

**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. Alguns indicadores já refletem o impacto provocado pela pandemia Covid-19, no sentido em que se encontram disponíveis dados referentes a 2020, o que permite observar as primeiras alterações entre a situação de pré-pandemia e a situação de pandemia. Noutros indicadores, contudo, isso ainda não se verifica pelo que apenas nas próximas edições do presente documento 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 continua a apresentar-se como um dos aspetos cruciais ainda a melhorar apesar da evolução positiva que tem apresentado (de 30,9% em 2009 para 8,9% em 2020, valor abaixo da meta fixada a nível europeu, de 10,0%). 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 ficado ligeiramente abaixo do objetivo da Europa 2020 (39,6% da população entre os 30-34 anos com qualificação superior em 2020; meta de 40,0%). 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 2020, 62,5% da população empregada por conta de outrem possuía como nível de escolaridade o ensino secundário e pós-secundário (31,0%), ou superior (31,5%). Relativamente à distribuição por género, verifica-se alguma diferença na população empregada com o ensino superior, onde o número de mulheres (19,8%) é superior ao dos homens (11,6%).

## 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 (PPC), registadas em 2020, apresentam valores inferiores às médias da união europeia e da zona euro.

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

Entre 2010 e 2021, a remuneração mínima mensal garantida (RMMG) em Portugal apresentou um aumento de aproximadamente 40,0%. Em abril de 2019, 26,0% dos trabalhadores recebia RMMG. Em termos comparativos a nível europeu (e EUA), e em termos de PPC, em 2020, Portugal regista um valor intermédio, mas inferior aos verificados em países como Espanha e Grécia.

### 3. Mercado de trabalho

No que respeita à eficiência do mercado de trabalho, Portugal registou em 2019 um decréscimo no ranking de competitividade do Fórum Económico Mundial, constante do Global Competitiveness Report<sup>2</sup>, em relação à edição de 2018, ocupando agora a 49.<sup>a</sup> posição, à frente de países como França, Espanha, Itália e Grécia. As componentes da eficiência do mercado laboral que apresentaram um desempenho menos positivo e cuja melhoria poderá beneficiar de medidas de política pública, são as referentes às práticas de contratação e despedimento, à taxa de imposto sobre o trabalho paga pelo empregador e à mobilidade interna de mão-de-obra.

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).

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. Entre os riscos mais frequentemente identificados com este regime de organização de trabalho regista-se o prolongamento das horas de trabalho, a indefinição de horários de trabalho/descanso (direito a desligar), o isolamento social e profissional, e a desmotivação. Em termos de benefícios destaque para o aumento de produtividade, diminuição dos tempos e custos de deslocação, maior autonomia, melhoria do equilíbrio entre vida profissional e pessoal e melhoria de empregabilidade. Em 2020 Portugal registou 13,9% de trabalhadores neste regime, face aos 6,5% em 2019. Nos três últimos trimestres de 2020, em média, 15,6% da população empregada estava em teletrabalho em Portugal, tendo a área metropolitana de Lisboa registado maior expressão a nível nacional (27,9%) e sendo as atividades de informação e comunicação (74,4%) e as atividades financeiras e de seguros (64,8%) aquelas com maior adesão a este regime de organização do trabalho.

Em 2020, o total de IRCT regista uma quebra de 26,7%. Os acordos coletivos diminuíram 63,3% e os contratos coletivos 41,9%, sendo os IRCT negociais aqueles que registam maior quebra. Em relação aos IRCT não negociais, as portarias de extensão são as mais representativas e registam uma diminuição de 41,0%. Os trabalhadores abrangidos por IRCT registam também uma quebra de 44,7% face ao ano anterior.

Em 2019, o número de acidentes mortais foi semelhante ao do ano anterior e os trabalhadores abrangidos em atividades de segurança atingiu os 3,3 milhões, valor superior ao verificado em 2018.

### 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, em particular, ao regime de *lay-off* simplificado. Após o desconfinamento e com a implementação de medidas de apoio à manutenção do

---

<sup>2</sup> A edição mais recente deste relatório é a de 2020. No entanto, por ter sido uma edição especial relativa à pandemia da Covid-19, não incluiu o habitual ranking de países.

emprego, assiste-se aos primeiros sinais de recuperação a partir do 2.º semestre de 2020, tendo registado o valor 5,9% em dezembro de 2021.

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 dos NEET, em 2020, 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 tem maior expressão nas medidas substitutivas de remuneração (medidas passivas), formação e incentivos ao emprego (medidas ativas). O número total de beneficiários de prestações de desemprego diminuiu de forma consistente de 2013 a 2019, valores consentâneos com o aumento do emprego.

### 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 participação dos adultos em ações de educação e formação contínua;
- Medidas de apoio à diminuição do desemprego de longa duração, incentivando a inserção no mercado de trabalho;
- Medidas de 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;
- Medidas de apoio ao ajustamento entre oferta e procura de competências e qualificações no mercado de trabalho; e
- Realização da avaliação do impacto das medidas de emprego, educação e formação implementadas.

## 1. Capacitação dos Recursos Humanos

2021

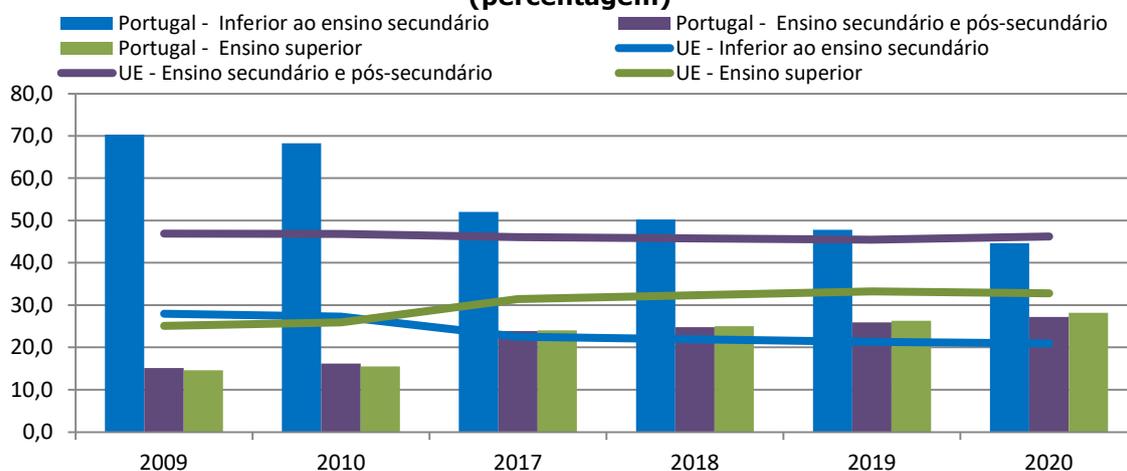
A capacitação de recursos humanos traduz-se no nível e qualidade das suas competências, e funciona não apenas como ferramenta de valorização pessoal, mas também como fator de competitividade do mercado de uma forma geral. Esta capacitação está intimamente ligada à formação contínua e à adaptação dos 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 diversos 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 2020 foi de 25,7%. No entanto, 44,6% 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 21,0%. 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 27,2% em 2020 no caso do nível secundário e pós-secundário e de 14,6% em 2009 para 28,2% em 2020 no caso do ensino superior). Estes valores representam níveis bastante abaixo dos verificados a nível médio europeu onde, em 2020, 46,2% da população detinha um nível de qualificação secundária e pós-secundária e 32,8% um nível de qualificação de nível superior.

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



Fonte: Eurostat

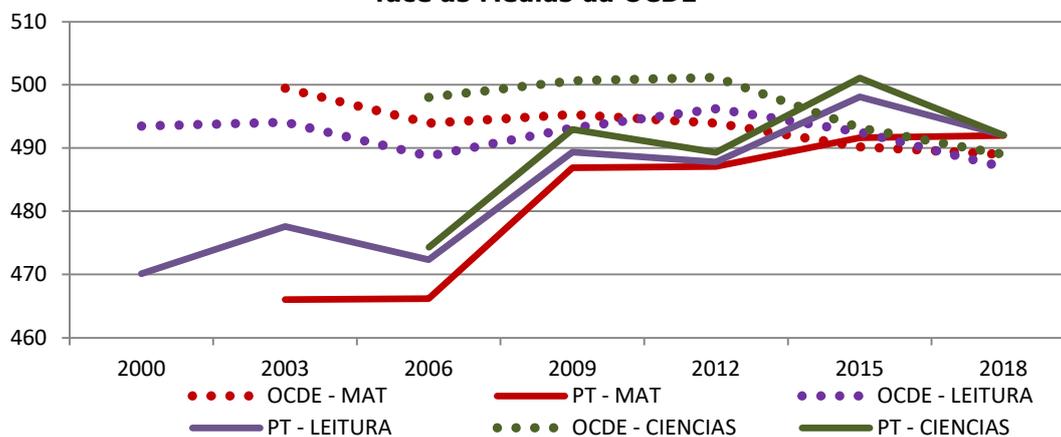
Importa ainda referir que uma análise mais fina em termos de faixas etárias revela que existem diferenças significativas entre grupos etários. De facto, o problema retratado no gráfico anterior é um problema de níveis históricos de baixa escolaridade, que tem vindo a ser revertido com as gerações mais jovens que apresentam níveis de escolaridade muito mais próximas dos valores médios europeus. Os dados de 2020 mostram que, em relação ao ensino secundário e pós-secundário, na faixa 20-24 anos, Portugal regista um valor de 62,9% face aos 66,8% da média europeia e 37,1% na faixa 25-34 anos face a 44,8% na UE27; no que se refere ao ensino superior, na faixa 20-24 anos, Portugal apresenta um valor de 22,4%, superior aos 17,5% da média europeia e 41,9% na faixa 25-34 anos face a 40,5% 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 o 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, Portugal tem vindo a evoluir positivamente em todos os domínios até 2015. Em 2018, os resultados obtidos nas áreas de leitura e ciência são inferiores aos da edição anterior, no entanto, ainda assim superiores aos valores obtidos em termos médios nos países da OCDE (Gráfico 2).

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

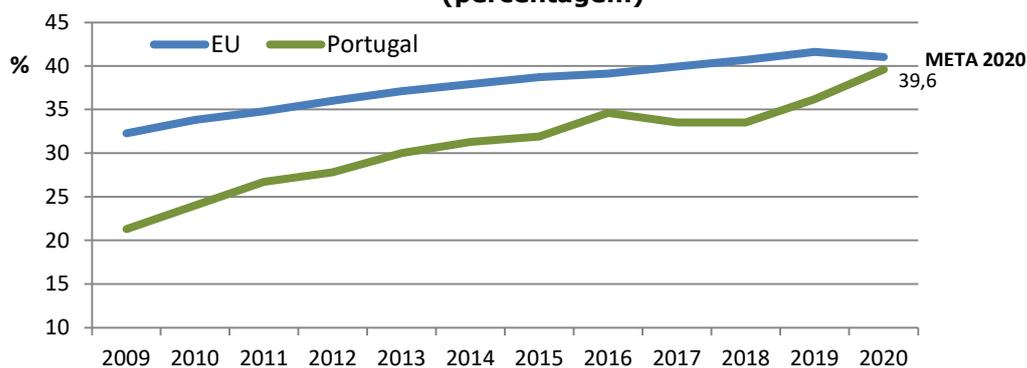


Fonte: OCDE, PISA data explorer

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 2020 Portugal apresenta uma evolução positiva, passando de 21,3% da população entre os 30 e os 34 anos com ensino superior para 39,6%, o que deixa Portugal a 0,4 pontos percentuais (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 UE (41,0% em 2020).

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

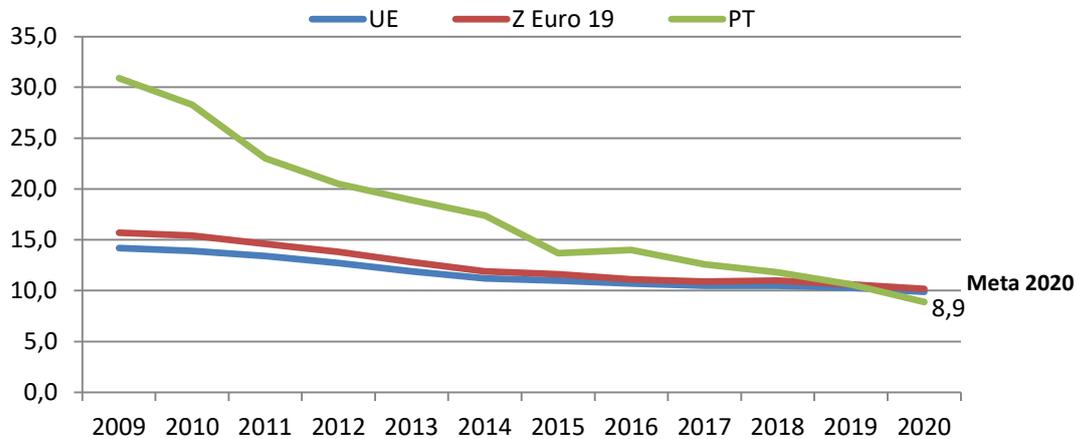


Fonte: Eurostat [edat\_lfse\_03]

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 10,0% 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).

No período 2009-2020, verifica-se uma acentuada quebra dos valores registados, tendo em 2020 atingido os 8,9%, valor abaixo da meta fixada. Apesar da diminuição verificada, Portugal regista uma taxa de abandono escolar precoce correspondente à 18.ª posição a nível da UE27.

**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 combater os ainda baixos níveis de qualificação, tanto no segmento de jovens como dos 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 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
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.
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.

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.
------------------------------------	--	--	--

O nível 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.

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.

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.
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.

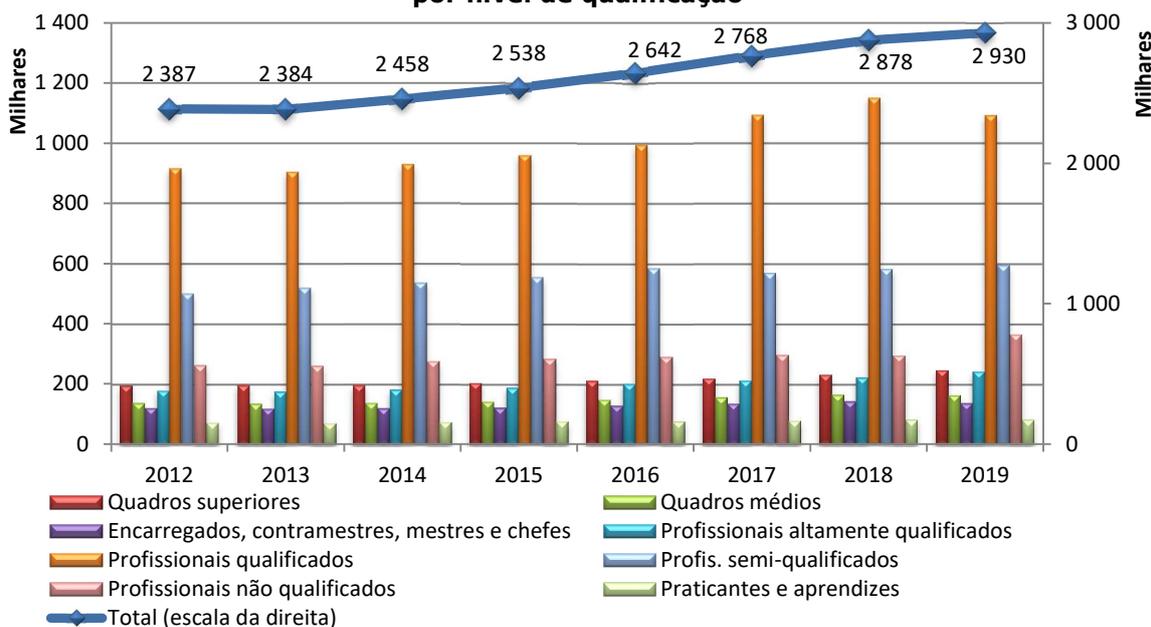
É ainda de referir a parceria de Portugal com a OCDE no âmbito do desenvolvimento de uma Estratégia Nacional de Competências, através do projeto “Desenvolvimento de uma estratégia de competências eficaz para Portugal”, lançado em 2015, para traçar um quadro geral descritivo dos desafios que Portugal 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.

A partir de 2013, assiste-se a uma progressiva recuperação do número total de trabalhadores por conta de outrem (Gráfico 5). Entre 2013 e 2019, o número total aumenta em 22,9% sendo os profissionais não qualificados (+40,2%), os profissionais altamente qualificados (+37,9%) e os quadros superiores (+25,5%) os grupos profissionais com maior crescimento no período. verificando-se ainda que, no caso dos grupos mais qualificados, a taxa de crescimento das mulheres é superior à taxa de crescimento dos homens.

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

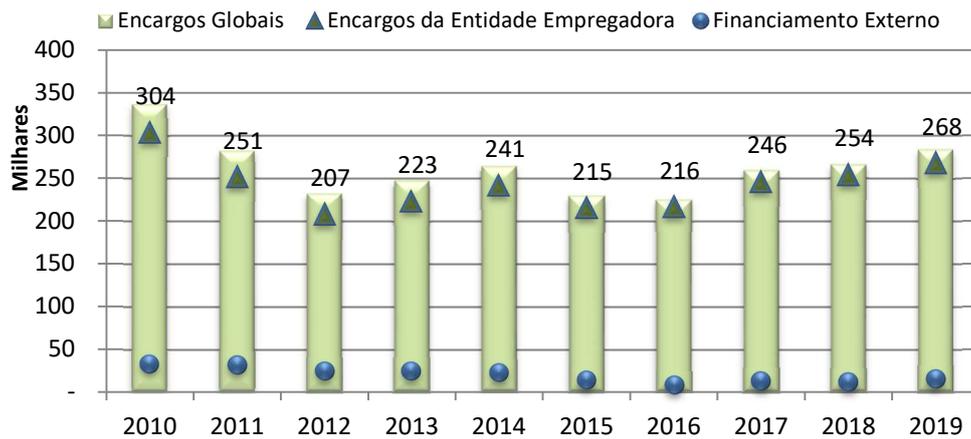


Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal (Relatório Único - Anexo A)

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 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 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 a 2019.

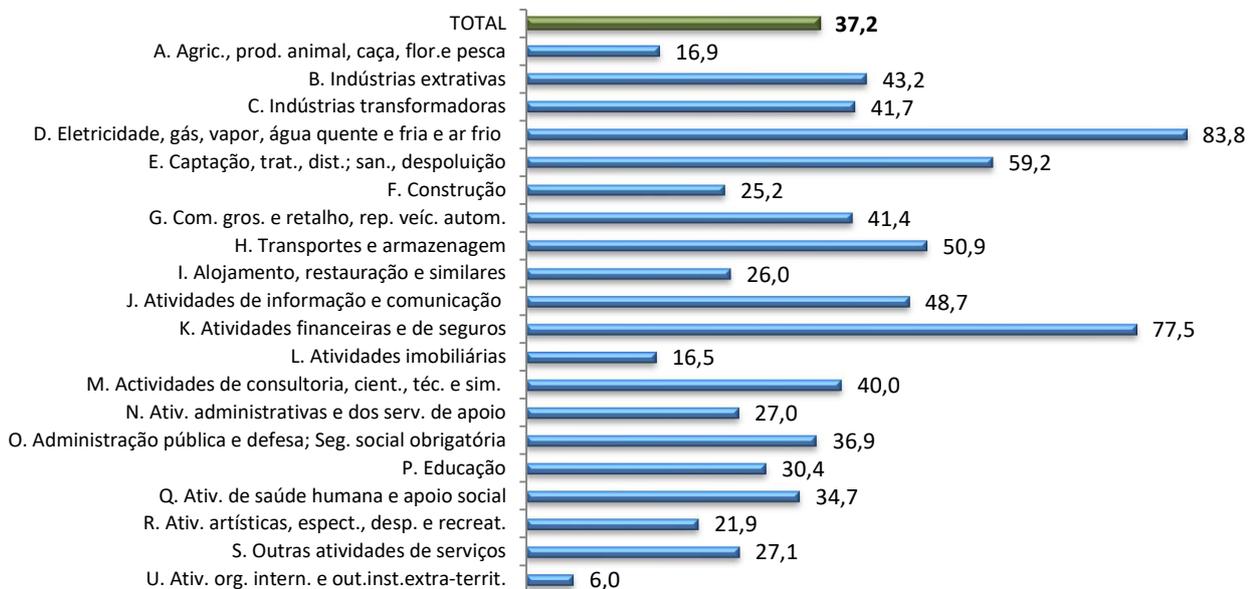
**Gráfico 6 – Custos com Formação - Milhares de Euros**



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).

**Gráfico 7 – Trabalhadores em formação face ao total – 2019**



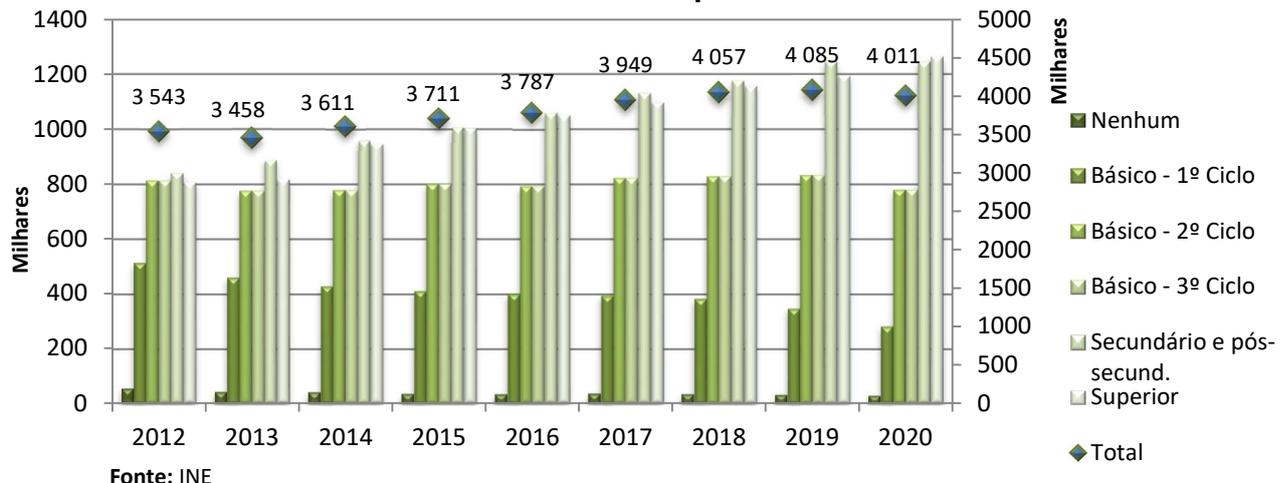
Fonte: GEP/MTSSS, Relatório Anual de Formação Contínua

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 actividades financeiras e de seguros e os transportes e armazenagem com 45,0 e 37,9 horas, respetivamente<sup>3</sup>.

Os dados mais recentes, relativos a 2020, mostram que 62,5% da população empregada por conta de outrem (Gráfico 8) possuía como nível de escolaridade o ensino secundário e pós-secundário (31,0%), ou superior (31,5%). Relativamente à distribuição por género, de registar a maior participação das mulheres no ensino superior (19,8% face a 11,6% para os homens).

<sup>3</sup> Relatório Anual de Formação Contínua 2021, GEP/MTSSS

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



Entre 2012 e 2020 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

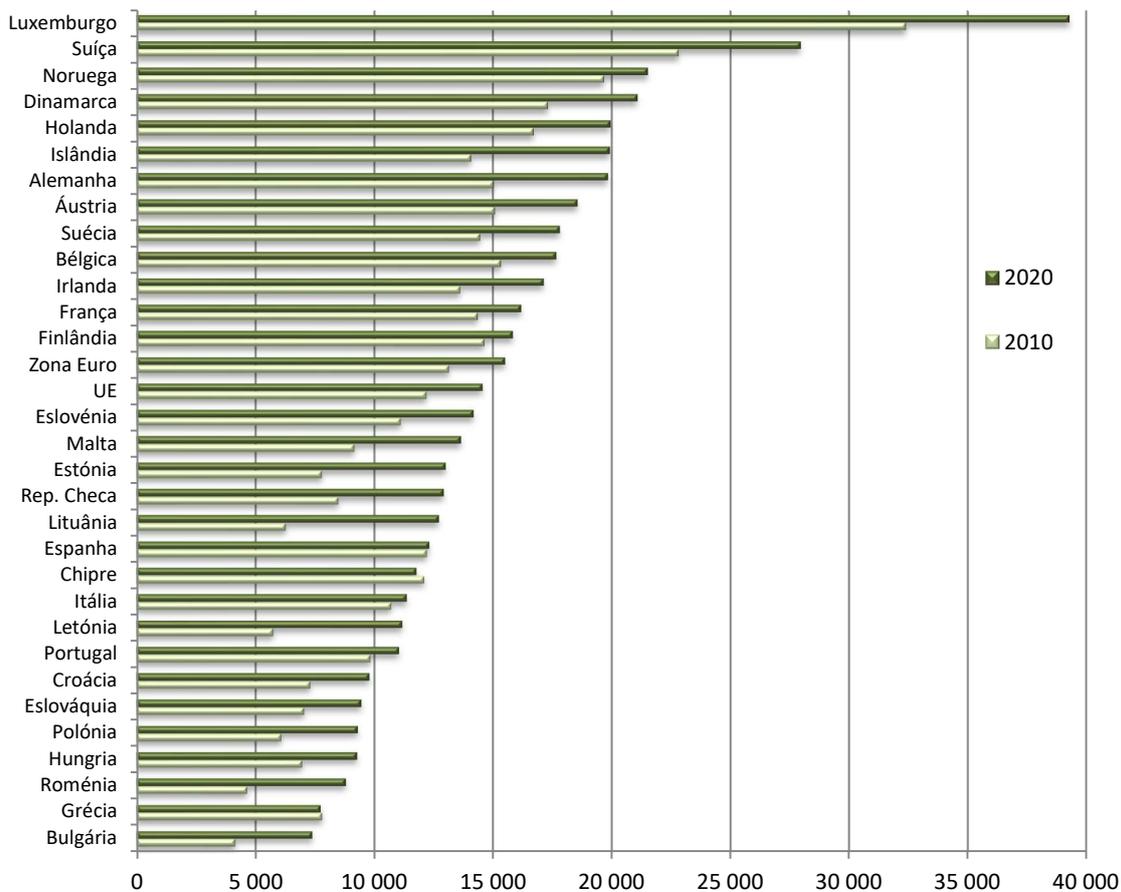
2021

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 2020, os países que registavam as remunerações médias mais elevadas, em paridade de poder de compra (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 sete dos países em análise (Bulgária, Grécia, Roménia, Hungria, Polónia, Eslováquia e Croácia). Entre 2010 e 2020 Portugal foi ultrapassado por 5 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 2019, acréscimos em relação ao ano anterior em todos os níveis de qualificação, exceto nos profissionais altamente qualificados (-0,4%), 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 2010-2019 verificam-se taxas de crescimento positivas na remuneração de todos os grupos de qualificação, à exceção dos quadros superiores que apresentam, em 2019, níveis de remuneração inferiores ao que registavam em 2010. 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 2010-2019 foi de 11,7%.

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

Continente	Euros									
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Total</b>	<b>900,0</b>	<b>906,1</b>	<b>915,0</b>	<b>912,2</b>	<b>909,5</b>	<b>913,9</b>	<b>924,9</b>	<b>943,0</b>	<b>970,4</b>	<b>1 005,1</b>
<b>Quadros superiores</b>	<b>2 116,3</b>	<b>2 107,5</b>	<b>2 093,4</b>	<b>2 060,3</b>	<b>2 040,6</b>	<b>2 042,6</b>	<b>2 042,1</b>	<b>2 057,3</b>	<b>2 079,7</b>	<b>2 104,3</b>
<b>Quadros médios</b>	<b>1 422,6</b>	<b>1 429,0</b>	<b>1 427,6</b>	<b>1 425,2</b>	<b>1 411,9</b>	<b>1 422,4</b>	<b>1 428,9</b>	<b>1 439,3</b>	<b>1 460,7</b>	<b>1 484,6</b>
<b>Encar. contram. mest.e chefes</b>	<b>1 237,7</b>	<b>1 245,7</b>	<b>1 276,5</b>	<b>1 278,8</b>	<b>1 286,7</b>	<b>1 298,5</b>	<b>1 318,4</b>	<b>1 335,5</b>	<b>1 356,1</b>	<b>1 405,3</b>
<b>Profis. altam. qualificados</b>	<b>1 155,1</b>	<b>1 163,5</b>	<b>1 172,0</b>	<b>1 157,0</b>	<b>1 139,4</b>	<b>1 149,4</b>	<b>1 144,2</b>	<b>1 150,5</b>	<b>1 170,1</b>	<b>1 165,4</b>
<b>Profissionais qualificados</b>	<b>717,3</b>	<b>722,0</b>	<b>725,1</b>	<b>723,8</b>	<b>725,1</b>	<b>729,8</b>	<b>737,7</b>	<b>742,8</b>	<b>765,8</b>	<b>809,5</b>
<b>Profis. semi-qualificados</b>	<b>580,4</b>	<b>586,0</b>	<b>588,4</b>	<b>588,3</b>	<b>599,3</b>	<b>599,6</b>	<b>613,8</b>	<b>645,9</b>	<b>669,7</b>	<b>697,8</b>
<b>Profissionais não qualificados</b>	<b>542,3</b>	<b>553,8</b>	<b>557,1</b>	<b>557,4</b>	<b>566,1</b>	<b>567,0</b>	<b>583,7</b>	<b>606,5</b>	<b>627,8</b>	<b>646,7</b>
<b>Praticantes e aprendizes</b>	<b>534,5</b>	<b>542,5</b>	<b>546,6</b>	<b>552,9</b>	<b>562,8</b>	<b>563,9</b>	<b>580,3</b>	<b>605,5</b>	<b>632,4</b>	<b>656,1</b>

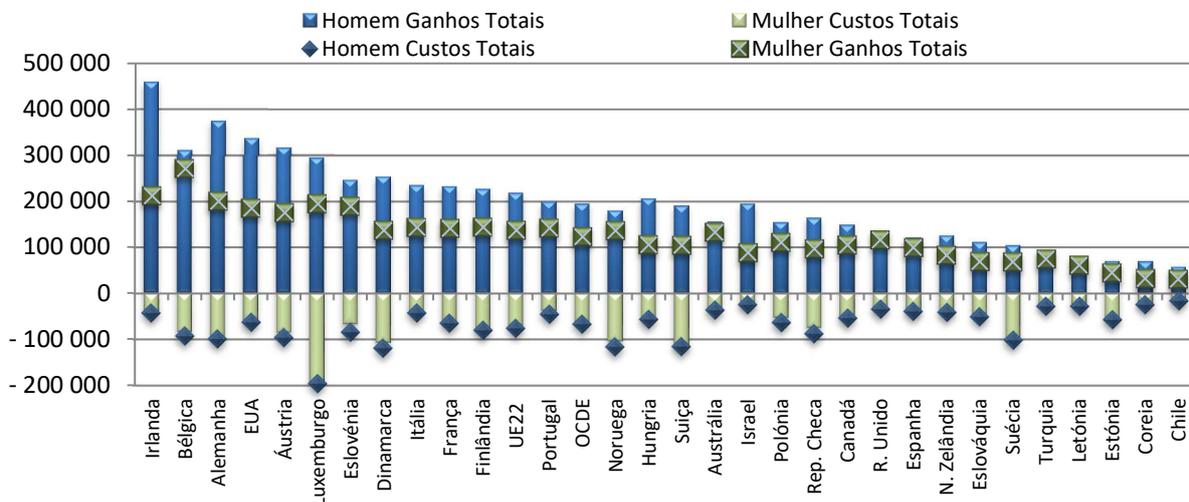
Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

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 superior 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. 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).

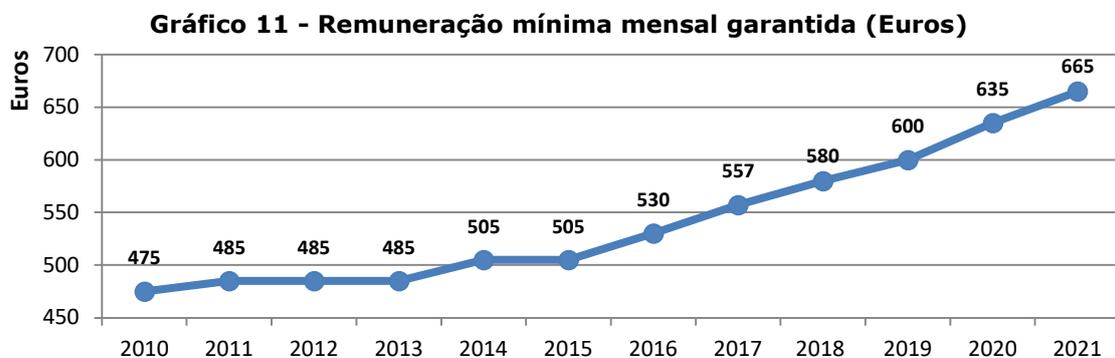
**Gráfico 10 – Custos e ganhos públicos da educação de nível secundário, por género (2018) (paridade de poder de compra em USD)**



FONTE: adaptado de Education at a Glance 20201  
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.

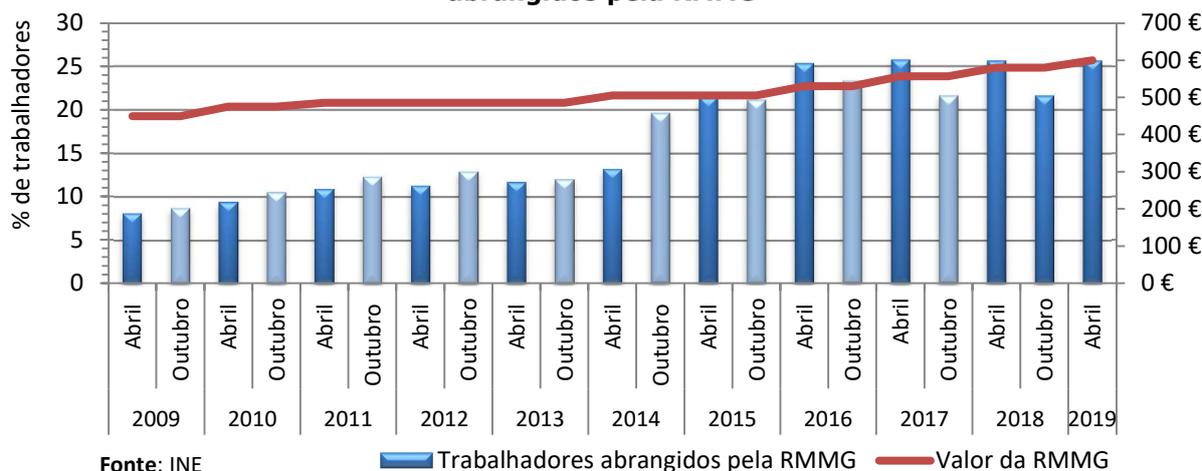
A RMMG registou um aumento de 40,0% entre 2010 e 2021 (Gráfico 11).



Fonte: DRE

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

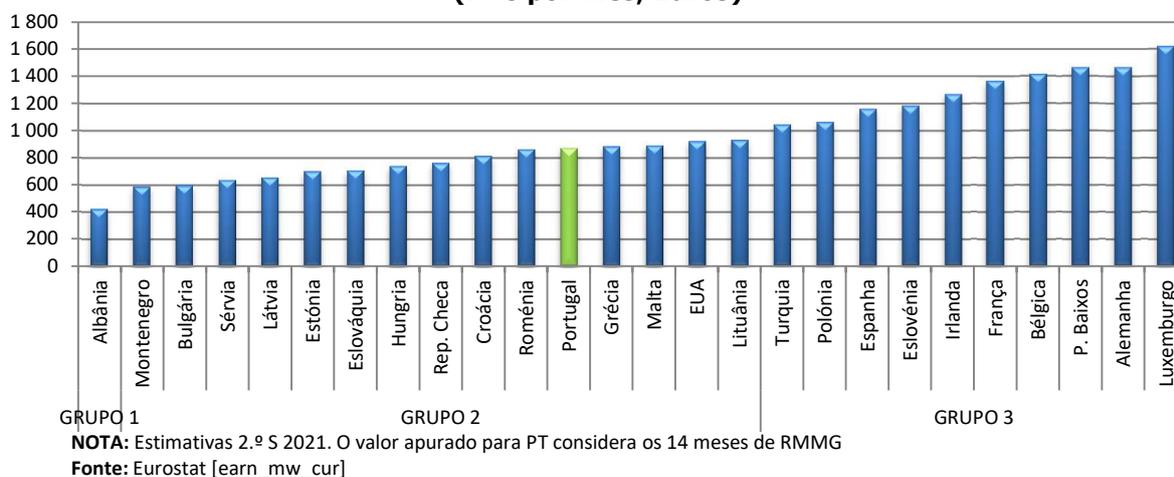
**Gráfico 12 - Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo abrangidos pela RMMG**



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 (países que registam valores entre 500€ e 1.000€).

Os valores registados em 2021 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 15.ª posição (que compara com a 17.ª em 2020 e em 2019).

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



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 1996 e 2020 (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.

**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	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	0,7	1,4	0,7	-3,2
2015	0,4	0,3	-0,1	1	1,3	0,3	-1
2016	0,4	1,2	0,8	0,4	1,2	0,8	0
2017	0,2	2,3	2,1	1,2	1,8	0,6	0,5
2018	0,5	3,9	3,4	0,3	2,2	1,9	1,7
2019	1,7	3,5	1,8	0,3	2,1	1,8	1,4
2020	-5,9	2,9	9,4	-5	-0,7	4,3	3,6

**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
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.
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.
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.
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.
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.

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.
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.

### 3. Mercado de trabalho

2021

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

O Fórum Económico Mundial calcula o Índice 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<sup>4</sup>, assumida como fundamental para assegurar que os trabalhadores sejam alocados da forma mais eficiente aos empregos e que lhes sejam proporcionados 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<sup>5</sup>.

Nos dados apresentados (Quadro 4) é de registar um decréscimo no pilar referente 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.

<sup>4</sup> Mede a qualidade do funcionamento do mercado de trabalho nacional, através da avaliação da flexibilidade (burocracia, práticas de contratação e despedimento, cooperação nas relações de trabalho, flexibilidade na determinação dos salários, políticas ativas de emprego, direitos dos trabalhadores, mobilidade interna de trabalhadores, e facilidade na contratação de trabalhadores estrangeiros), e da meritocracia e sistemas de incentivo (justiça na progressão de carreiras, salários e produtividade, discriminação de género, e taxa de imposto sobre o trabalho).

<sup>5</sup> Em 2020, o Fórum Económico Mundial publicou uma edição especial do relatório "The Global Competitiveness Report", que utiliza uma metodologia diferente das edições regulares, pelo que se optou pela manutenção dos dados da edição de 2019, que permitem observar a evolução nas várias componentes do índice e a posição relativa de Portugal face ao desempenho das outras economias em análise.

#### 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
<b>Mercado de trabalho (0-100)</b>	<b>Singapura</b>	<b>81,2</b>	<b>63,2</b>	<b>49</b>
<b>Flexibilidade (0-100)</b>	<b>Singapura</b>	<b>79,8</b>	<b>60,0</b>	<b>51</b>
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) <sup>1</sup>	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
<b>Meritocracia e incentivos (1-100)</b>	<b>Dinamarca</b>	<b>85,0</b>	<b>66,4</b>	<b>53</b>
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) <sup>2</sup>	100,0	92,4	18
Taxa de imposto sobre o trabalho pagas pelo empregador (% sobre lucros)	Vários (24) <sup>3</sup>	0,0	73,9	115

Fonte: The Global competitiveness report Index 4.0, 2019 Dataset

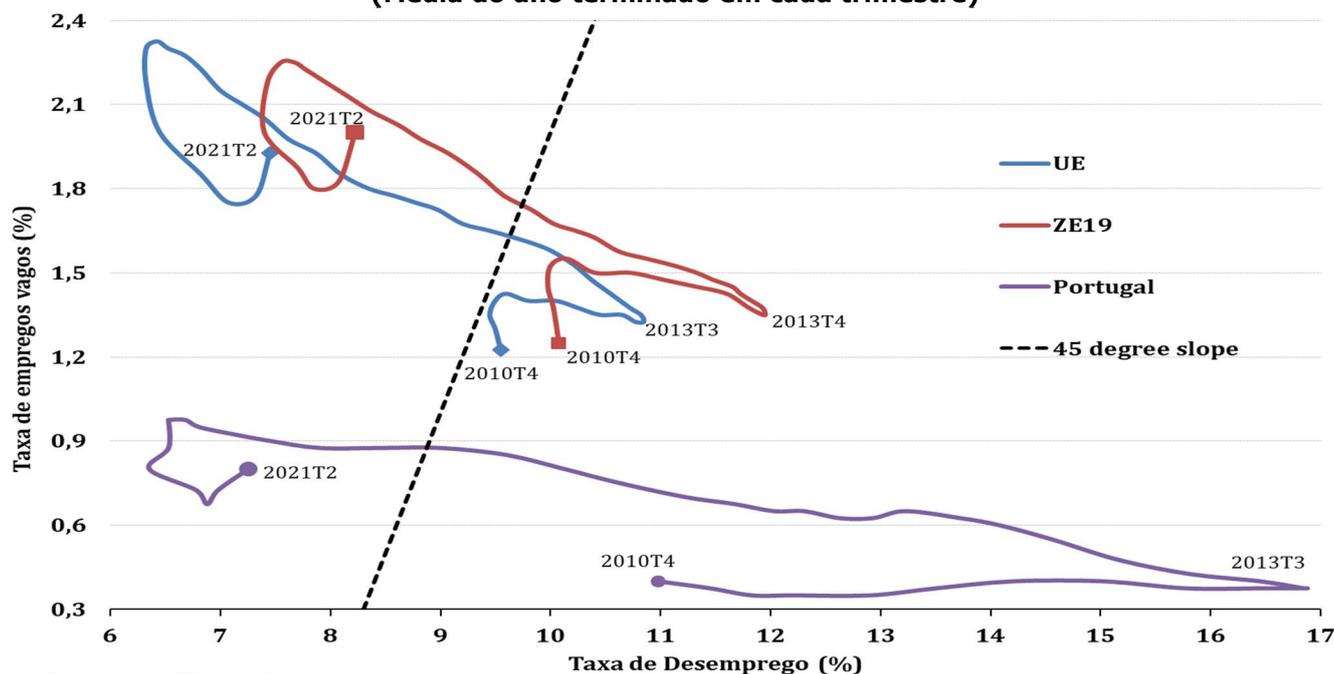
<sup>1</sup> Eslováquia e Suécia

<sup>2</sup> Lesoto, Barbados, Moldávia e Suécia

<sup>3</sup> Arménia, Bangladeche, Botswana, Geórgia, Lesoto, Macedónia do Norte, Cambodja, Quénia, Namíbia, Seycheles, 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 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 UE28 e na Zona Euro, que se inverte em 2021. A partir de meados de 2020 assiste-se também à subida da taxa de desemprego.

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



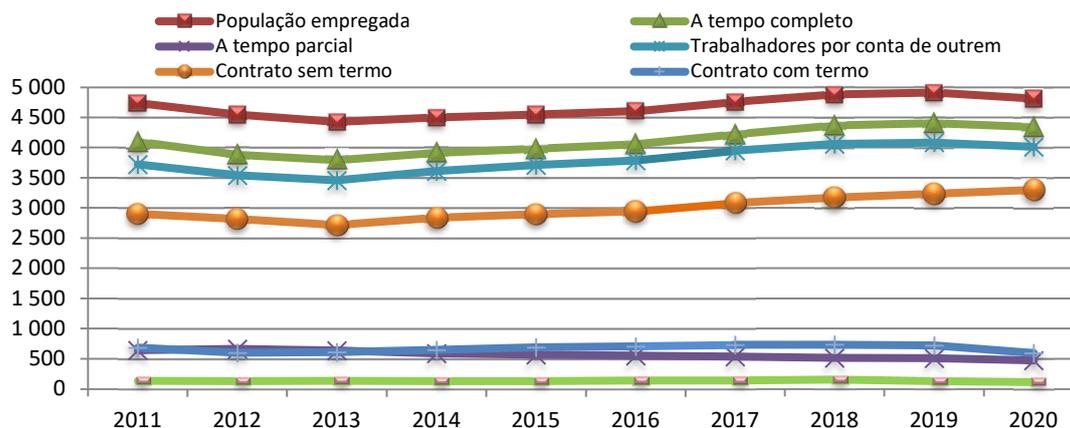
### 3.2. Contratos

Os dados relativos à população empregada (Gráfico 15) no 3.º trimestre de 2020 mostram que, na sua maioria (83,3%), são trabalhadores por conta de outrem. A maioria da população empregada encontrava-se em regime de trabalho completo (90,2%) e a maioria dos trabalhadores por conta de outrem tinha contrato de trabalho sem termo (82,2%).

Entre 2011 e 2020, verificou-se uma variação positiva do emprego (1,6%), devido, essencialmente, à recuperação verificada desde 2013. Esta recuperação deveu-se à subida dos contratos sem termo (13,7%) registando os contratos com termo uma diminuição de 12,6%.

No que se refere a efeitos da pandemia a nível do emprego, apesar das medidas de apoio implementadas, é de constatar uma diminuição na população empregada total e por conta de outrem, entre 2019 e 2020 na ordem dos 2,0% e 1,8%, respetivamente.

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



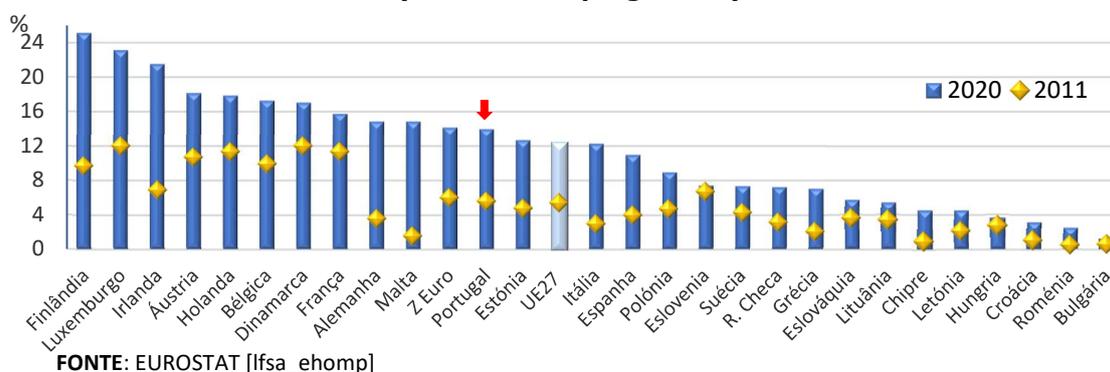
Fonte: INE, Inquérito ao emprego

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 tempo integral implementado pelos países como forma de evitar a propagação da pandemia, manter as empresas abertas, e assim preservar empregos, este regime de organização de trabalho transformou-se numa experiência massiva a nível europeu e internacional. Da discussão deste fenómeno, têm vindo a ser apontados vários riscos, mas também vantagens desta forma de organização de trabalho. Entre os 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, e a desmotivação. Em termos de benefícios destaque para o aumento de produtividade, diminuição dos tempos e custos de deslocação, maior autonomia, melhoria do equilíbrio entre vida profissional e pessoal e melhoria de empregabilidade.

Todos os países da UE27 registaram um crescimento, em 2020 face a 2011, do número de pessoas empregadas a trabalhar habitualmente em casa (Gráfico 16). A Finlândia, o Luxemburgo e a Irlanda passaram a registar valores superiores a 20,0% de trabalhadores nesta situação, relativamente ao emprego total. Portugal passou a registar 13,9% em 2020, face aos 6,5% em 2019 e 5,6% em 2011<sup>6</sup>.

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

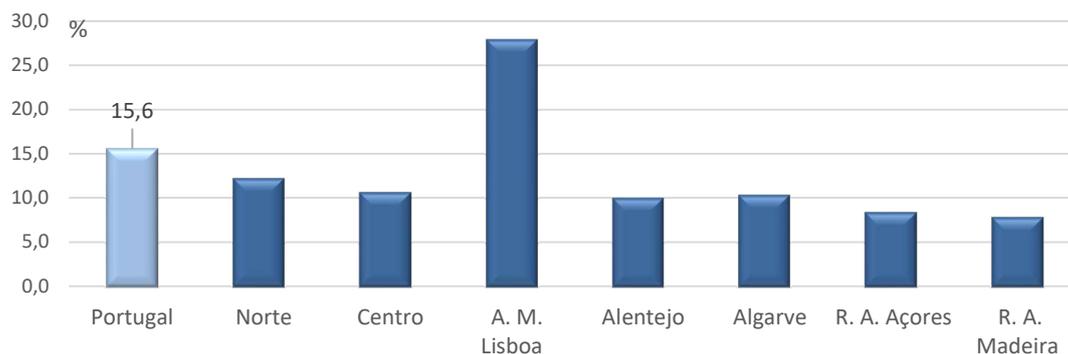


Fonte: EUROSTAT [lfsa\_ehomp]

Nos três últimos trimestres de 2020, em média, 15,6% da população empregada estava em teletrabalho em Portugal, tendo a área metropolitana de Lisboa registado maior peso (27,9%) a nível nacional, seguida da região Norte (12,2%). A região que verificou a menor percentagem de população em teletrabalho durante o período foi a Região Autónoma da Madeira (Gráfico 17).

<sup>6</sup> Ferreira, C. e Costa, E. (2021) Trabalhar em Tempos de COVID-19: O Teletrabalho (2021)

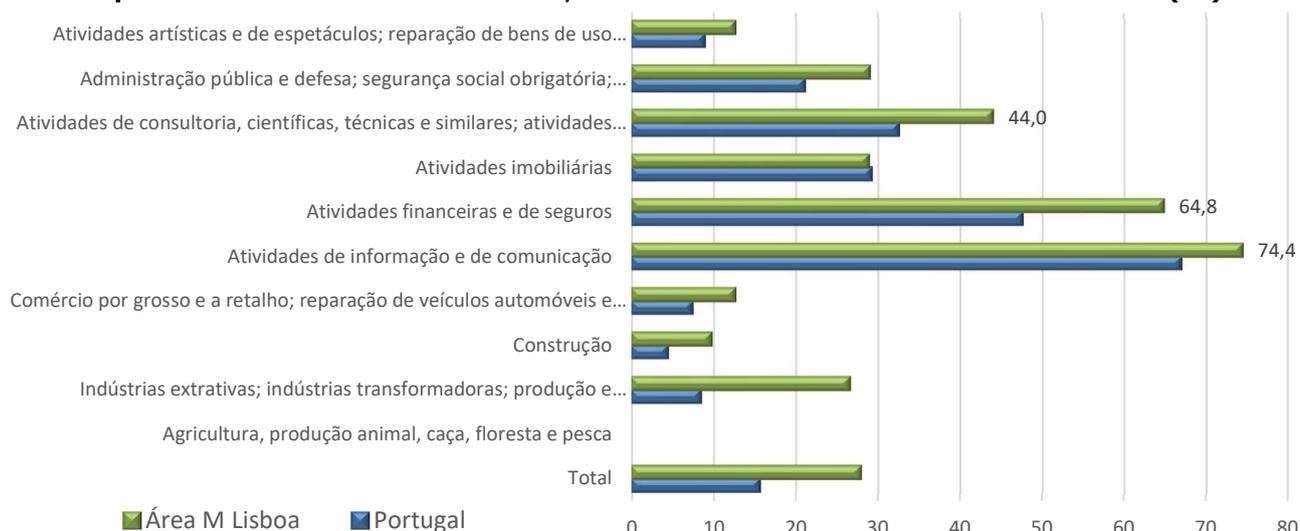
**Gráfico 17 - Proporção de população empregada em teletrabalho no total de população empregada (média dos três últimos trimestres de 2020, %)**



FONTE: INE, Inquérito ao Emprego, Módulo ad hoc - Trabalho a partir de casa

Em termos de atividade económica com maior peso em teletrabalho, destacam-se atividades de informação e comunicação (74,4%), as atividades financeiras e de seguros (64,8%), as atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares (44,0%), e as atividades administrativas e dos serviços de apoio (29,0%) (Gráfico 18). Em todas as atividades a área metropolitana de Lisboa apresenta valores superiores aos verificados a nível nacional.

**Gráfico 18 - Proporção de população empregada em teletrabalho no total de população empregada, por ramo de atividade económica, média dos três últimos trimestres de 2020 (%)**



FONTE: INE, Inquérito ao Emprego, Módulo ad hoc - Trabalho a partir de casa

A Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) apresentou em 2021 um estudo para avaliar a adaptação dos modelos de organização do trabalho na administração pública durante a pandemia bem como aferir as perceções dos dirigentes e trabalhadores sobre os pontos fortes e pontos fracos da modalidade de teletrabalho<sup>7</sup>. O estudo conclui que: 1) a nível global, apesar dos constrangimentos, o teletrabalho foi implementado com níveis adequados de eficiência e eficácia e 2) o recurso “forçado” ao teletrabalho pode contribuir para uma mudança estrutural nos modelos de organização do trabalho, se acompanhado de uma transformação nas culturas organizacionais prevaletentes. Algumas das principais vantagens identificadas são a redução do tempo em deslocações, a diminuição de gastos em alimentação e em deslocações/transportes, a maior possibilidade de conciliação com a vida familiar assim como a maior autonomia/liberdade na realização do trabalho. Como principais desvantagens são apontadas o isolamento social e profissional e a falta ou redução do contacto presencial com os colegas.

Uma das principais questões considerada essencial tanto por trabalhadores como empregadores é a necessidade de regulamentação específica, que clarifique e defina direitos e deveres das empresas e/ou instituições e dos

<sup>7</sup> A adaptação dos modelos de organização do trabalho na administração pública central durante a pandemia Covid19: dificuldades e oportunidades, DGAEP, 2021

teletrabalhadores, de modo a maximizar as vantagens da adoção do regime de teletrabalho, minimizando os riscos a ele associados. Portugal já avançou nesta área, com as alterações introduzidas ao Código do Trabalho em 2021, em matérias como equipamentos e sistemas, custos adicionais para o trabalhador (energia, rede de internet), tempos de trabalho, de repouso e privacidade, entre outros. Subsistem, no entanto, questões de procedimentos e de aplicação prática de normas nomeadamente no que concerne a contabilização de custos e a horário de trabalho versus direito a desconectar.

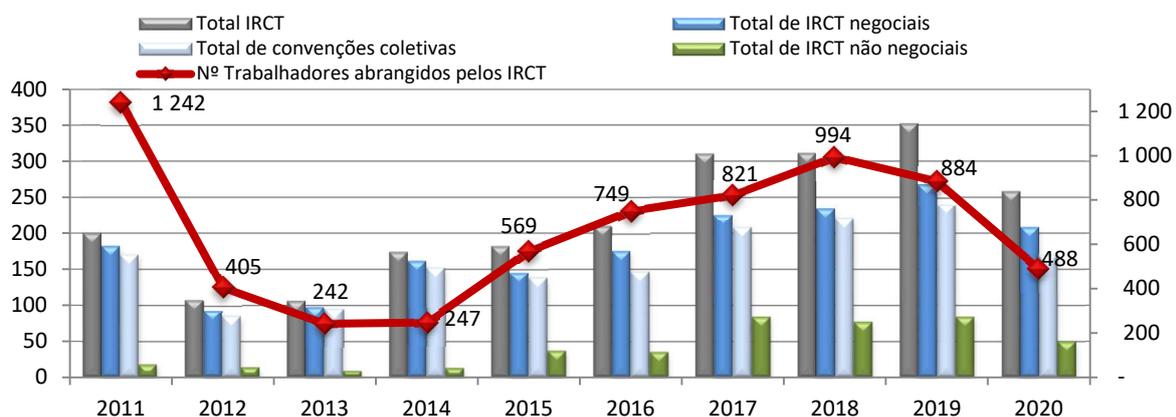
Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios
Converte+	Apoio à conversão de contratos a termo em contratos de trabalho sem termo	Portaria n.º 323/2019, de 19 de setembro	Fomentar a passagem de contratos a termo a contratos sem termo, aumentando a qualidade do posto de trabalho
Orientações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

### 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, verificando-se uma diminuição generalizada tanto dos IRCT, como no número de trabalhadores abrangidos.

Em 2020 o total de IRCT sofre uma quebra na ordem dos 26,7%. Os acordos coletivos com uma diminuição de 63,3% e os contratos coletivos com 41,9% são os IRCT negociais que registam maior quebra. Em relação aos IRCT não negociais as portarias de extensão são as mais representativas e registam uma diminuição de 41,0%. O número de trabalhadores abrangidos por IRCT sofreu uma quebra de 44,7% face ao ano anterior (Gráfico 19).

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



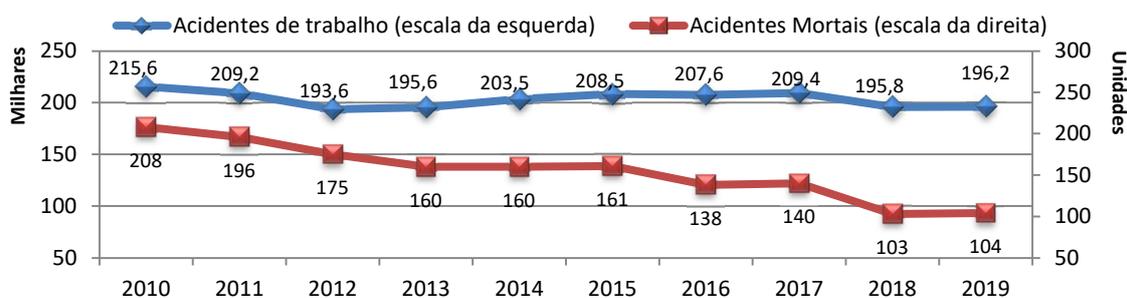
Fonte: DGERT

### 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. Analisando os dados disponíveis sobre acidentes de trabalho (Gráfico 20) é possível apurar que, em 2019, o número de acidentes mortais foi de 104, valor semelhante ao ano anterior, representando metade dos acidentes de trabalho mortais registados em 2010 (maior valor da série). Em termos de total de acidentes, em 2019 verificaram-se mais 44 acidentes de trabalho do que em 2018.

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

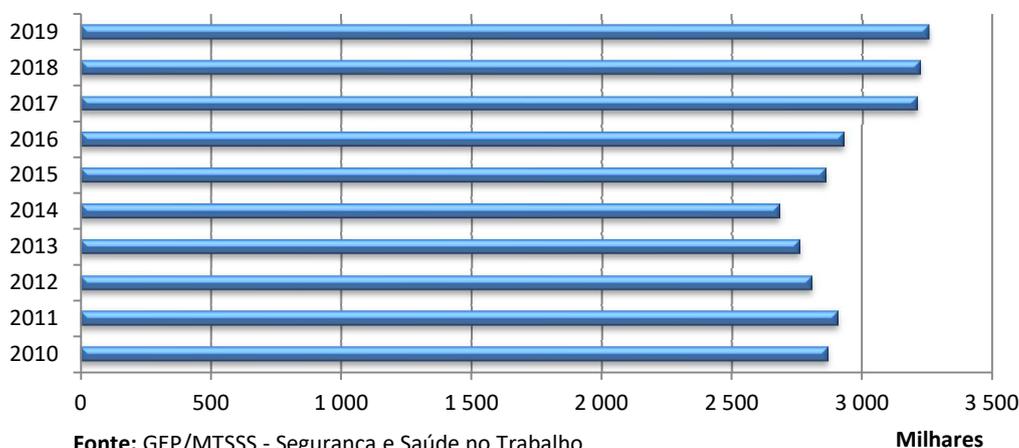


Fonte: GEP/MTSSS, Segurança e Saúde no Trabalho

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.

A partir de 2015 verifica-se um aumento de atividades de segurança, tendo em 2019 sido abrangidos 3,3 milhões de trabalhadores (Gráfico 21).

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



Fonte: GEP/MTSSS - Segurança e Saúde no Trabalho

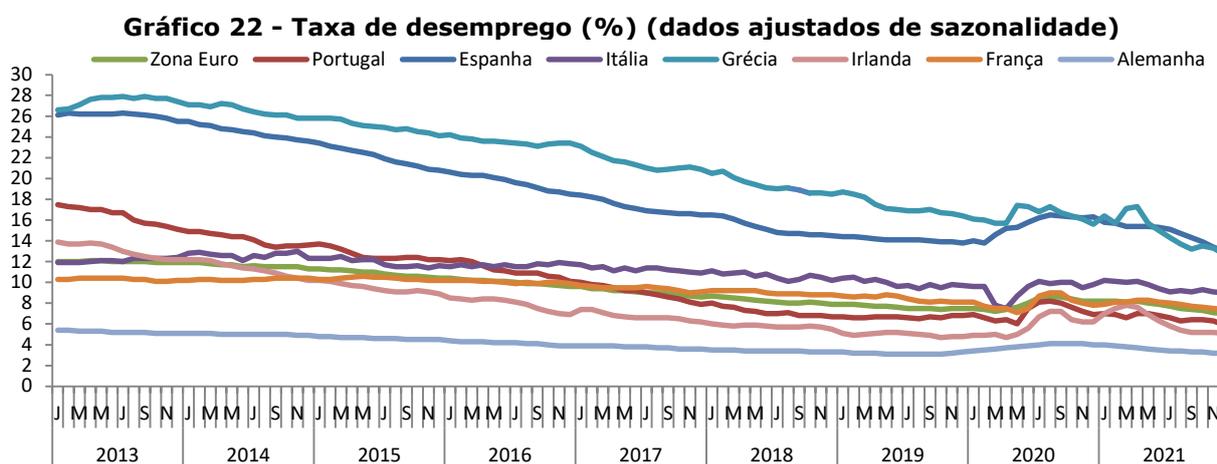
Milhares

## 4. Emprego e Desemprego

2021

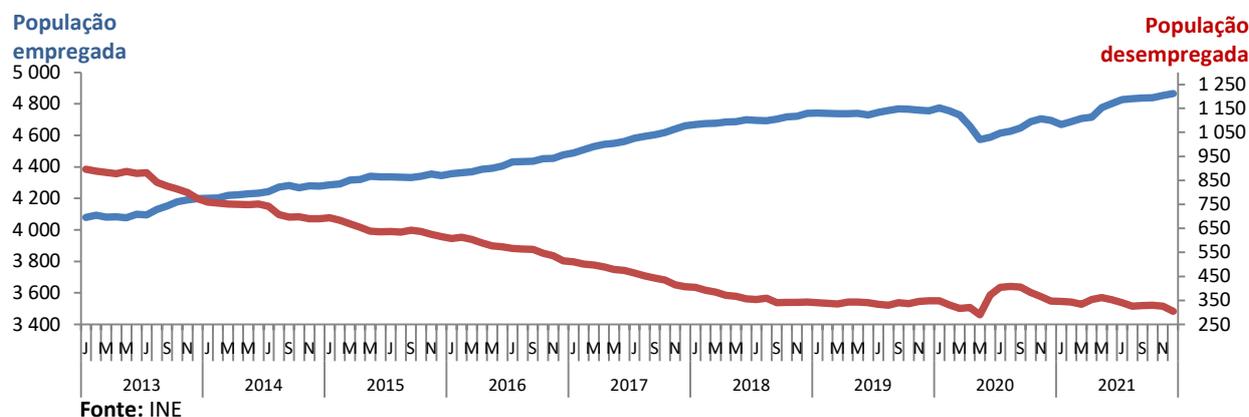
A análise da evolução dos níveis de desemprego e de emprego permite aferir em que medida a economia está a criar emprego (criação de postos de trabalho) e a população ativa encontra lugar no mercado de trabalho. Esta dimensão tem impactos significativos não só a nível individual (rendimento, nível de 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 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 maio de 2020, data em que se assiste a uma quebra da tendência, a que não será alheio o efeito da diminuição de atividade decorrente do primeiro confinamento geral decidido em março desse ano (Gráfico 22). A partir do aumento de atividade após o desconfinamento, acompanhado da implementação de medidas de apoio à manutenção do emprego, verifica-se uma recuperação. Em dezembro de 2021 Portugal regista uma taxa de desemprego de 5,9% (valor inferior às médias da EU e da zona euro e superior apenas aos valores registados pela Alemanha e pela Irlanda).



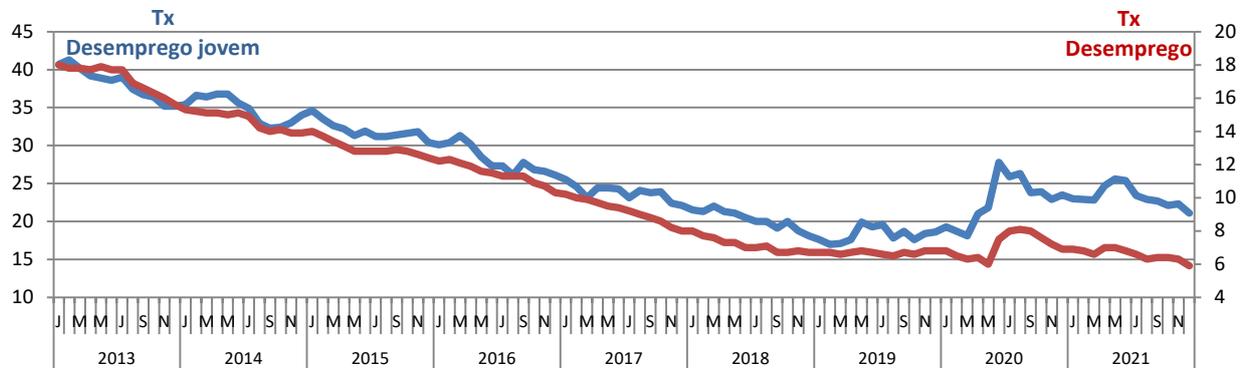
A tendência decrescente verificada na taxa de desemprego, a partir de meados de 2013 e até maio de 2020, foi acompanhada de um crescimento relativamente regular e constante do nível de emprego (Gráfico 23). A partir dessa data regista-se um aumento da população desempregada e uma diminuição da população empregada, que apresenta alguma 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, apresentando uma tendência para aumentar a partir do segundo trimestre de 2019, que se acentua a partir do segundo trimestre de 2020 (Gráfico 24). Em dezembro de 2021, a taxa de desemprego jovem regista um valor de 22,7% enquanto a taxa de desemprego é 5,9%.

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



Fonte: INE

No sentido de reduzir as taxas de desemprego verificadas salienta-se, em termos de políticas públicas, a medida Contrato-Geração e, no âmbito da pandemia Covid-19, as medidas de apoio à manutenção dos postos de trabalho.

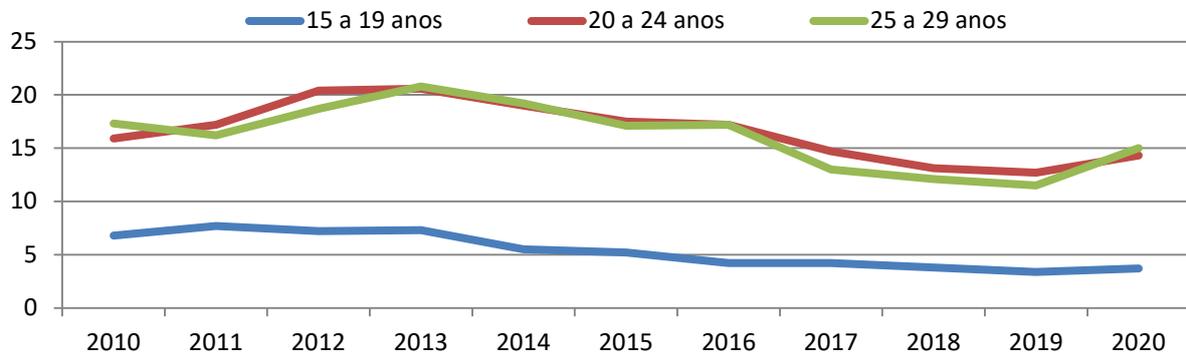
Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios
Contrato-Geração	Incentivar a contratação sem termo e em simultâneo de jovens e desempregados de longa duração que se encontrem inscritos no Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)	Portaria n.º 112-A/2019, de 4 de dezembro	Apoio ao emprego jovem e ao desemprego de longa duração
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
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
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

Uma das situações que a nível europeu, e também em Portugal, tem suscitado atenção e a procura de respostas de política pública prende-se com o número significativo dos jovens NEET. O Gráfico 25 mostra a evolução deste grupo, em termos médios da UE, de 2010 a 2020, 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. No entanto, os valores registados continuam a ser expressivos e alvo de várias medidas públicas a nível europeu e nacional.

Em Portugal, em 2020, os números registados para os grupos etários em observação eram de 3,7% para o grupo 15-19 anos (inferior à média UE27 – 6,3%), 14,3% para o grupo 20-24 anos (inferior à média UE27 – 15,7%) e 15,0% para o grupo 25-29 anos (inferior ao registado na UE27 – 18,6%).

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



Fonte: Eurostat. Iedat lfse 291

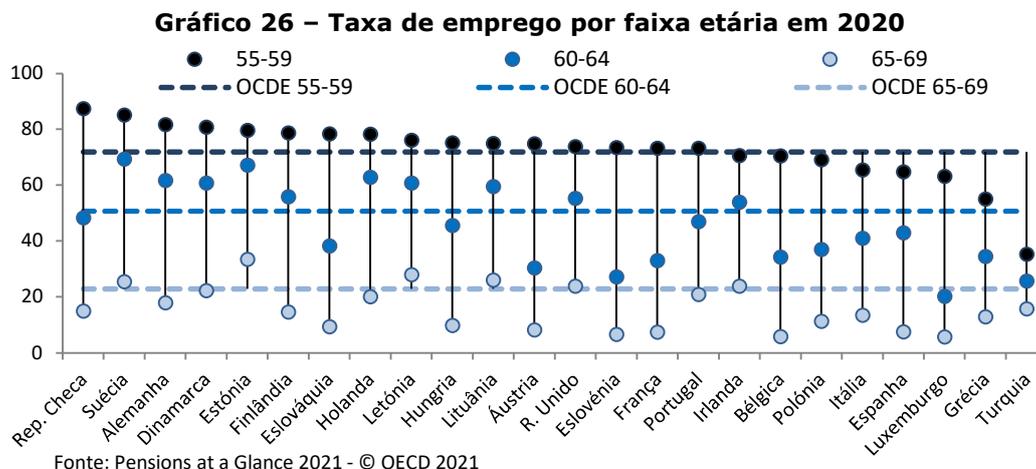
A nível europeu, uma das medidas de política pública mais significativa nesta área é a Garantia Jovem, que pretende combater o elevado número de desemprego registado nos jovens e, assim, também dos NEET. Em Portugal, a medida teve o seu enquadramento legislativo em 2013, na sequência da recomendação 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

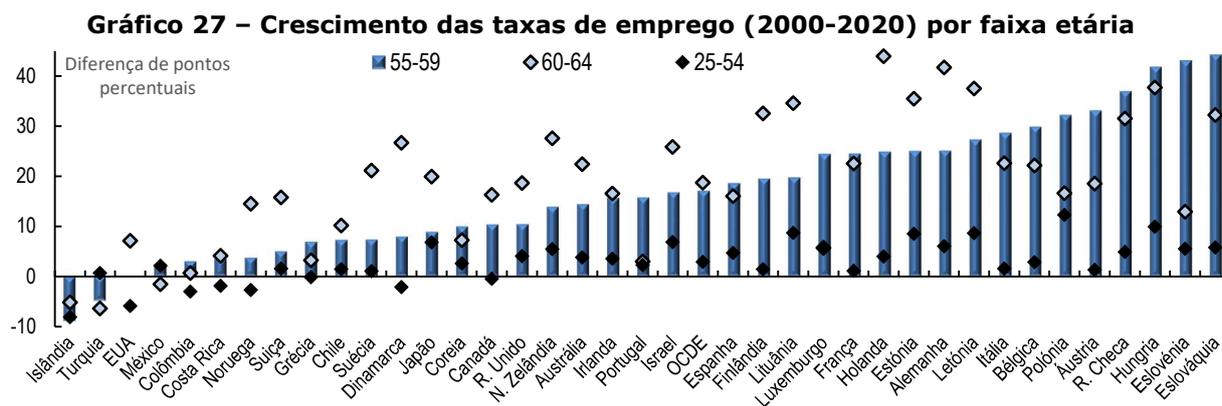
Os dados do relatório "Pensions at a Glance 2021", da OCDE, revelam que as taxas de emprego decrescem de forma acentuada com o aumento da faixa etária. No Gráfico 26 verifica-se que todos os países, bem como a média da OCDE, registam taxas de emprego, na faixa 55-59 anos, superiores às verificadas na 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.



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.



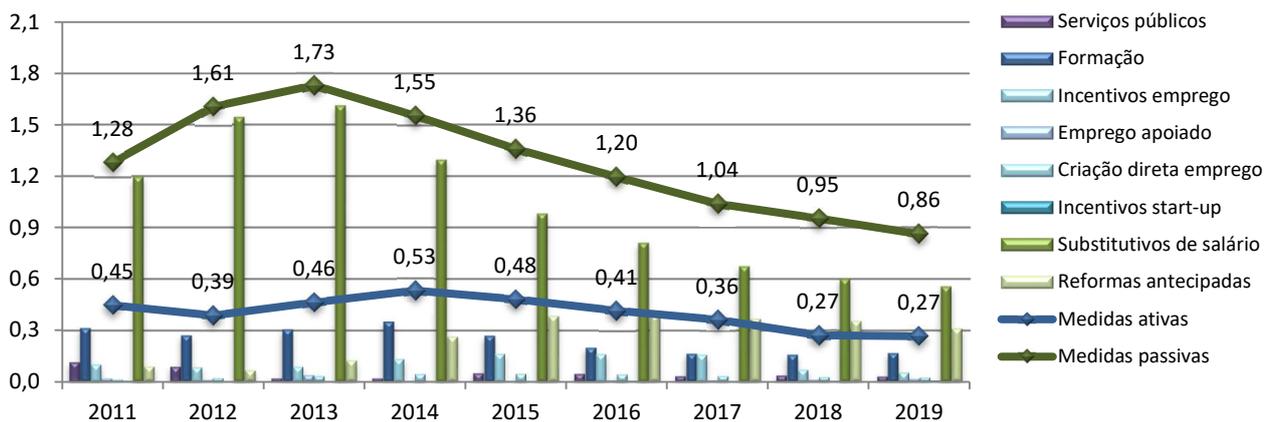
## 5. Políticas de Emprego

2021

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

Entre 2011 e 2019, 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 1,1% (valor mais baixo, registado em 2019) (Gráfico 28). A despesa pública mais expressiva diz respeito a medidas substitutivas de salário, medida passiva, representando 49,2% em 2019). Em termos de medidas ativas, em 2019, as medidas Formação e Incentivos ao emprego são as mais significativas e representaram, no seu conjunto, 19,5% da despesa.

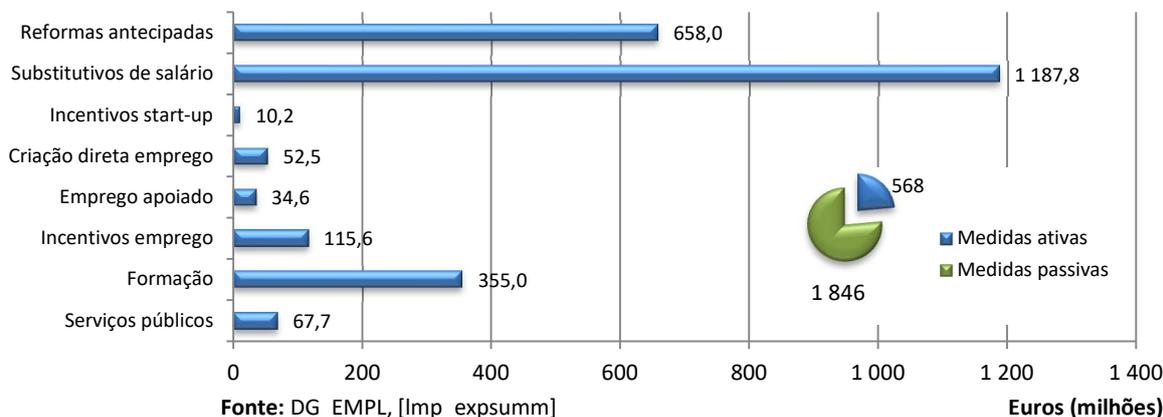
**Gráfico 28 - Despesa pública (% do PIB) com medidas de política de emprego**



Fonte: DG EMPL [Imp\_expsumm]

Em 2019, a despesa com estas medidas ascendeu a cerca de 2.414 milhões de euros, com as medidas ativas a representarem cerca de 23,5% da despesa total (Gráfico 29).

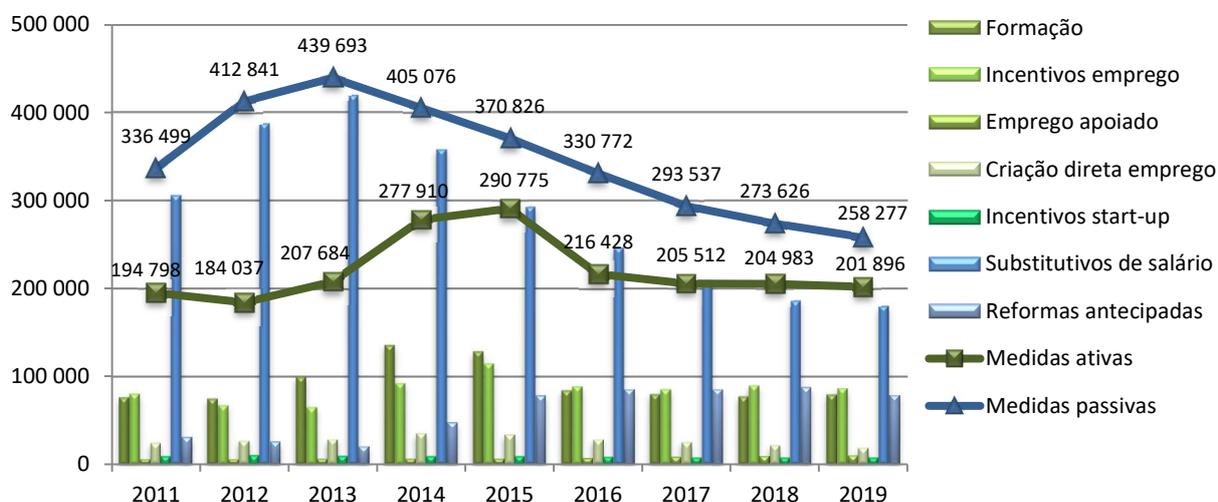
**Gráfico 29 - Despesa com medidas de políticas de emprego em 2019 (Milhões de Euros)**



Fonte: DG EMPL, [Imp\_expsumm]

O número de beneficiários das medidas de política de emprego tem vindo a diminuir desde 2014 (de 682.986 em 2014 para 460.173 em 2019, principalmente no respeitante a medidas passivas. As variações no número de beneficiários são consentâneas com as variações na despesa com as referidas medidas.

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

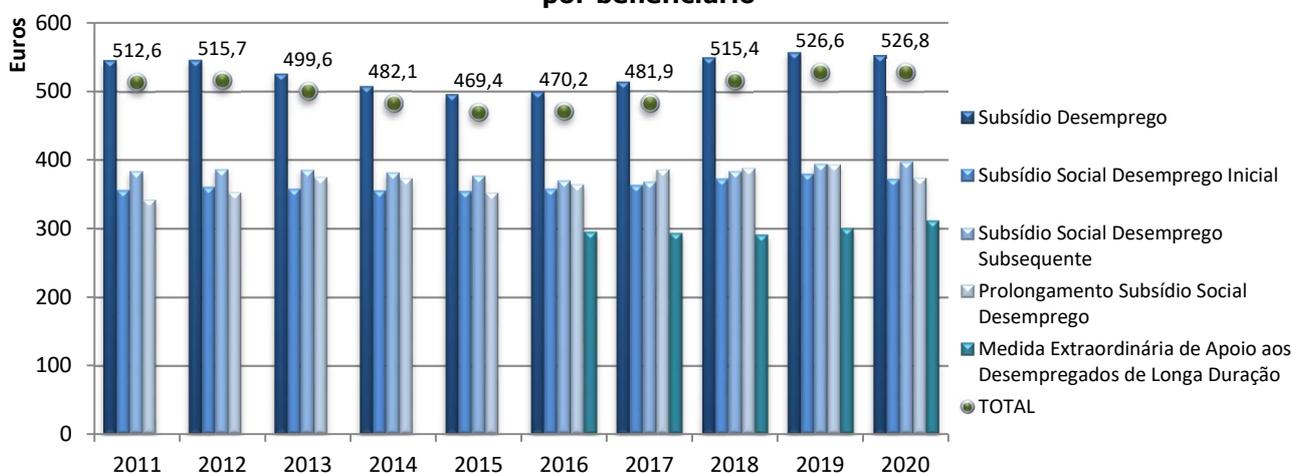


Fonte: Eurostat [Imp\_partsumm]

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. 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 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 31). É de referir a introdução da medida extraordinária de apoio aos desempregados de longa duração em 2016.

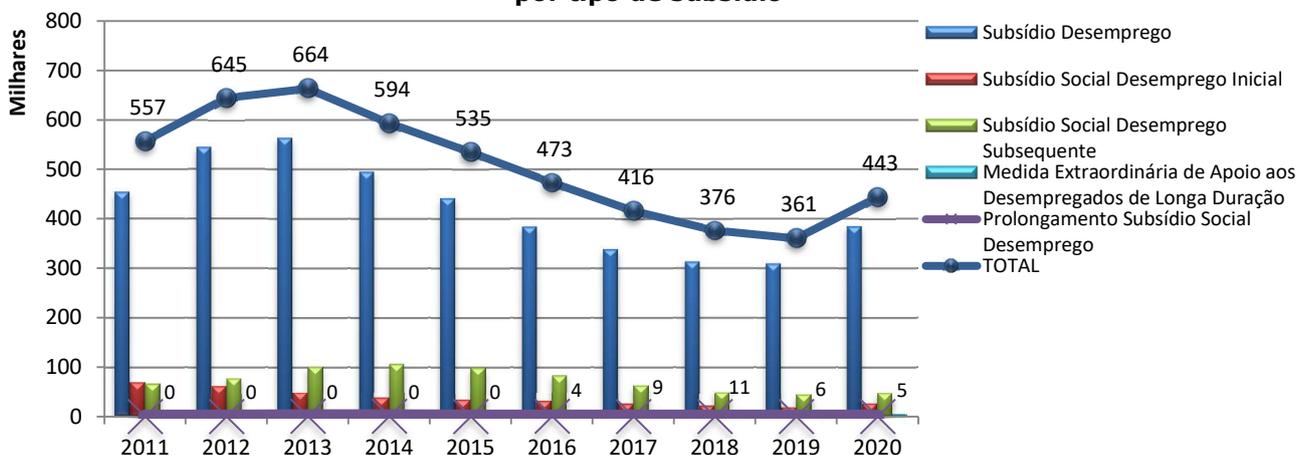
**Gráfico 31 – Valores médios mensais dos subsídios por beneficiário**



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 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 até 2019. Em 2020 regista-se um aumento, consentâneo com o aumento do desemprego, para 443.280 beneficiários. Em 2020, de todas as prestações, o subsídio de desemprego era o que contava com maior número de beneficiários (384.586), seguido do subsídio social de desemprego subsequente e do subsídio social de desemprego inicial. Regista-se ainda a existência de 4.603 beneficiários da medida extraordinária de apoio aos desempregados de longa duração em 2020.

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

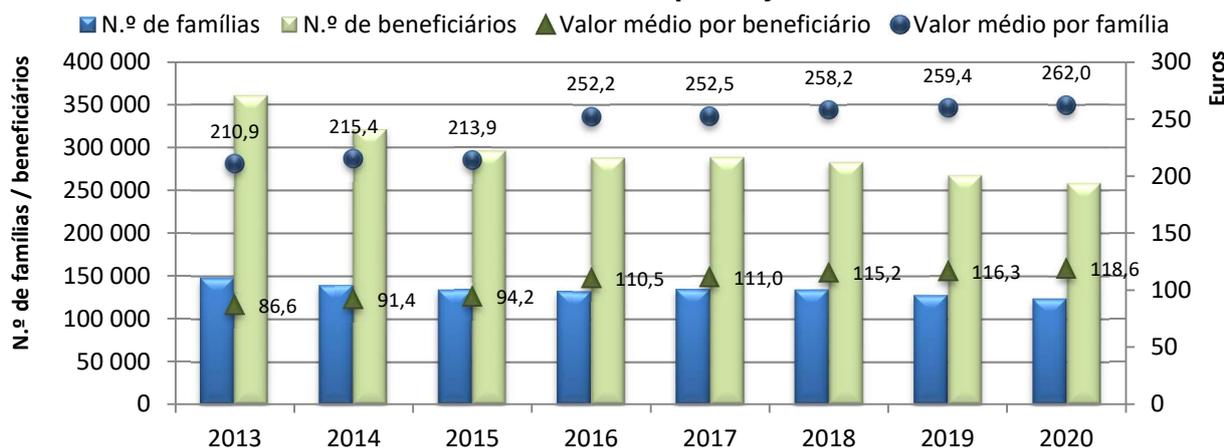


Fonte: MTSSS, Informação Estatística da Segurança Social

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 2020, 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 2020, e face a 2013, os beneficiários representavam menos 28,4% e as famílias menos 16,5%. Em contrapartida, o valor médio das prestações, por beneficiário e por família, tem registado ligeiros aumentos.

**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
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
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
+ 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

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
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
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