, em 2019, os números registados para os grupos etários em observação eram de 3,4% para o grupo 15-19 anos (inferior à média UE28 – 5,7%), 12,7% para o grupo 20-24 anos (superior à média UE28 – 14,4%) e 11,5% para o grupo 25-29 anos (inferior ao registado na UE28 – 16,6%).

Gráfico 22 – % de jovens NEET por grupo etário (UE 28)



Fonte: Eurostat, [edat_lfse_29]

A nível europeu, uma das medidas de política pública mais significativa nesta área é a Garantia Jovem, que pretende combater o elevado número de desemprego registado nos jovens e, assim, também dos NEET. Em Portugal, a medida 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.

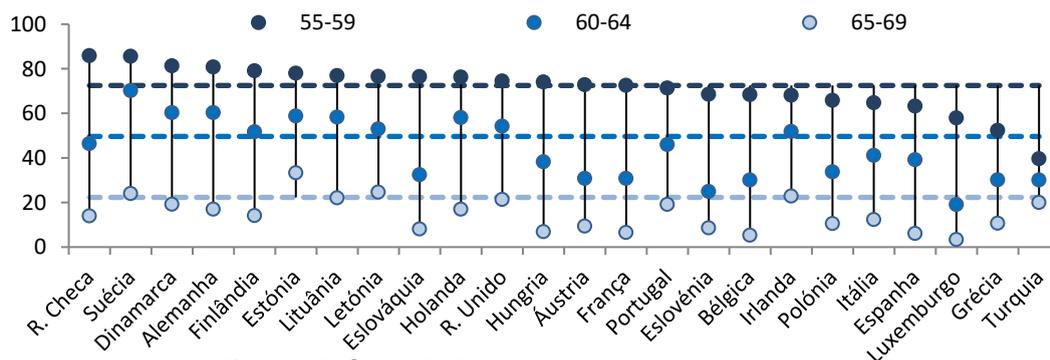
Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios	Execução
Garantia Jovem - Plano Nacional de Implementação de uma Garantia para a Juventude	O Plano Nacional de Implementação de Uma Garantia Jovem visa concretizar a Recomendação da Comissão Europeia para a concretização em cada Estado-Membro 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 n.º 104/2013, de 19 de dezembro	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

Os dados do relatório "Pensions at a Glance 2019", da OCDE, revelam que as taxas de emprego decrescem de forma acentuada com o aumento da faixa etária. No Gráfico 23 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 Turquia, 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 dez países (Suécia, Dinamarca, Alemanha, Finlândia, Estónia, Lituânia, Letónia, Holanda, Reino Unido e Irlanda) 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 (33,3%) seguido da Letónia (24,6%) e Suécia (24,0%).

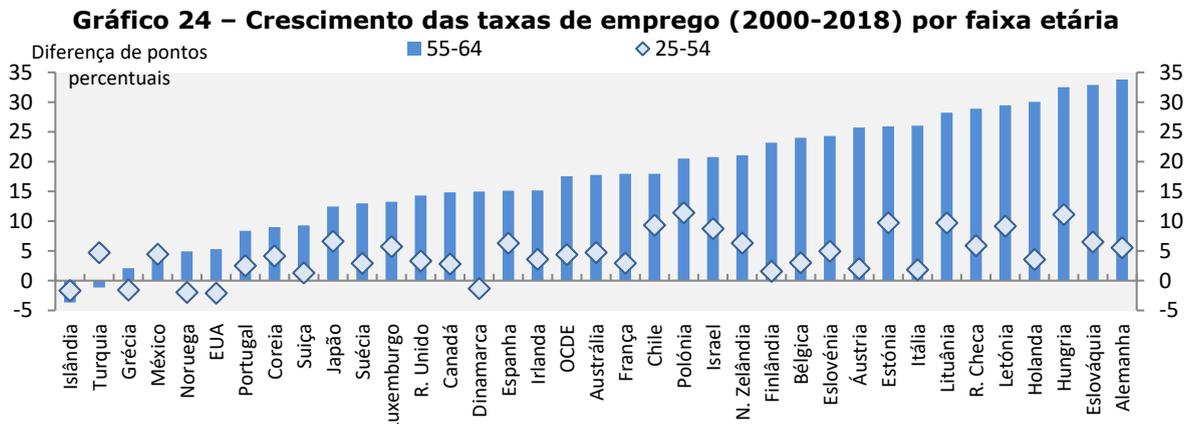
Portugal regista, para todos os grupos etários, valores inferiores aos valores médios da OCDE, apresentando 71,38% da população entre os 55-59 em situação de emprego, 46,0% no caso do grupo 60-64 anos e 19,1% para os 65-69 anos.

Gráfico 23 – Taxa de emprego por faixa etária, 2018



Fonte: Pensions at a Glance 2019 - © OECD 2019

No entanto, apesar das taxas de emprego verificadas nos grupos etários analisados, as mesmas registaram, entre 2000 e 2018, um crescimento significativo. O Gráfico 24 mostra que no período considerado a participação de trabalhadores 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 (situação contrária no caso da Islândia, Turquia e México). Portugal apresenta o 7.º menor crescimento com 8,4% na faixa dos 55-64 anos e um aumento de 2,5% no caso da taxa de emprego do grupo etário 25-54 anos.



Fonte: Pensions at a Glance 2019 - © OECD 2019

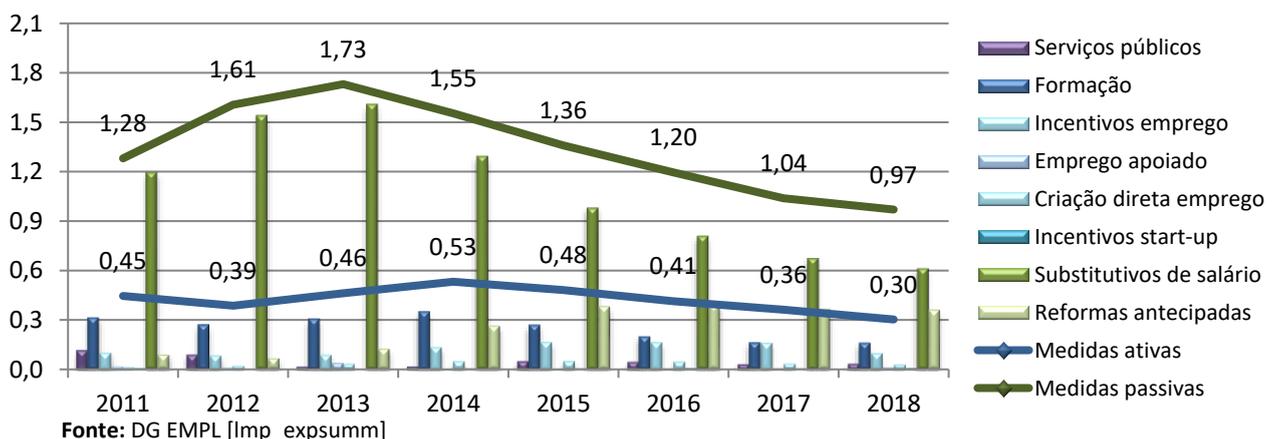
5. Políticas de Emprego

2020

As políticas de emprego configuram-se como medidas para promover a atenuação e correção de 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 de apoio à criação de emprego, entre outras. Estas medidas de política pública 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. Em linha com os restantes países da OCDE, Portugal tem vindo a aplicar e a aperfeiçoar estas medidas de política pública, por forma a atenuar e corrigir desajustamentos no mercado de trabalho.

Entre 2011 e 2018, os dados em Portugal indicam que a despesa pública, em percentagem do PIB, com medidas de política de emprego registou valores entre 2,2% (valor mais elevado do período, registado em 2013) e 1,3% (valor mais baixo, registado em 2018) (Gráfico 25). Na repartição entre medidas ativas e passivas, esta despesa expressa é mais expressiva nas medidas substitutivas de remuneração (medida passiva, com valores na ordem dos 70% do total da despesa entre 2011 e 2013; a partir de 2014 o seu peso regista uma quebra, atingindo um valor inferior a 50% desde 2017). Em termos de medidas ativas, em 2018, as medidas Formação e Incentivos ao emprego são as mais significativas e representaram, no seu conjunto, 20% da despesa.

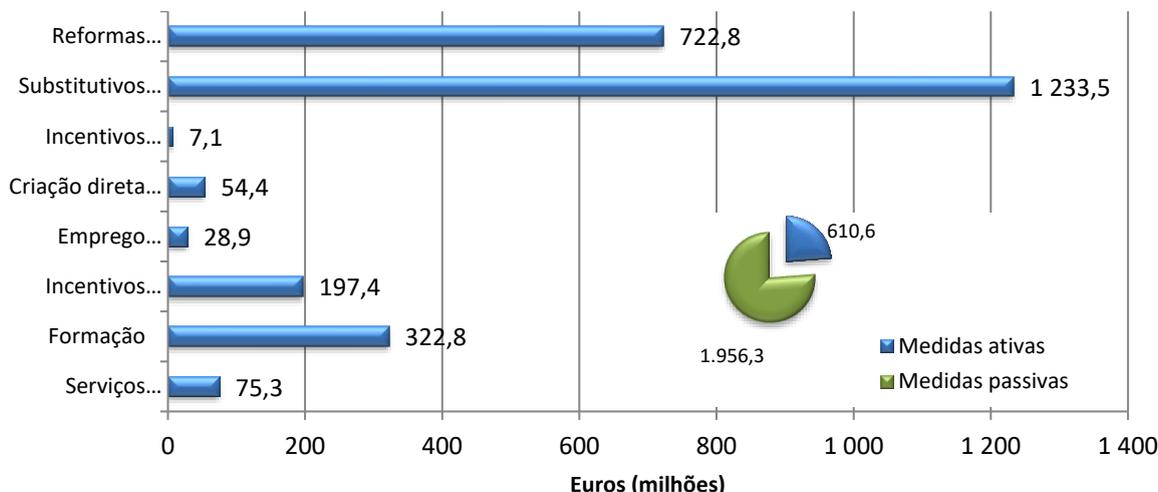
Gráfico 25 - Despesa pública (% do PIB) com medidas de política de emprego



Fonte: DG EMPL [Imp expsumm]

Em 2018, a despesa com estas medidas ascendeu a cerca de 2.566 milhões de euros, com as medidas ativas a representarem cerca de 23,8% da despesa total (Gráfico 26).

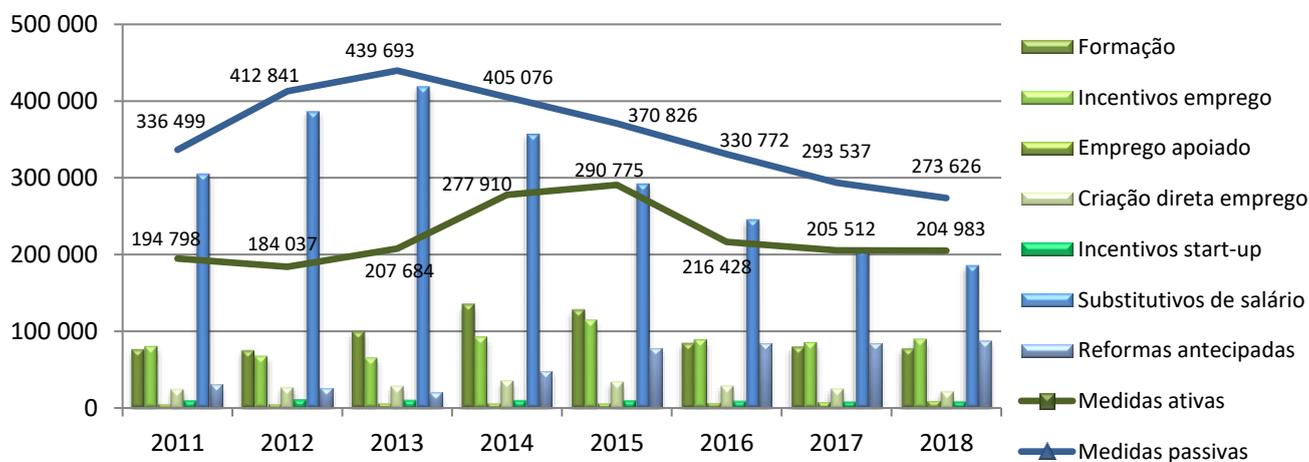
Gráfico 26 – Despesa com medidas de políticas de emprego em 2018 (Milhões de Euros)



Fonte: DG EMPL [Imp_expsumm]

Também o número de beneficiários das medidas de política de emprego aumentou entre 2011 e 2014, passando dos 531.297 para 682.986 em 2014, verificando uma diminuição em 2015 para 661.601 e em 2018 para 478.609 por efeito da diminuição dos beneficiários de medidas passivas (Gráfico 27). As variações no número de beneficiários são consentâneas com as variações na despesa com as referidas medidas.

Gráfico 27 – Nº de beneficiários de medidas de política de emprego em Portugal

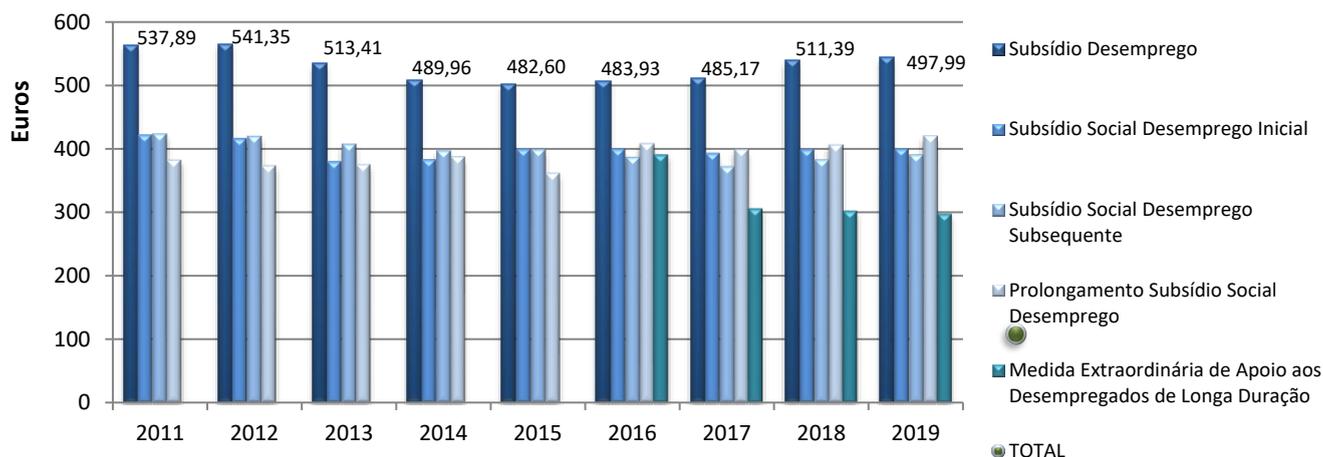


Fonte: Eurostat [Imp_partsumm]

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 remunerações 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 registar alterações significativas ao longo dos últimos anos, numa tendência decrescente, apresentando em 2015 o valor mais baixo entre 2011 e 2019. 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 28). É de referir a introdução da medida extraordinária de apoio aos desempregados de longa duração em 2016.

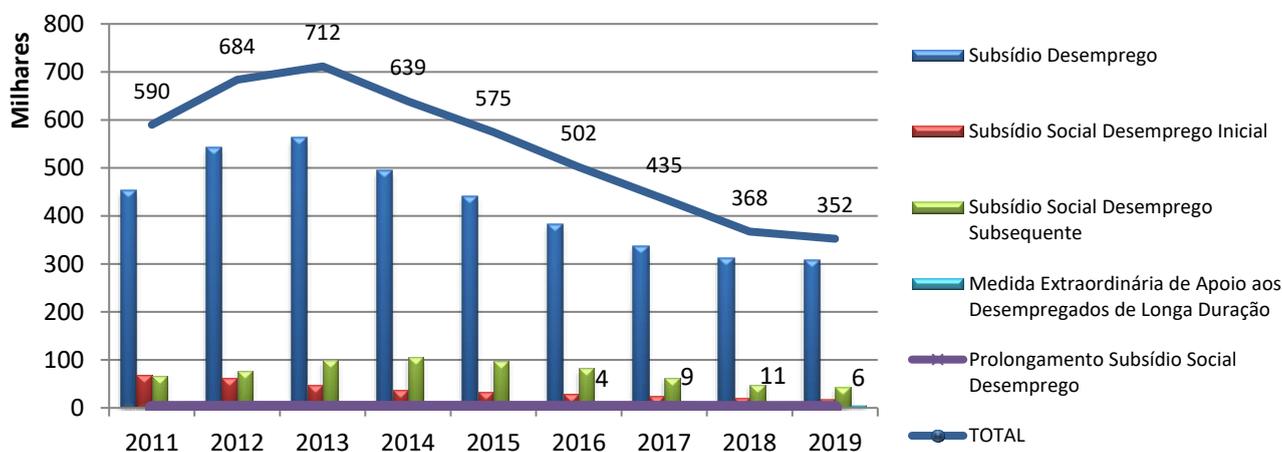
Gráfico 28 – Valores médios mensais dos subsídios por beneficiário



Fonte: MTSSS, Informação estatística da Segurança Social

Do ponto de vista do subsídio de desemprego nas suas diferentes modalidades (Gráfico 29), 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 2019 o número ascendia a 377.172 beneficiários, menos 36,1% face a 2011 e menos 47,0% face a 2013, ano do valor mais elevado de beneficiários de prestações de desemprego. Em 2019, de todas as prestações, o subsídio de desemprego era o que contava com maior número de beneficiários (308.602), representando -31,9% face a 2011, seguido do subsídio social de desemprego subsequente (-34,0% do que em 2011) e do subsídio social de desemprego inicial (-73,5% do que em 2011). Estes valores são consentâneos com o aumento do emprego que se registou a partir de 2013. Regista-se ainda a existência de 5.956 beneficiários da medida extraordinária de apoio aos desempregados de longa duração em 2019.

Gráfico 29 – Beneficiários com prestações de desemprego por tipo de subsídio

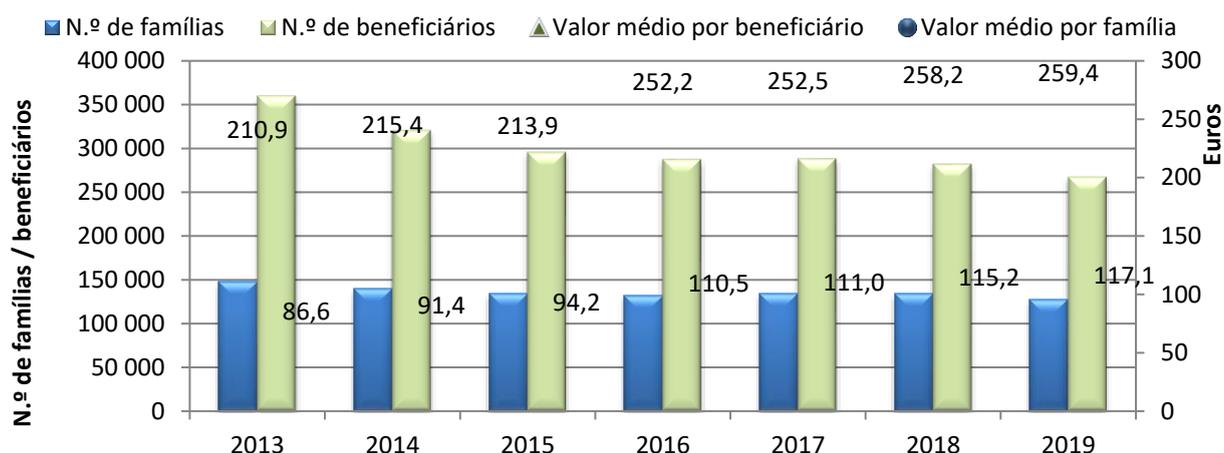


Fonte: MTSSS, Informação Estatística da Segurança Social

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 2013 e 2019, o número de beneficiários (e de famílias) que recebem o RSI (Gráfico 30) tem vindo a decrescer, apesar de uma ligeira subida em 2017. Em 2019, e face a 2013, os beneficiários representavam menos 46,3% e as famílias menos 13,8%. Este decréscimo não teve grande impacto no valor médio das prestações por beneficiário, tendo-se registado, em 2019, um acréscimo de 31,5% em relação aos valores de 2013 e um acréscimo de 13,2% no valor médio por família. Este aumento deve-se, sobretudo, à evolução verificada entre 2015 e 2019.

Gráfico 30 – N.º de famílias e beneficiários com processamento de RSI e valor médio das prestações



Fonte: MTSSS, Informação estatística da Segurança Social

No âmbito das políticas públicas de emprego destaca-se a implementação das seguintes medidas:

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios	Execução
Contrato-Geração	Incentivar a contratação sem termo e em simultâneo de jovens e desempregados de longa duração que se encontrem inscritos no IEFP	Portaria 112-A/2019, de 4 de dezembro	Apoio ao emprego jovem e ao desemprego de longa duração	Implementada.
Medida Contrato-Emprego	Altera o regime de candidatura à medida Contrato-Emprego (concessão, à entidade empregadora, de um apoio financeiro à celebração de contrato de trabalho com desempregado inscrito no IEFP)	Portaria n.º 95/2019, de 29 de março	Criação de Emprego	Implementada
Medida Incentivo ATIVAR.PT	Apoio financeiro aos empregadores que celebrem contratos de trabalho sem termo ou a termo certo, por prazo igual ou superior a 12 meses, com desempregados inscritos no IEFP, com a obrigação de proporcionarem formação profissional aos trabalhadores contratados	Portaria n.º 207/2020, de 27 de agosto	Prevenir e combater o desemprego, fomentar e apoiar a criação líquida de postos de trabalho, incentivar a inserção profissional de públicos com maior dificuldade de integração no mercado de trabalho, promover a melhoria e a qualidade do emprego, incentivando vínculos laborais mais estáveis e fomentar a criação de postos de trabalho localizados em territórios do interior, de forma a reduzir as assimetrias regionais	Implementada
+ CO3SO Emprego – Sistema de Apoios ao Emprego e ao Empreendedorismo	Cria um sistema de apoio ao emprego e empreendedorismo, incluindo empreendedorismo social.	Portaria n.º 52/2020, de 28 de fevereiro	Criação de Emprego	Implementada

Programa Trabalhar no Interior	Cria o Programa Trabalhar no Interior que contempla um conjunto de medidas que pretendem estimular e facilitar a fixação de trabalhadores e do seu agregado familiar nos territórios do Interior, com mecanismos mais ágeis de procura de emprego e com apoios financeiros aos trabalhadores que optem por se fixar nestes territórios.	Resolução do Conselho de Ministros n.º 16/2020, de 27 de março	Criação de Emprego no interior do território nacional	Implementada
--------------------------------------	---	--	---	--------------