



As **Fichas de Competitividade** visam ligar a situação da Economia Portuguesa nas várias dimensões da sua competitividade com a atuação do Estado e compará-la com países que tenham um enquadramento institucional similar e um nível de desenvolvimento aproximado. Cada ficha apresenta a leitura dos principais indicadores no domínio em análise, elenca as principais medidas de políticas públicas implementadas no período em análise e sistematiza um conjunto de indicadores e rankings internacionais para uma mais fácil comparação da situação nacional com a de outros países.

Mercado de Trabalho

Os indicadores relativos à situação do mercado de trabalho em Portugal revelam significativos sinais de melhoria, embora os níveis de emprego/desemprego se mantenham bastante aquém/além da situação anterior à crise. No que se refere ao emprego, após 5 anos consecutivos de quebra, 2014 marca um ano de viragem, com a população empregada a registar um acréscimo de 1,6% face ao ano anterior. Esse acréscimo fez-se sentir tanto ao nível do emprego masculino, como do emprego feminino e manteve-se no primeiro semestre de 2015. Em termos sectoriais, importa destacar que o aumento do emprego tem vindo a registar-se não apenas na atividade dos serviços, mas também ao nível do emprego industrial e, mais recentemente, também na atividade da construção.

Porém, os efeitos da crise sobre o mercado de trabalho nacional revelam possíveis sinais de histerese, isto é, efeitos prolongados no tempo derivados do choque sofrido. Tais efeitos são perceptíveis, entre outras dimensões, ao nível da taxa de emprego que, em 2008, era relativamente elevada em termos europeus (68,0% em Portugal, face a 65,7% na UE28) e que, em 2014, baixou para apenas 62,6% (sendo, agora, inferior à média europeia que se situa nos 64,9%). Essa quebra registada na taxa de emprego foi particularmente significativa entre os homens (quebra de 8 p.p. entre 2008-14) e no grupo etário dos jovens (cerca de -12 p.p.). Para esse efeito não terá sido negligenciável o fenómeno da emigração, contribuindo para uma redução significativa da população ativa. A taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos (55-64 anos) sofreu, também, um revés com a crise situando-se, atualmente, abaixo dos 50%, o que significa que menos de metade da população entre os 55 e os 64 anos se encontra empregada.

Face à meta que foi estabelecida pelo Estado português no âmbito da «Estratégia UE2020» - atingir, em 2020, uma taxa de emprego de 75% para o grupo

etário 20-64 anos - a situação, em 2014, coloca Portugal a cerca de 7,5 p.p. de distância de atingir essa meta. Esse afastamento face às metas estabelecidas é, regra geral, comum entre os Estados-membro, com exceção apenas para a Alemanha que, em 2014 superava, ligeiramente, o valor da meta estabelecida para 2020. Grécia, Espanha e Bulgária são os países que se encontram mais afastados da possibilidade de concretização dessa meta, encontrando-se numa situação em que, atualmente, a taxa de emprego difere em mais de 10 p.p. face à meta estabelecida. Portugal encontra-se, porém, entre o 2.º grupo pior colocado para atingir essa meta, a par de países como o Chipre, a Hungria, a Itália ou mesmo a França (países em que a diferença face à meta estabelecida para 2020 se encontra entre -5 e -9 p.p.).

Em termos de desemprego, a conjuntura adversa refletiu-se, igualmente, num crescimento acentuado da taxa de desemprego que, em 2013, atingiu o valor mais alto de sempre, equivalente a 16,4% da população ativa. Já em 2014, a taxa de desemprego sofreu uma contração significativa (-2,3 p.p.), fixando-se apenas ligeiramente acima dos 14%. Contudo, a persistência do desemprego de longa duração agravou-se em 2014, encontrando-se 60% da população desempregada nessa situação há 12 meses ou mais. Mantém-se, ainda, uma elevada incidência do desemprego entre a população mais jovem, muito embora com tendência para um desagravamento: em 2014, a taxa de desemprego jovem (15-24 anos) situou-se em 34,7%, face a um valor superior a 38% registado no ano anterior. Aliada a uma elevada taxa de desemprego, a situação dos jovens revela-se ainda mais preocupante se atendermos ao facto que são cerca de 15% os jovens entre os 15-29 anos que não estão no sistema educativo, nem em formação, nem a trabalhar.



O comportamento da curva de Beveridge, que relaciona a evolução do desemprego com os empregos vagos indicia, igualmente, uma inversão do ciclo recessivo, sendo que à medida que a taxa de desemprego foi diminuindo a partir do final de 2013, se começa claramente a verificar uma tendência de acréscimo na taxa de empregos vagos.

Ao nível da intervenção do Serviço Público de Emprego, o número de desempregados registados junto dos centros de emprego situou-se abaixo das 550 mil pessoas ao longo dos meses de verão de 2015, facto que já não sucedia desde setembro de 2011. Para este desempenho contribuiu o esforço que tem vindo a ser feito ao nível do reforço das medidas ativas de emprego, com particular destaque para a componente de formação profissional.

Em termos globais, a despesa pública com medidas de política de emprego em Portugal situava-se em 2,14% do PIB em 2013 (quando a taxa de desemprego se situava em 16,4%). No contexto da União Europeia, a despesa pública alocada a intervenções de política de emprego tem vindo a situar-se, em Portugal, tendencialmente abaixo da média dos países da União Europeia. Em 2011 (último ano com informação disponível relativamente à média europeia), para o conjunto de países que integravam a UE15, o valor médio da despesa pública com este tipo de medidas situava-se em 1,914% do PIB (para uma taxa de desemprego média de 9,6%) e, nesse mesmo ano, a despesa pública com este tipo de medidas em Portugal era de apenas 1,837% do PIB (para uma taxa de desemprego substancialmente superior, de 12,9%). Espanha, Dinamarca e Irlanda apresentavam os valores mais elevados (acima de 3% do PIB) e, no quadrante oposto, Roménia e Malta os valores mais baixos (inferior a 0,5% do PIB).

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

Na edição de 2015 do *Global Competitiveness Report* (do Fórum Económico Mundial), Portugal subiu mais 17 posições na componente relativa à “Eficiência do Mercado de Trabalho”, tendo sido classificado na 66.^a posição entre um total 140 países. De entre as dimensões analisadas pelo Fórum Económico Mundial para a análise da eficiência do mercado de trabalho encontram-se, entre outras, a cooperação nas relações laborais (Portugal surge na 50.^a posição, subindo 15 posições em relação ao ano anterior), os custos salariais e de despedimento (76.^a, subindo 32

posições) ou a flexibilidade na fixação de salários (88.^a, subindo 5 posições). Entre as dimensões analisadas, aquela em que Portugal melhor se posiciona é a da participação das mulheres no mercado do trabalho, posicionando-se na 28.^a posição no conjunto dos países.

Na edição de 2015 do *Index of Economic Freedom* Portugal revelou, igualmente, uma ligeira melhoria no desempenho na componente relativa à Liberdade Laboral, posicionando-se na 161.^a posição entre 186 países (subindo 13 posições em relação ao ano anterior). Refira-se que embora Portugal se posicione no último quartil da distribuição deste indicador, a posição de Portugal não se afasta significativamente da posição de outros países europeus como a França (157.^a posição), a Noruega (144.^a posição) ou mesmo a Alemanha (134.^a posição).

Os últimos indicadores apresentados pela OCDE relativos à rigidez da legislação laboral, publicados em 2013, revelam que Portugal apresentava, no contexto dos países da OCDE, uma maior rigidez da legislação laboral, em particular, na dimensão relativa ao despedimento individual. Refira-se, porém, que no que se refere ao despedimento coletivo, a legislação nacional apresenta uma menor rigidez face à média da OCDE e que, quando considerada conjuntamente a proteção contra o despedimento individual e coletivo, o país da OCDE com maior rigidez é a Alemanha, surgindo ainda a legislação portuguesa numa posição de maior flexibilidade face a outras economias europeias de referência, como a França ou a Itália. No que se refere à regulação dos contratos temporários, isto é, contratos a termo e contratos com agências de trabalho temporário, a situação de Portugal não difere significativamente da média dos países da OCDE, sendo a legislação nacional bastante mais flexível neste domínio do que a de outros países como Itália, Grécia, Espanha ou França.

Analisando com maior detalhe os 25 itens específicos da legislação laboral que foram considerados pela OCDE para a elaboração dos indicadores agregados, importa ainda destacar que em 12 dos 25 itens Portugal consegue pontuar-se abaixo ou ao nível da mediana dos países da OCDE e que em 11 itens o valor nacional é inferior à média da OCDE, sendo que a uma pontuação mais baixa corresponde uma menor rigidez da legislação laboral.

Finalmente, ao nível das medidas de políticas que foram adotadas durante 2015, destaca-se a publicação, do Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de Janeiro, que procedeu a uma sistematização das medidas ativas,



tendo em vista a sua racionalização, evitando redundâncias, dispersões e procedendo à revogação de muitas medidas que, embora se encontrassem legalmente em vigor, não haviam nunca sido regulamentadas, não apresentavam execução ou que se encontravam obsoletas relativamente às necessidades e à realidade atual do mercado de trabalho. Para além desta sistematização das políticas ativas de emprego num documento enquadrador, esta legislação procedeu ainda a uma definição clara da missão do serviço público de emprego na concretização dos programas e medidas que integram a política de emprego, na cooperação com outras entidades públicas e privadas, salvaguardando o princípio da avaliação sistemática da sua intervenção em sede de Comissão Permanente de Concertação Social.

Destaca-se, ainda, o reforço de um conjunto de medidas de ativação direcionadas à população de desempregada que foram adotadas ao longo do ano, quer por via da concessão de apoios diretos às empresas ou aos trabalhadores, quer por via do fomento e apoio ao empreendedorismo.

Por último, importa ainda referir que, em 2015, o Código do Trabalho foi novamente alvo de duas alterações (a oitava e nona, desde 2009), a primeira dessas alterações visando, unicamente, deixar consagrado na lei o princípio da identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho e, a segunda alteração, procedendo a um reforço dos direitos de maternidade e paternidade no domínio laboral.



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

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
UE28	69,3	69,7	70,1	70,3	70,7	70,8	71,0	71,1	71,7	72,0	72,3
Homens	76,9	77,2	77,5	77,6	77,8	77,6	77,6	77,5	77,8	77,9	78,1
Mulheres	61,7	62,2	62,8	63,1	63,6	64,1	64,4	64,8	65,5	66,0	66,5
Portugal	72,7	73,2	73,6	73,9	73,9	73,4	73,7	73,6	73,4	73,0	73,2
Homens	78,9	78,9	79,2	79,2	79,2	78,2	77,8	78,0	77,3	76,5	76,7
Mulheres	66,8	67,8	68,2	68,7	68,9	68,9	69,7	69,5	69,7	69,8	70,0

Fonte: Eurostat

Quebra de série em 2011

Figura 1 – Evolução da população ativa em Portugal, por sexo (milhares de indivíduos)

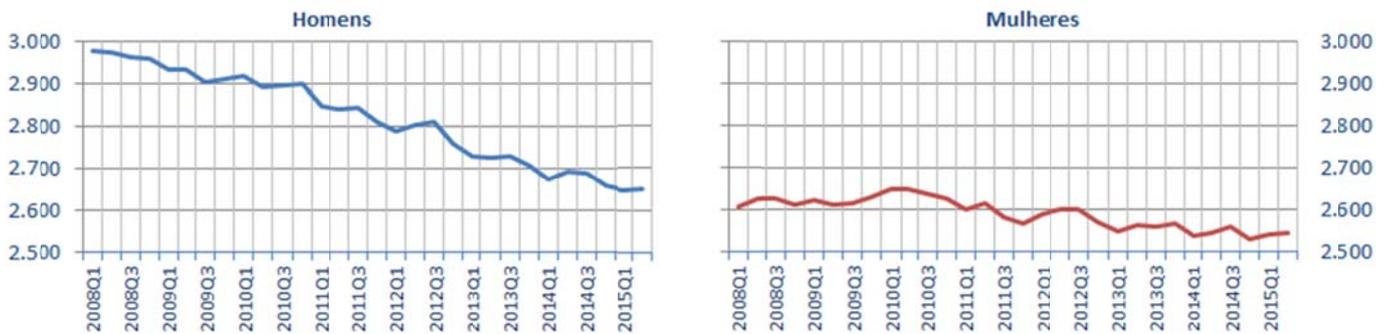


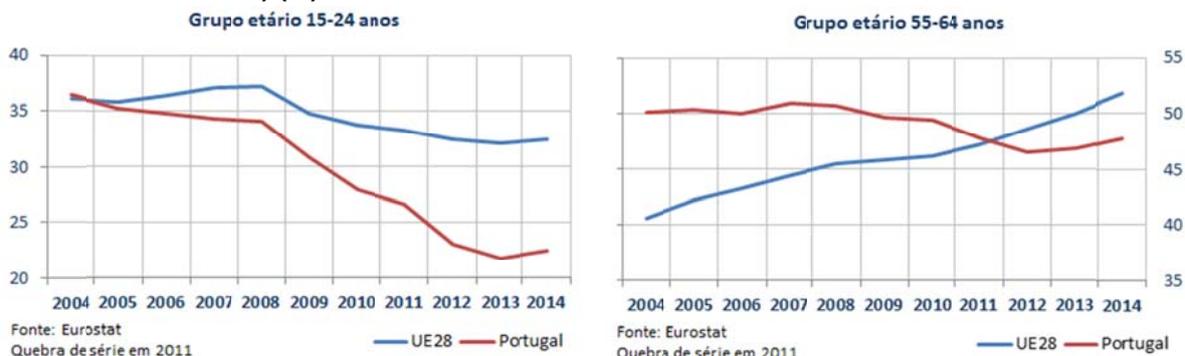
Tabela 2 – Taxa de emprego na UE28 e em Portugal, para o grupo etário 15-64 anos, por sexo (%)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
UE28	62,9	63,4	64,3	65,2	65,7	64,5	64,1	64,2	64,1	64,1	64,9
Homens	70,3	70,7	71,5	72,4	72,6	70,6	70,0	70,0	69,6	69,4	70,1
Mulheres	55,5	56,1	57,2	58,1	58,9	58,4	58,2	58,4	58,6	58,8	59,6
Portugal	67,6	67,3	67,6	67,6	68,0	66,1	65,3	63,8	61,4	60,6	62,6
Homens	74,0	73,3	73,7	73,6	73,8	70,8	69,8	67,7	64,5	63,5	65,8
Mulheres	61,5	61,6	61,8	61,8	62,5	61,5	61,0	60,1	58,5	57,9	59,6

Fonte: Eurostat

Quebra de série em 2011

Figura 2 – Taxa de emprego na UE28 e em Portugal, para o grupo etário 15-24 anos (jovens) e 55-64 anos (trabalhadores mais idosos) (%)

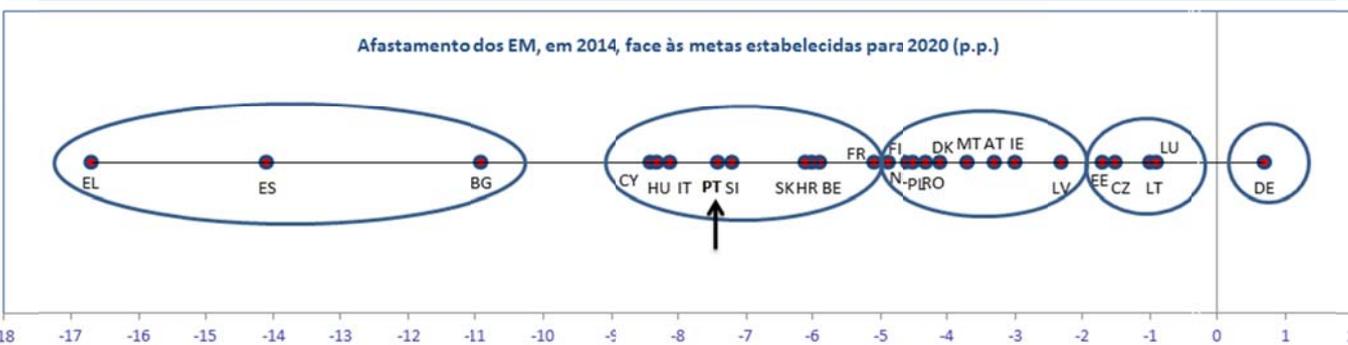


Fonte: Eurostat
Quebra de série em 2011

Fonte: Eurostat
Quebra de série em 2011



Figura 3 – Metas estabelecidas pelos Estados-membro para a taxa de emprego do grupo etário 20-64 anos em 2020 e respetivo afastamento, em 2014, face a essa meta



Fontes: Eurostat e Comité de Emprego, Employment Performance Monitor 2015

Nota: A Áustria, o Chipre, a Irlanda e a Itália não definiram um valor para a meta a alcançar em 2020, mas um limite máximo mínimo para essa meta. Para esses 4 países a meta representada em ambos os gráficos corresponde ao ponto médio resultante dos limites estabelecidos. Reino Unido e Suécia não se encontram representados, pelo facto do Reino Unido não ter definido uma meta nacional e da Suécia não ter quantificado a meta para 2020 (referindo, apenas, que espera atingir um valor consideravelmente acima dos 80%).

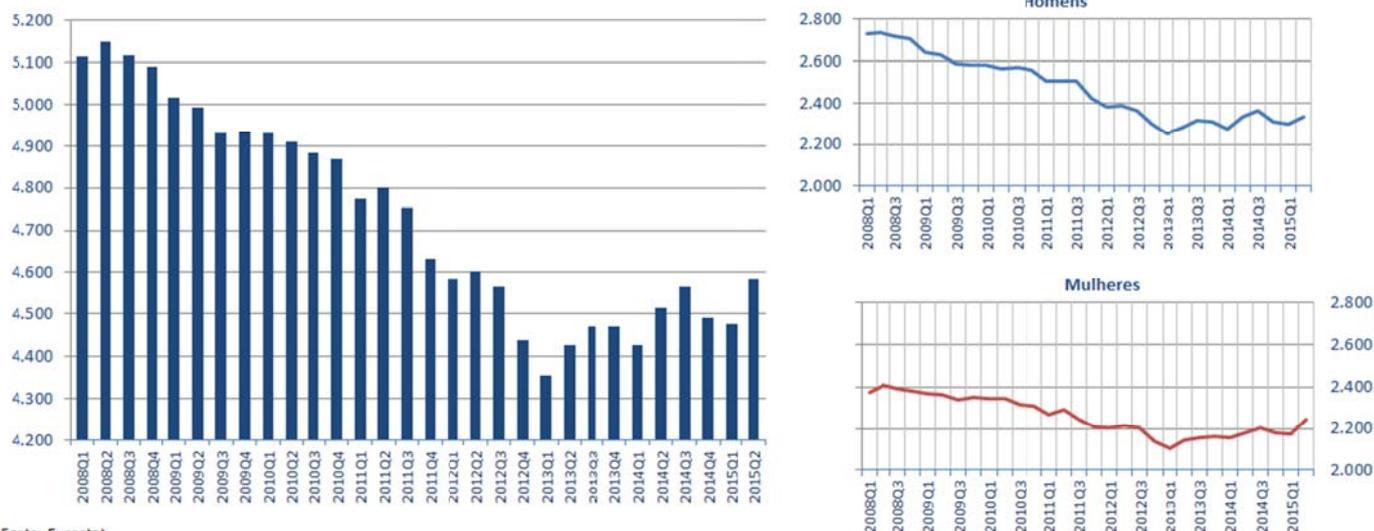
Tabela 3 – Variação da população empregada na UE28 e em Portugal, por sexo (%)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
UE28	0,7	1,5	2,0	1,9	1,1	-1,8	-1,0	-0,3	-0,2	-0,2	1,1
Homens	0,3	1,3	1,6	1,7	0,7	-2,7	-1,1	-0,5	-0,5	-0,4	1,0
Mulheres	1,3	1,7	2,4	2,2	1,6	-0,6	-0,8	0,0	0,2	0,1	1,2
Portugal	-0,6	-0,3	0,6	0,3	0,5	-2,9	-1,4	-3,2	-4,1	-2,6	1,6
Homens	-1,0	-1,1	0,7	0,0	0,0	-4,2	-1,6	-3,2	-5,2	-2,9	1,4
Mulheres	-0,2	0,6	0,6	0,6	1,0	-1,4	-1,2	-3,3	-2,8	-2,2	1,8

Fonte: Eurostat

Quebra de série em 2011

Figura 4 – Evolução da população empregada em Portugal, total e por sexo (milhares de indivíduos)



Fonte: Eurostat

Quebra de série em 2011



Figura 5 – Variação da população empregada face ao ano anterior, por setor de atividade principal (%)

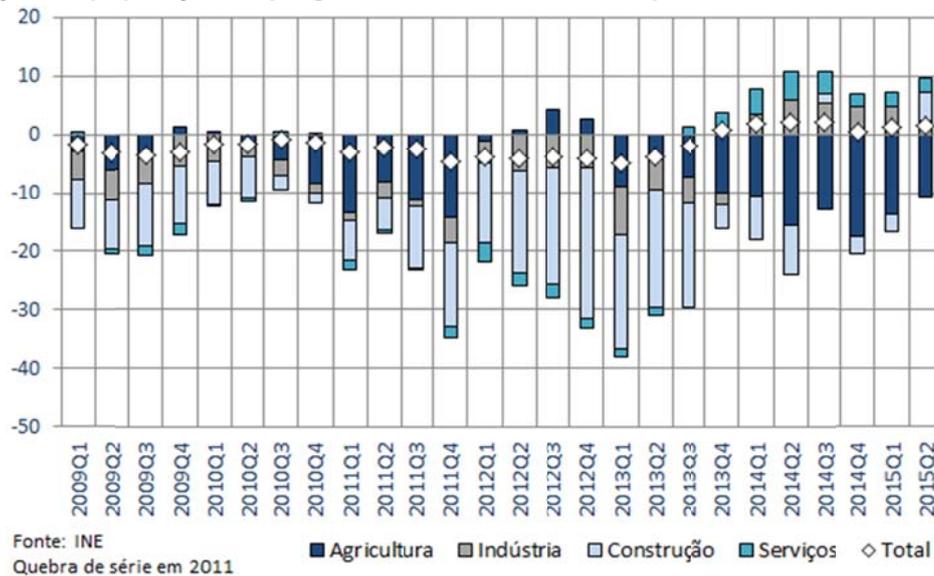


Tabela 4 – Taxa de desemprego na UE28 e em Portugal, para o grupo etário 15-74 anos, por sexo (%)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
UE28	9,3	9,0	8,2	7,2	7,0	9,0	9,6	9,7	10,5	10,9	10,2
Homens	8,6	8,4	7,6	6,6	6,6	9,0	9,7	9,5	10,4	10,8	10,1
Mulheres	10,1	9,8	9,0	7,9	7,5	8,9	9,6	9,8	10,5	10,9	10,3
Portugal	7,8	8,8	8,9	9,1	8,8	10,7	12,0	12,9	15,8	16,4	14,1
Homens	7,8	8,7	8,6	8,7	8,6	11,0	11,9	12,5	15,9	16,3	13,8
Mulheres	7,7	8,8	9,1	9,6	9,0	10,3	12,2	13,2	15,6	16,6	14,5

Fonte: Eurostat
Quebra de série em 2011

Figura 6 – Evolução da população desempregada em Portugal, total e por sexo (milhares de indivíduos)

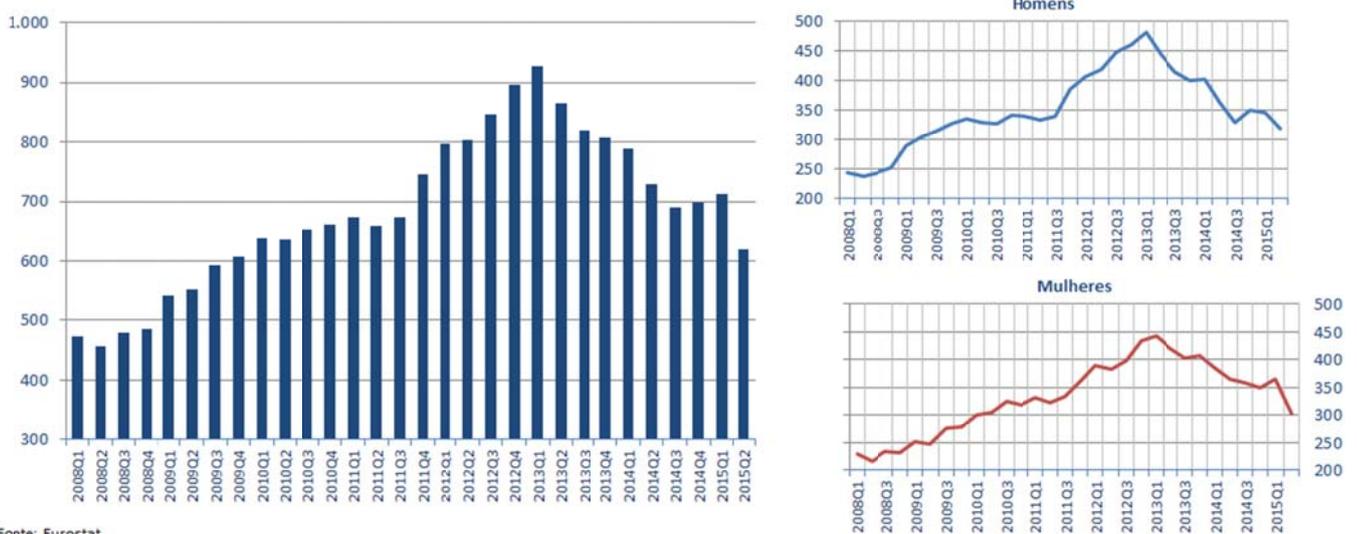




Tabela 5 – Desemprego de longa duração em percentagem do desemprego total na UE28 e em Portugal, por sexo (%)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
UE28	46,1	45,9	45,4	42,9	37,1	33,3	40,0	43,0	44,5	47,3	49,5
Homens	45,5	45,5	45,7	43,1	36,9	32,0	40,6	43,6	44,8	47,7	50,0
Mulheres	46,7	46,2	45,2	42,7	37,4	35,0	39,3	42,2	44,1	47,0	48,9
Portugal	44,4	48,3	50,4	47,2	47,5	44,2	52,2	48,4	48,8	56,4	59,6
Homens	43,8	47,6	51,4	47,6	48,6	40,8	51,8	48,0	48,9	57,6	60,8
Mulheres	44,9	48,9	49,6	46,9	46,5	47,5	52,7	48,7	48,6	55,0	58,5

Fonte: Eurostat
Quebra de série em 2011

Tabela 6 – Taxa de desemprego na UE28 e em Portugal, para o grupo etário 15-24 anos, por sexo (%)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
UE28	19,2	19,0	17,7	15,9	15,9	20,3	21,4	21,7	23,3	23,7	22,2
Homens	19,0	18,9	17,4	15,6	16,0	21,4	22,1	22,3	23,9	24,4	22,8
Mulheres	19,4	19,2	18,1	16,2	15,9	19,0	20,5	21,0	22,4	23,0	21,4
Portugal	19,7	20,8	21,2	21,4	21,6	25,3	28,2	30,2	38,0	38,1	34,7
Homens	18,1	18,7	19,9	18,9	19,0	24,6	27,3	29,0	36,7	36,7	33,9
Mulheres	21,7	23,5	22,8	24,6	24,6	26,1	29,2	31,5	39,4	39,7	35,5

Fonte: Eurostat
Quebra de série em 2011

Figura 7 – Jovens que não estão empregados, nem em educação ou formação na UE28, em Portugal e restantes Estados-membro (taxa NEET) (%)

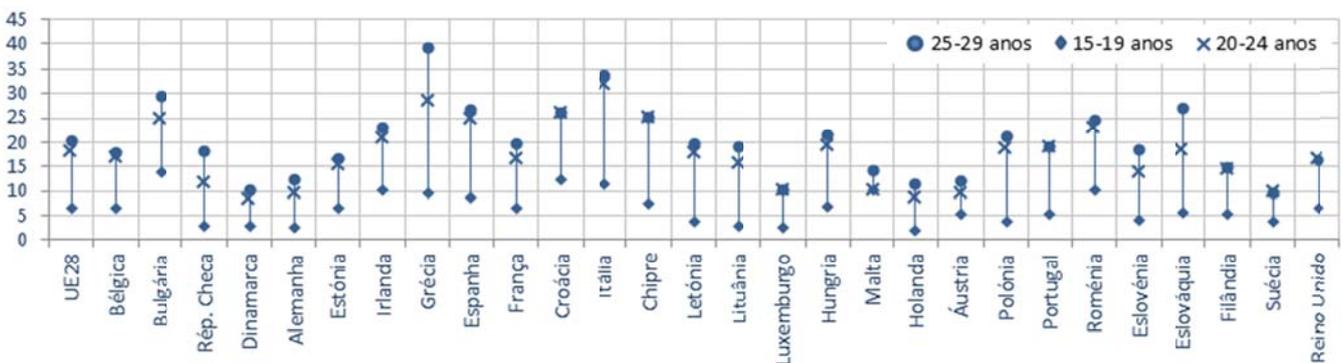
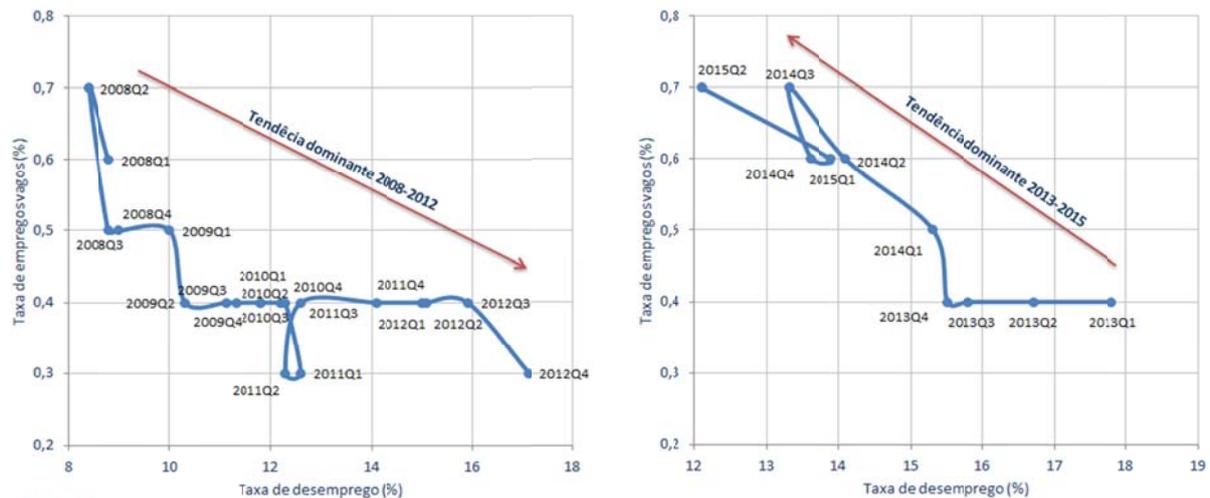


Figura 8 – Relação entre a taxa de desemprego e a taxa de emprego vago em Portugal (Curva de Beveridge) (%)



Fonte: Eurostat



Tabela 7 – Desempregados registados em Portugal, situação no fim dos meses (milhares de indivíduos)

	ago-14	set-14	out-14	nov-14	dez-14	jan-15	fev-15	mar-15	abr-15	mai-15	jun-15	jul-15	ago-15
Desempregados registados	624	617	606	598	599	616	604	591	573	554	537	533	537
Homens	296	293	291	290	291	299	294	287	279	269	257	253	252
Mulheres	328	323	314	308	307	316	310	303	295	285	280	280	284
Jovens (<25 anos)	74	77	79	77	74	78	77	74	70	66	61	61	63
Adultos (≥25 anos)	551	539	527	521	525	538	528	516	504	488	476	472	473
Inscritos < 1 ano	310	305	301	301	304	312	306	300	288	275	263	264	268
Inscritos ≥ 1 ano	314	312	305	297	295	304	298	291	286	279	273	269	268
Procura de 1.º emprego	66	70	70	68	64	67	65	64	61	59	55	57	59
Procura de novo emprego	558	547	536	530	534	549	539	526	512	495	481	476	477

Fonte: IEFP, I.P.

Tabela 8 – Participantes em medidas de política de emprego em Portugal, por tipo de intervenção (stock)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Serviços de emprego (categoria 1)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Medidas activas (categorias 2 a 7)	160.478	142.206	165.389	158.739	156.860	166.444	204.939	204.944	194.019	183.220	206.883
2 - Formação	43.355	38.710	51.102	48.162	45.665	49.999	81.571	82.547	75.177	73.785	98.536
4 - Incentivos ao emprego	:	:	83.074	75.936	74.487	79.430	83.035	84.745	79.813	66.815	64.778
5 - Emprego apoiado e reabilitação	:	:	:	9.133	9.553	9.827	9.574	6.010	6.071	6.103	6.260
6 - Criação directa de emprego	22.502	23.568	21.278	21.209	22.744	21.078	24.652	24.087	23.558	26.381	27.891
7 - Incentivos à criação de empresas	:	:	6.120	4.299	4.411	5.110	6.107	7.555	9.000	10.136	9.418
Medidas passivas (categorias 8 a 9)	259.453	300.026	316.665	326.079	306.069	253.476	366.712	375.905	324.219	399.836	426.658
8 - Subsídios à substituição do rendimento	248.474	294.003	304.287	305.673	276.962	219.539	335.932	350.748	305.307	386.724	419.213
9 - Reformas antecipadas	10.979	6.023	12.378	20.406	29.107	33.937	30.780	25.157	18.912	13.112	7.445

Fonte: Eurostat

Figura 9 – Fluxo de entradas dos participantes em medidas de política de emprego em Portugal, por tipo de intervenção

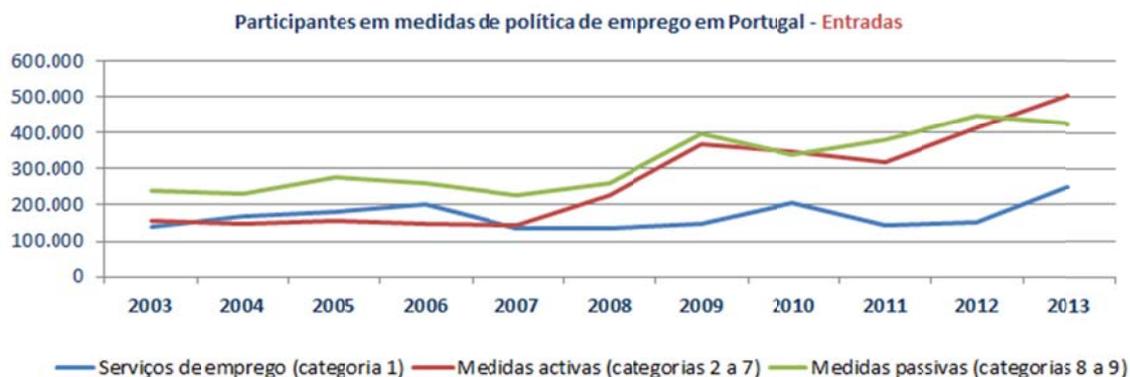


Tabela 9 – Despesa pública com medidas de política de emprego na UE28 e em Portugal, por tipo de intervenção (%PIB)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE15	:	2,146	2,028	1,823	1,610	1,633	2,178	2,163	1,914	:	:
Serviços de emprego (categoria 1)	:	0,209	0,223	0,205	0,199	0,206	0,244	0,251	0,213	:	:
Medidas activas (categorias 2 a 7)	:	0,589	0,547	0,502	0,468	0,462	0,524	0,534	0,474	:	:
Medidas passivas (categorias 8 a 9)	1,343	1,348	1,259	1,116	0,943	0,965	1,411	1,379	1,227	:	:
Portugal	1,730	1,791	1,862	1,696	1,484	1,465	1,978	1,979	1,837	2,078	2,140
Serviços de emprego (categoria 1)	0,115	0,107	0,137	0,119	0,113	0,122	0,114	0,109	0,113	0,088	0,020
Medidas activas (categorias 2 a 7)	0,484	0,512	0,486	0,425	0,359	0,353	0,607	0,536	0,444	0,384	0,461
Medidas passivas (categorias 8 a 9)	1,130	1,171	1,240	1,151	1,012	0,951	1,257	1,334	1,281	1,605	1,660

Fonte: Eurostat

Nota: As despesas relativas aos Serviços de emprego (categoria 1) cobrem os custos do serviço público de emprego, juntamente com quaisquer outros serviços com financiamento público para candidatos a emprego.



Figura 10 – Relação entre o nível de despesa pública com medidas de política de emprego e a taxa de desemprego na UE15, em Portugal e restantes Estados-membro (%)

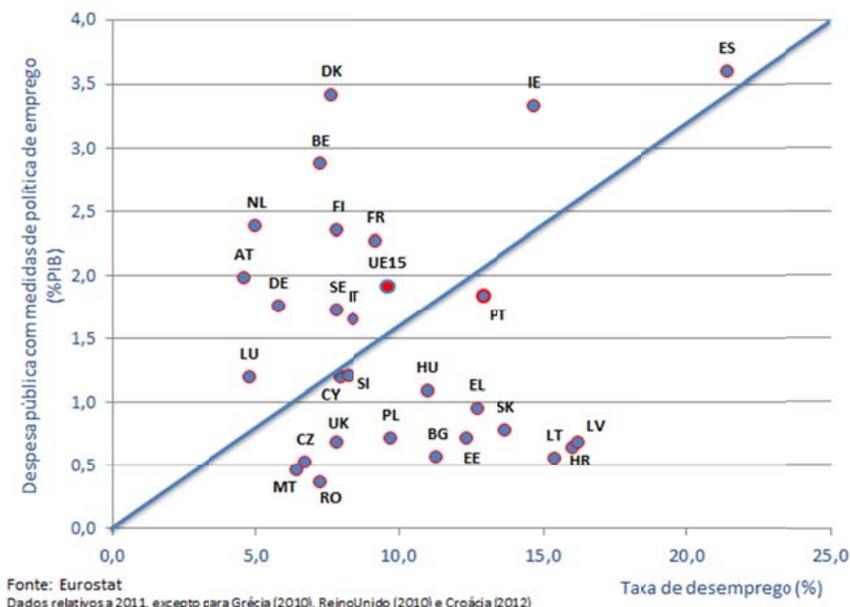


Tabela 10 – Posição de Portugal no Indicador de Competitividade Global - componente relativa à Eficiência do Mercado de Trabalho

País	Posição em 2015	Posição em 2014
Suiça	1	1. ^a
Estados Unidos da América	4	4. ^a
Reino Unido	5	5. ^a
Noruega	9	13. ^a
Dinamarca	10	12. ^a
Irlanda	13	18. ^a
Holanda	17	21. ^a
Suécia	20	20. ^a
Alemanha	28	35. ^a
República Checa	47	62. ^a
França	51	61. ^a
Portugal	66	83. ^a
Espanha	92	100. ^a
Grécia	116	118. ^a
Itália	126	136. ^a

Fonte: World Economic Forum, The Global Competitiveness Report 2015-2016
Posição entre 140 países em 2015 e entre 144 países em 2014

Figura 11 – Evolução da posição de Portugal no Indicador de Competitividade Global - dimensões relativas à Eficiência do Mercado de Trabalho

	Posição de Portugal no ranking				Tendência
	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	
Eficiência do Mercado de Trabalho	123	126	83	66	
A. Flexibilidade					
Cooperação nas relações laborais	98	97	65	50	
Flexibilidade na fixação de salários	115	105	93	88	
Práticas de contratação e despedimento	131	124	113	114	
Custos salariais e de despedimento	129	134	108	76	
Efeitos da tributação nos incentivos ao trabalho		139	131	127	
B. Eficiência no uso de talentos					
Remunerações e produtividade	120	121	113	89	
Confiança na gestão profissional	79	73	73	76	
Capacidade do país em reter talento	90	111	91	77	
Capacidade do país em atrair talento		88	72	75	
Participação das mulheres no mercado de trabalho	30	32	32	28	

Fonte: World Economic Forum, The Global Competitiveness Report

Os relatórios referentes a 2012-2013 e 2014-2015 analisaram 144 países; o relatório de 2013-2014 analisou 148 países e o relatório e o relatório 2015-2016 analisou 140 países

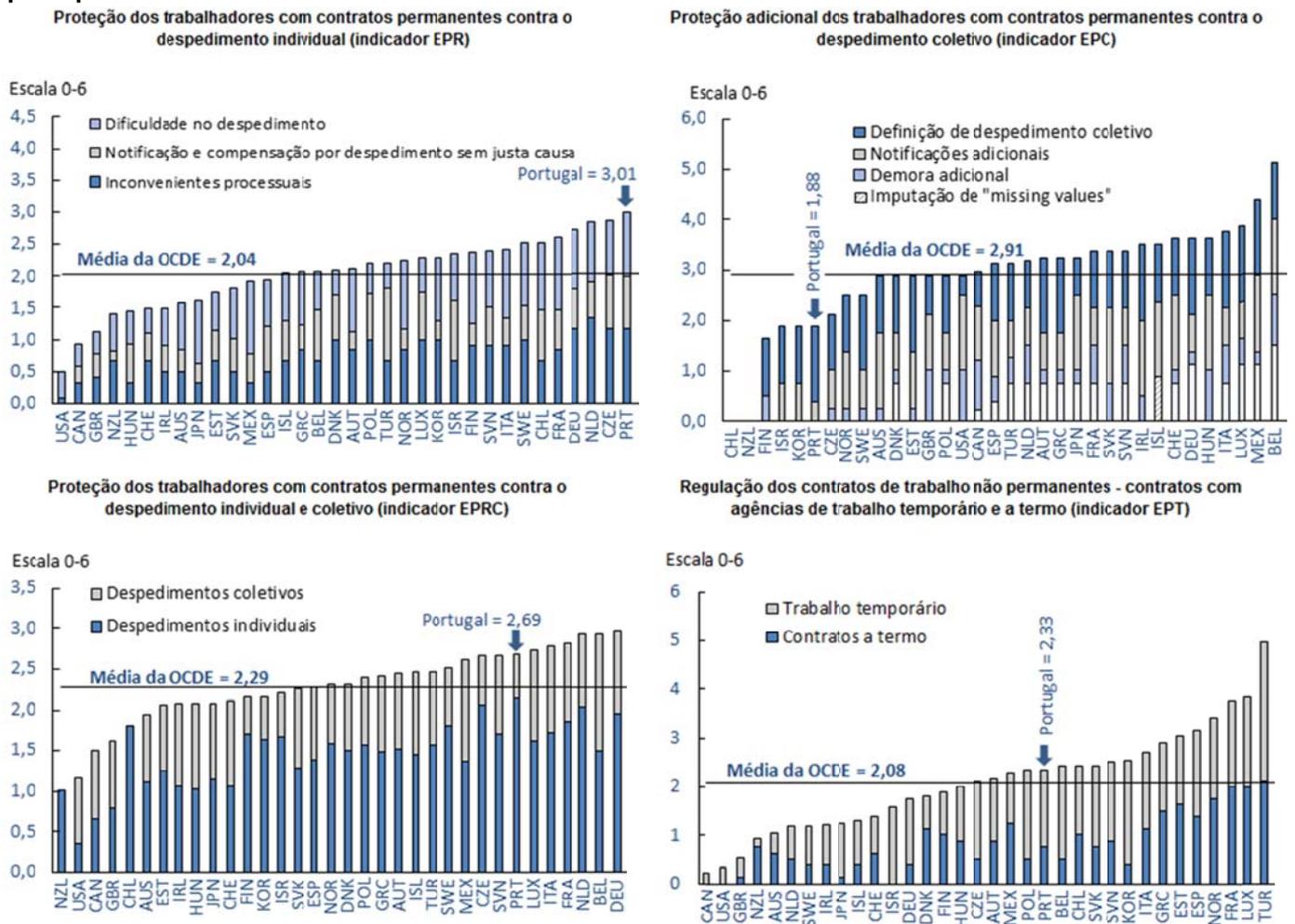


Figura 15 – Posição de Portugal no Índice de Liberdade Económica - componente relativa à Liberdade Laboral

País	Posição em 2015	Posição em 2014
Estados Unidos da América	1. ^a	1. ^a
Dinamarca	5. ^a	5. ^a
República Checa	17. ^a	17. ^a
Irlanda	37. ^a	30. ^a
Reino Unido	41. ^a	54. ^a
Suíça	42. ^a	9. ^a
Holanda	73. ^a	102. ^a
Itália	118. ^a	128. ^a
Suécia	122. ^a	127. ^a
Espanha	127. ^a	129. ^a
Grécia	131. ^a	121. ^a
Alemanha	134. ^a	152. ^a
Noruega	144. ^a	158. ^a
França	157. ^a	132. ^a
Portugal	161.^a	174.^a

Fonte: The Heritage Foundation, 2015 Index of Economic Freedom
Posição entre 186 países

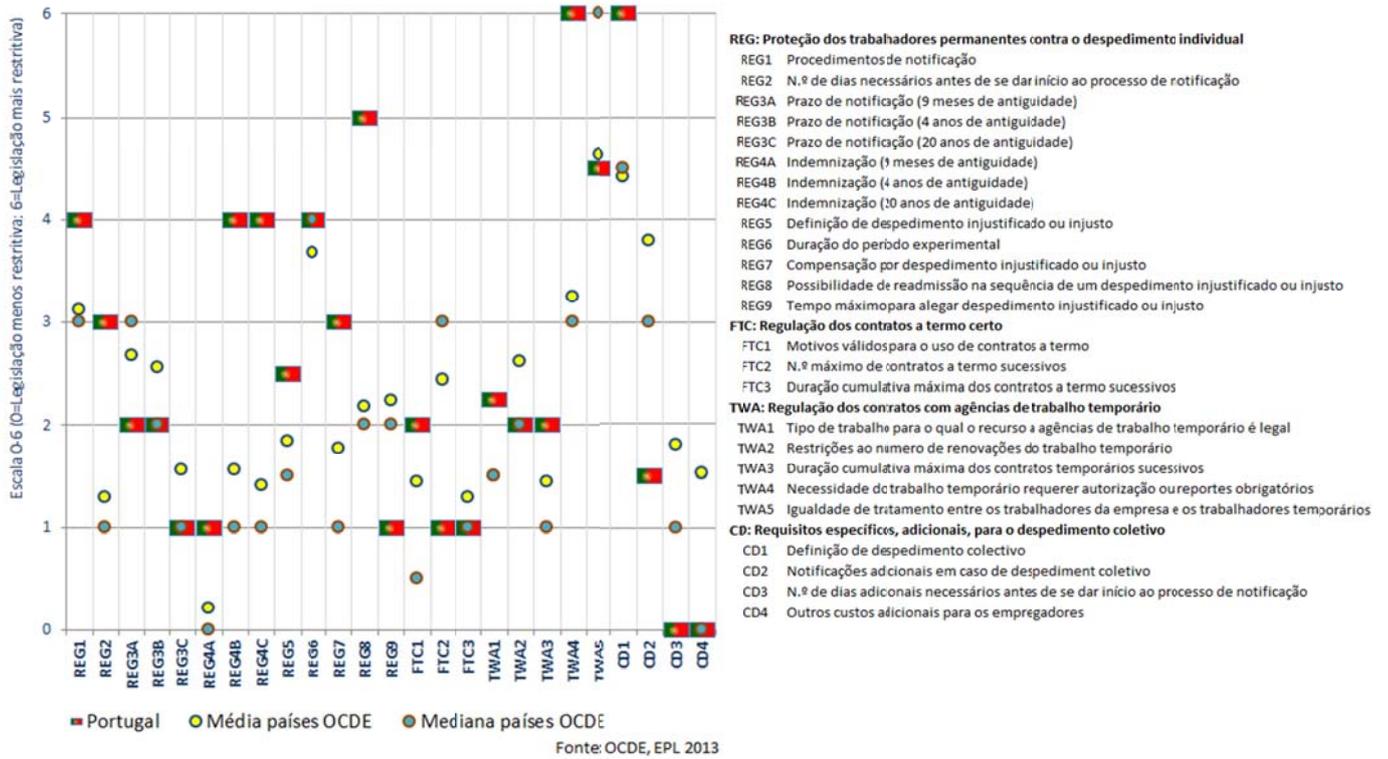
Figura 16 – Posição de Portugal no indicador de rigidez da Legislação de Proteção Laboral – indicadores principais



Fonte: OCDE, EPL 2013



Figura 16 – Posição de Portugal no indicador de rigidez da Legislação de Proteção Laboral – itens específicos





MERCADO DE TRABALHO

2015

Medidas de Política

Política de Emprego

Decreto-lei n.º 13/2015, de 26 de Janeiro

Define os objetivos e os princípios da política de emprego e regula a conceção, a execução, o acompanhamento, a avaliação e o financiamento dos respetivos programas e medidas.

Revoga, entre outros diplomas específicos relativos a medidas de política de emprego, o Decreto-lei n.º 132/99, de 21 de Abril.

Medida Incentivo à Aceitação de Ofertas de Emprego

Portaria n.º 26/2015, de 10 de Fevereiro

Altera a Medida de Incentivo à Aceitação de Ofertas de Emprego, que consiste na atribuição de um apoio financeiro aos desempregados titulares de prestações de desemprego que aceitem ofertas de emprego apresentadas pelos serviços do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.), ou colocação pelos próprios meios.

O apoio financeiro consiste na atribuição de um montante pecuniário mensal igual:

- A 50 % do valor da prestação de desemprego, durante os primeiros seis meses do período de concessão, até ao limite máximo de €500;
- A 25 % do valor da prestação de desemprego, durante os seis meses seguintes, até ao limite máximo de €250.

Este apoio pode ser atribuído até 12 meses, durante cada período de concessão da prestação de desemprego. Nas situações em que o contrato de trabalho preveja um período de duração inferior a 12 meses, os períodos de apoio são reduzidos proporcionalmente ao período de vigência do contrato de trabalho.

Revoga a Portaria n.º 207/2012, de 6 de Julho.

Portugal 2020 – Regulamento que estabelece Normas Comuns sobre o FSE

Portaria n.º 60-A/2015, de 2 de Março

Portaria n.º 242/2015, de 13 de Agosto

Estabelece o regime jurídico específico do Fundo Social Europeu (FSE) aplicável às operações apoiadas por este fundo em matéria de elegibilidade de despesas e custos máximos, bem como regras de funcionamento das respetivas candidaturas, em execução do Decreto-lei n.º 159/2014, de 27 de Outubro.

A Portaria n.º 242/2015, de 13 de Agosto, procede à primeira alteração à Portaria n.º 60-A/2015, de 2 de Março, procedendo a alguns ajustamentos quanto às entidades que podem apresentar candidaturas integradas de formação e quanto à impossibilidade de financiar operações promovidas por entidades com salários em atraso.

Regime de acesso e exercício de profissões e de atividades profissionais

Decreto-lei n.º 37/2015, de 10 de Março

Estabelece o regime de acesso e exercício de profissões e de atividades profissionais, com exceção das profissões associadas a vínculo de emprego público, das profissões desenvolvidas no exercício de poderes públicos concedidos por lei, e das profissões reguladas por associações públicas profissionais.

Revoga o Decreto-lei n.º 92/2011, de 27 de Julho.

Medida Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho

Portaria n.º 84/2015, de 20 de Março

Cria a medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho, que consiste na concessão ao empregador de um apoio financeiro que visa incentivar a contratação de desempregados do sexo sub-representado em determinada profissão. As profissões em que se considera existir sub-representação de género são aquelas em que não se verifica uma representatividade de 33,3% em relação a um dos sexos e que constam em lista anexa ao regulamento específico, atualizada, anualmente, com base no Relatório Único sobre a atividade social das empresas.

Este apoio consiste na majoração do apoio atribuído no âmbito da medida “Estímulo Emprego”, nas seguintes condições:

- 20% no caso de celebração de contratos de trabalho a termo;
- 30% no caso de celebração de contratos de trabalho sem termo ou de conversão de contrato de trabalho a termo em contrato de trabalho sem termo.

Medida de Apoio à Mobilidade Geográfica no Mercado de Trabalho

Portaria n.º 85/2015, de 20 de Março

Cria a medida de Apoio à Mobilidade Geográfica no Mercado de Trabalho, que consiste em apoios financeiros aos desempregados que celebrem contratos de trabalho ou criem o seu próprio emprego e cujo local de trabalho implique a sua mobilidade geográfica, existindo duas modalidades de apoio:

- Apoio à mobilidade temporária, no caso de celebração de contrato de trabalho com duração superior a um mês e cujo local de trabalho diste, pelo menos, 50 Km da residência do desempregado, correspondente a 50% do IAS por mês, ou fração, de duração do contrato de trabalho, até ao máximo de seis meses;
- Apoio à mobilidade permanente, no caso de mudança de residência e celebração de contrato de trabalho com duração igual ou superior a 12 meses ou criação do próprio emprego, cujo local de trabalho diste, pelo menos, 100 Km da anterior residência do desempregado, correspondente a 50 % do IAS por mês, ou fração, de duração do contrato de trabalho, até ao máximo de seis meses, e ainda:
 - Comparticipação nos custos da viagem dos membros do agregado familiar para a nova residência [100 % do valor da ajuda de custo por cada membro do agregado familiar que se desloca para a nova residência, com o limite máximo total de 1,5 IAS; despesa de deslocação paga por quilómetro (Km), relativa à distância mais curta entre a antiga e a nova residência, não podendo a distância considerada para este efeito ser superior à distância mais curta entre a antiga residência e o novo local de trabalho, acrescida de 30 Km]
 - Comparticipação nos custos de transporte de bens para a nova residência, no valor de 100% do IAS.

Medida cumulável com outros apoios.



MERCADO DE TRABALHO

2015

Medidas de Política

<p>Portugal 2020 - Regulamento específico do domínio da Inclusão Social e Emprego</p> <p>Portaria n.º 97-A/2015, de 30 de Março</p> <p>Portaria n.º 181-C/2015, de 19 de Junho</p>	<p>Aprova o regulamento específico do domínio da Inclusão Social e Emprego, que estabelece as regras aplicáveis ao cofinanciamento, pelo Fundo Social Europeu (FSE) e pelo Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), das operações no domínio da inclusão social e emprego, no período de programação 2014-2020.</p> <p>Os programas operacionais (PO) financiadores dos apoios previstos no regulamento são os seguintes:</p> <ol style="list-style-type: none">Programa Operacional Temático Inclusão Social e Emprego (PO ISE);Programa Operacional Regional do Norte (POR Norte);Programa Operacional Regional do Centro (POR Centro);Programa Operacional Regional de Lisboa (POR Lisboa);Programa Operacional Regional do Alentejo (POR Alentejo);Programa Operacional Regional do Algarve (POR Algarve). <p>Durante o período de elegibilidade da Iniciativa Emprego Jovem (IEJ), o regulamento é aplicável a todo o território de Portugal continental.</p>
<p>Medida REATIVAR</p> <p>Portaria n.º 86/2015, de 20 de Março</p> <p>Despacho 3651/2015, de 13 de Abril</p>	<p>Cria a medida REATIVAR, que consiste em estágios remunerados com a duração de 6 meses, para desempregados de longa ou muito longa duração, com idade mínima de 31 anos, que nos últimos 3 anos não tenham sido abrangidos por uma medida de estágios financiada pelo IEFP e que se encontrem numa das seguintes situações:</p> <ol style="list-style-type: none">Detenham, no mínimo, uma qualificação de nível 2 do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ);Detenham uma qualificação inferior ao nível 2 do QNQ mas estejam inscritos num Centro para a Qualificação e o Ensino Profissional para efeitos de integração num processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.
<p>Código do Trabalho – 8.ª alteração</p> <p>Lei n.º 28/2015, de 14 de Abril</p>	<p>Altera o artigo 24.º do Código do Trabalho, consagrando a identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho.</p>
<p>Fundo de Garantia Salarial</p> <p>Decreto-lei n.º 59/2015, de 21 de Abril</p>	<p>Aprova o novo regime do Fundo de Garantia Salarial, previsto no artigo 336.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2008/94/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de Outubro de 2008, relativa à proteção dos trabalhadores assalariados em caso de insolvência do empregador.</p> <p>Ficam sujeitos ao novo regime do Fundo de Garantia Salarial os requerimentos apresentados:</p> <ol style="list-style-type: none">Na pendência de Processo Especial de Revitalização, instituído pela Lei n.º 16/2012, de 20 de Abril;Entre 1 de Setembro de 2012 e 1 de Maio de 2015, por trabalhadores abrangidos por plano de insolvência, homologado por sentença, no âmbito do processo de insolvência.
<p>Convenção 189 da OIT sobre Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico</p> <p>Resolução da Assembleia da República n.º 42/2015, de 27 de Abril</p>	<p>Aprova a Convenção n.º 189, relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 100.ª sessão, realizada em Genebra, em 16 de Junho de 2011.</p>
<p>Gabinetes de Inserção Profissional</p> <p>Portaria n.º 140/2015, de 20 de Maio</p>	<p>Altera o regime de criação e funcionamento dos Gabinetes de Inserção Profissional (GIP), revogando as Portarias n.º 127/2009, de 30 de Janeiro, e n.º 298/2010, de 1 de Junho.</p>
<p>Medida de Apoio Técnico à Criação e Consolidação de Projetos no âmbito do Programa de Apoio ao Empreendedorismo</p> <p>Portaria n.º 157/2015, de 28 de Maio</p>	<p>Cria a medida de Apoio Técnico à Criação e Consolidação de Projetos (ATCP), que consiste na prestação de apoio técnico a promotores de projetos de criação do próprio emprego ou empresa, no âmbito de medidas e programas de apoio ao empreendedorismo executados pelo IEFP. São modalidades de apoio:</p> <ol style="list-style-type: none">Apoio técnico prévio à aprovação do projeto de criação do próprio emprego ou empresa, contemplando o desenvolvimento de competências em empreendedorismo e apoio específico à criação e estruturação do projeto, incluindo elaboração de planos de investimento e de negócioApoio técnico à consolidação do projeto, nos dois primeiros anos de atividade da empresa, contemplando acompanhamento da execução do projeto aprovado e consultoria em aspetos relacionados com a gestão e operacionalização da atividade
<p>Sistema Nacional de Qualificação e Certificação de Produções Artesanais Tradicionais</p> <p>Decreto-lei n.º 121/2015, de 30 de Junho</p>	<p>É criado o Sistema Nacional de Qualificação e Certificação de Produções Artesanais Tradicionais (SNQCPAT), destinado a:</p> <ol style="list-style-type: none">Promover e diferenciar as produções artesanais tradicionais portuguesas, mediante a sua qualificação e certificação, evidenciando e potenciando as suas características e qualidades específicas;Disciplinar, qualificar e clarificar a oferta;Salvaguardar e proteger os produtos artesanais tradicionais portugueses de práticas ilegais de produção e comercialização que prejudiquem e desprestigiem a sua imagem, que induzam em erro o consumidor e que comprometam a sustentabilidade do sector;Contribuir para a consolidação e o desenvolvimento das unidades produtivas artesanais que laboram produções artesanais tradicionais passíveis de certificação e para o aumento dos níveis de empregabilidade no sector.



Programa de Promoção das Artes e Ofícios Decreto-lei n.º 122/2015, de 30 de Junho	<p>No âmbito do SNQCPAT, é criado o Programa de Promoção das Artes e Ofícios, que consiste num programa integrado de apoios à capacitação de pessoas para trabalharem neste sector, ao estímulo do empreendedorismo e da contratação de trabalhadores e à promoção e comercialização de produtos artesanais. Este programa integra quatro eixos de intervenção:</p> <ol style="list-style-type: none">Formação Artes e Ofícios – apoios à formação em contexto de trabalho, sob a forma de estágios, visando a inserção e o reinserção profissional dos destinatários no mercado de trabalho;Investe Artes e Ofícios – apoios ao empreendedorismo, nas vertentes de apoio ao investimento na criação de novas empresas e micronegócios e criação do próprio emprego, bem como de apoio técnico à criação e consolidação dos projetos;Estímulo Artes e Ofícios – apoios à criação de postos de trabalho, através de apoios à contratação;Promoção das Artes e Ofícios – apoios à promoção e comercialização das produções e serviços, através do apoio à participação em feiras, certames e exposições, e ainda à respetiva organização.
Programa Formação Algarve Portaria n.º 200/2015, de 10 de Julho	<p>Altera a Portaria n.º 297/2012, de 28 de Setembro, alterada pela Portaria n.º 227/2013, de 12 de Julho, e pela Portaria n.º 136-A/2014, de 3 de Julho.</p> <p>Os destinatários do programa passam a ser os trabalhadores dos empregadores candidatos, que se encontrem vinculados através de contrato de trabalho a termo certo ou a termo incerto, cujo prazo de duração termine entre 1 de Setembro e 30 de Novembro de 2015.</p> <p>É ainda alterado o prazo em que se poderá desenrolar a formação: entre 1 de Outubro de 2015 e 31 de Maio de 2016.</p>
Medida Cheque-Formação Portaria n.º 229/2015, de 3 de Agosto	<p>A medida Cheque-Formação consiste numa modalidade de financiamento direto da formação a atribuir aos utentes inscritos na rede de Centros de emprego e de Centros de emprego e formação profissional do IIEFP, nomeadamente entidades empregadoras, ativos empregados e desempregados.</p> <p>O apoio financeiro poderá consistir:</p> <ol style="list-style-type: none">No caso dos ativos empregados – formação com uma duração máxima de 50 horas, a realizar no período de dois anos; um valor/hora de € 4, num montante máximo que poderá atingir os € 175, sendo que o apoio a atribuir não pode exceder 90% do valor total da ação de formação, comprovadamente pago.No caso dos desempregados – formação com uma duração máxima de 150 horas de formação, a realizar no período de dois anos, tendo direito a um apoio financeiro correspondente ao valor total da ação de formação, comprovadamente pago, até ao montante máximo de € 500. Pode acrescer ao apoio acima mencionado, a bolsa de formação, o subsídio de refeição e as despesas de transporte, desde que não atribuídos pela entidade formadora.
Código do Trabalho – 9.ª alteração Lei n.º 120/2015, de 1 de Setembro	<p>Altera os artigos 40.º, 43.º, 55.º, 56.º, 127.º, 144.º, 166.º, 206.º e 208.ºB do Código do Trabalho, com vista a reforçar os direitos de maternidade e paternidade, designadamente:</p> <ol style="list-style-type: none">Artigo 40.º – o gozo da licença parental inicial pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias; esta é acrescida em 30 dias no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe.Artigo 43.º - é obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.Artigo 55.º - o trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.Artigo 56.º - o trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.Artigo 127.º - o empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno a que alude o artigo 99.º, consagrar no mesmo toda essa legislação.Artigo 144.º - contraordenação.Artigo 166.º - o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.Artigo 206.º - excetua -se a aplicação do regime de adaptabilidade em caso de (i) trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente a regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa; ou (ii) trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.Artigo 208.º B - excetua -se a aplicação do regime de banco de horas aos trabalhadores nas circunstâncias do artigo 206.º.



MERCADO DE TRABALHO

2015

Medidas de Política

Estratégia Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020 Resolução do Conselho de Ministros n.º 77/2015, de 18 de Setembro	É aprovada a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015 -2020 — «Por um trabalho seguro, saudável e produtivo» (ENSST 2015 -2020), sendo determinado que a assunção de compromissos no âmbito da execução das medidas previstas depende da existência de fundos disponíveis por parte das entidades públicas competentes.
Fundo de Compensação do Trabalho, do Mecanismo Equivalente e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho Decreto-lei n.º 210/2015, de 25 de Setembro	Procede à primeira alteração à Lei n.º 70/2013, de 30 de Agosto, que estabelece os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho, do mecanismo equivalente e do fundo de garantia de compensação do trabalho.
Programa COOPJOVEM Portaria n.º 354/2015, 13 de Outubro	Cria o Programa COOPJOVEM, programa de apoio ao empreendedorismo cooperativo e revoga a Portaria n.º 432-E/2012, de 31 de dezembro. Tem por objetivo promover a cooperação, através das seguintes iniciativas: a) A concessão de bolsa aos jovens para o desenvolvimento do projeto cooperativo de acordo com os níveis de qualificação; b) A concessão de apoio técnico aos jovens para desenvolvimento de competências nas áreas do empreendedorismo cooperativo, da capacitação na estruturação do projeto cooperativo, e para implementação e consolidação da atividade da cooperativa; c) A concessão de apoio financeiro para a criação e instalação da cooperativa; d) A concessão de acesso ao crédito ao investimento, bonificado e garantido nos termos da tipologia MICROINVEST, prevista no artigo 9.º da Portaria n.º 985/2009, de 4 de setembro.

Nota: Agradece-se o contributo do Gabinete de Estratégia e Planeamento, do Ministério da Solidariedade e da Segurança Social para a compilação das medidas de política desta ficha.