

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

O mercado de trabalho e os recursos humanos de uma 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. Alguns indicadores já refletem o impacto do choque exógeno provocado pela invasão da Ucrânia pela Rússia em fevereiro de 2022, situação que ocorre numa altura em que as economias estavam ainda a recuperar dos efeitos da pandemia provocada pela COVID-19. Noutros indicadores, contudo, isso ainda não se verifica, dado não existirem ainda dados disponíveis para o presente ano, pelo que apenas nas próximas edições poderemos observar o impacto verificado<sup>1</sup>.

## **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 registou uma evolução muito significativa nos últimos anos (de 30,9% em 2009 para 5,9% em 2021, valor já inferior à meta fixada a nível europeu para 2030, de 9,0%). 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, tendo em 2020 ficado ligeiramente abaixo do objetivo da Europa 2020 (39,6% da população entre os 30-34 anos com qualificação superior face à meta de 40,0%). Em 2021, este indicador regista a nível nacional um valor de 43,7%, o que representa a continuação de evolução positiva em direção à nova meta fixada na Europa para 2030 (45%). 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 2021, 66,9% da população empregada por conta de outrem possuía como nível de escolaridade o ensino secundário e pós-secundário (31,5%), ou superior (35,4%). Relativamente à distribuição por género, verifica-se alguma diferença na população empregada com o ensino superior, onde o número de mulheres (22,2%) é superior ao dos homens (13,2%).

O ranking do Institute for Management Development<sup>2</sup> avalia a situação e o desenvolvimento das competências necessárias para que as empresas e a economia alcancem a criação de valor a longo prazo, através da aplicação de um inquérito a executivos, com questões relativas a três grandes áreas: atratividade (capacidade de atrair talento estrangeiro e reter talento nacional), investimento e desenvolvimento (recursos destinados a cultivar uma mão-de-obra local) e a preparação (qualidade das aptidões e competências disponíveis no grupo de talentos do país). Portugal apresenta, na edição de 2022, uma subida de duas posições, em termos globais, relativamente a

<sup>1</sup> Os dados referentes aos valores médios europeus apresentados consideram, até ao ano de 2019, o conjunto dos países da UE28 e, desde 2020, o conjunto dos países da UE27 (sem o Reino Unido).

<sup>2</sup> [World Talent Competitiveness Rankings - IMD](#)

2021, ocupando a 24ª posição entre 63 economias. O fator mais positivo para a obtenção deste resultado é a qualidade das aptidões e competências disponíveis no grupo de talentos do país onde ocupa a 19ª posição. O investimento e desenvolvimento também apresentam uma evolução positiva passando da 25ª para a 22ª posição. Em contrapartida, a capacidade de atrair talento estrangeiro e reter o talento nacional sofre uma quebra de 10 posições em relação à edição anterior.

## 2. Remunerações

O trabalho é um recurso essencial ao funcionamento das economias. As remunerações, correspondendo a uma parte dos custos suportados pelas empresas, constituem um dos fatores com influência nos custos totais e no 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 trabalhadores, *per capita*, em termos de paridade do poder de compra (PPC), registadas em 2020, apresentam valores inferiores às médias da união europeia e da zona euro.

Entre 2010 e 2022, a remuneração mínima mensal garantida (RMMG) em Portugal apresentou um aumento de aproximadamente 48,4%. No entanto, há a considerar a perda de poder de compra registada em 2022, apesar do aumento nominal das remunerações, decorrentes do aumento da inflação que se começou a verificar ainda em 2021 e que se agravou de modo significativo por efeitos resultantes da invasão da Ucrânia pela Rússia. Em termos comparativos a nível europeu (e EUA), e em termos de PPC, em 2022, Portugal regista um valor intermédio, mas inferior aos verificados em países como Espanha e Grécia. Em abril de 2019, 26,0% dos trabalhadores em Portugal recebia RMMG.

## 3. Mercado de trabalho

Uma das alterações mais significativas ao nível da organização do trabalho em Portugal a partir de 2020 é o aumento no número de trabalhadores em regime de teletrabalho, decorrente das medidas adotadas pelo Governo no combate à pandemia COVID-19. O regime de teletrabalho passou a ser obrigatório durante a vigência de situação de confinamento, sem a necessidade de acordo entre as partes e independentemente do vínculo laboral, sempre que compatível com a atividade do trabalhador, tornando-se numa experiência massiva a nível europeu e internacional. O regime de teletrabalho tem continuado a ser adotado pelas organizações mesmo após o levantamento de obrigatoriedade, tendo aumentado a nível europeu. Em 2021, Portugal registou 14,5% de trabalhadores neste regime, face a 6,2% em 2015. Alguns países registam já valores superiores a 25% de trabalhadores neste tipo de organização de trabalho (Irlanda, Luxemburgo, Suécia, Bélgica e Finlândia). No primeiro trimestre de 2022, da população portuguesa empregada a trabalhar em casa, 52,7% estavam na área metropolitana de Lisboa e 26,5% na região Norte.

Em 2021, o total de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) regista um aumento de 9,3%. Os acordos coletivos aumentaram 81,8% e os contratos coletivos 29,5%, são os IRCT negociais que registam maior subida. Em relação aos IRCT não negociais, as portarias de extensão são as mais representativas e registam um crescimento de 12,2%. Os trabalhadores abrangidos por IRCT registam também, conseqüentemente, uma subida de 30,2% face ao ano anterior.

Em 2020, o número de acidentes mortais foi de 131, superior ao ano anterior, apesar da diminuição do número total de acidentes entre os dois anos. O número de trabalhadores abrangidos em atividades de segurança atingiu os 3,3 milhões.

## 4. Emprego e Desemprego

A evolução dos níveis de desemprego e de emprego dependem da capacidade de a economia criar emprego e de a população ativa se inserir no mercado de trabalho. A evolução adversa de cada um dos indicadores poderá requerer a adoção e implementação de medidas de política pública, com vista à correção de desvios de origem conjuntural e/ou estrutural.

A partir de 2013, a taxa de desemprego tem apresentado uma evolução positiva. Em 2020, o desemprego registou um aumento decorrente da diminuição de atividade devido ao confinamento geral declarado em sequência da pandemia COVID-19. Ainda assim, o aumento do desemprego foi reduzido muito devido a várias medidas

implementadas, em particular, ao regime de *lay-off* simplificado. Após o desconfinamento e com a implementação de medidas de apoio à manutenção do emprego, assiste-se aos primeiros sinais de recuperação no 2.º semestre de 2020. Em setembro de 2022, Portugal regista uma taxa de desemprego de 6,1%, semelhante à verificada na UE27 (6,0%) e inferior à da zona euro (6,6%).

Não obstante a implementação de várias medidas específicas, o desemprego jovem, apesar da tendência globalmente decrescente até ao 2.º trimestre de 2020, acompanhando a tendência da taxa de desemprego, continua a apresentar valores substancialmente superiores aos registados pela taxa de desemprego total. No entanto, no caso da população *Not in Education, Employment, or Training* (NEET), em 2021, Portugal apresenta valores inferiores à média dos países da UE nos grupos etários dos 15 aos 19 anos, dos 20 a 24 anos e dos 25 aos 29 anos.

## 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.

A despesa pública com medidas de política de emprego continua a ter maior expressão nas medidas substitutivas de remuneração (medidas passivas) e nos incentivos ao emprego e formação (medidas ativas). Em 2020, assiste-se a um aumento significativo da despesa, consentânea com a implementação e/ou reforço de medidas ativas e passivas de política de emprego decorrentes da situação pandémica. Também em termos do número total de beneficiários de prestações de desemprego se verificou uma diminuição consistente entre 2013 e 2019, valores em linha com o aumento do emprego no período e uma inversão desta tendência em 2020.

### 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 os seguintes tipos de intervenção:

- Apoio ao aumento das qualificações da população nas faixas etárias mais elevadas;
- Apoio à participação dos adultos em ações de educação e formação contínua;
- Apoio à diminuição do desemprego de longa duração, incentivando a inserção no mercado de trabalho;
- Apoio e adaptação a novas formas de trabalho, nomeadamente o teletrabalho;
- Melhorar a recolha, utilização e disseminação de informação sobre competências existentes e necessidades do mercado de trabalho;
- Apoio ao ajustamento entre oferta e procura de competências e qualificações no mercado de trabalho;
- Realização da avaliação do impacto das medidas de emprego, educação e formação implementadas.

## 1. Capacitação dos Recursos Humanos

2022

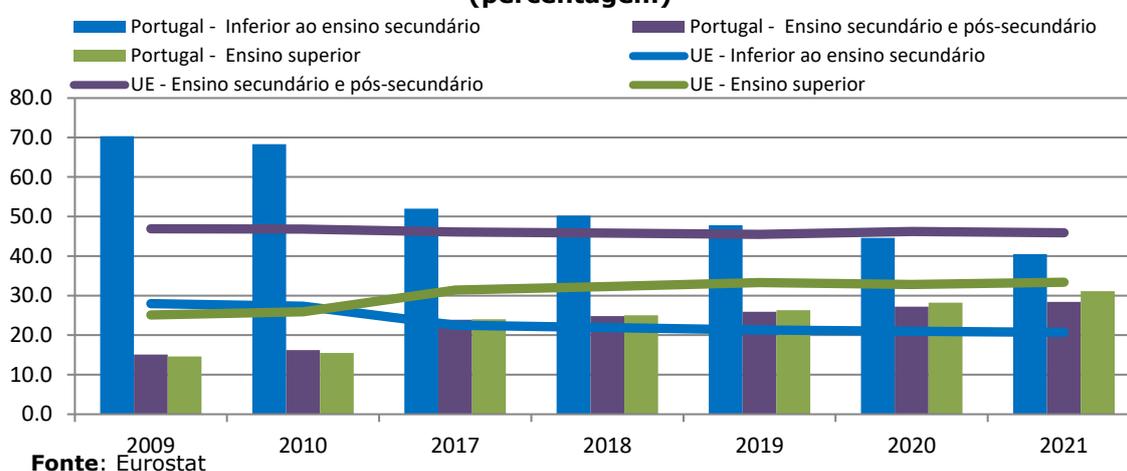
A capacitação de recursos humanos traduz-se no nível e na qualidade das suas competências, e funciona não apenas como ferramenta de valorização pessoal, mas também como fator de competitividade da economia, através da capacidade de produção de bens e serviços com maior valor acrescentado e perfil diferenciador no mercado. 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 trabalhadores e das empresas, mas da sociedade como um todo, contribuindo decisivamente 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 diversos indicadores, para uma visão da sua evolução e do estado atual 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 com um nível de qualificação inferior ao ensino secundário nesta faixa etária, a diminuição verificada entre 2009 e 2021 foi de 29,8%. No entanto, 40,5% 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 20,7%. 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 28,4% em 2021 no caso do nível secundário e pós-secundário e de 14,6% em 2009 para 31,1% em 2021 no caso do ensino superior). Estes valores representam níveis bastante abaixo dos verificados a nível médio europeu onde, em 2021, 45,9% da população detinha um nível de qualificação secundária e pós-secundária e 33,4% um nível de qualificação de nível superior.

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



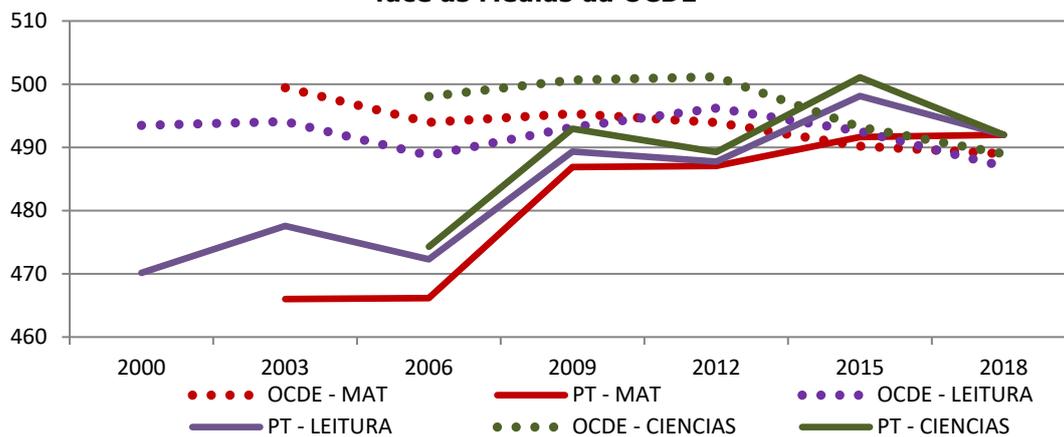
Importa ainda referir que uma análise mais fina em termos de faixas etárias revela que existem diferenças significativas entre grupos etários. De facto, o problema retratado no gráfico anterior é um problema de níveis históricos de baixa escolaridade, que tem vindo a ser revertido com as gerações mais jovens que apresentam níveis de escolaridade muito mais próximas dos valores médios europeus. Os dados de 2021 mostram que, em relação ao ensino secundário e pós-secundário, na faixa 20-24 anos, Portugal regista um valor de 61,7% face aos 66,1% da média europeia e 35,9% na faixa 25-34 anos face a 44,0% na UE27; no que se refere ao ensino superior, na faixa 20-24 anos, Portugal apresenta um valor de 28,0%, superior aos 18,6% da média europeia e 47,5% na faixa 25-34 anos face a 41,2% da UE27.

A aquisição de competências, nomeadamente no que se refere a áreas consideradas chave (ciências, leitura e matemática) tem vindo a ser monitorizada também através da participação nacional no estudo internacional *Programme for International Student Assessment* (PISA). O estudo, conduzido pela OCDE, pretende avaliar a

literacia dos alunos de 15 anos entre os 7.º e o 12.º ano de escolaridade, nas áreas referidas, em todas as modalidades de educação e de formação. Na última edição, realizada em 2018, participaram 79 países.

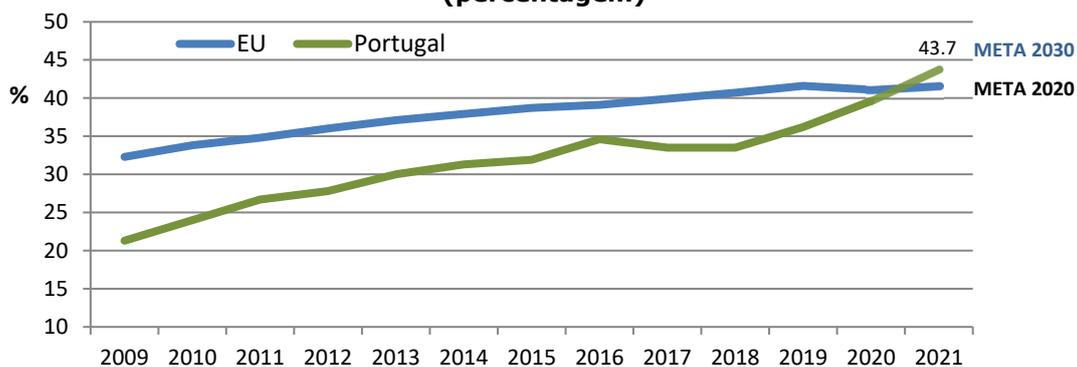
De acordo com os dados da última edição do estudo<sup>3</sup>, Portugal tem vindo a evoluir positivamente em todos os domínios até 2015, sendo um dos países que mais significativamente evoluiu no que se refere às ciências ambientais entre 2006 e 2015<sup>4</sup>. Em 2018, os resultados obtidos nas áreas de leitura e ciência são inferiores ao da edição anterior, no entanto, ainda assim superiores aos valores obtidos em termos médios nos países da OCDE (Gráfico 2)<sup>5</sup>.

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



O Gráfico 3 apresenta a evolução da percentagem de população da faixa etária 30 a 34 anos em Portugal e, em média, a nível europeu. Entre 2009 e 2021, Portugal apresenta uma evolução positiva, passando de 21,3% da população entre os 30 e os 34 anos com ensino superior para 43,7%, 3,7 p.p. acima da meta definida a nível europeu para o indicador em 2020 e ultrapassando o valor médio registado a nível médio europeu. Para 2030 foi definida uma nova meta, a nível europeu, de pelo menos 45% dos adultos na faixa etária dos 25-34 anos diplomados ao nível do ensino superior<sup>6</sup>.

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



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) foi alvo da Estratégia 2020, que definiu um valor máximo de 10,0% 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).

<sup>3</sup> <https://iave.pt/estudo-internacional/pisa/>

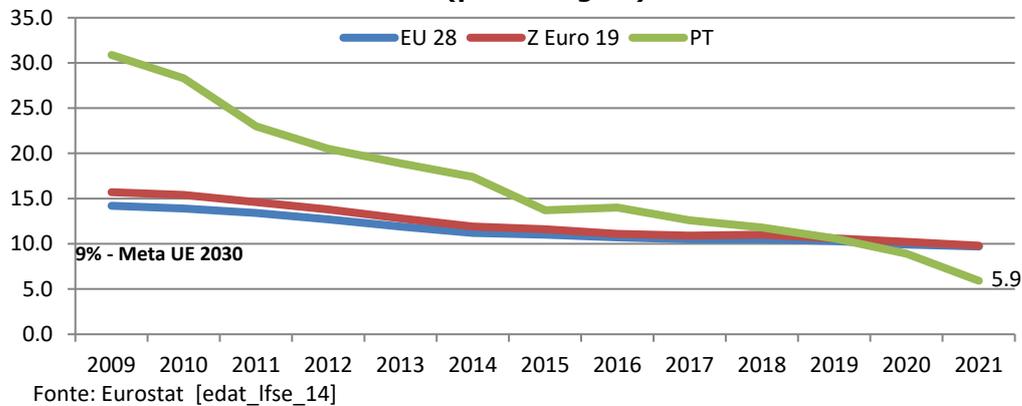
<sup>4</sup> <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/8abe655c-en.pdf?expires=1671900005&id=id&accname=quest&checksum=B5CA48044FB4EB39AFA3D2350EA39DF9>

<sup>5</sup> Os instrumentos do estudo são aplicados a cada três anos, mas devido à COVID-19 terá novo ciclo apenas em 2022

<sup>6</sup> Resolução do Conselho sobre um quadro estratégico para a cooperação europeia no domínio da educação e da formação rumo ao Espaço Europeu da Educação e mais além (2021-2030)

No período 2009-2021, verificou-se uma acentuada quebra dos valores registados, tendo em 2020 atingido os 8,9%, valor abaixo da meta fixada. Em 2021 regista um valor de 5,9%, valor já inferior à meta definida a nível europeu para 2030 (9%) correspondendo à 8.ª menor taxa de abandono a nível da UE27.

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



Portugal tem vindo a implementar algumas medidas no sentido de combater os ainda baixos níveis de qualificação, tanto no segmento de jovens, como de adultos. Neste âmbito, está a ser implementado 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 de relevar, 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
Plano de Recuperação e Resiliência	Prevê, na área das Qualificações e Competências: Incentivo Adultos - investimento na educação e formação de adultos, incluindo competências digitais; Impulso Jovem STEAM - aumentar a graduação superior de jovens em áreas de ciências, tecnologias, engenharias, artes/humanidades e matemática; qualificação de adultos e aprendizagem ao longo da vida – Açores.	Docs. 10149/21 e 10149/21 DD 1 do Conselho da UE	Melhorar as qualificações e competências da população adulta e aumentar a participação dos jovens em cursos das áreas de ciência, tecnologia, engenharia, artes/humanidades e matemática no ensino superior.
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 mais bem 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.

<b>Medida</b>	<b>Descrição</b>	<b>Legislação / Entrada em vigor</b>	<b>Benefícios</b>
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 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.

O nível de competências da população ativa portuguesa é uma dimensão crítica para a capacidade de inovação e de transformação do perfil da economia nacional para setores mais intensivos em conhecimento e tecnologia. Neste contexto, e sem prejuízo dos avanços nas últimas décadas e do consenso sobre a existência da geração jovem mais qualificada de sempre, a promoção da educação de adultos continua a desempenhar um papel crucial na política de educação atual, sobretudo no contexto dos atuais desafios de avanço da digitalização das economias, com o objetivo de combater o nível baixo de competências básicas da população ativa, 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.

O Plano de Ação para o Pilar Europeu dos Direitos Sociais propõe um conjunto de metas a alcançar ao nível da UE em dimensões fundamentais para avaliar os progressos sociais e do mercado de emprego até 2030. Entre estas metas encontra-se o objetivo aumentar a taxa anual de participação de adultos em educação e formação para pelo menos 60%.

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, a que acresce um programa específico para a administração pública. Tem como objetivo o prosseguimento de estudos, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida, e/ou a transição/reconversão para o mercado de trabalho.

<b>Medida</b>	<b>Descrição</b>	<b>Legislação / Entrada em vigor</b>	<b>Benefícios</b>
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.

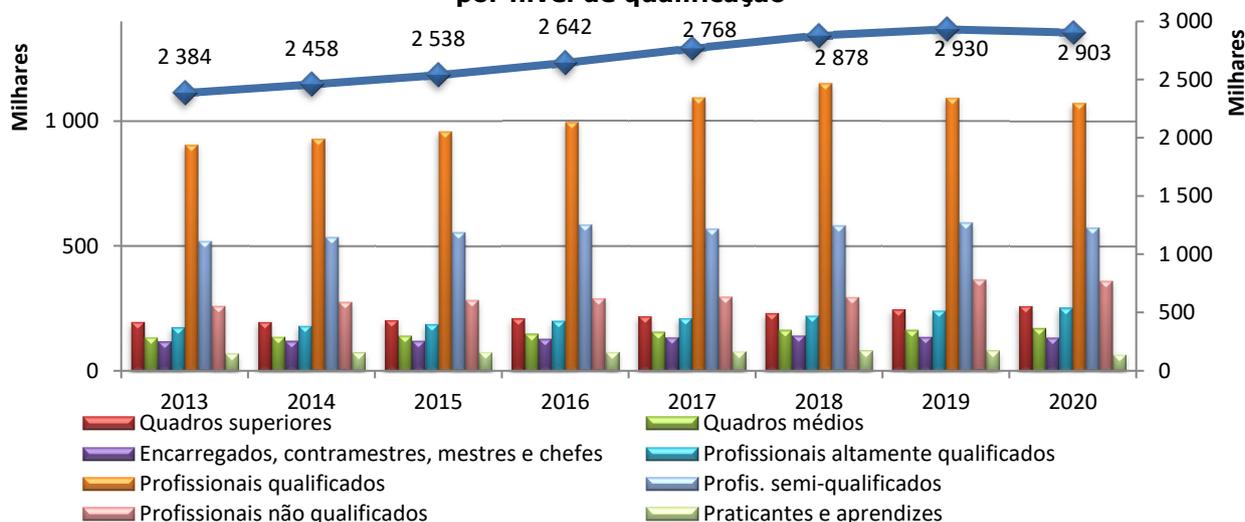
Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios
Centros QUALIFICA	Regula a criação e o regime de organização e funcionamento dos Centros Qualifica (no âmbito Programa QUALIFICA – Estratégia integrada para a educação e formação de adultos) nomeadamente o encaminhamento para ofertas de ensino 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. Tem como objetivo o prosseguimento de estudos, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida, e/ou a transição/reconversão para o mercado de trabalho.

## 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.

A partir de 2013, assiste-se a uma progressiva recuperação do número total de trabalhadores por conta de outrem (Gráfico 5). Entre 2013 e 2020, o número total aumenta em 21,8% sendo os profissionais altamente qualificados (+44,4%), os profissionais não qualificados (+38,4%) e os quadros superiores (+32,7%) os grupos profissionais com maior crescimento no período.

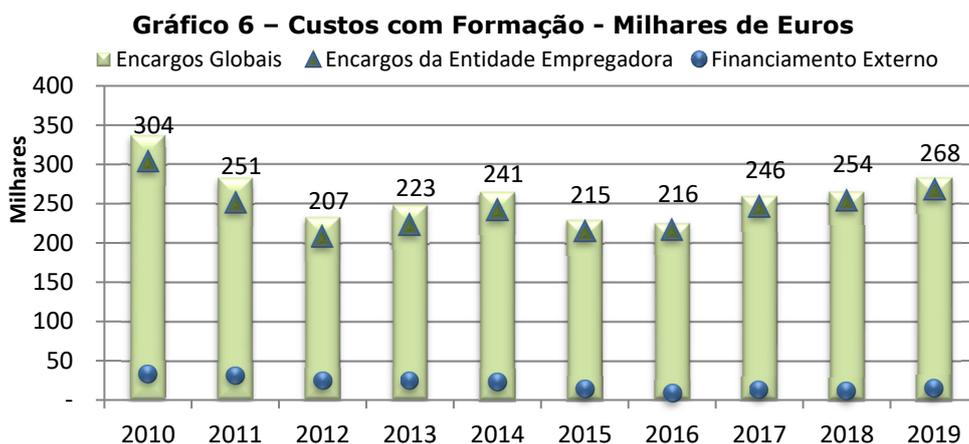
**Gráfico 5 - Trabalhadores por conta de outrem ao serviço nos estabelecimentos por nível de qualificação**



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

A formação é uma dimensão fulcral na capacitação dos trabalhadores, permitindo a aquisição e a melhoria de conhecimentos e de 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 envolve 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 2019 decresceram 15,9% face aos valores de 2010, correspondendo a menos 11,9% dos encargos com formação realizados pela entidade empregadora e menos 53,5% de encargos realizados através de financiamento externo. Os custos com a formação têm vindo a recuperar desde 2015 até 2019.



Fonte: GEP/MTSSS, Relatórios anuais de formação contínua

Dados de 2019 (Gráfico 7) revelam que, em média, no total das empresas, 37,2% dos trabalhadores tiveram formação (mais 2,0 pp do que em 2018).



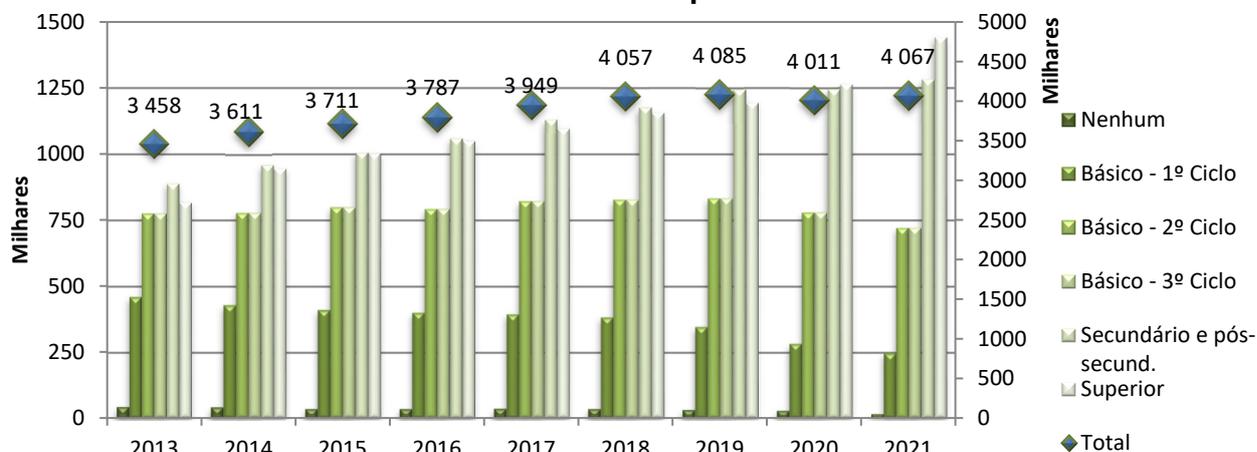
Fonte: GEP/MTSSS, Relatório Anual de Formação Contínua

Em 2019, 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 68,3 horas) os sectores que registam valores mais significativos são as atividades financeiras e de seguros e os transportes e armazenagem com 45,0 e 37,9 horas, respetivamente<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Relatório Anual de Formação Contínua 2021, GEP/MTSSS

Os dados mais recentes, relativos a 2021, mostram que 66,9% da população empregada por conta de outrem (Gráfico 8) possuía como nível de escolaridade o ensino secundário e pós-secundário (31,5%), ou superior (35,4%).

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



Fonte: INE

Entre 2013 e 2021, 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.

Neste contexto, destaca-se 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

2022

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.

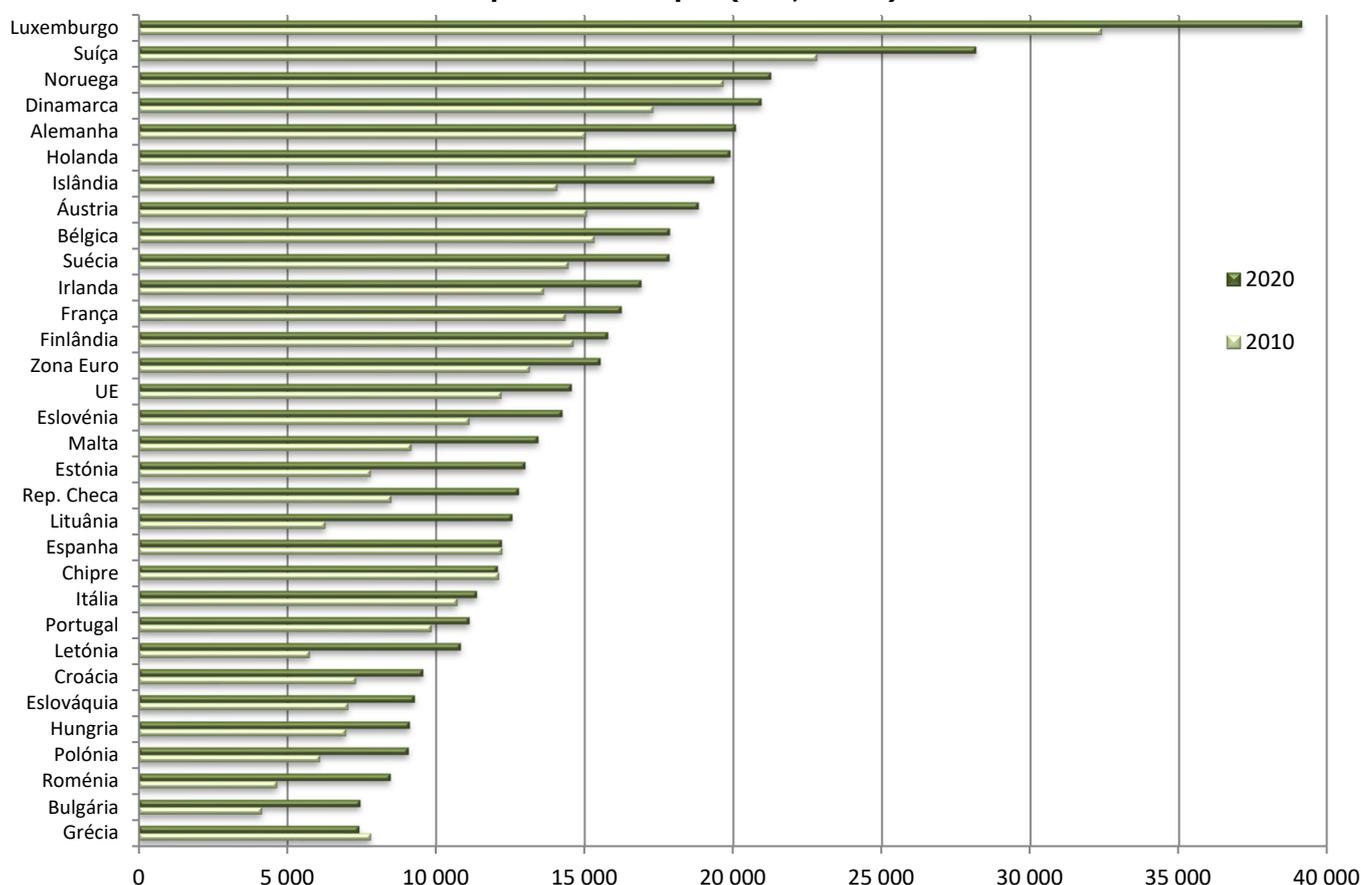
Os indicadores que a seguir se apresentam pretendem retratar o nível das remunerações em Portugal. Para esse efeito é apresentada a comparação com os outros países da UE e as remunerações por nível de qualificação.

A leitura dos indicadores para os quais existe já informação disponível para o ano de 2022 deve ter em conta os efeitos da presente situação de conflito que decorre na Europa. A invasão da Ucrânia pela Rússia em fevereiro de 2022 constituiu um novo choque a nível económico, numa situação em que as economias ainda recuperavam dos efeitos da pandemia provocada pelo COVID-19. O conflito tem provocado impactos significativos a nível da oferta, na capacidade de abastecimento e na quantidade de matérias-primas disponíveis (nomeadamente energia, minerais e outras matérias-primas intermédias e produtos agroalimentares), no aumento dos custos de produção, e, conseqüentemente, no aumento generalizado dos preços. Deste modo, assiste-se em 2022 a um crescimento da pressão inflacionista que já apresentava uma tendência crescente no decorrer de 2021, aumentando a perda do poder de compra das remunerações (Portugal registava uma taxa de inflação homóloga de 1,1% em julho de

2021, valor que desde então tem vindo a crescer de modo sustentado até aos 10,6% verificados em outubro de 2022<sup>8</sup>).

Em 2020, os países que registavam as remunerações médias mais elevadas, em paridade de poder de compra (PPC) (Gráfico 9), eram o Luxemburgo, a Suíça, a Noruega e a Dinamarca. 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 (Grécia, Bulgária, Roménia, Polónia, Hungria, Eslováquia, Croácia e Letónia). Entre 2010 e 2020, Portugal foi ultrapassado por cinco dos 12 países que apresentavam valores de remunerações inferiores ao verificado a nível nacional em 2010 (Malta, República Checa, Estónia, Lituânia e Letónia). No que se refere à taxa de crescimento verificada entre 2010 e 2020, Portugal regista o 7.º menor crescimento das remunerações, acima de Espanha e de Itália (3.ª e 4.ª menores taxas de crescimento, respetivamente). O Chipre e a Grécia registam uma quebra das remunerações médias, apresentando uma variação de -2,8% e -0,9%, respetivamente, no período em análise. As maiores taxas de crescimento verificam-se em países que aderiram mais recentemente à UE, 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

A evolução das remunerações médias base por nível de qualificação apresenta, em 2020, 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 2012-2020 verificam-se taxas de crescimento positivas na remuneração de todos os grupos de qualificação. Em termos de níveis de qualificação, os praticantes e aprendizes, os profissionais semiquualificados e os profissionais não qualificados são os que apresentam uma maior evolução das remunerações. A nível global, o crescimento verificado no período foi de 13,9%.

<sup>8</sup> <https://bpstat.bportugal.pt/serie/5739222>

**Quadro 1 - Remuneração base média por nível de qualificação**

Continente	Euros									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
<b>Total</b>	915,0	912,2	909,5	913,9	924,9	943,0	970,4	1 005,1	1 042,0	
<b>Quadros superiores</b>	2 093,4	2 060,3	2 040,6	2 042,6	2 042,1	2 057,3	2 079,7	2 104,3	2 116,7	
<b>Quadros médios</b>	1 427,6	1 425,2	1 411,9	1 422,4	1 428,9	1 439,3	1 460,7	1 484,6	1 490,6	
<b>Encar. contram. mest. e chefes</b>	1 276,5	1 278,8	1 286,7	1 298,5	1 318,4	1 335,5	1 356,1	1 405,3	1 444,5	
<b>Profis. altam. qualificados</b>	1 172,0	1 157,0	1 139,4	1 149,4	1 144,2	1 150,5	1 170,1	1 165,4	1 182,2	
<b>Profissionais qualificados</b>	725,1	723,8	725,1	729,8	737,7	742,8	765,8	809,5	837,7	
<b>Profis. semi-qualificados</b>	588,4	588,3	599,3	599,6	613,8	645,9	669,7	697,8	724,7	
<b>Profissionais não qualificados</b>	557,1	557,4	566,1	567,0	583,7	606,5	627,8	646,7	680,5	
<b>Praticantes e aprendizes</b>	546,6	552,9	562,8	563,9	580,3	605,5	632,4	656,1	688,8	

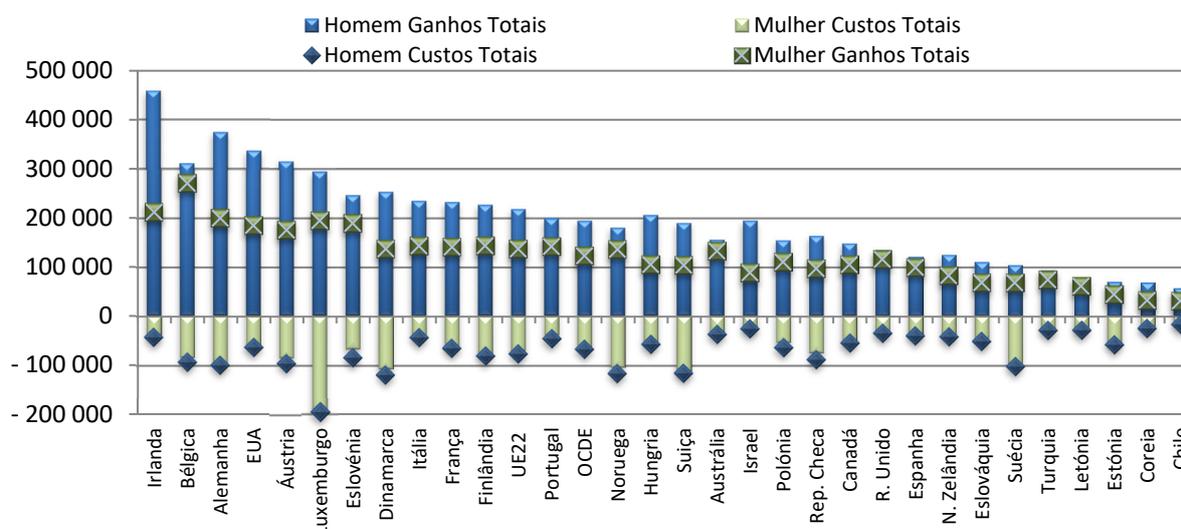
Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

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 obtêm esse nível de qualificação entregam ao Estado, observa-se que a totalidade dos países em análise apresenta ganhos superiores aos custos no caso dos homens, enquanto que, no caso das mulheres, em três dos 30 países analisados esta situação não se verifica (Suécia, Suíça e Estónia). Regista-se, também, que esses ganhos são sempre superiores no caso dos homens o que poderá estar relacionado com diferenças salariais entre homens e mulheres. Em termos totais de ganhos líquidos, a Irlanda, a Bélgica e a Alemanha apresentam os valores mais elevados enquanto as últimas posições são ocupadas pelo Chile, Coreia e Estónia. Portugal encontra-se na 12.<sup>a</sup> posição, registando valores inferiores aos da média da UE22 e de Itália (9.<sup>a</sup> posição) e acima da média da OCDE e de Espanha (22.<sup>a</sup> posição).

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



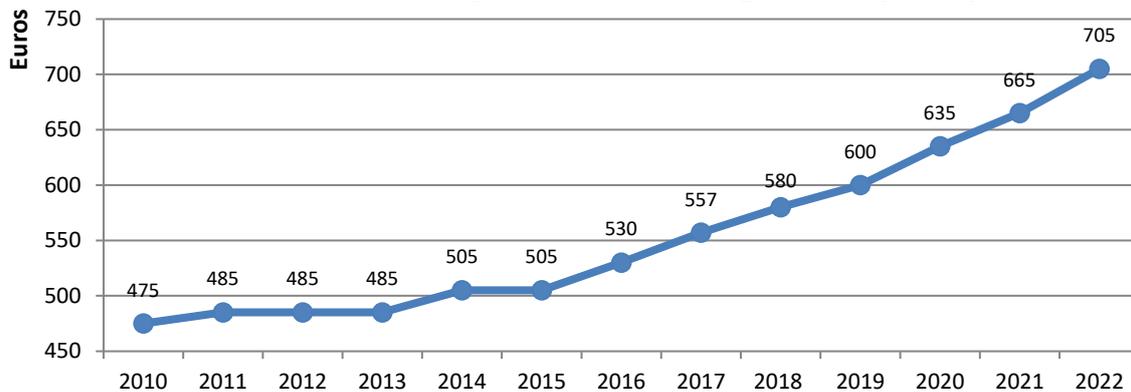
Fonte: adaptado de Education at a Glance 2021

Países ordenados por ordem decrescente de ganhos públicos líquidos totais (H + M)

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

A RMMG registou um aumento de 48,4% entre 2010 e 2022 (Gráfico 11). No entanto, esse crescimento foi obtido com níveis diferenciados durante o período em análise. De facto, enquanto entre 2010 e 2015 o crescimento regista um valor de 6,3%, entre 2015 e 2022 a RMMG regista um aumento de 39,6%. O valor referente a 2022 representa um crescimento de 6,0% relativamente ao ano anterior.

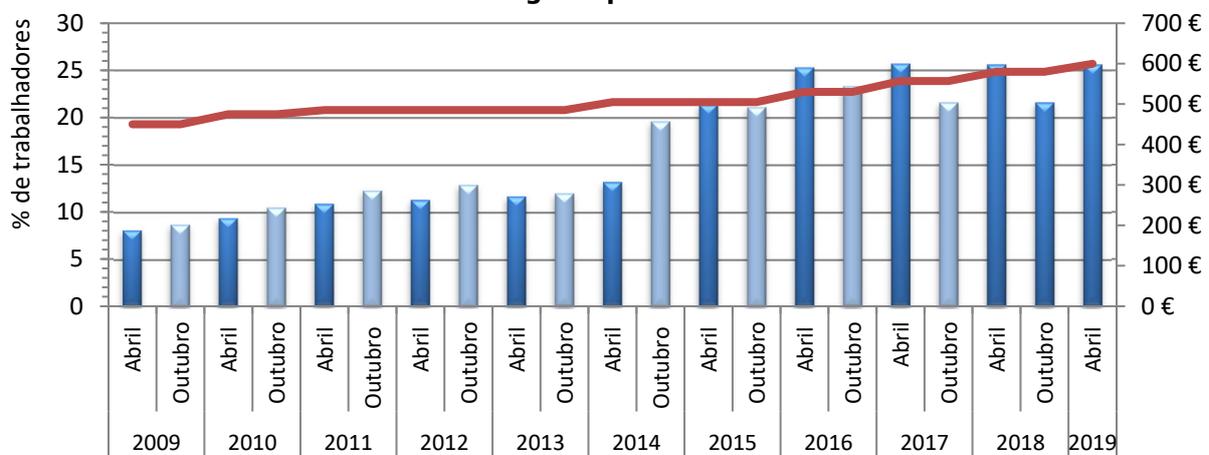
**Gráfico 11 - Remuneração mínima mensal garantida (Euros)**



Fonte: DRE

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**



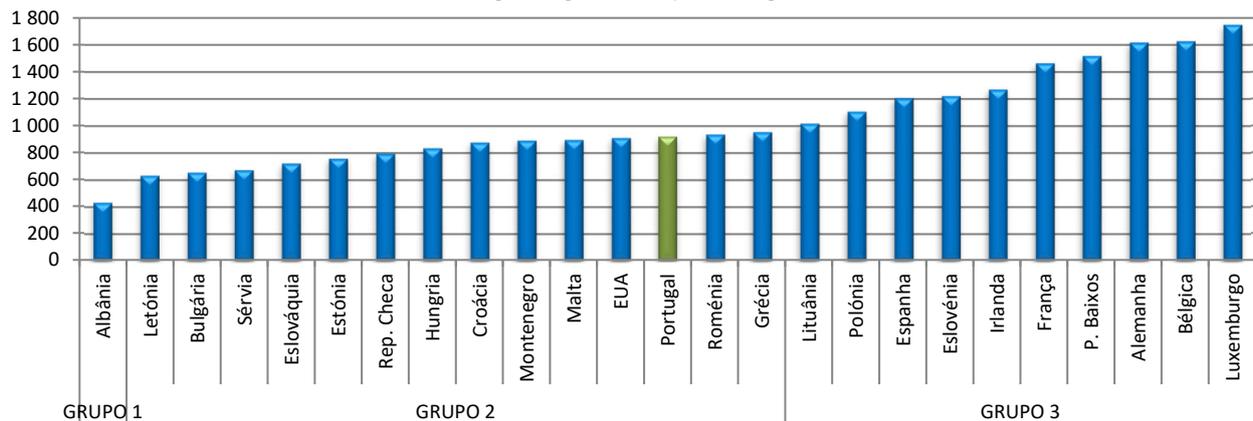
Fonte: INE

Trabalhadores abrangidos pela RMMG Valor da RMMG

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

Os valores registados em 2021 são inferiores aos da Grécia e de Espanha, encontrando-se a primeira no mesmo grupo de Portugal e a Espanha no Grupo 3, correspondente a RMMG de valores superiores a 1.000€. A distância entre os valores verificados em Portugal e na Grécia e os países onde se registam os valores mais elevados, nomeadamente Luxemburgo, Alemanha, Holanda e Bélgica é significativamente elevada. Dos países analisados, Portugal regista a 13.ª posição em 2022, que compara com a 15.ª em 2021 e a 17.ª em 2020.

**Gráfico 13 - Remuneração mínima mensal garantida – 2022  
(PPC por mês, Euros)**



NOTA: Estimativas 2.ºS 2022. O valor apurado para PT considera os 14 meses de RMMG  
Fonte: Eurostat [earn\_mw\_cur]

O aumento dos custos unitários do trabalho decorre de um aumento mais do que proporcional das remunerações em relação à produtividade. Em Portugal a variação dos custos unitários do trabalho foi positiva na maioria dos anos entre 2000 e 2021 (Quadro 2). 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 Zona Euro, verificou-se, na generalidade dos anos, um aumento anual do custo unitário do trabalho, mas de forma menos expressiva do que em Portugal. A elevada subida dos custos unitários do trabalho verificada em 2020 quer em Portugal quer na zona euro deve-se principalmente à redução da produtividade na sequência da COVID-19 e das medidas implementadas para fazer face à crise pandémica. Em 2021 a situação inverte-se, passando os custos unitários do trabalho para valores inferiores aos registados antes da pandemia. Também os valores da produtividade recuperam entre 2020 e 2021, a nível nacional e na zona euro.

**Quadro 2 – Taxa de Variação Anual das Remunerações, da Produtividade e dos Custos Unitários do Trabalho em Portugal e na Zona Euro**

	Portugal			Área Euro			Remunerações por trabalhador - diferencial entre Portugal e a Área Euro	Produtividade 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		
2000	1,6	5,9	4,3	1,7	2,8	1,1	3,1	-0,1
2001	0,2	4,5	4,3	1	2,8	1,8	1,7	-0,8
2002	0,4	3,2	2,8	0,1	2,7	2,5	0,5	0,3
2003	0	2,7	2,6	0,2	2,4	2,2	0,3	-0,2
2004	2,5	2,4	-0,1	1,3	2,1	0,8	0,3	1,2
2005	1,2	4,1	2,9	0,8	2,2	1,4	1,9	0,4
2006	1,2	1,8	0,6	1,6	2,4	0,9	-0,6	-0,4
2007	2,5	3,4	0,9	1,1	2,5	1,4	0,9	1,4
2008	0	2,6	2,7	-0,5	3,3	3,9	-0,7	0,5
2009	-0,4	2,4	2,8	-2,6	1,7	4,4	0,7	2,2
2010	3,2	2	-1,1	2,6	1,9	-0,6	0,1	0,6
2011	0,3	-1,9	-2,1	1,6	2	0,4	-3,9	-1,3
2012	0	-3,1	-3,1	-0,4	1,6	2	-4,7	0,4
2013	2	3,5	1,5	0,3	1,6	1,2	1,9	1,7
2014	-0,6	-1,8	-1,2	0,7	1,4	0,7	-3,2	-1,3
2015	0,4	0,3	-0,1	1	1,3	0,3	-1	-0,6
2016	0,4	1,2	0,8	0,4	1,2	0,8	0	0,0
2017	0,2	2,3	2,1	1,2	1,8	0,6	0,5	-1,0
2018	0,5	3,9	3,4	0,1	2,1	2	1,8	0,4
2019	1,9	4,8	1,8	0,3	2,2	1,9	2,6	1,6
2020	-6,6	1,5	9,4	-4,8	-0,6	4,2	2,1	-1,8
2021	3,5	4,1	0,6	3,9	3,9	0	0,2	-0,4

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 políticas públicas neste domínio, salientam-se algumas medidas:

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios
Retribuição mínima mensal garantida 2022	Fixa o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2022.	Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 7 de dezembro	Aumento do rendimento do trabalho.
Apoio extraordinário ao rendimento dos trabalhadores	Regulamenta os procedimentos de atribuição do apoio extraordinário ao rendimento dos trabalhadores, criado com o objetivo de assegurar a continuidade dos rendimentos das pessoas em situação de particular desproteção económica causada pela pandemia da COVID-19.	Portaria n.º 19-A/2021, de 25 de janeiro	Apoio ao rendimento do trabalho.
Retribuição mínima mensal garantida 2021	Fixa o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2021.	Decreto-Lei n.º 109-A/2020, de 31 de dezembro	Aumento do rendimento do trabalho.
Retribuição Mínima Mensal Garantida 2020	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.
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.
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.
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.

### 3. Mercado de trabalho

2022

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, nomeadamente 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.

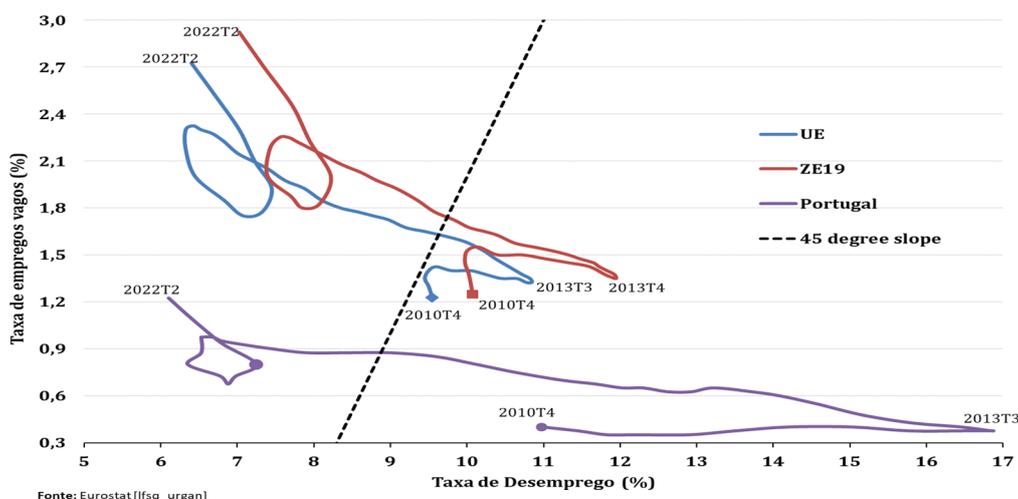
A qualidade do emprego é inerente à segurança relativamente ao posto de trabalho. O regime de duração do trabalho, bem como o tipo de contrato, apresentam-se como informação essencial para esta análise.

### 3.1. Eficiência

Juntamente com o nível de desemprego, as vagas de emprego podem ser uma ferramenta usada para analisar a procura de trabalho e a eficiência de um mercado de trabalho. As vagas não preenchidas existem mesmo quando o desemprego existe, o que implica que a mão de obra procurada difere da mão de obra oferecida, criando desajustamentos causados por vários fatores, incluindo competências e incompatibilidade geográfica<sup>9</sup>.

A curva de *Beveridge* (Gráfico 14) representa a relação entre a taxa de desemprego e a taxa de empregos vagos, permitindo 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 ou desajustamentos geográficos. Normalmente, em períodos de contração económica ocorre um aumento da taxa de desemprego e uma 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, este aumento foi acompanhado por uma relativa estagnação da taxa de empregos vagos, a níveis relativamente baixos. 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 união europeia e na Zona Euro, situação que se inverte em 2021, acentuando-se em 2022, período em que assistimos a uma subida constante da taxa de empregos vagos. A partir de meados de 2020 assiste-se também à subida da taxa de desemprego. Em 2021, a taxa de desemprego registou uma tendência decrescente que se tem mantido até à data.

**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

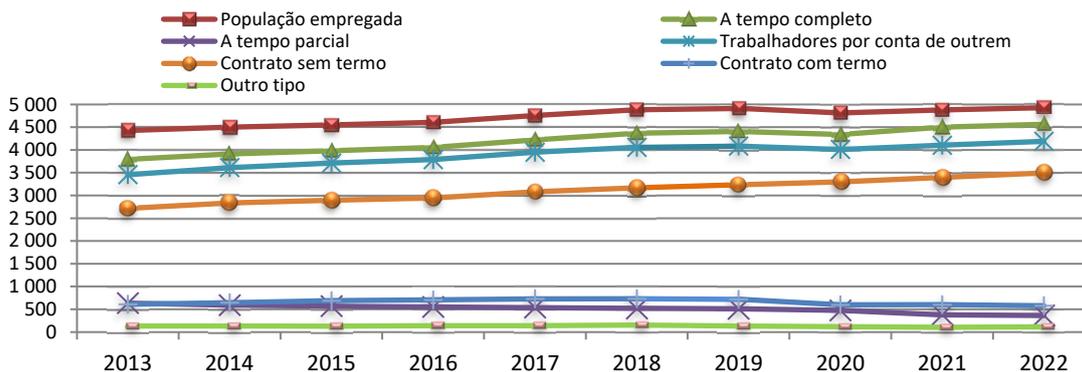
Os dados relativos à população empregada (Gráfico 15) em 2022 mostram que, na sua maioria (84,9%), são trabalhadores por conta de outrem. Uma significativa maioria da população empregada encontrava-se em regime de trabalho completo (92,6%) e a maioria dos trabalhadores por conta de outrem tinha contrato de trabalho sem termo (83,5%).

Entre 2013 e 2022, verificou-se uma variação positiva do emprego (11,3%), tendo os contratos sem termo registado um aumento de 28,7% e os contratos com termo uma diminuição de 5,1%.

Apesar desta evolução no período em referência, é de salientar a inflexão da tendência verificada na população empregada total e por conta de outrem, entre 2019 e 2020, que diminuiu 2,0% e 1,8%, respetivamente, devido aos efeitos da pandemia, apesar das medidas implementadas para apoio ao emprego.

<sup>9</sup> Welch, Sarah M., "A análise da eficiência do mercado de trabalho: uma análise comparativa do Maine e dos Estados Unidos"

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



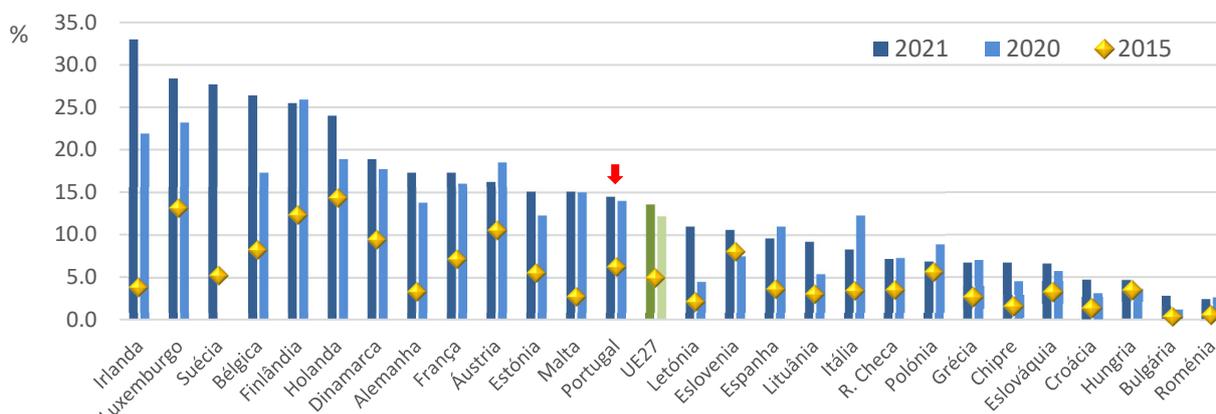
Fonte: INE, inquérito ao emprego

Uma das alterações mais significativas ao nível da organização do trabalho em Portugal a partir de 2020 é o aumento significativo no número de trabalhadores em regime de teletrabalho, decorrente das medidas adotadas pelo Governo no combate à pandemia COVID-19. O regime de teletrabalho passou a ser obrigatório durante a vigência de situação de confinamento, sem a necessidade de acordo entre as partes e independentemente do vínculo laboral, sempre que compatível com a atividade do trabalhador.

Em resultado da obrigatoriedade do teletrabalho em regime de permanência implementado a nível nacional bem como noutros países, como forma de evitar a propagação da pandemia COVID-19, manter as empresas em funcionamento, e, assim, preservar empregos, este regime de organização de trabalho transformou-se numa experiência massiva a nível europeu e internacional. No debate sobre a continuação da adoção desta forma de organização do trabalho, decorrente da experiência durante o período pandémico mais agudo, têm vindo a ser ponderados benefícios e riscos. Em termos de benefícios, destaque para o aumento de produtividade dos trabalhadores e da organização, a diminuição dos tempos e custos de deslocação, a maior autonomia dos trabalhadores, a melhoria da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e a melhoria de empregabilidade. Em termos de riscos mais frequentemente identificados regista-se o prolongamento das horas de trabalho, a indefinição de horários de trabalho/descanso (direito a desligar), o isolamento social e profissional, a desmotivação, bem como a perda de cultura organizacional

Em 2020, os países da UE27 registaram um crescimento significativo do número de pessoas empregadas a trabalhar habitualmente em casa face ao verificado nos anos anteriores. Essa tendência continuou em 2021, tendo a percentagem de trabalhadores aumentado, globalmente, a nível europeu. (Gráfico 16). Em 2021, a Irlanda, o Luxemburgo, a Suécia, a Bélgica e a Finlândia, registam valores superiores a 25% de trabalhadores entre os 20 e os 64 anos a trabalhar habitualmente em casa, relativamente ao emprego total (33,0%, 28,4%, 27,7%, 26,4% e 25,5%, respetivamente). Portugal registou um valor de 14,5% em 2021 (valor superior à média europeia), superior aos 14,0% registados em 2020 e mais que duplicando os 6,2% registados em 2015 para o indicador.

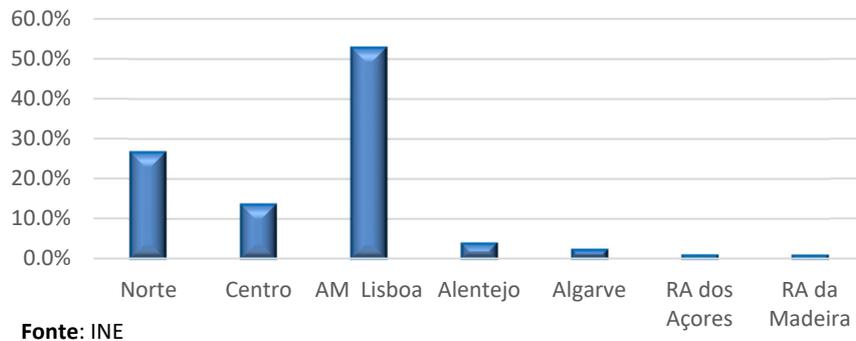
**Gráfico 16 - Pessoas empregadas (20-64 anos) a trabalhar habitualmente em casa (em % do emprego total)**



Fonte: EUROSTAT [lfsa\_ehomp]

Os dados do INE referentes à população empregada a trabalhar em casa na semana de referência e nas três anteriores (maio de 2022)<sup>10</sup> revelam que, da população empregada em teletrabalho em Portugal, a área metropolitana de Lisboa era a mais representativa a nível nacional com 52,7% dos trabalhadores, seguida da região Norte (26,5%). As regiões que verificavam menores percentagens de população a trabalhar sempre ou quase sempre em casa durante o período foram as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores (Gráfico 17).

**Gráfico 17 - População empregada segundo trabalho em casa na semana de referência e nas três anteriores**



Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios
Alteração ao regime de teletrabalho	Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009 que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais	Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro	Clarificação das regras do regime de teletrabalho
Orientações em matéria de teletrabalho	Define orientações, em matéria de teletrabalho, para os serviços públicos	Despacho n.º 3614-D/2020, de 23 de março	Assegurar a manutenção dos serviços
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

### 3.3. Regulamentação Coletiva

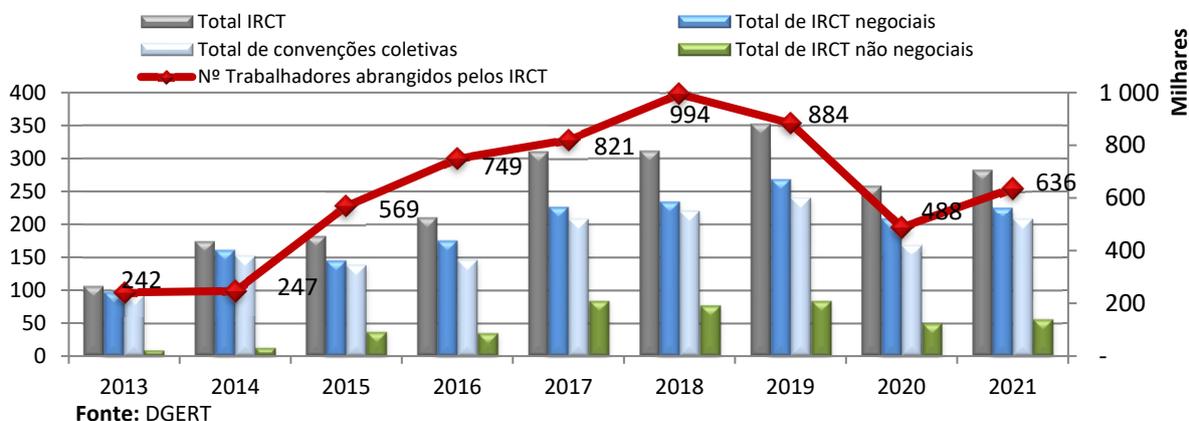
Os IRCT constituem uma outra dimensão indicativa da qualidade do emprego. São convenções celebradas no âmbito da Concertação Social, por processo negocial que se desenvolve entre as associações representativas dos empregadores ou os próprios empregadores e as associações representativas dos trabalhadores com a finalidade de estabelecer ou alterar normas reguladoras das condições de trabalho, com limites e condições impostas pelo Código do Trabalho. As remunerações, a duração e organização do tempo de trabalho e a segurança e saúde no trabalho são as principais matérias negociais. Os IRCT podem ser negociais (caso das convenções coletivas, dos acordos de adesão e das decisões de arbitragem voluntária) ou não negociais (decisões de arbitragem obrigatória, portarias de extensão e portarias de condições de trabalho). As convenções coletivas por sua vez subdividem-se em contratos coletivos, acordos coletivos e acordos de empresa. Os IRCT têm vindo a sofrer alterações significativas ao longo dos últimos anos, quer quanto ao seu número, como ao número de trabalhadores abrangidos.

Em 2021, o total de IRCT regista um aumento na ordem dos 9,3% relativamente ao ano anterior, recuperando parcialmente da quebra sofrida entre 2019 e 2020 em resultado dos efeitos da pandemia ao nível do emprego.

<sup>10</sup> INE, Estatísticas do Emprego 1.º trimestre de 2022 - [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaques&DESTAQUESdest\\_boui=540173769&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=540173769&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt)

Os acordos coletivos com um aumento de 81,8% e os contratos coletivos com 29,5% são os IRCT negociais que registam maior subida. Em relação aos IRCT não negociais, as portarias de extensão registam um aumento de 12,2%. O número de trabalhadores abrangidos por IRCT registou uma subida de 30,2% face ao ano anterior (Gráfico 19).

**Gráfico 19- IRCT - Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho**

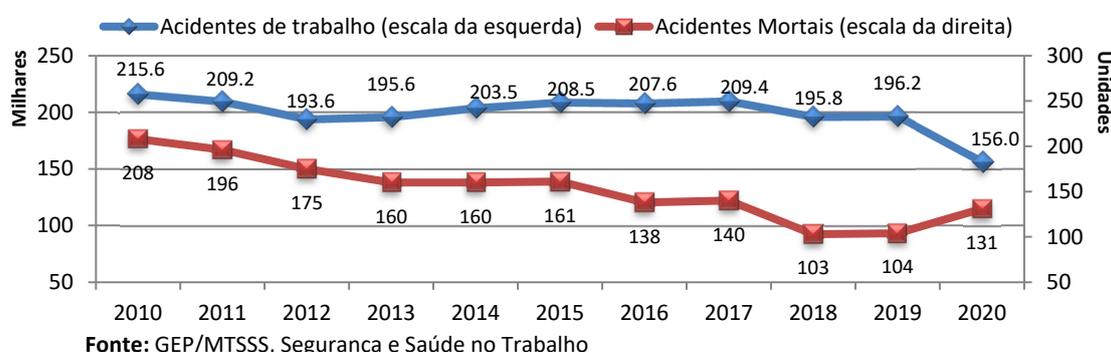


### 3.4. Segurança e Saúde

Uma 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<sup>11</sup>, que adota uma abordagem tripartida, envolvendo as instituições da UE, os Estados-Membros, os parceiros sociais e outras partes interessadas centrando-se em três prioridades fundamentais i) antecipar e gerir a mudança no contexto das transições ecológica, digital e demográfica; ii) melhorar a prevenção de acidentes e doenças relacionados com o trabalho e envidar esforços no sentido de uma abordagem «visão zero» para as mortes relacionadas com o trabalho; e iii) aumentar a preparação para responder a crises sanitárias atuais e futuras.

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. Analisando os dados disponíveis sobre acidentes de trabalho (Gráfico 20) é possível apurar que, em 2020, o número de acidentes mortais foi de 131, valor superior ao ano anterior e correspondendo a 63,0% dos acidentes de trabalho mortais registados em 2010 (maior valor da série). Apesar do aumento verificado a nível de mortalidade, em termos globais, o total de acidentes verificados em 2020 foi inferior em 40.154 ocorrências do que as verificadas em 2019.

**Gráfico 20 – Total de acidentes de trabalho e de acidentes de trabalho mortais**

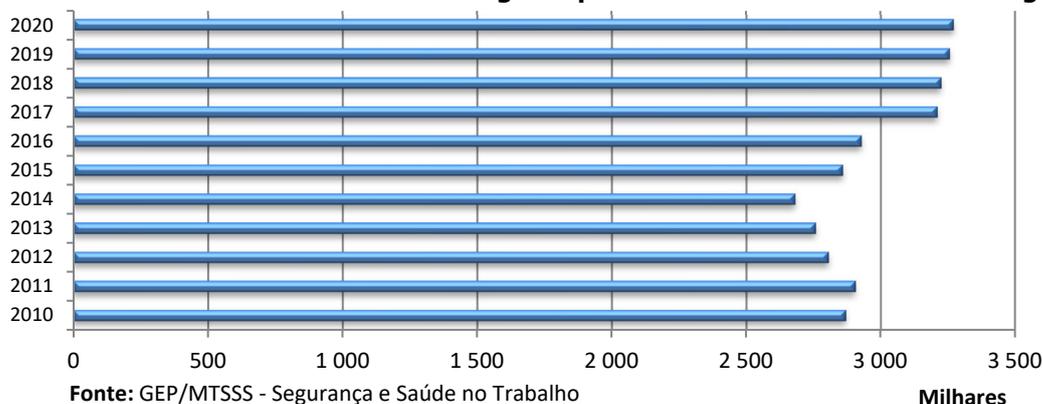


<sup>11</sup> Quadro Estratégico da UE para a Saúde e Segurança no Trabalho 2021-2027

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.

A partir de 2015, verifica-se um aumento de atividades de segurança, tendo em 2020 sido abrangidos 3,3 milhões de trabalhadores (Gráfico 21).

**Gráfico 21 – N.º de trabalhadores abrangidos para efeitos das atividades de segurança**



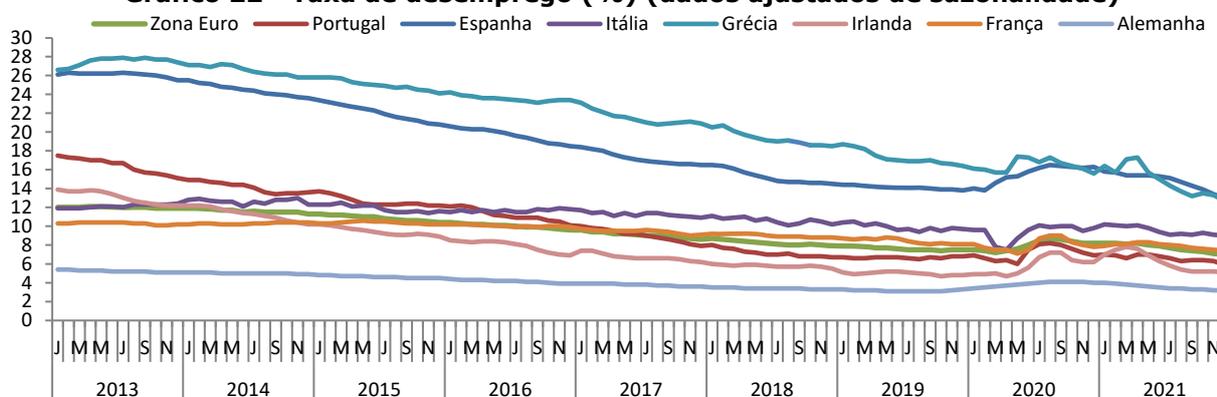
#### 4. Emprego e Desemprego

2022

A análise da evolução dos níveis de desemprego e de emprego permite aferir em que medida a economia está a criar emprego (criação de postos de trabalho) e 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).

Os valores da taxa de desemprego em Portugal registaram máximos históricos em janeiro de 2013, com o 3.º maior valor da zona euro (17,5%<sup>12</sup>) tendo, a partir daí, iniciado uma tendência decrescente até maio de 2020, data em que se assiste a uma inversão da tendência, associada ao efeito da diminuição de atividade económica decorrente do confinamento decidido pelo Governo em março desse ano (Gráfico 22). Com o retomar da atividade económica decorrente dos desconfinamentos e da implementação de medidas de política pública de apoio à manutenção do emprego, verifica-se uma redução da taxa de desemprego. Com efeito, em setembro de 2022, Portugal regista uma taxa de desemprego de 6,1%, valor próximo da média da UE (6,0%), inferior à da zona euro (6,6%) e superior apenas aos valores registados pela Alemanha (3,0%) e pela Irlanda (4,3%).

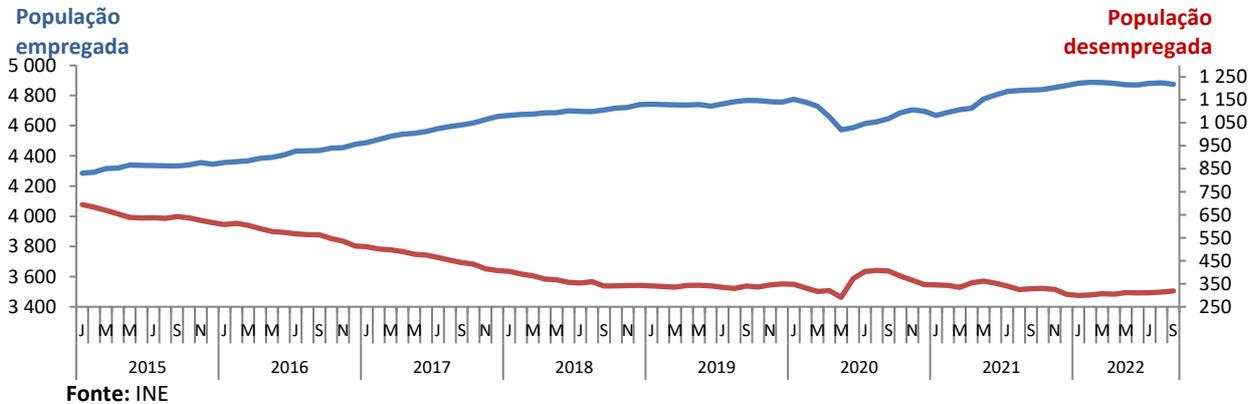
**Gráfico 22 - Taxa de desemprego (%) (dados ajustados de sazonalidade)**



<sup>12</sup> Capacitação de Recursos Humanos e Mercado de Trabalho 2021 (<https://www.gee.gov.pt/pt/estudos-e-seminarios/competitividade-category/31843-2022-02-11-17-12-00>)

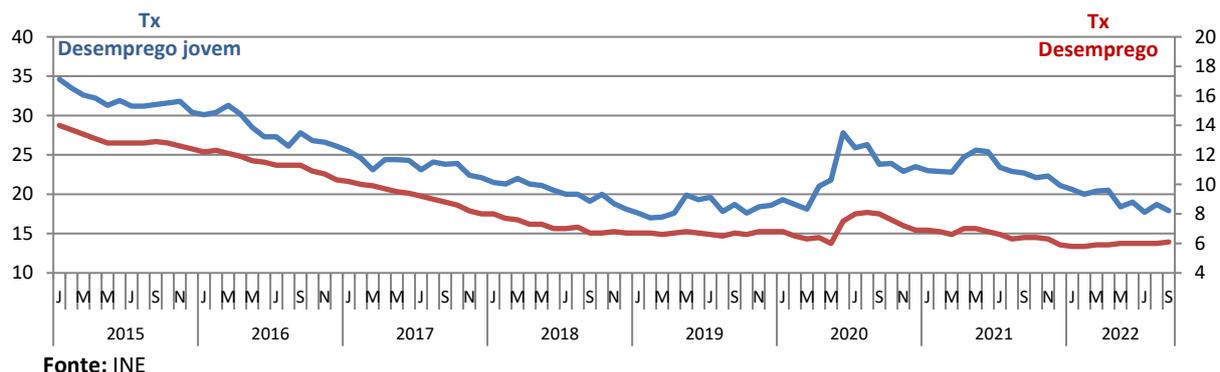
A tendência decrescente verificada na taxa de desemprego, a partir de meados de 2013 e até maio de 2020, foi acompanhada de um crescimento relativamente regular e constante do nível de emprego (Gráfico 23). A partir dessa data, regista-se um aumento da população desempregada e uma diminuição da população empregada, que apresenta uma recuperação a partir do segundo trimestre de 2020.

**Gráfico 23 – 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. Em setembro de 2022, a taxa de desemprego jovem regista um valor de 17,9% face à taxa de desemprego geral é 6,1%.

**Gráfico 24 – Taxa de desemprego e taxa de desemprego jovem**



No sentido de reduzir as taxas de desemprego verificadas salienta-se, em termos de políticas públicas, as medidas de apoio à criação e à manutenção do emprego.

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios
Medidas relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus - COVID 19	Cria, entre outros, um apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em empresa em situação de crise empresarial com direito a uma compensação retributiva análoga a um regime de lay-off simplificado, caso haja suspensão da atividade relacionada com o surto de COVID-19	Resolução do Conselho de Ministros n.º 10-A/2020, de 13 de março	Apoio à manutenção de emprego
Compromisso Emprego Sustentável	Medida que consiste na concessão, à entidade empregadora, de apoios financeiros à celebração de contrato de trabalho sem termo com desempregados inscritos no IEFP.	Portaria n.º 38/2022 de 17 de janeiro	Apoio à contratação
Empreende XXI	Medida de apoio à criação e desenvolvimento de novos projetos empresariais por jovens à procura do primeiro emprego e desempregados inscritos no IEFP	Portaria n.º 26/2022 de 10 de janeiro	Apoio ao emprego jovem

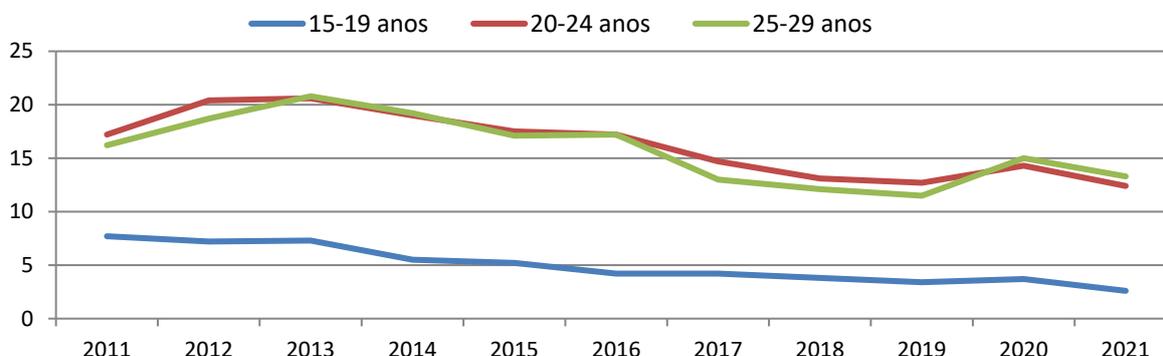
Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios
Apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em situação de crise empresarial - prorrogação	Prorroga o apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em situação de crise empresarial e cria outras medidas de proteção ao emprego, no âmbito do Programa de Estabilização Económica e Social	Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho	Apoio à manutenção de emprego
Medida excecional e temporária de proteção dos postos de trabalho, no âmbito da pandemia COVID-19	Estabelece medidas excecionais e temporárias, definindo e regulamentando os termos e as condições de atribuição dos apoios destinados aos trabalhadores e às empresas afetados pela pandemia da COVID-19, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e a mitigação de situações de crise empresarial.	Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março	Apoio à manutenção de emprego
Medidas relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus - COVID 19	Cria, entre outros, um apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em empresa em situação de crise empresarial com direito a uma compensação retributiva análoga a um regime de lay-off simplificado, caso haja suspensão da atividade relacionada com o surto de COVID-19	Resolução do Conselho de Ministros n.º 10-A/2020, de 13 de março	Apoio à manutenção de emprego
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

Uma das situações que a nível europeu, e também em Portugal, suscitou atenção e a procura de respostas de política pública nos últimos anos prende-se com o significativo número dos jovens que não trabalham, não estudam nem seguem uma formação (NEET). O Gráfico 25 mostra a evolução deste grupo, em termos médios da UE, entre 2011 e 2021, por grupo etário.

A percentagem de jovens NEET foi também afetada pelo 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 na UE, um agravamento apenas com tendência inversa a partir de 2013<sup>13</sup>. No entanto, os valores registados continuam a ser expressivos e alvo de várias medidas públicas a nível europeu e nacional.

Em Portugal, em 2021, os números registados para os grupos etários em observação eram de 2,6% para o grupo 15-19 anos (inferior à média UE27 – 6,8%), 12,4% para o grupo 20-24 anos (inferior à média UE27 – 14,8%) e 13,3% para o grupo 25-29 anos (inferior ao registado na UE27 – 17,3%).

**Gráfico 25 – % de jovens NEET por grupo etário na UE**



Fonte: Eurostat, [edat\_ifse\_29]

<sup>13</sup> EUROSTAT (NEET rates) [edat\_ifse\_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. 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.

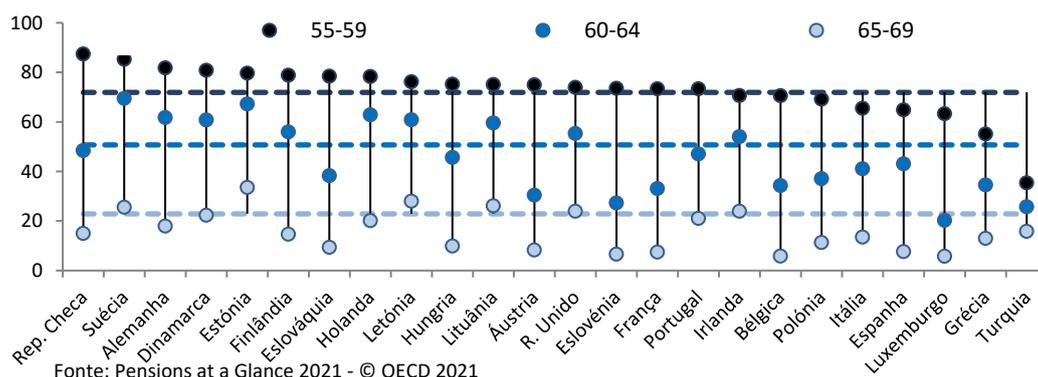
Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios
Garantia Jovem - Plano Nacional de Implementação de uma Garantia para a Juventude	O Plano Nacional de Implementação de Uma Garantia Jovem visa concretizar a Recomendação da Comissão Europeia para a concretização em cada Estado-Membro de iniciativas 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

Os dados do relatório “Pensions at a Glance 2021”, da OCDE, revelam que as taxas de emprego decrescem de forma acentuada com o aumento da faixa etária. No Gráfico 26 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 (33,5%) seguido da Letónia (28,0%) e Lituânia (26,1%).

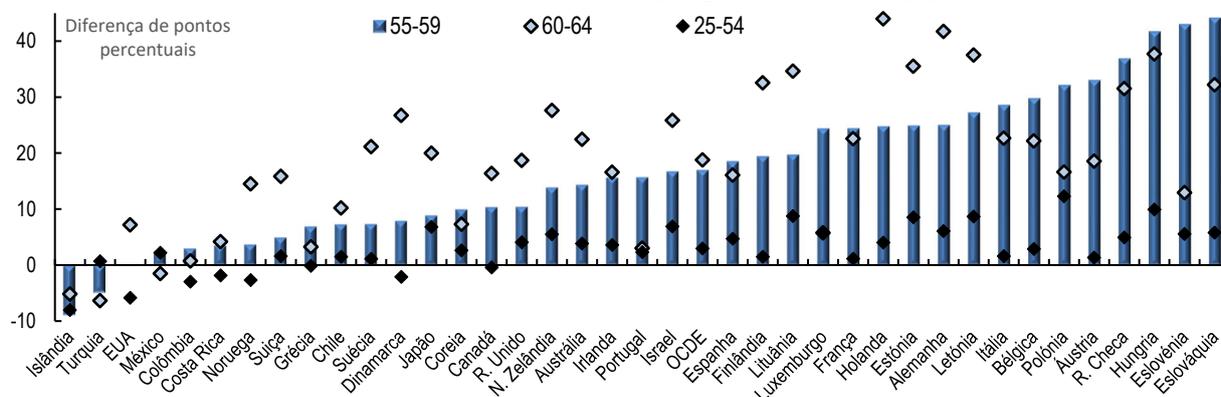
Portugal regista um valor de 73,3% da população entre os 55-59 em situação de emprego, valor superior à média da OCDE, e nos outros grupos etários valores inferiores, com 47,1% no caso do grupo 60-64 anos e 21,0% para os 65-69 anos.

Gráfico 26 – Taxa de emprego por faixa etária em 2020



O Gráfico 27 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. Dos países analisados, Portugal apresenta uma posição intermédia no que se refere à faixa etária dos 55-59 anos, com uma taxa de crescimento de 15,7%, ligeiramente abaixo do valor médio da OCDE, e um aumento de 3,0% da taxa de emprego do grupo etário 60-64 anos e de 2,3% no grupo dos trabalhadores com 25 a 54 anos.

**Gráfico 27 – Crescimento das taxas de emprego (2000-2020) por faixa etária**



Fonte: Pensions at a Glance 2021 - © OECD 2021

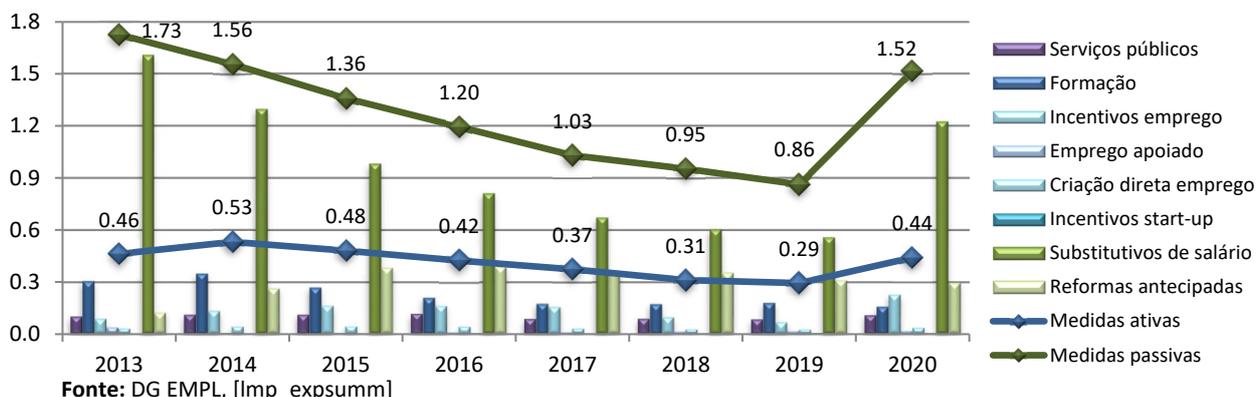
## 5. Políticas de Emprego

2022

As políticas de emprego configuram-se como medidas para promover a criação de emprego e corrigir desajustamentos entre a procura e a oferta de competências no mercado de trabalho. 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 implementar e a aperfeiçoar estas medidas de política pública, por forma a atenuar e corrigir desajustamentos no mercado de trabalho.

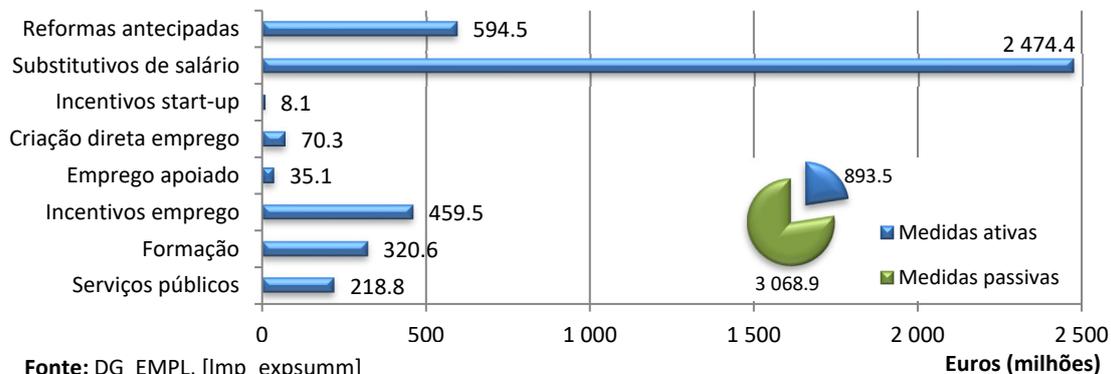
Entre 2013 e 2020, os dados em Portugal indicam que a despesa pública com medidas de política de emprego, em percentagem do PIB, registou valores entre 2,2% (valor mais elevado do período, registado em 2013) e 1,2% (valor mais baixo, registado em 2019) (Gráfico 28). A despesa pública mais expressiva diz respeito a medidas substitutivas de salário, medida passiva, representando 62,4% da despesa efetuada em 2020). Em termos de medidas ativas, em 2020, as medidas de Incentivos ao Emprego e de Formação são, respetivamente, as mais significativas e representaram, no seu conjunto, 19,7% da despesa efetuada. De registar o aumento verificado entre 2019 e 2020 nas medidas substitutivas de salário e de apoio ao emprego devido à situação pandémica verificada em 2020.

**Gráfico 28 - Despesa pública (% do PIB) com medidas de política de emprego**



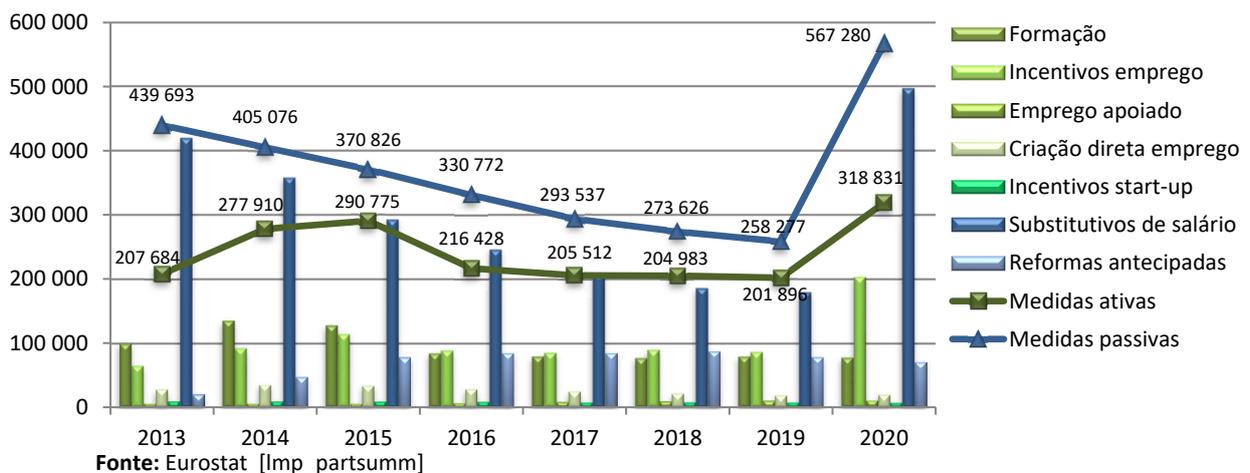
Em 2020, a despesa global com medidas de política de emprego ascendeu a cerca de 3.962 milhões de euros, representando um aumento global relativamente a 2019 de 60,1%, crescimento baseado essencialmente em termos da despesa relativa às medidas de políticas de emprego passivas que apresentam um crescimento de 66,3% entre os dois anos, constituindo os substitutivos de salário a grande maioria da despesa efetuada (Gráfico 29).

**Gráfico 29 – Despesa com medidas de políticas de emprego em 2020 (Milhões de Euros)**



O número de beneficiários das medidas de política de emprego diminuiu no período 2013 a 2019, de 647.377 para 460.173, respetivamente, principalmente no respeitante a medidas passivas, consentâneas com as variações na despesa com as referidas medidas. Entre 2019 e 2020, registou-se um aumento de 92,6% no número de beneficiários de medidas de política de emprego, facto consentâneo com o aumento da despesa verificado.

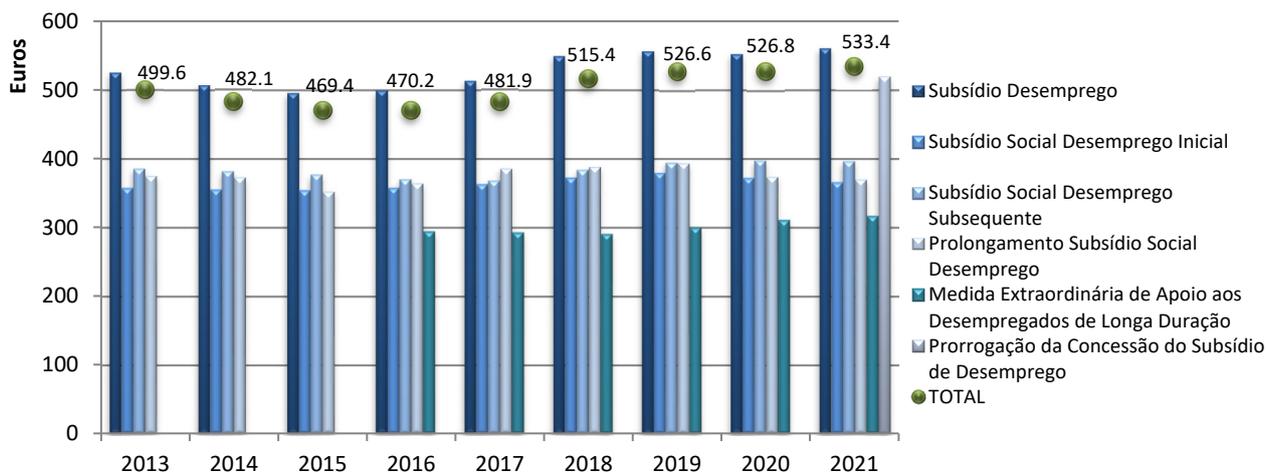
**Gráfico 30 – N.º de beneficiários de medidas de política de emprego em Portugal**



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. O subsídio com maior expressão é o de desemprego, seguido pelo subsídio social de desemprego subsequente, e pelo prolongamento do subsídio social de desemprego. Estas variações anuais estão intrinsecamente ligadas às variações de atividade 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 31). É de referir a introdução da medida extraordinária de apoio aos desempregados de longa duração em 2016 bem como a prorrogação da concessão do subsídio de desemprego em 2021.

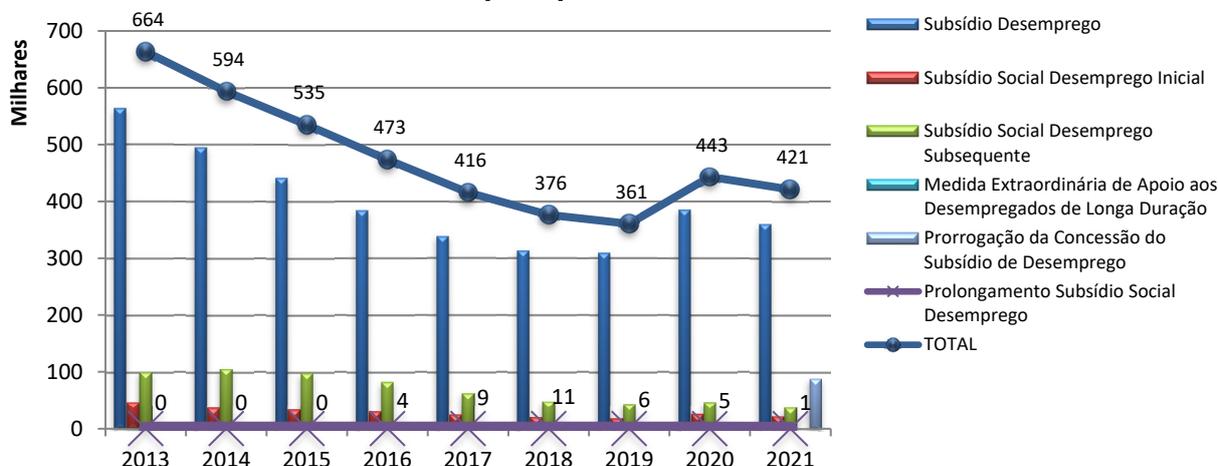
**Gráfico 31 – Valores médios mensais dos subsídios por beneficiário**



Fonte: MTSSS, Informação estatística da Segurança Social

Do ponto de vista do subsídio de desemprego nas suas diferentes modalidades (Gráfico 32), é possível verificar a evolução na perspetiva da tipologia de beneficiários da medida. O número total de beneficiários de prestações de desemprego diminuiu de forma consistente desde 2013 até 2019. Em 2020, regista-se um aumento consentâneo com o aumento do desemprego durante a pandemia, e, em 2021, regista-se nova quebra, ano que regista 420.955 beneficiários. Em todo o período, o subsídio de desemprego era o que registava o maior número de beneficiários (360.243 em 2021), seguido das prorrogações da concessão do subsídio de desemprego, medida introduzida nesse mesmo ano.

**Gráfico 32 – Beneficiários com prestações de desemprego por tipo de subsídio**

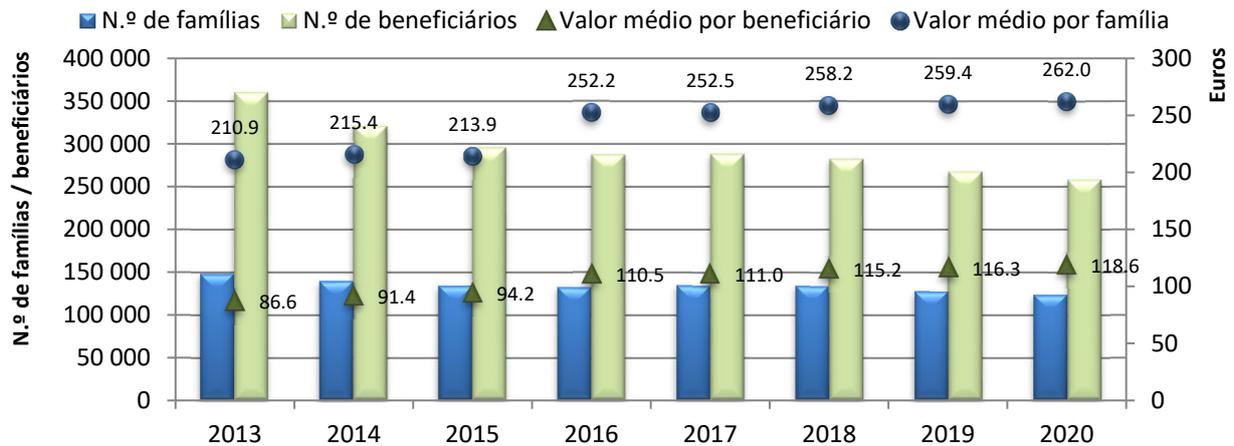


Fonte: MTSSS, Informação Estatística da Segurança Social

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 2021, o número de beneficiários e de famílias que recebem o RSI (Gráfico 33) tem vindo a decrescer, apesar de uma ligeira subida em 2017. Em 2021, e face a 2013, os beneficiários representavam menos 27,2% e as famílias menos 14,2%. Em contrapartida, o valor médio das prestações, por beneficiário e por família, registou um aumento de 37,8% e 23,8% no período, respetivamente.

**Gráfico 33 – 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
Medida Compromisso Emprego Sustentável	Concessão, à entidade empregadora, de apoios financeiros à celebração de contrato de trabalho sem termo com desempregado inscrito no Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I. P., adiante designado por IIEFP, I. P	Portaria n.º 38/2022, de 17 de janeiro	Prevenir e combater o desemprego e estimular a contratação de desempregados
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 IIEFP, 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
Programa Valorização do Interior Incentivos à fixação de trabalhadores do Estado no interior	Cria um programa de incentivos à fixação de trabalhadores do Estado no interior	Decreto-Lei n.º 40/2020, de 17 de julho	Criação de Emprego no interior do território nacional
Medida «Emprego Interior MAIS - Mobilidade Apoiada para Um Interior Sustentável»	Apoio financeiro direto às pessoas que, no âmbito de processos de mobilidade geográfica para o interior, iniciem atividade laboral em território do interior, passível de majoração em função da dimensão do agregado familiar que com ele se desloque a título permanente	Portaria n.º 174/2020 - Diário da República n.º 138/2020, Série I de 2020-07-17	Criação de Emprego no interior do território nacional
Medidas de apoio ao emprego e à economia Proteção no desemprego – Incentivo à atividade profissional	Estabelece medidas excecionais de proteção social, no âmbito da pandemia da doença COVID-19 (adapta o subsídio social de desemprego, reduzindo para metade os prazos de garantia existentes e agiliza o procedimento de atribuição do rendimento social de inserção)	Decreto-Lei n.º 20-C/2020, de 07 de maio	Apoio ao rendimento

<b>Medida</b>	<b>Descrição</b>	<b>Legislação / Entrada em vigor</b>	<b>Benefícios</b>
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
+ 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
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
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