

## A Importância Estratégica do Emprego na Economia

2016

O mercado de trabalho e os recursos humanos existentes numa economia são determinantes no seu nível de desempenho e de produtividade.

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

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

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

### A. Condições de Trabalho

#### **1. Qualidade do Emprego**

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

#### **2. Capacitação dos Recursos Humanos**

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

#### **3. Remunerações**

O trabalho desempenha um papel importante no funcionamento da economia. As remunerações, correspondendo a uma parte dos custos suportados pelas empresas, constitui-se como 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 impacto importante na sua capacidade de consumo e de poupança.

### B. Mercado de Trabalho

#### **1. Emprego e Desemprego**

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

#### **2. Políticas de Emprego**

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

#### **3. Eficiência do mercado de trabalho**

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

A. Condições de Trabalho

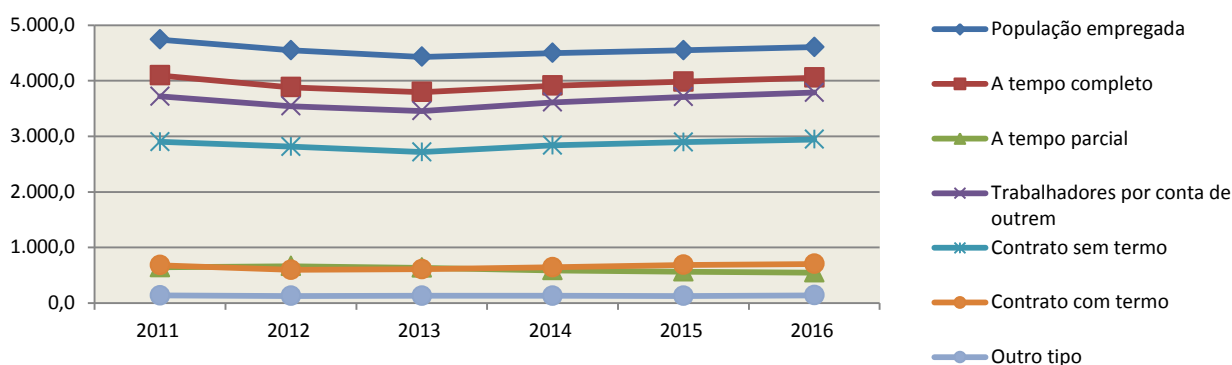
2016

1. Qualidade no Emprego

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

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

Gráfico 1 - População empregada total e por conta de outrem, por regime de duração do trabalho e por tipo de contrato de trabalho



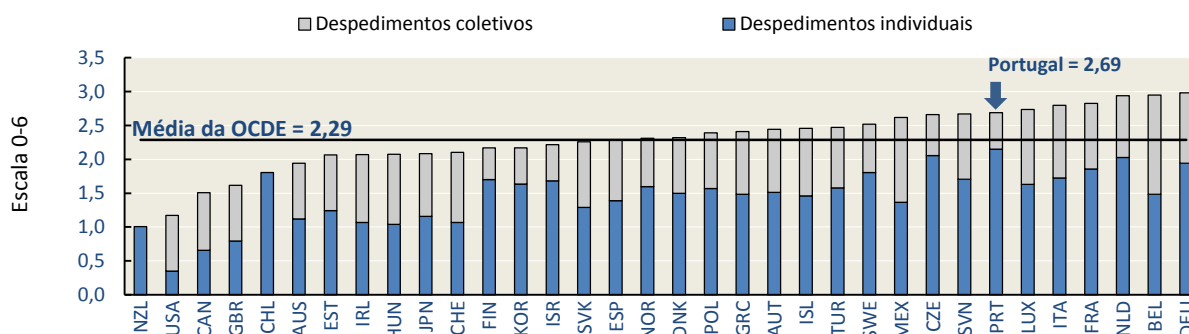
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Assim, os dados relativos à população empregada (Gráfico 1), em 2016, mostram que na sua maioria (82,2%) são trabalhadores por conta de outrem, em regime de trabalho completo (88,1%), e com contrato de trabalho sem termo (77,7%).

Entre 2011 e 2016 verificou-se uma variação negativa do emprego (-2,8%) embora exista uma recuperação do emprego desde 2013. Apesar das alterações ao Código do Trabalho, e da flexibilização dos despedimentos individuais, esta recuperação é, no entanto, maior nos contratos com termo (3,5%) e nos outros tipos de contrato (2,1%) do que nos contratos sem termo (1,4%).

Outro indicador, complementar ao Gráfico 1, é o *Employment Protection for Regular Contracts* (EPRC) que mede o índice de proteção dos trabalhadores através dos regulamentos que regem os despedimentos individuais e colectivos de trabalhadores com contratos regulares de duração indeterminada.

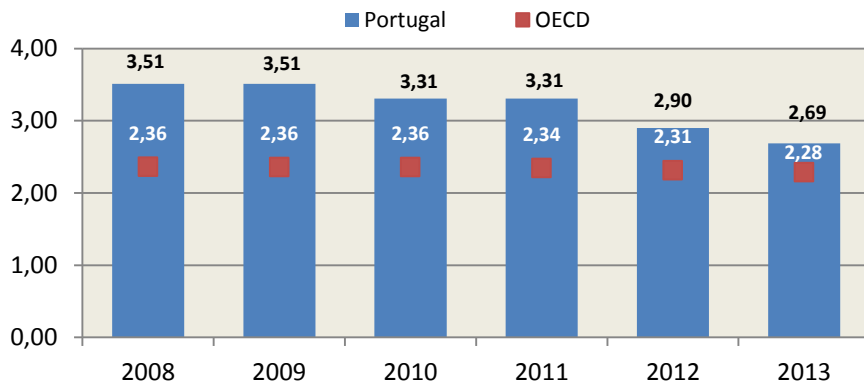
Gráfico 2 - Proteção dos trabalhadores com contratos permanentes contra o despedimento individual e coletivo (indicador EPRC)



Fonte: OECD Employment Protection Database, 2013 Update

Neste indicador (Gráfico 2), Portugal apresenta um índice de proteção dos trabalhadores com contratos de trabalho permanentes elevado (2,69) e superior ao da média da OCDE (2,29), com um alto grau de proteção relativamente aos despedimentos individuais (2,15), embora com um índice relativamente baixo quando se trata de despedimento coletivos (0,54), só superado pela Finlândia (0,46) e pela Holanda e Chile (0,00).

**Gráfico 3 - Proteção dos Trabalhadores com contratos permanentes contra o despedimento - individual e coletivo (Indicador EPRC)**



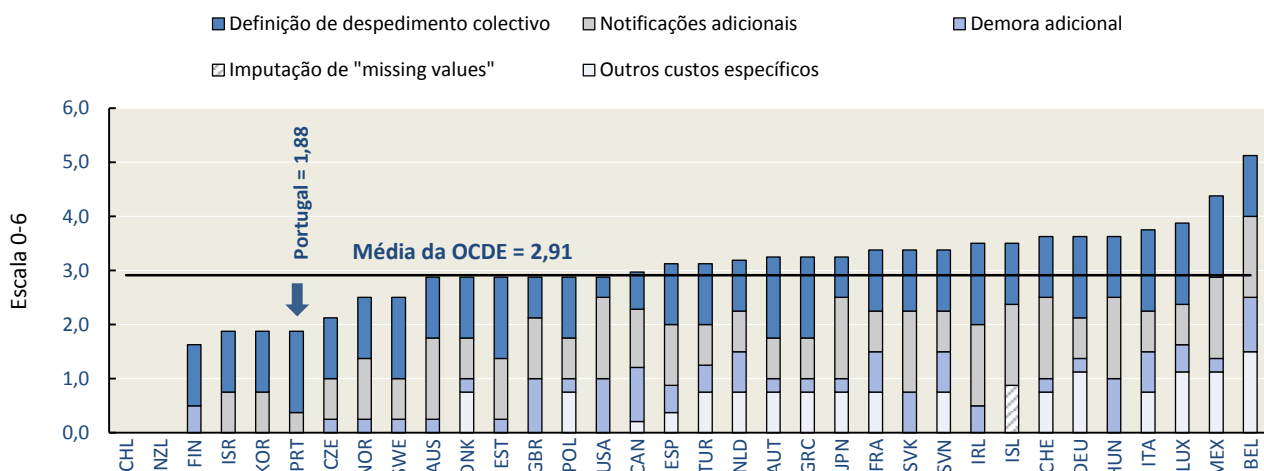
Fonte: OECD Employment Protection Database, Time Series

Conforme se pode constatar pelo indicador EPRC (Gráfico 3), ao longo dos últimos anos, principalmente entre 2011 e 2013, Portugal tem vindo a convergir para a média da OCDE. Para tal contribuíram as reformas levadas a cabo com as alterações ao Código do Trabalho que incluíram a revisão do quadro jurídico relativo à suspensão ou redução de laboração em situação de crise empresarial, ao despedimento por extinção do posto de trabalho, ao despedimento por inadaptação, e também sobre a compensação por cessação do contrato de trabalho (Lei nº 23/2012, de 25 de junho), entre outras.

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

Neste ranking em particular (Gráfico 4), Portugal (1,88) encontrava-se, em 2013, numa posição abaixo da média da OCDE (2,91), contando apenas com os índices "Definição de despedimento coletivo" (1,50) e "Notificações adicionais" (0,38).

**Gráfico 4 - Proteção adicional dos trabalhadores com contratos permanentes contra o despedimento coletivo (indicador EPC)**

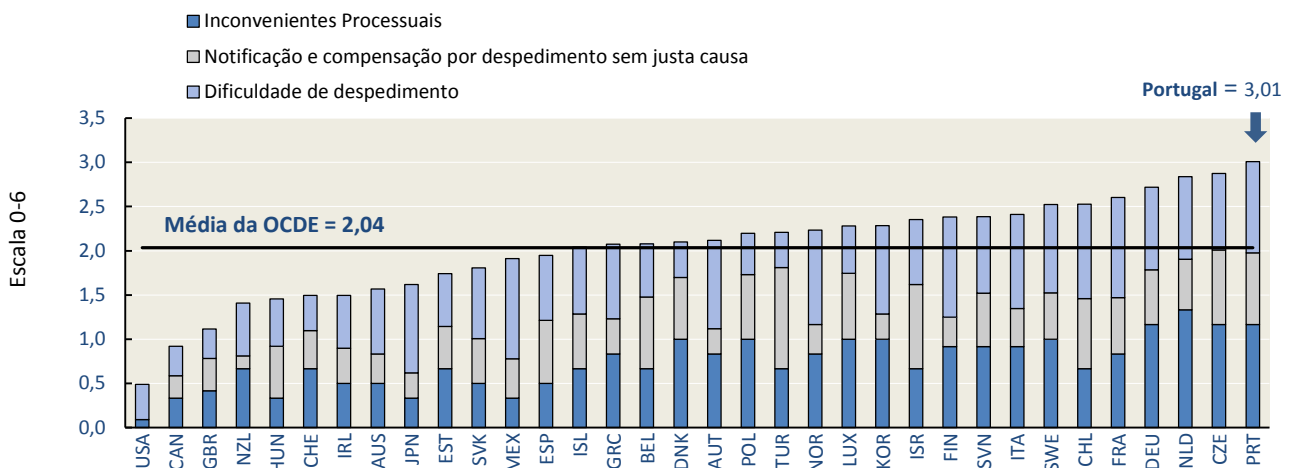


Fonte: OECD Employment Protection Database, 2013 Update

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

Em termos comparativos (Gráfico 5), em 2013, o índice de proteção do emprego (EPR) de Portugal (3,01) era superior ao da média da OCDE (2,04), apresentando valores elevados para qualquer um dos índices que compõem o indicador.

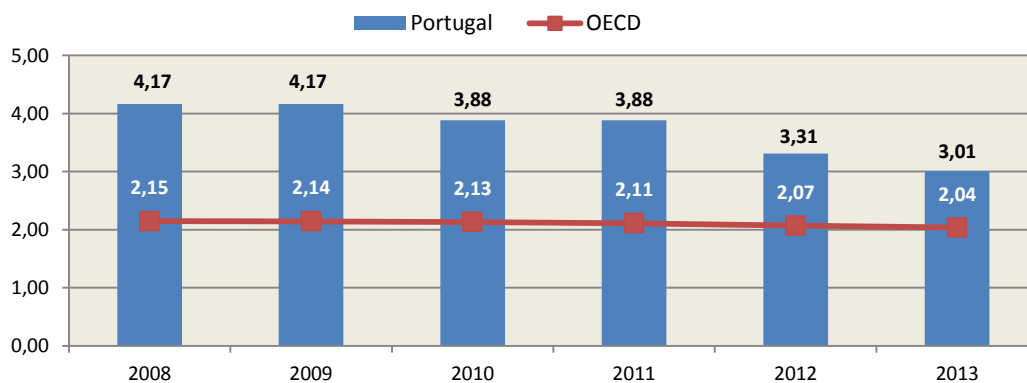
**Gráfico 5 - Proteção dos trabalhadores com contratos permanentes contra o despedimento individual (indicador EPR) - 2013**



Fonte: OECD Employment Protection Database, 2013 Update

O Gráfico 6 apresenta a evolução do indicador EPR em Portugal face à média da OCDE entre 2008 e 2013. É possível verificar a evolução descendente deste indicador, principalmente em Portugal, e a forma como converge para a média da OCDE, passando de 4,17 em 2008 para 3,01 em 2013. A diminuição do valor deste indicador reflete, por exemplo, a flexibilização da lei em relação aos despedimentos, da compensação a atribuir ao trabalhador nestes casos, ou em relação ao despedimento por inadaptação ao posto de trabalho, mesmo que não tenham sido introduzidas modificações, ou nos casos em que exista modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador e da qual resulte a redução continuada da produtividade ou da qualidade.

**Gráfico 6 - Proteção dos trabalhadores com contratos permanentes contra o despedimento individual (indicador EPR) - Portugal/OCDE**

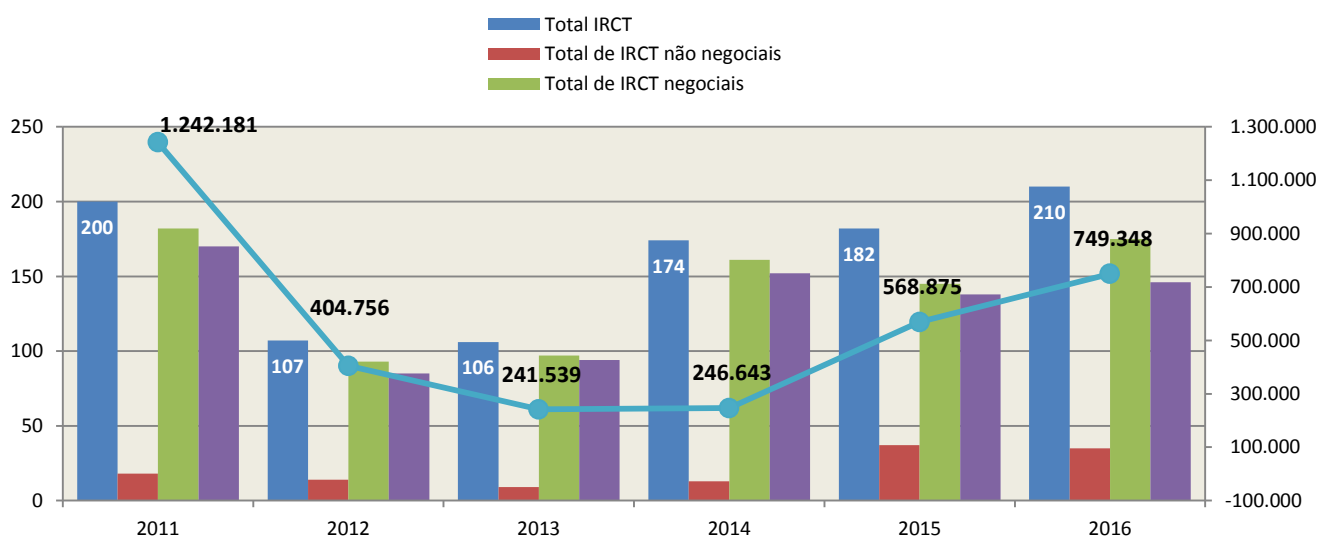


Fonte: OECD Employment Protection Database, Time Series

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

Verifica-se uma quebra significativa do total dos IRCT negociais em 2012 e 2013, e um crescimento significativo nos anos seguintes, aproximando-se dos valores de 2011. Os maiores aumentos registados são os relativos aos "Contratos Coletivos", celebrados entre as associações patronais e as associações sindicais, e aos "Acordos de Empresa", celebrados entre os empregadores e as organizações sindicais, existindo ao longo dos anos em análise variações significativas relativamente aos "Acordos Coletivos". A mesma leitura pode ser feita para os IRCT não negociais, com uma quebra nos anos de 2013 e 2014, com retoma em 2015 e 2016, com maior expressão nas "Portarias de Extensão". Também no que concerne aos trabalhadores abrangidos pelos IRCT o número variou negativamente entre 2011 e 2014 (-80,1%), verificando-se uma subida em 2015 e 2016 para valores superiores aos de 2012 embora ainda inferiores aos de 2011 (Gráfico 7).

**Gráfico 7 - IRCT - Instrumentos de regulação coletiva de trabalho**



Fonte: DGERT - Relatório sobre regulamentação coletiva de trabalho

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

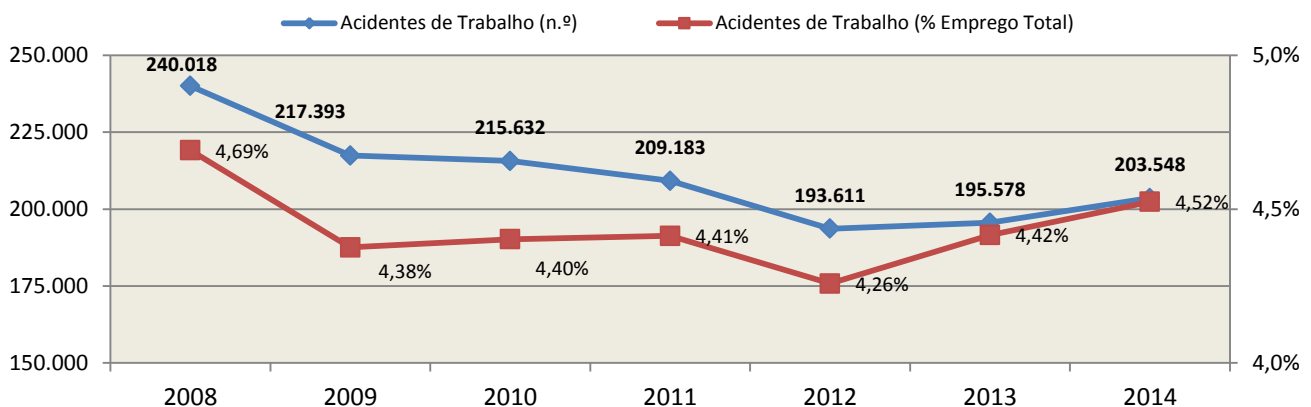
Outra das vertentes a considerar no âmbito da qualidade do emprego é a saúde e segurança no trabalho. Do estado de saúde dos indivíduos depende o seu grau de participação no mercado de trabalho, e a segurança no trabalho está identificada com o bem-estar dos trabalhadores e a diminuição do absentismo.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

Encontram-se previstos no Código do Trabalho os princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho, cuja aplicação provoca consequências diretas nos números das condições e acidentes de trabalho. Conforme podemos verificar, existe uma tendência, em anos recentes, de diminuição do número de acidentes de trabalho (Gráfico 8), consentâneo com as medidas de higiene e segurança no trabalho, a que não será alheia a diminuição do nível de emprego registado entre o início da crise económica de 2007/08 e 2013.

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

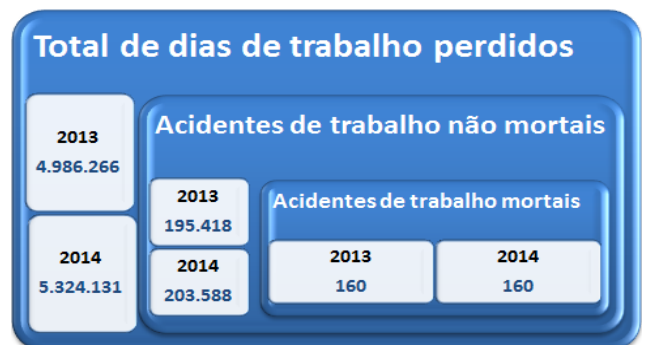
Comparando 2014 com 2010 (Gráfico 8), verifica-se uma diminuição efetiva de 12.084 acidentes, o que em termos relativos representa uma diminuição de 6,1%. As maiores descidas absolutas registaram-se no setor da Construção com menos 16.995 acidentes (-31,5%), das Indústrias Transformadoras com menos 3.254 (-5,7%), e do Comércio por Grosso e a Retalho com menos 2.614 (-7,7%); e as maiores subidas, também em valores absolutos, verificaram-se nas Atividades de Saúde Humana e Apoio Social com mais 4.668 acidentes (40,6%), nos Transportes e Armazenagem com mais 1.977 acidentes (19,2%), e na Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, com mais 1.598 acidentes (22,8%). As variações verificadas são compagináveis com as alterações da população empregada, ou seja, a diminuição do emprego nos setores onde se regista uma diminuição dos acidentes de trabalho, e um aumento dos acidentes nos setores onde se regista um aumento do emprego.

**Gráfico 8 - Total acidentes trabalho (mortais e não mortais)**



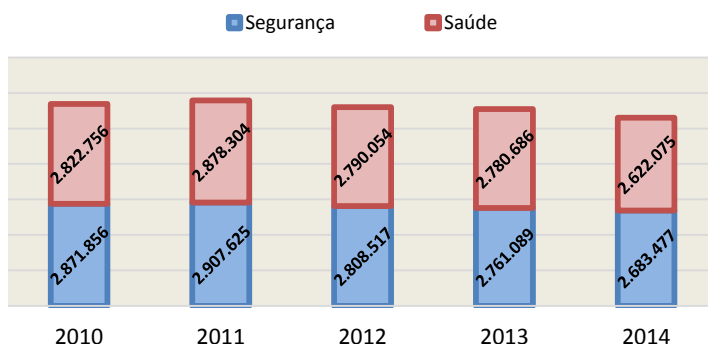
Fonte: GEP/MTSSS, Acidentes de Trabalho

Analisando os dados disponíveis sobre acidentes de trabalho é possível apurar que em 2014, face a 2013, se verificaram mais acidentes de trabalho não mortais (+4,1%), equivalente a mais 8.170 acidentes em valores absolutos, tendo como consequência um aumento substancial de dias de trabalho perdidos (+6,8%), significando mais 337.865 dias em valores absolutos.



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

**Gráfico 9 - Nº Trabalhadores abrangidos para efeitos das atividades de segurança e saúde**



Fonte: GEP/MTSSS - Segurança e Saúde no Trabalho

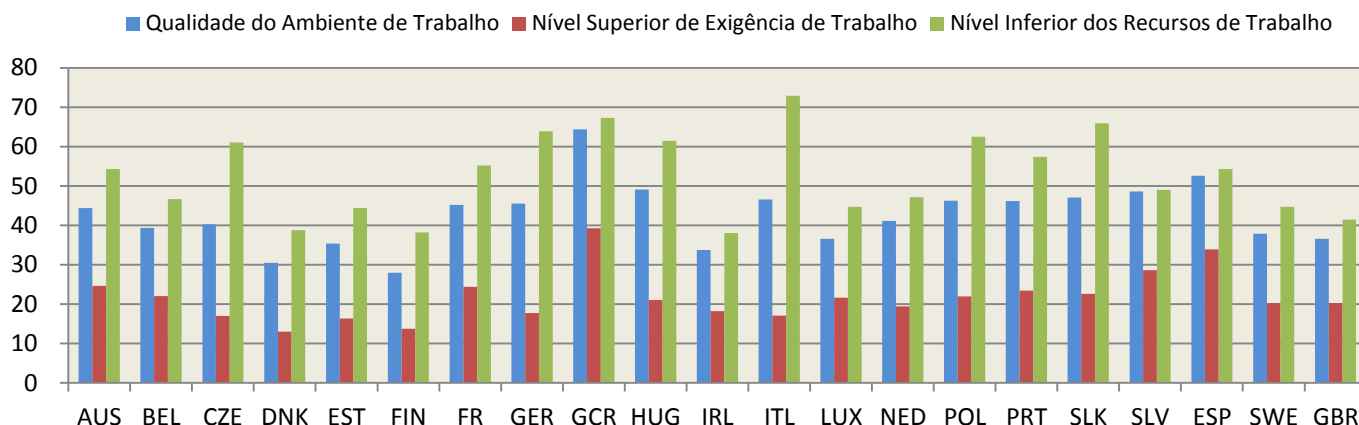
O objetivo de redução do número de acidentes de trabalho exige a implementação de atividades de segurança e de saúde no trabalho, entre as quais se consideram, por um lado, os programas de prevenção que abrangem a prevenção de riscos profissionais, a promoção da saúde, e a vigilância da saúde, e, por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

De uma forma geral todas as atividades ligadas à segurança e saúde têm vindo a diminuir desde 2011 alcançando cada vez menos trabalhadores, verificando-se uma variação negativa em 2014 face a 2011 na ordem dos 8,30% no total das atividades de segurança e de saúde. É de assinalar que em 2013 a ordem de grandeza das atividades altera-se, havendo mais trabalhadores abrangidos pelas atividades de saúde do que nas de segurança (Gráfico 9).

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

O grau de stress do trabalho é definido pelos empregos onde os trabalhadores enfrentam maior exigência no trabalho do que os recursos que têm à sua disposição. Deste ponto de vista, e dos 21 países aqui representados (Gráfico 10), Portugal encontra-se posicionado no 14º lugar no que diz respeito ao índice geral (Qualidade do Ambiente de Trabalho), com 46,17%. No entanto, está na 16ª posição (23,44%) do "nível superior de exigência do trabalho", que se relaciona com a pressão do tempo de trabalho (50,54%) e com os fatores de risco físico e de saúde (37,75%); e na 14ª posição (57,40%) no "nível inferior de recursos de trabalho", composto pelo trabalho com oportunidade de autonomia e aprendizagem (15,48%), e pelo apoio social no trabalho (32,77%).

**Gráfico 10 - Qualidade do ambiente de trabalho - 2015**



Fonte: OCDE - Employment Protection Database, 2015

São também de referir, como medidas de política relativas à qualidade do trabalho nas suas diferentes dimensões: (i) o reconhecimento dos trabalhadores do serviço doméstico, no âmbito dos direitos e condições de trabalho, aprovado pela Resolução da Assembleia da República nº 42/2015, de 27 de abril, (ii) o Regime Especial de Proteção na Invalidez, aprovado pelo Decreto-Lei nº 246/2015, de 20 de outubro, e (iii) a 9ª alteração ao Código do Trabalho que contempla o reforço dos direitos de maternidade e paternidade, designadamente no que concerne ao gozo da licença parental, aprovado pela Lei nº 120/2015, de 1 de setembro.



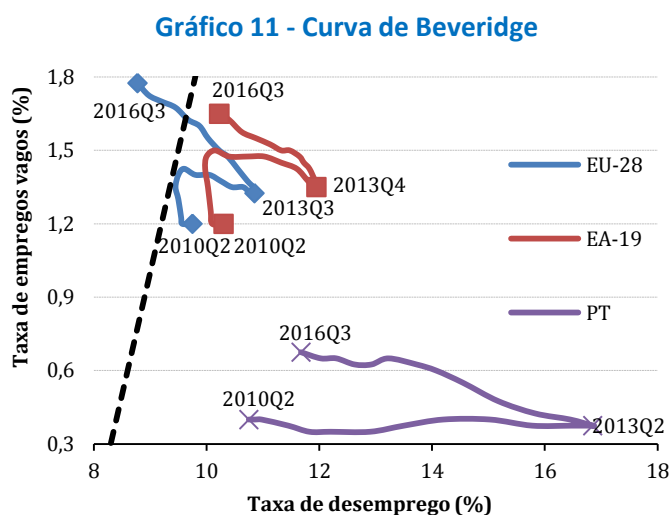
**2. Capacitação de Recursos Humanos**

**2016**

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

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

A Curva de Beveridge (Gráfico 11) representa a relação entre a taxa de desemprego e a taxa de empregos vagos e permite-nos avaliar a eficiência no mercado de trabalho. Um aumento de ambos traduz um aumento do desajustamento entre as vagas de emprego e os trabalhadores desempregados à procura de emprego reflectindo normalmente uma lacuna nas qualificações da mão-de-obra relativamente ao pretendido. Em períodos de contração económica normalmente ocorre aumento da taxa de desemprego e diminuição da taxa de empregos vagos, ocorrendo o oposto em períodos de expansão económica. Em Portugal, bem como na União Europeia e na Zona Euro, verificou-se um aumento da taxa de desemprego até 2013, em Portugal acompanhado, por vezes, de aumento da taxa de empregos vagos. Desde 2013 verifica-se uma diminuição no desemprego acompanhada por um aumento da taxa de empregos vagos.



Fonte: Eurostat

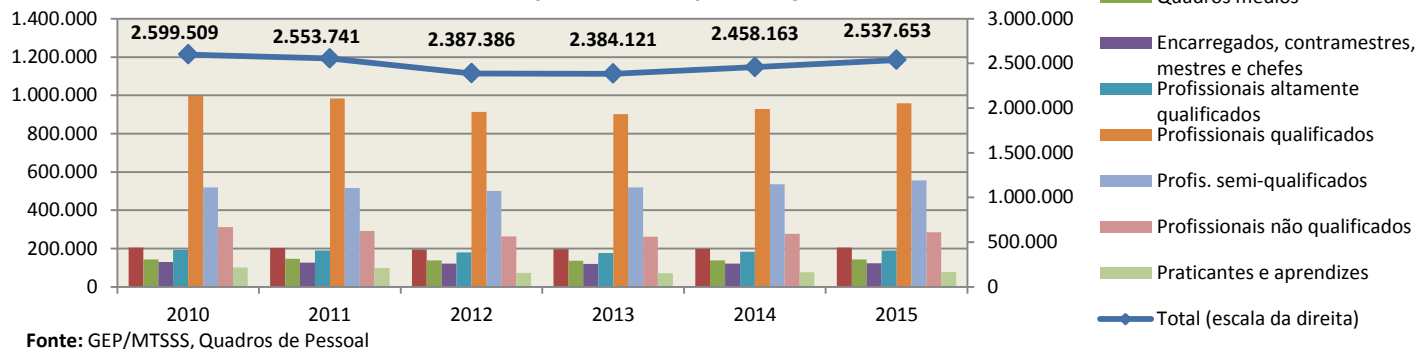
O Gráfico 12 relaciona o número total de trabalhadores por conta de outrem com a sua qualificação, a fim de podermos verificar se existe evolução entre o nível de qualificação e a prestação do serviço.

Entre 2010 e 2015 existe uma pequena diminuição do número total de trabalhadores por conta de outrem (-2,38%) que, apesar de tudo, resulta de uma recuperação do emprego após a crise de 2011. Em 2013 a diminuição do número total era de 8,30% face a 2010. É de notar que se verifica uma diminuição dos homens (-6,62%), em termos relativos e absolutos, e um aumento do número de mulheres (2,61%). Esta diminuição do emprego masculino acontece em todos os níveis de qualificação excepto nos "Profissionais semi-qualificados", enquanto que o emprego feminino aumentou em todos os níveis de qualificação excepto nos "Profissionais não-qualificados" (-4,68%). É mesmo de assinalar o aumento de mulheres nos Quadros Superiores (6,77%) e Médios (8,6%), e nos Profissionais altamente qualificados (6,25%) e qualificados (4,83%). Verifica-se, assim, que a recuperação dos postos de trabalho se tem feito em especial nos níveis de qualificação superiores e no trabalho feminino.

Desde 2012 que há mais pessoas empregadas em serviços de alta intensidade em conhecimento do que em serviços de baixa intensidade em conhecimento. Desde 2008, houve um crescimento de 26% do emprego nos serviços de alta tecnologia, fazendo deste o subsector dos serviços intensivos em conhecimento com maior crescimento. Esta situação representa também uma convergência com o resto da UE. Dos novos empregos em serviços de alta intensidade em conhecimento, registam-se mais empregos em atividades de saúde humana e apoio social, em educação, em atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas, em atividades de consultoria, científicas e técnicas, em atividades financeiras e de seguros, e em atividades de informação e conhecimento. Entre os empregos cessados em serviços de baixa intensidade em conhecimento, foram perdidos no comércio a retalho e por grosso mas foram criados em atividades administrativas. (ver "Digitalização da Economia e da Sociedade Portuguesa - Diagnóstico Indústria 4.0", GEE)

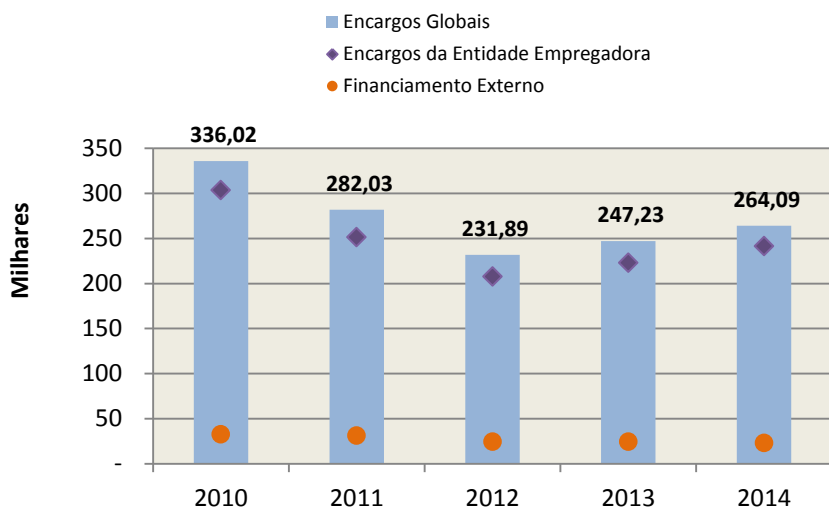


Gráfico 12 - Trabalhadores por conta de outrem ao serviço nos estabelecimentos por nível de qualificação



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

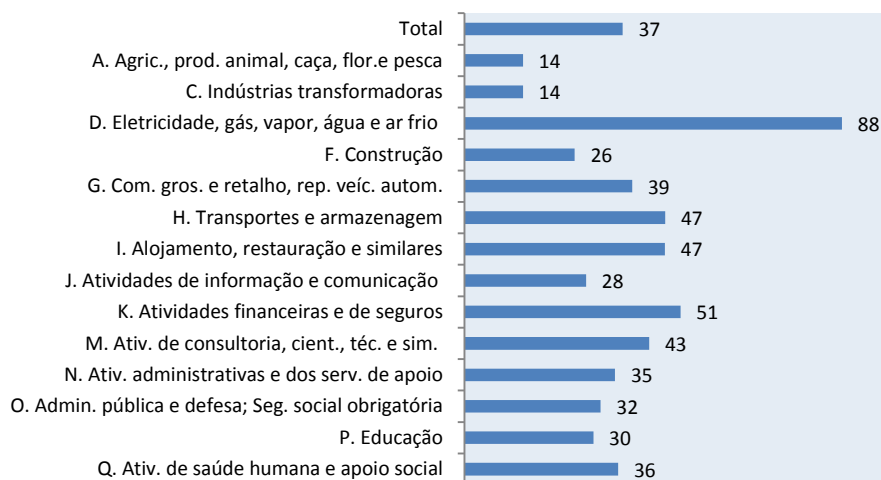
Gráfico 13 - Custos com Formação - milhares de euros



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 13 mostra que os encargos globais com formação em 2014 decresceram 21,4% face aos valores de 2010, correspondendo a menos 20,5% dos encargos com formação realizados pela entidade empregadora e menos 30,2% de encargos realizados através de financiamento externo. Estes valores constituem, apesar de tudo, um aumento dos encargos globais relativamente a 2012. As variações observadas revelam uma quebra dos custos com formação entre 2010 e 2012, e uma recuperação em 2013 e 2014, variações consentâneas com as alterações ocorridas na economia e, conseqüentemente, no mercado do emprego.

Para além das horas ocupadas com formação, importa identificar os setores de atividades que mais investiram em qualificação (Gráfico 14). Em 2014 a percentagem de trabalhadores em ações de formação atingiu os 37%, equivalente a 976.640 trabalhadores em valores absolutos. Em termos relativos e por setor destacam-se os 88% de trabalhadores em formação no setor da "Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio", os 51% nas "Atividades Financeiras e de seguros", e os 47% nos "Transportes e armazenagem" e no "Alojamento, restauração e similares". Globalmente, o número de mulheres em formação (36,3%) foi superior ao dos homens (35,0%).

Gráfico 14 - Trabalhadores em formação face ao total (%) - 2014



**Gráfico 15 - Horas médias de formação por trabalhador - 2014**

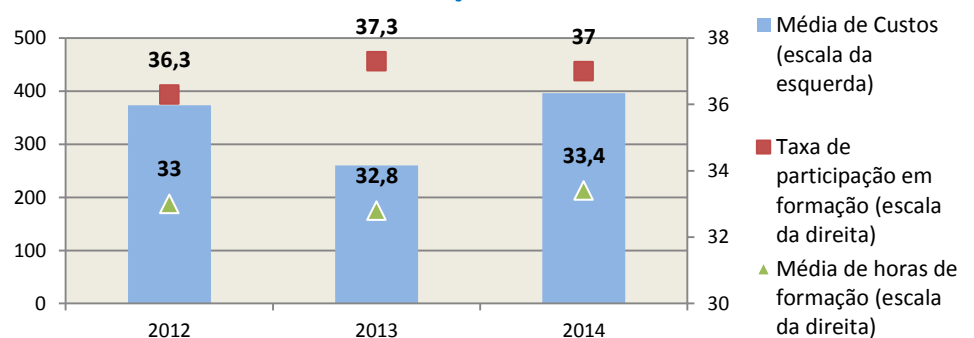


Fonte: GEP/MTSSS, Relatório Único - Relatório Anual de Formação Contínua (Anexo C)

Dados de 2014 revelam que, em média, no total das empresas foram realizadas 33,4 horas de formação por trabalhador (Gráfico 15). Apesar de o setor da Eletricidade ter sido o que maior percentagem de trabalhadores atingiu, não foi o que investiu mais horas por formando. O setor que mais investiu em formação foi a Educação com 58,1 horas, seguido pelas Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio com 42,2 horas, e pela Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio com 41,8 horas. Dos setores que menos investiram destacam-se a Agricultura, com 22,3 horas, e a Administração Pública e Defesa, com 25,8 horas de formação por trabalhador.

O Gráfico 16 mostra a relação entre o custo, o tempo e a taxa de participação em formação. Entre 2012 e 2014 a taxa de participação em formação e a média de horas em formação apresenta valores sem alteração significativa enquanto que a média de custos associados à formação revela uma descida acentuada no ano de 2013 tendo no entanto recuperado em 2014 para valores idênticos a 2012.

**Gráfico 16 - Relação entre custo, tempo, e taxa de participação em formação**

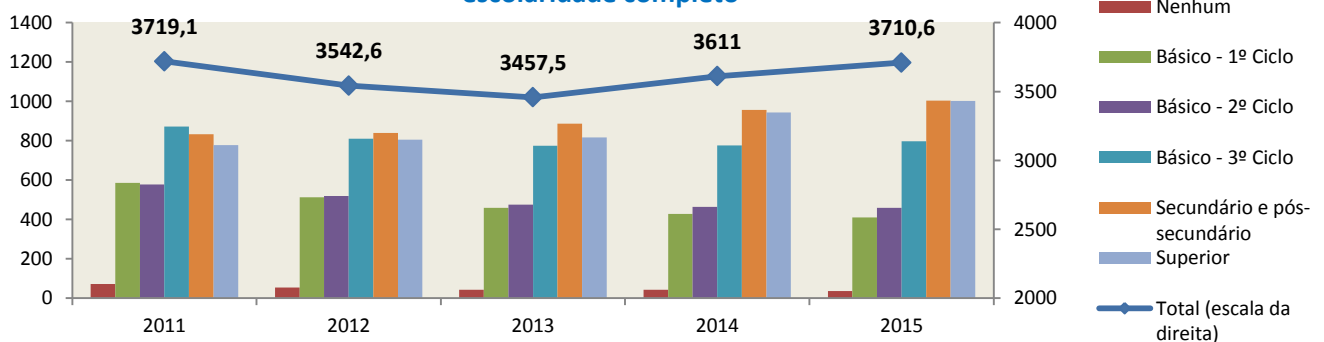


Fonte: GEP/MTSSS, Relatório Anual de Formação Contínua

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

Em 2015, 54,1% da população empregada por conta de outrem (Gráfico 17) possuía como nível de escolaridade o ensino secundário e pós-secundário (27,07%), ou superior (27,02%). Relativamente à distribuição por género existem duas situações distintas, uma em relação ao ensino secundário e pós-secundário sem qualquer diferença entre géneros (13,5%), e outra com relação ao ensino superior onde o número de mulheres (16,9%) é superior ao dos homens (10,13%).

**Gráfico 17 - População empregada por conta de outrem por nível mais elevado de escolaridade completo**



Fonte: INE - Inquérito ao Emprego

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

As empresas estão a contratar cada vez mais investigadores. Em 2013, as empresas empregavam mais de 20 mil investigadores, equivalente a 10 mil unidades de equivalente a tempo completo. As empresas são, pois, o setor com maior crescimento no recrutamento de investigadores. Em 2003 representavam 17% dos investigadores e 10 anos depois já representavam 26% dos investigadores em Portugal. (ver "Digitalização da Economia e da Sociedade Portuguesa - Diagnóstico Indústria 4.0", GEE)

Também de acordo com a mesma fonte, entre 2003 e 2013, o número de investigadores, medidos em termos de equivalente a tempo completo (ETC) nas empresas cresceu, em média, 10% por ano. No entanto, a crise de 2008 contrariou este crescimento. O efetivo de investigadores dos domínios científicos mais afetados foram os das ciências exatas e naturais e das humanidades, enquanto o das ciências de engenharia e tecnologia, ciências agrárias, ciências sociais e ciências médicas e da saúde cresceu. Concretamente, destacam-se aumentos nos números de investigadores em engenharias eletrotécnica, em engenharia dos materiais, na medicina clínica, e na economia e gestão.

Em termos de recursos humanos afetos à I&D nas empresas, registou-se, entre 2005 e 2013, um crescimento médio anual de 13%, medido em ETC. As empresas da indústria transformadora representam uma menor fatia de recursos humanos afetos a I&D, reduzindo-se este efetivo de 42% do total dos recursos humanos, em 2007, para 36% dos mesmos, em 2013. No entanto, assistimos a crescimentos de 4 e 8% dos recursos humanos afetos à I&D, em termos de ETCs em atividades de média-baixa e baixa intensidade em I&D, respetivamente, o que revela um esforço em investimento em I&D por parte destas empresas.

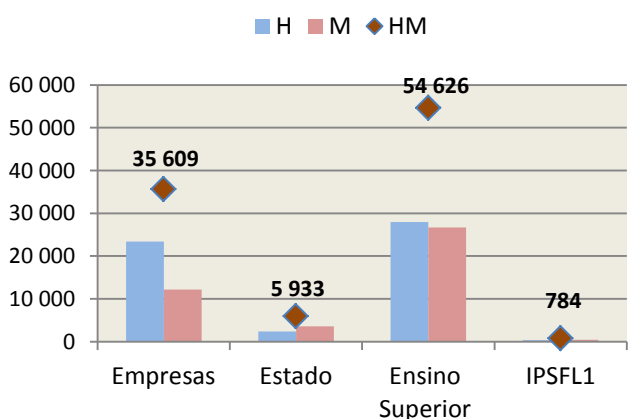
Desde 2008, os recursos humanos afetos a I&D nas empresas cresceram 15% enquanto o Estado reduziu os seus efetivos em I&D em 56% e as instituições privadas sem fins lucrativos em 81%.

Tal como se verificou com os investigadores, os recursos humanos afetos a I&D pelas empresas reduziram para os domínios das ciências exatas e naturais (cerca de 45%) enquanto se verificaram aumentos nos recursos humanos afetos a I&D nas empresas, entre outros domínios, nas engenharias, ciências agrárias e ciências sociais..

Relativamente aos recursos humanos em atividades de I&D, o Ensino Superior e as empresas são os setores predominantes (Gráfico 18). Globalmente, e na totalidade dos recursos humanos, verifica-se que na sua maioria são do género masculino.

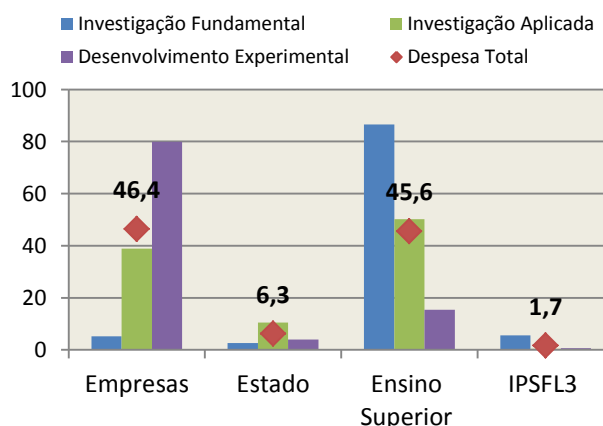
A repartição da despesa realizada em I&D (Gráfico 19) faz-se essencialmente entre as Empresas (46,4%) e o Ensino Superior (45,6%), embora com uma participação do Estado (6,3%). O Gráfico 19 mostra também que as empresas apostam fundamentalmente em Investigação Aplicada e em Desenvolvimento Experimental, enquanto que as universidades investem mais em Investigação Fundamental e em Investigação Aplicada. O Estado por seu turno, embora com uma quota residual investe maioritariamente em Investigação Aplicada.

**Gráfico 18 - Recursos humanos em atividades de I&D, por setor de execução e género, 2014**



Fonte: Inquérito ao Potencial Científico e Tecnológico Nacional 2014, DGEEC

**Gráfico 19 - Repartição da Despesa (%) em I&D, por setor de execução e tipo de investigação, 2014**



Fonte: Inquérito ao Potencial Científico e Tecnológico Nacional 2014, DGEEC

Desde 2010, Portugal tem convergido com a média europeia ao nível do número de pessoas empregadas nas atividades intensivas em conhecimento, quer no total quer nas empresas (ver "Digitalização da Economia e da Sociedade Portuguesa - Diagnóstico Indústria 4.0", GEE). No entanto, apenas um terço das pessoas empregadas em atividades intensivas em conhecimento foram recrutadas por empresas. Enquanto na União Europeia as empresas foram, em média, responsáveis por 48% do aumento de empregos nestas atividades, em Portugal as empresas conseguiram gerar apenas 38% deste novo emprego intensivo em conhecimento.

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

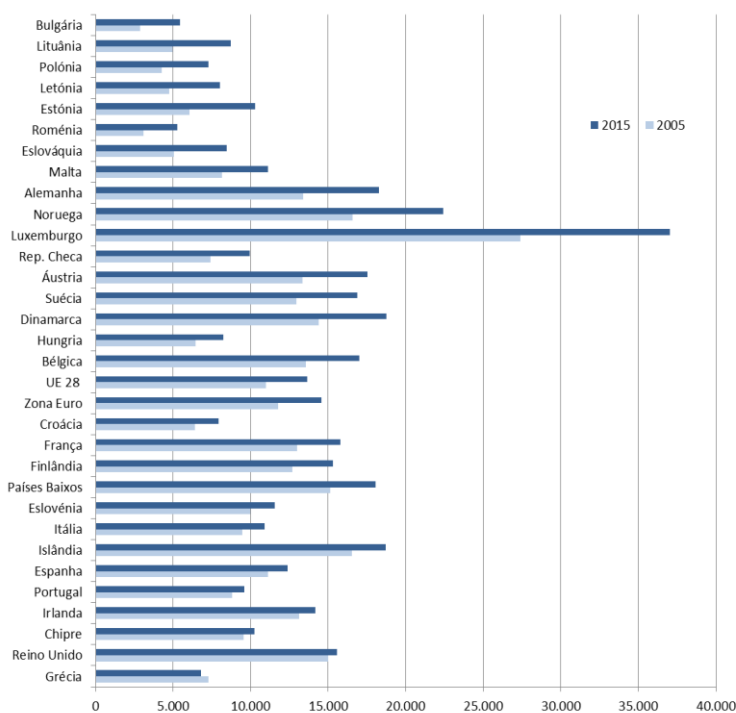
### 3. Remunerações

2016

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

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

**Gráfico 20 - Remuneração dos empregados, per capita, em paridade de poder de compra (PPC)**



NOTA - países ordenados, por ordem crescente, pela taxa de crescimento verificada entre 2005 e 2015 (de Grécia a Bulgária).

Fonte: Eurostat

Em 2015, os países que verificavam as remunerações médias mais elevadas, em paridade de poder de compra (Gráfico 20), eram o Luxemburgo, que se destaca dos restantes países, a Noruega e a Islândia, seguidos da Alemanha, Dinamarca e Países Baixos. Portugal apresenta um valor comparativamente baixo, inferior à média da UE e dos países da zona euro e apenas superior ao verificado por oito dos países em análise (Bulgária, Lituânia, Polónia, Letónia, Roménia, Eslováquia, Hungria e Croácia). No que se refere à taxa de crescimento verificada no período 2005-2015, Portugal regista o 5º menor crescimento das remunerações dos empregados em paridade de poder de compra, abaixo de Espanha (6ª menor taxa de crescimento) e Itália (8ª menor taxa de crescimento). Apenas a Grécia regista uma quebra das remunerações médias, apresentando uma variação de -6% no período em análise. As maiores taxas de crescimento verificam-se em países que aderiram mais recentemente à UE, ocupando as oito primeiras posições em termos de taxa de crescimento apesar de, em termos médios absolutos, apresentarem dos mais baixos níveis remuneratórios.

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

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

**Quadro 1 - Remuneração média mensal base <sup>(1)</sup> por nível de qualificação**

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

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal 2015

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

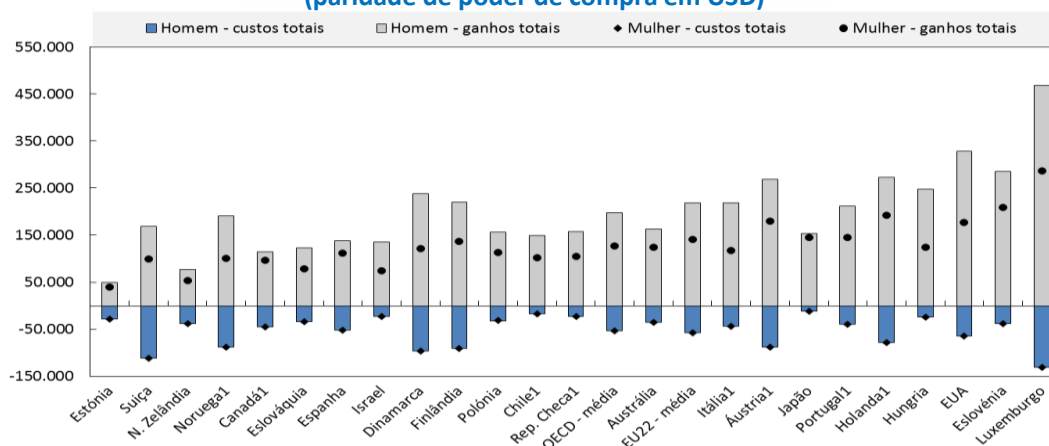
Entre 2010 e 2014, a totalidade das remunerações regista um crescimento de cerca de 1,5%, valor ligeiramente inferior à inflação média registada (1,6%). Verifica-se um aumento constante no período do nível de remuneração nos casos dos "Praticantes e aprendizes", "Encarregados, contramestres, mestres e chefes", "Profissionais não qualificados" e "Profissionais semi-qualificados" que registaram taxas de crescimento de, respetivamente, 5,5%, 4,9%, 4,6% e 3,3%. O nível que apresenta a queda mais significativa no período é a correspondentes aos "Quadros superiores" (-3,6%). Os "Profissionais altamente qualificados" registam uma quebra de 0,5% e os "Quadros médios" mantêm a remuneração.

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

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

Assim, também a análise entre os custos e os benefícios públicos associados à obtenção, por parte dos indivíduos, de um nível de qualificação de nível superior deve ser tida em consideração (Gráfico 21).

**Gráfico 21 - Custos e ganhos públicos da educação de nível terciário, por género (2012) (paridade de poder de compra em USD)**



FONTE: adaptado de Education at a Glance 2016: OECD Indicators - © OECD 2016  
<sup>1</sup> Ano de referência diferente de 2012  
 Países ordenados por ordem crescente de ganhos públicos líquidos totais (H + M)



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

Em termos totais de ganhos líquidos, o Luxemburgo, Eslovénia e os EUA apresentam os valores mais elevados enquanto que as últimas posições são ocupadas pela Estónia, Suíça e Nova Zelândia. Portugal encontra-se na 6ª posição, registando valores superiores aos da média da OCDE, da média da UE22 e ainda de Itália (9ª posição) e Espanha (19ª), registando assim retornos bastante significativos face aos custos associados à obtenção da qualificação.

Em termos de ganhos públicos líquidos no caso dos homens Portugal apresenta o 8º valor mais elevado, acima das médias da OCDE e UE22, da Espanha (que regista o 5º valor mais baixo) e idêntico a Itália (7ª posição). No caso das mulheres, o valor dos ganhos públicos líquidos de Portugal é o 6º maior, superior às médias observadas na OCDE e UE22, na Itália (14ª posição) e na Espanha (16ª posição).

De modo a impulsionar a melhoria do nível das remunerações, algumas medidas foram implementadas. Uma das medidas de política de remunerações considerada mais relevante foi a que fez aprovar o novo regime do Fundo de Garantia Salarial, fazendo a transposição da Diretiva Comunitária nº 2008/94/CE.

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios	Execução
Fundo de Garantia Salarial	<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> <p>a) Na pendência de Processo Especial de Revitalização, instituído pela Lei n.º 16/2012, de 20 de Abril;</p> <p>b) 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>	Decreto-lei n.º 59/2015, de 21 de Abril / Entrada em vigor: 02.05.2015	Proteção dos trabalhadores assalariados em caso de insolvência do empregador	Implementado

Neste âmbito é ainda de referir a implementação do denominado "Pacote Rendimento", de 2015, que definiu um conjunto de medidas visando o relançamento da economia através de uma política de recuperação de rendimentos.

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

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

**Quadro 2 - Remunerações base médias e ganho médio por região, segundo o género (outubro, 2015)**

NUTS II - Continente	Remuneração base			Ganho		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
<b>Total</b>	<b>913,9</b>	<b>990,1</b>	<b>825,0</b>	<b>1096,7</b>	<b>1207,8</b>	966,9
Norte	820,1	882,7	744,5	975,0	1067,4	863,6
Centro	792,7	860,2	711,7	950,6	1053,3	827,4
Lisboa	1143,5	1253,0	1020,2	1380,1	1531,2	1210,0
Alentejo	808,6	876,2	727,2	994,4	1109,0	856,6
Algarve	781,1	827,5	734,6	926,1	995,9	856,2

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

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

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

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

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

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

NOTA - Os tons de laranja realçam as atividades com remunerações mais elevadas enquanto que os tons de azul as atividades com remunerações mais baixas.  
: não disponível c dados confidenciais \* dados podem não ser fiáveis devido à reduzida dimensão da amostra

Fonte: Eurostat [earn\_ses14\_20]



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

Com os valores mais baixos de remuneração temos as atividades de "Alojamento, restauração e similares", a "Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca" e as "Atividades administrativas e dos serviços de apoio". A atividade de "Alojamento, restauração e similares" apresenta o valor médio mais baixo, correspondendo a 74% do valor médio total, o que poderá ajudar a explicar o verificado no quadro anterior em que o Algarve apresenta os valores de remuneração e de ganhos mais baixos a nível do continente.

**Quadro 4 - Remunerações base horárias médias, por atividade económica, segundo o regime de duração do trabalho e género (outubro 2015)**

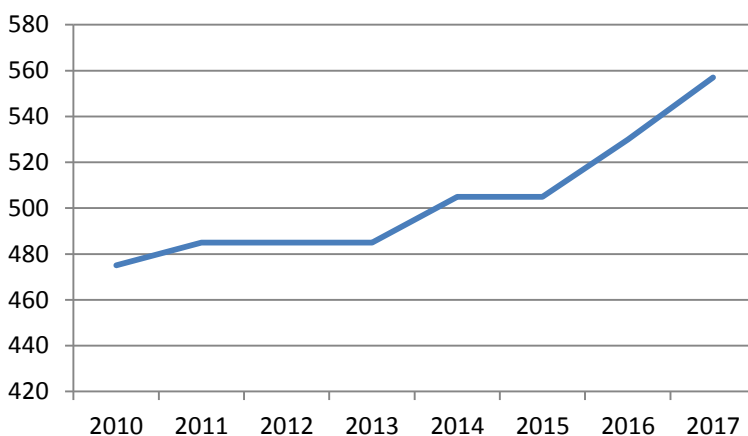
CONTINENTE	ATIVIDADES (CAE - REV.3)	Euros						
		TOTAL	A Tempo Completo			A Tempo Parcial		
			TOTAL	Homens	Mulheres	TOTAL	Homens	Mulheres
	TOTAL	5,18	5,21	5,62	4,75	4,14	4,72	3,88
A	Agricultura, prod. animal, caça, florest. e pesca	3,84	3,84	4,00	3,50	3,79	4,12	3,54
B	Ind. Extractivas	5,32	5,33	5,27	5,80	4,83	5,32	4,02
C	Ind. Transformadoras	4,80	4,81	5,37	4,02	4,60	5,23	4,09
D	Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	12,50	12,51	12,60	12,11	9,19	10,31	6,99
E	Captação, tratamento e dist. de água; San.gestão de resíduos e despoluição	5,13	5,14	4,94	5,81	3,67	4,31	3,43
F	Construção	4,45	4,45	4,39	5,10	4,45	4,47	4,40
G	Comércio por grosso e a retalho; rep. de veic. Aut. e mot.	4,86	4,95	5,33	4,52	3,46	3,61	3,40
H	Transportes e armazenagem	5,75	5,77	5,50	7,01	4,25	4,06	4,72
I	Alojamento, restauração e similares	3,81	3,85	4,24	3,58	3,16	3,19	3,15
J	Actividades de inf. e de comunicação	8,68	8,73	9,12	7,96	4,46	4,63	4,29
K	Actividades financeiras e de seguros	9,98	10,01	11,19	8,79	6,39	8,71	5,28
L	Actividades imobiliárias	5,35	5,39	6,01	4,87	4,42	5,55	4,00
M	Actividades de consultoria, cient., téc. e sim.	6,66	6,71	7,71	5,84	5,07	6,00	4,60
N	Actividades adm. e dos serv. de apoio	4,14	4,28	4,44	4,06	3,09	3,39	3,01
O	Adm. Pública e Defesa; Seg. Social Obrig.	4,94	4,95	4,73	5,35	4,13	5,81	3,54
P	Educação	7,21	6,94	8,02	6,60	11,13	12,31	10,47
Q	Actividades de saúde humana e apoio social	4,99	4,94	6,42	4,71	7,07	10,53	6,21
R	Actividades artísticas, de espect., desp. e rec.	8,61	8,75	11,34	5,14	6,42	7,12	5,63
S	Outras actividades de serviços	5,05	4,98	6,03	4,57	6,55	9,89	5,41
U	Activ. dos org. internac. e out. inst. extra-territ.	11,20	11,39	11,55	11,29	7,20	-	7,20

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal 2015

Também a nível das atividades se verifica, em termos totais, valores médios inferiores para as mulheres, com exceção das atividades identificadas como B, E, F e O (tempo completo) e H (tempo completo e parcial). Em todas atividades as remunerações a tempo parcial são inferiores às a tempo completo excetuando o caso da construção que verifica valores de remuneração iguais nos dois regimes de duração de trabalho.

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

**Gráfico 22 - Retribuição mínima mensal garantida (Euros)**

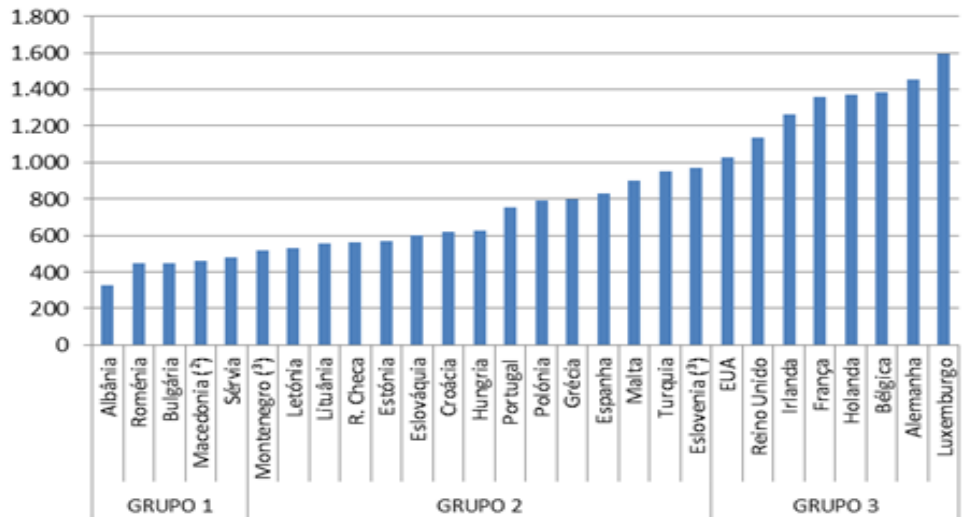


Fonte: GEP/MTSSS, Inquérito aos Ganhos e Duração de Trabalho.

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

Em outubro de 2015, 21,1% dos trabalhadores estavam abrangidos pela RMMG (26,2% mulheres e 17,0% homens).

Gráfico 23 - Retribuição mínima mensal garantida, Janeiro de 2016 (PPC por mês, Euros)



NOTA: O valor apurado para PT considera os 14 meses de RMMG  
 (\*) Estimativas. Dinamarca, Itália, Chipre, Áustria, Finlândia e Suécia: não há RMMG.  
 (²) Janeiro 2015  
 (³) Julho 2015

Fonte: Eurostat (online data code: earn\_mw\_cur)

Em termos comparativos, e em termos de paridade de poder de compra mensal da RMMG (Gráfico 23), Portugal apresenta uma posição intermédia, posicionando-se no grupo 2 das "Estatísticas sobre o salário mínimo" do Eurostat (países que registam valores entre 500€ e 1000€).

Os valores registados em janeiro de 2016 eram ligeiramente inferiores aos de Espanha e da Grécia. A distância entre os valores verificados em Portugal, Espanha e Grécia e os países onde se registam os valores mais elevados, nomeadamente Luxemburgo, Alemanha, Bélgica, Holanda e França é significativamente elevada. Dos países analisados, Portugal está na 15ª posição e na 7ª no que se refere ao grupo 2, onde se insere.

Ainda no âmbito do aumento do rendimento disponível das famílias para relançar a economia, outra das medidas implementadas consubstanciou-se na atualização do valor da retribuição mínima mensal garantida para 530€ em 2016 (aproximadamente mais 5,0% do que em 2015) e para 557€ em 2017 (aproximadamente mais 5,1% do que em 2016) - Decreto-Lei n.º 254-A/2015, de 31 de dezembro, e Decreto-Lei n.º 86-B/2016, de 29 de dezembro.

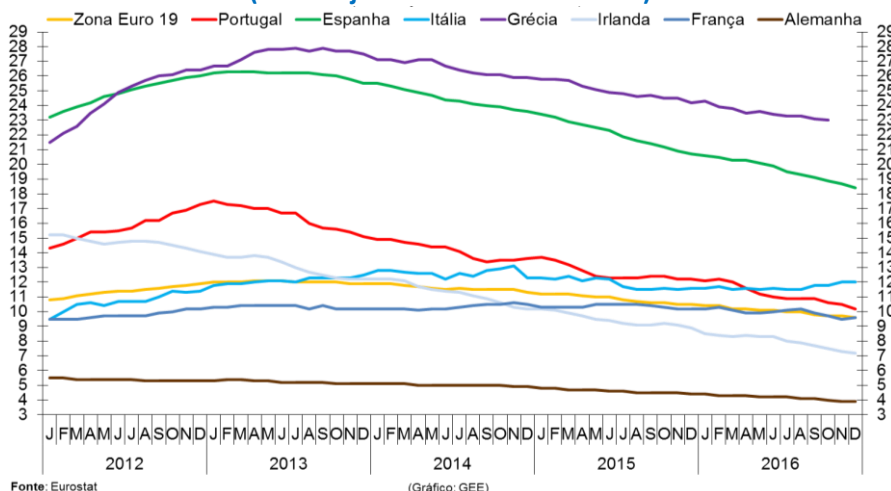
## B. Mercado de Trabalho

2016

### 1. Emprego e Desemprego

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

Gráfico 24 - Taxa de desemprego (%) (Dados ajustados de sazonalidade)



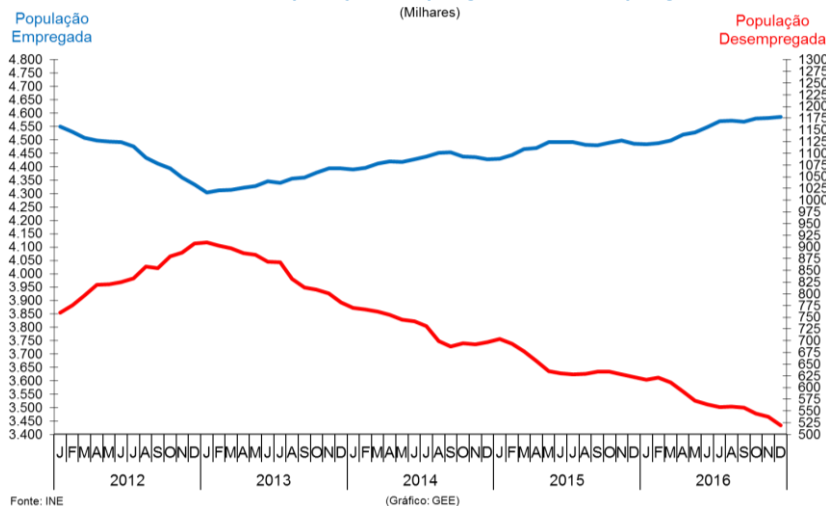
Fonte: Eurostat

(Gráfico: GEE)

No período 2011/2016 Portugal apresenta taxas de desemprego superiores ao valor médio registado pelos países da zona euro (Gráfico 24). Dos países em observação no gráfico, apenas Espanha e Grécia registam valores superiores aos nacionais em todo o período considerado e, em 2016, também Itália regista valor superior.

Os valores da taxa de desemprego registaram valores máximos em 2013 (registando o terceiro maior valor da eurozona) tendo a partir daí iniciado uma tendência decrescente apresentando no final de 2016 um valor de 10,2%.

Gráfico 25 - População empregada e desempregada

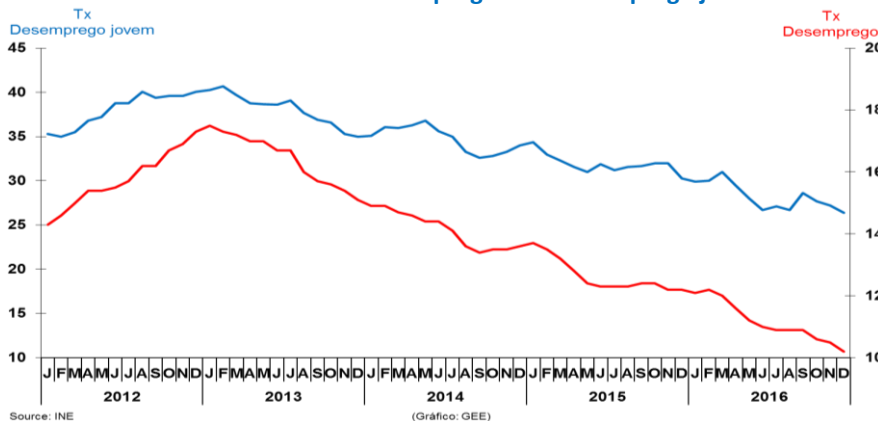


A tendência decrescente verificada na taxa de desemprego, a partir de meados de 2013, foi acompanhada, a partir dessa mesma data, de um crescimento relativamente regular e constante do nível de emprego (Gráfico 25).

Podemos ainda constatar que, em todo o período, a taxa de desemprego jovem se manteve significativamente acima dos valores verificados para a taxa de desemprego total (Gráfico 26).

Tal como esta última, também verifica uma tendência decrescente a partir do segundo semestre de 2013 mas apresentando um trajeto mais irregular e mantendo a diferença relativamente à taxa de desemprego, ie, não reduzindo de forma expressiva a diferença relativamente à taxa de desemprego total. No início de 2013 a taxa de desemprego era de 17,5% e a taxa de desemprego jovem era de 40,3% e no final de 2016 temos uma taxa de desemprego de 10,2% enquanto que a taxa de desemprego jovem regista um valor na ordem dos 26,4% mantendo-se, assim, substancialmente superior.

Gráfico 26 - Taxa de desemprego e de desemprego jovem



No sentido de reduzir as taxas de desemprego verificadas, várias medidas foram implementadas, em várias vertentes, e com vários "públicos-alvo". Uma dessas medidas teve por objeto o incentivo à aceitação de ofertas de emprego, consistindo na atribuição de apoio financeiro a desempregados, de acordo com determinadas condições.

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios	Execução
Medida Incentivo à Aceitação de Ofertas de Emprego	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) A 50 % do valor da prestação de desemprego, durante os primeiros seis meses do período de concessão, até ao limite máximo de €500; b) 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.	Portaria n.º 26/2015, de 10 de Fevereiro / Entrada em vigor: 11.02.2015	O apoio financeiro consiste na atribuição de um montante pecuniário mensal igual: a) A 50 % do valor da prestação de desemprego, durante os primeiros seis meses do período de concessão, até ao limite máximo de €500; b) 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.	Implementado

Também a mobilidade geográfica no mercado de trabalho foi objeto de apoio no sentido de aumentar a população empregada, incentivando a aceitação de ofertas de emprego que implicam a mobilidade geográfica.

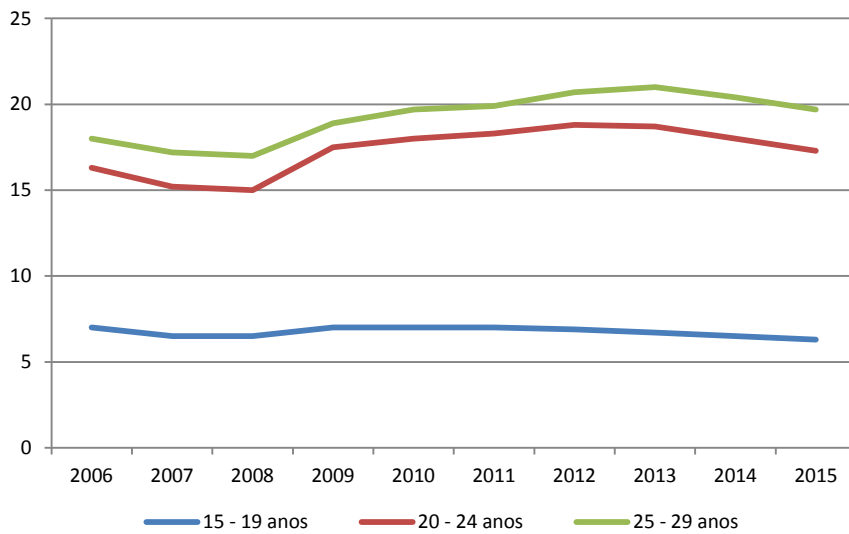
Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios	Execução
Apoio à mobilidade geográfica no mercado de trabalho	Promoção da integração de desempregados no mercado de trabalho com base no apoio a situações de mobilidade temporária ou mobilidade permanente	Portaria n.º 85/2015 de 20 de março / Entrada em vigor: 20.03.2015	<p>O apoio à mobilidade temporária corresponde ao valor de 50 % do Indexante dos Apoios Sociais (IAS) por mês, ou fração, de duração do contrato de trabalho, não podendo exceder seis meses.</p> <p>O apoio à mobilidade permanente compreende:</p> <p>a) Comparticipação nos custos da viagem dos membros do agregado familiar para a nova residência;</p> <p>b) Comparticipação nos custos de transporte de bens para a nova residência;</p> <p>c) Um apoio correspondente ao valor de 50 % do IAS por mês, ou fração, de duração do contrato de trabalho, não podendo exceder seis meses.</p>	Implementada

Uma outra medida no âmbito do combate ao desemprego, visando especificamente os desempregados de longa e muito longa duração é a medida Reactivar, implementada em 2015, e que pretende fazer regressar ao mercado de trabalho os indivíduos que se encontram há mais tempo em situação de desemprego.

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios	Execução
Medida REATIVAR	<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> <p>a) Detenham, no mínimo, uma qualificação de nível 2 do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ);</p> <p>b) 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>	Portaria n.º 86/2015, de 20 de Março / Entrada em vigor: 19.04.2015	<p>Tem o objetivo de promover a reintegração profissional de pessoas desempregadas de longa duração e de muita longa duração, propiciando um contacto com o mercado de trabalho, num contexto de formação, e promovendo a aquisição de competências, visando o efetivo reingresso no mercado de trabalho.</p> <p>O estagiário tem direito a:</p> <p>a) Bolsa de estágio mensal; b) Refeição ou subsídio de alimentação; c) Transporte ou subsídio de transporte (em determinadas circunstâncias) e d) Seguro de acidentes de trabalho.</p>	Implementada

Uma das situações que a nível europeu, e também em Portugal, tem suscitado atenção e a procura de soluções prende-se com o número significativo dos denominados jovens NEET (jovens fora do mercado de trabalho e do sistema de educação e formação). O Gráfico 27 mostra a evolução, em termos médios da UE28, de 2006 a 2015, por grupo etário.

**Gráfico 27 - Percentagem de jovens NEET por grupo etário (UE 28)**



Fonte: Eurostat [edat\_lfse\_20]

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

Em Portugal, em 2015, os números registados para os grupos etários em observação eram de 5,2% para o grupo 15-19 anos (inferior à média UE28 - 6,3%), 17,5% para o grupo 20-24 anos (ligeiramente inferior à média UE28 - 17,3%) e 17,1% para o grupo 25-29 anos (inferior ao registado na UE28 - 19,7%).

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

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios	Execução
Garantia Jovem - Plano Nacional de Implementação de uma Garantia para a Juventude	O Plano Nacional de Implementação de Uma Garantia Jovem visa concretizar a Recomendação da Comissão Europeia para a concretização em cada Estado-Membro de iniciativas concertadas entre vários agentes no sentido de proporcionar a todos os jovens com menos de 25 anos uma oportunidade, de qualidade, seja de emprego, de formação permanente, de educação e formação profissional ou estágio, no prazo de quatro meses após ficarem desempregados ou saírem da educação formal.	Resolução de Conselho de Ministros 104/2013 de 19 de Dezembro / Entrada em vigor: 19.12.2013	A Garantia Jovem pretende dar resposta à elevada taxa de desemprego dos jovens. É um compromisso para que gradualmente e num prazo de 4 meses após o jovem sair do sistema de ensino ou do mercado de trabalho, lhe seja feita uma oferta de emprego, de continuação dos estudos, de formação profissional ou de estágio, apoiando: A definição do percurso profissional e na procura ativa de emprego; A oportunidade de regresso ao sistema de ensino e aprender uma profissão; A oportunidade de participação num estágio, em Portugal ou no estrangeiro; A colocação no mercado de trabalho em Portugal e no estrangeiro	Implementado

Para além das medidas acima identificadas merecem ainda referência as medidas de apoio à criação do próprio emprego e empreendedorismo, nomeadamente o Programa CoopJovem, o Programa de empreendedorismo IEFP - Sou OLÁ e o Apoio técnico à criação e consolidação de projetos.

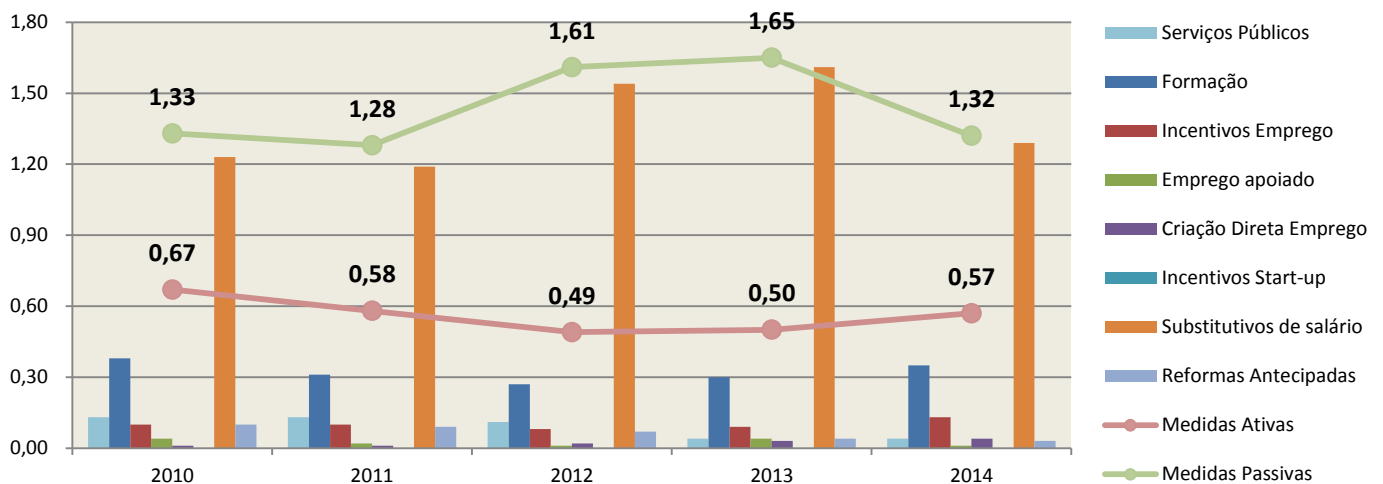
## 2. Políticas de Emprego

2016

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

Dados para Portugal indicam que, desde 2010, com um ligeiro retrocesso em 2011, a despesa pública, em percentagem do PIB, com medidas de política de emprego tem vindo a aumentar, atingindo o valor mais alto em 2013 (2,15%), diminuindo em 2014 para valores aproximados aos de 2011 (Gráfico 28). Divididas entre medidas ativas e passivas, esta despesa tem a sua grande expressão nas medidas substitutivas de salário (medida passiva) seguida pela formação e pelos incentivos ao emprego (medidas ativas).

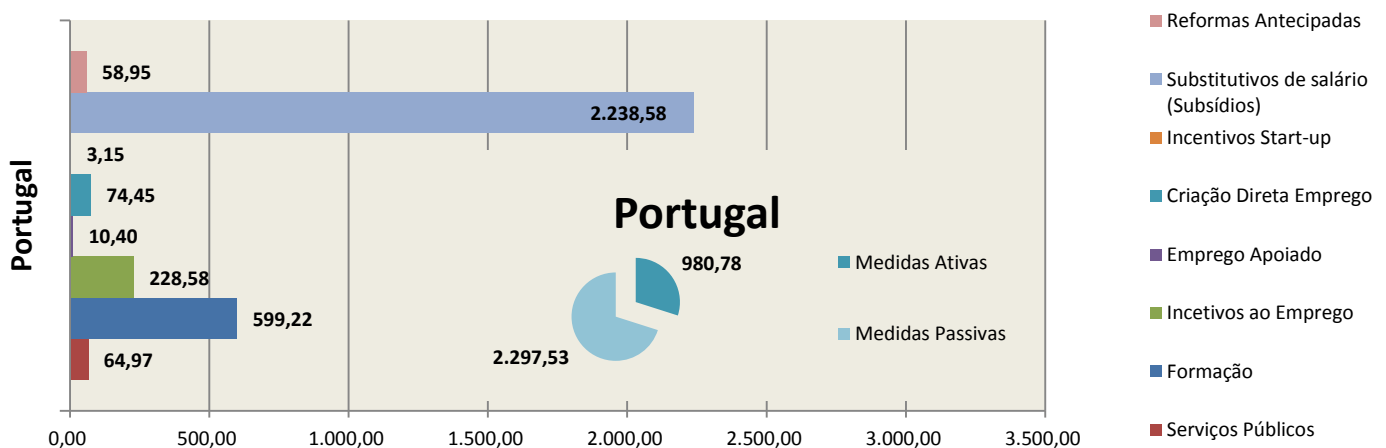
Gráfico 28 - Despesa Pública, em % do PIB, com medidas de política de emprego



Fonte: OCDE - Employment Protection Database

Em 2014 a despesa com estas medidas ascendeu a cerca de 3.280 milhões de euros, com as medidas ativas a representarem cerca de 29,92% da despesa total (Gráfico 29).

Gráfico 29 - Despesa com medidas de políticas de emprego em 2014 (em milhões de €)

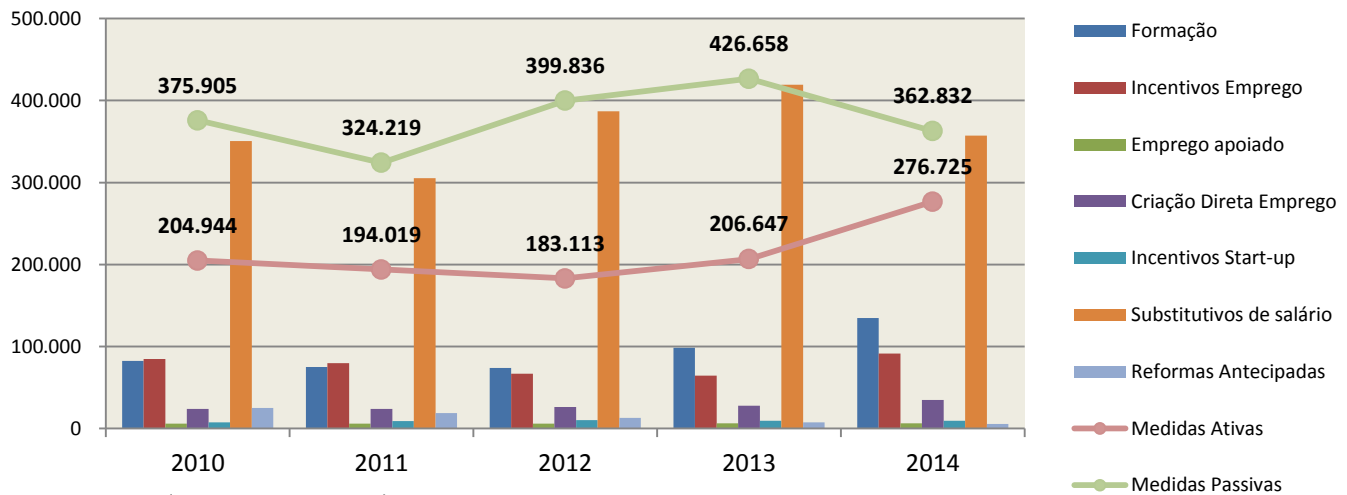


Fonte: OCDE - Employment Protection Database 2014



Também o número de beneficiários das medidas de política de emprego têm vindo a aumentar, passando dos 518.238 em 2011 para os 639.557 em 2014. Conforme se pode verificar pelo Gráfico 30, o número de beneficiários das medidas são inversamente proporcionais, isto é, à medida que aumenta o número de beneficiários das medidas ativas desce nas medidas passivas e vice-versa. Em 2014, face a 2013, verifica-se que a diminuição dos beneficiários de medidas relacionadas com substitutivos de salário (-14,8%) corresponde a um aumento dos beneficiários dos incentivos ao emprego (41,9%) e de formação (36,6%). As variações nos números dos beneficiários são consentâneas com as variações na despesa com as referidas medidas.

**Gráfico 30 - Nº de beneficiários das medidas de política de emprego em Portugal**

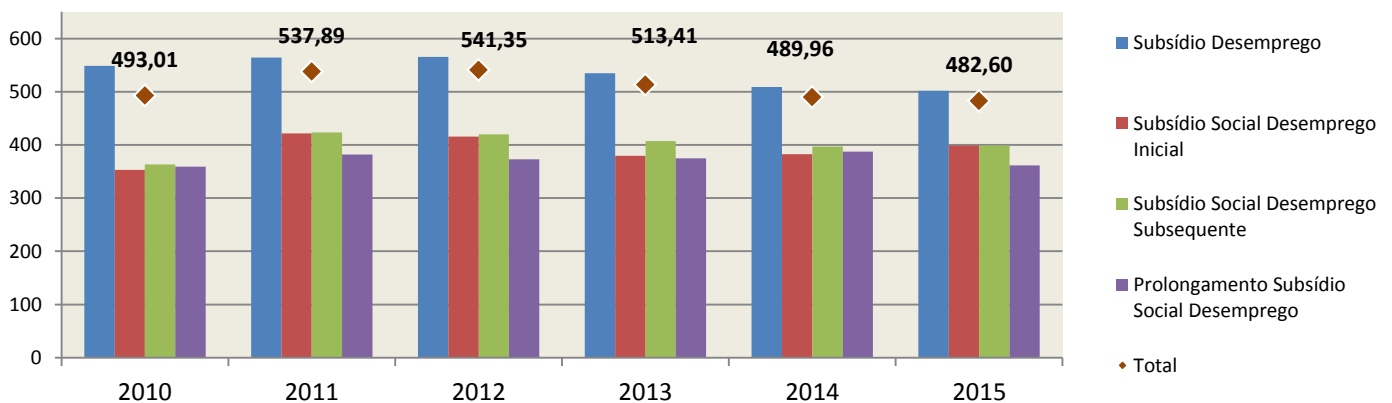


Fonte: OCDE - Employment Protection Database, 2014

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

Os valores médios mensais dos diferentes subsídios têm vindo a sofrer alterações significativas ao longo dos últimos anos, apresentando em 2015 o valor mais baixo desde 2010. O subsídio com maior expressão é o de desemprego seguido pelos subsídios sociais, inicial e subsequente, e pelo prolongamento do subsídio social de desemprego. Estas variações anuais estão intimamente ligadas às alterações ocorridas na economia, e que se repercutiram no mercado de trabalho, com consequências na taxa de desemprego, e desta forma nos subsídios relativos ao mesmo (Gráfico 31).

**Gráfico 31 - Valores médios mensais dos subsídios por beneficiário (€)**

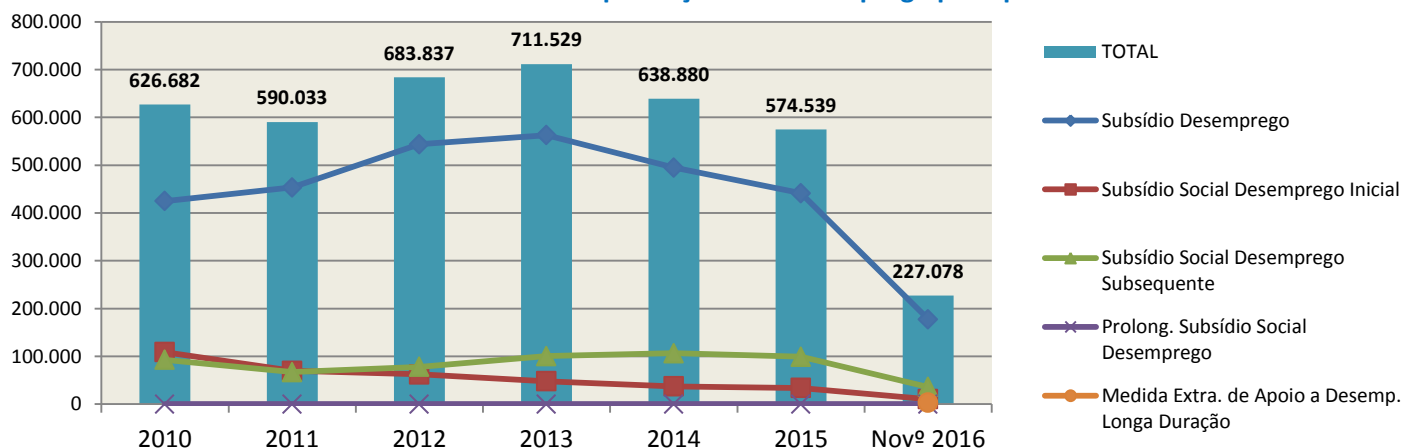


Fonte: MTSSS, Informação Estatística



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 e em novembro de 2016 o número ascendia a 227.078 beneficiários, menos 63,8% face a 2010. Em 2016, de todas as prestações, o subsídio de desemprego era o que contava com maior número de beneficiários (177.526), embora representando -58,2% face a 2010; seguido do subsídio social de desemprego subsequente (-61,3%) e do subsídio social de desemprego inicial (-90,3%). Estes valores são consentâneos com o aumento do emprego que se registou a partir de 2013.

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

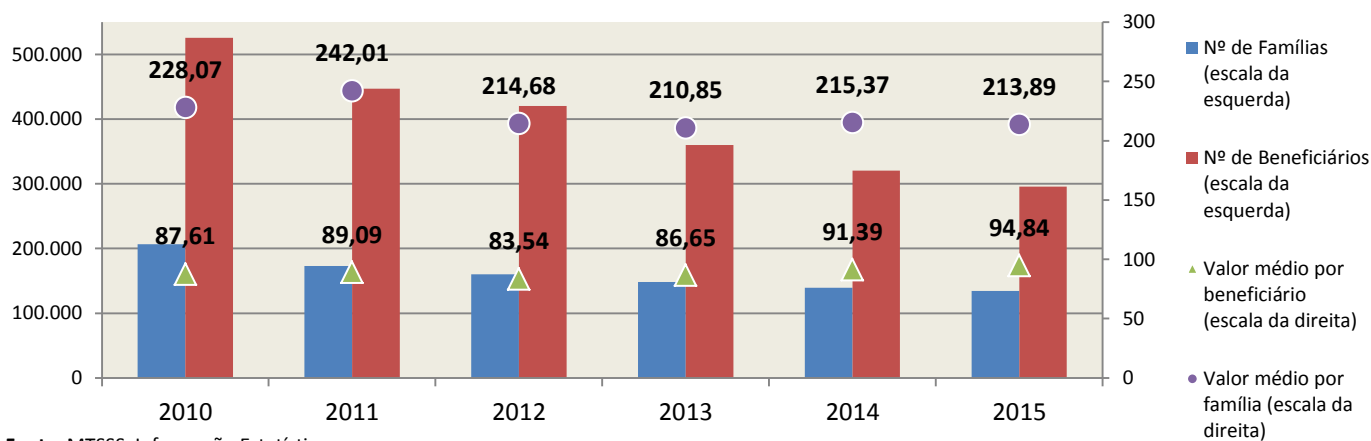


Fonte: MTSSS, Informação Estatística

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

Entre 2010 e 2015 o número de beneficiários (e de famílias), que recebem RSI (Gráfico 33) tem vindo a decrescer. Em 2015 os beneficiários representavam menos 35% que em 2010 e as famílias representavam menos 44%. Este decréscimo não teve grande reflexo no valor médio das prestações por beneficiário, tendo-se mesmo registado um acréscimo de 8%, em 2015 em relação aos valores de 2010, mas um decréscimo de 6% no valor médio por família.

**Gráfico 33 - Nº de Famílias e de beneficiários com processamento de RSI e Valor médio das prestações**



Fonte: MTSSS, Informação Estatística

No âmbito das políticas de emprego destaca-se a implementação da 8ª alteração ao Código do Trabalho e a Medida de Apoio Técnico à Criação e Consolidação de Projetos, que a seguir se apresentam.

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios	Execução
Código do Trabalho – 8.ª alteração	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.	Lei n.º 28/2015, de 14 de Abril / Entrada em vigor: 02.05.2015	Promoção da participação no mercado de trabalho assegurando condições de acesso independentemente do género.	Implementado
Medida de Apoio Técnico à Criação e Consolidação de Projetos no âmbito do Programa de Apoio ao Empreendedorismo	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: a) 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 negócio b) Apoio 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	Portaria n.º 157/2015, de 28 de Maio / Entrada em vigor: 29.05.2015	Apoio ao empreendedorismo e à criação de emprego	Implementado

### 3 - Eficiência do mercado de trabalho

2016

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

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

Na edição 2016-17 do GCI foram avaliadas 138 economias de todo o mundo quanto à eficiência do mercado de trabalho.

**Quadro 5 - Indicador de Competitividade Global  
Eficiência do Mercado de Trabalho**

País	Posição na Edição 2016-17	Posição na Edição 2015-16
Suíça	1 	1
Estados Unidos da América	4 	4
Reino Unido	5 	5
Noruega	9 	9
Irlanda	12 	13
Dinamarca	13 	10
Países Baixos	14 	17
Suécia	18 	20
Alemanha	22 	28
Bélgica	45 	54
França	51 	51
Portugal	64 	66
Espanha	69 	92
Grécia	114 	116
Itália	119 	126
Turquia	126 	127

Fonte: World Economic Forum, The Global Competitiveness Report 2016-2017  
Posição entre 138 países na edição 2016-17 e entre 140 países na edição 2015-16.

Dos dados apresentados (Quadro 5) podemos observar uma melhoria em termos do indicador relativo à eficiência do mercado de trabalho em Portugal que passa da 66ª posição, na edição de 2015-16, para a 64ª posição na edição 2016-17, posicionando-se desta forma acima de Espanha, Grécia e Itália no ranking apresentado.

O valor registado a nível nacional relativamente à eficiência no mercado de trabalho é inferior ao GCI global para Portugal, que regista a 46ª posição.

Das componentes do pilar referente à eficiência do mercado de trabalho, globalmente, tanto a flexibilidade como a utilização eficiente dos talentos têm apresentado uma evolução positiva entre as edições de 2012-13 e 2016-17 (Quadro 6).

**Quadro 6 - Indicador de Competitividade Global - Eficiência do Mercado de Trabalho**

Global Competitiveness Index 2016-2017	Classificação		Posicionamento de Portugal								
	Portugal	Melhor Economia	Geral			OCDE	UE-28	ZE-19	UE-15	Sul Europa	
			2016-17 (#138)	2012-13 (#144)	Var.						
<b>Eficiência do mercado laboral</b>	<b>4,31</b>	<b>Suíça</b>	<b>5,95</b>	<b>64</b>	<b>123</b>	<b>▲ 59</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>2</b>
<b>Flexibilidade</b>	<b>4,23</b>	<b>Singapura</b>	<b>6,19</b>	<b>98</b>	<b>137</b>	<b>▲ 39</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>2</b>
Cooperação nas relações empregado-empregador	4,57	Noruega	6,23	51	96	▲ 45	21	15	11	11	1
Práticas de contratação e despedimento	3,10	Suíça	5,79	119	131	▲ 12	28	22	14	12	3
Flexibilidade na determinação de salários	4,88	Estónia	6,25	80	115	▲ 35	21	17	10	6	3
Efeito da tributação nos incentivos para trabalhar	2,90	Qatar	6,34	128	139	▲ 11	28	21	13	11	3
Custos das indemnizações, semanas de salário	17,00	2 Econom.	0,00	73	129	▲ 56	21	19	13	10	4
<b>Utilização eficiente dos talentos</b>	<b>4,38</b>	<b>Suíça</b>	<b>5,88</b>	<b>41</b>	<b>66</b>	<b>▲ 25</b>	<b>23</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>2</b>
Remuneração e produtividade	4,00	Suíça	5,62	65	120	▲ 55	27	19	14	12	2
Fiabilidade da gestão profissional	4,11	Finlândia	6,32	76	79	▲ 3	30	21	16	13	3
Capacidade do país para reter talentos	3,54	Suíça	6,07	68	111*	▲ 43	24	13	9	11	1
Capacidade do país para atrair talentos	3,16	Suíça	6,28	81	88*	▲ 7	26	15	11	12	2
Mão-de-obra feminina, ratio relativamente à masculina	0,91	Moçambique	1,11	26	30	▲ 4	7	6	4	4	1

Fonte: Global Competitiveness Report, Edição 2016-2017; World Economic Forum

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

No que respeita à Flexibilidade do mercado de trabalho português (Quadro 7), a edição de 2016-17 do GCI dá conta de melhorias significativas face à edição de 2012-13: subida de 39 posições no ranking, da posição 137<sup>a</sup> para a 98<sup>a</sup>, respetivamente. Contudo, Portugal deverá ainda evoluir no que se refere ao Efeito da tributação nos incentivos para trabalhar (128<sup>o</sup> posição), às Práticas de contratação e despedimento (119<sup>a</sup> posição) e à Flexibilidade na determinação de salários (80<sup>a</sup> posição).

Quanto à Utilização eficiente dos talentos (Quadro 7), Portugal também melhorou a sua posição nos últimos cinco anos, sendo que na edição de 2016-17 ficou classificado na 41<sup>a</sup> posição (subida de 25 posições). Face às duas edições anteriores, Portugal apresenta um desempenho desfavorável relativamente aos indicadores de Capacidade do país para atrair talentos (81<sup>a</sup> posição) e de Fiabilidade de gestão profissional (76<sup>a</sup>). Contudo, registou melhorias significativas ao nível das Remunerações e Produtividade (65<sup>a</sup> posição, + 55 posições) e da Capacidade do país para reter talentos (68<sup>a</sup> posição, + 43 posições).

**Quadro 7 - GCI, Eficiência do Mercado de Trabalho - Portugal, 2012 a 2016**

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

Fonte: World Economic Forum, The Global Competitiveness Report 2016-2017

No pilar referente ao ensino superior e formação, Portugal está na 36<sup>a</sup> posição, superior ao GCI nacional global, verificando o aspeto da formação em contexto de trabalho a situação menos positiva (55<sup>a</sup>).

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

Para informação adicional a este respeito, consultar a ficha sobre o Ambiente de Negócios disponível na página do GEE.

## Considerações Finais

2016

### 1. Qualidade do Emprego

A população empregada diminuiu entre 2010 e 2013 bem como os acidentes de trabalho. Em 2014, o número de acidentes continuou a diminuir no caso dos trabalhadores vinculados à entidade por eles responsável, aumentando nos trabalhadores não vinculados à entidade a quem prestam o trabalho. A flexibilização das leis laborais, introduzidas no Código do Trabalho, provocaram algumas alterações, em especial na proteção dos trabalhadores com contratos permanentes contra o despedimento individual, aproximando Portugal da realidade da maioria dos países da OCDE. Esta flexibilização veio dar uma maior importância à concertação social, por via dos IRCT.

### 2. Capacitação dos Recursos Humanos

A recuperação dos postos de trabalho tem sido feita em especial nos níveis de qualificação superiores e no trabalho feminino. Desde 2012, há mais pessoas empregadas em serviços de alta intensidade em conhecimento do que em serviços de baixa intensidade em conhecimento. Verificou-se, desde 2008, um aumento do emprego nos serviços de alta tecnologia, fazendo deste o subsetor dos serviços intensivos em conhecimento com maior crescimento. Em 2014 a percentagem de trabalhadores em ações de formação atingiu os 37% tendo os setores da Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio e Atividades Financeiras e de seguros registado os valores relativos mais expressivos e, globalmente, o número de mulheres em formação foi superior ao dos homens.

Em 2015, 54,1% da população empregada por conta de outrem possuía como nível de escolaridade o ensino secundário e pós-secundário ou superior. Nos ensinos secundário e pós-secundário não se verificam diferenças entre os géneros, enquanto que no ensino superior o número de mulheres é superior ao dos homens. As empresas contrataram mais investigadores entre 2003 e 2013 crescendo esse valor, em média, 10% por ano (em termos de ETC). Desde 2010, Portugal tem convergido com a média europeia ao nível do número de pessoas empregadas nas atividades intensivas em conhecimento, e a percentagem de empresas nacionais que dá formação para as competências digitais aos seus empregados é igual à média da União Europeia.

### 3. Remunerações

As remunerações dos empregados, per capita, em termos de paridade do poder de compra, registadas em 2015, apresentam valores inferiores às médias da UE e da zona euro. A nível de qualificações, entre 2010 e 2014, os quadros superiores eram os trabalhadores que registavam uma quebra mais significativa na remuneração média mensal base enquanto os praticantes e aprendizes apresentavam a taxa de crescimento mais elevada. Entre 2014 e 2015 registaram-se aumentos na remuneração para todos os níveis de qualificações. Em todos os anos e para todos os níveis de qualificação as remunerações das mulheres eram inferiores às dos homens.

Em 2015, a região de Lisboa apresentava, em termos médios, os valores de remunerações base e de ganhos mais elevados do continente registando o Algarve os valores mais reduzidos.

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

A RMMG em Portugal verificou um aumento de aproximadamente 17,3% entre 2010 e 2017. No último trimestre de 2015, 21,1% dos trabalhadores recebiam RMMG. Em termos comparativos a nível europeu (e EUA), e em termos de paridade do poder de compra, em 2016 Portugal regista um valor intermédio, próximo dos verificados em Espanha e Grécia.

### 4. Emprego e Desemprego

A crise económica e financeira que teve início em 2007 conduziu a taxas de desemprego crescentes a nível europeu e a nível nacional. Desde essa data e nos anos subsequentes a taxa de desemprego em Portugal apresentou uma tendência crescente mais significativa do que a média europeia, tendo atingido o seu pico em 2013, ano em que registou o terceiro valor mais elevado da zona euro. O desemprego jovem registou um crescimento ainda mais acentuado tendo atingido dos valores mais elevados da UE. Também a taxa dos jovens NEET registou aumentos significativos.

A partir de 2013 a taxa de desemprego tem apresentado uma evolução positiva, tendo registado o valor de 10,2% no final de 2016. Não obstante a implementação de várias medidas específicas, o desemprego jovem, apesar da tendência decrescente, continua a apresentar valores substancialmente superiores aos registados pela taxa de desemprego total. No entanto, no caso dos NEET, em 2015 Portugal apresenta valores inferiores à média UE28 para todos os grupos etários em análise. Simultaneamente, o emprego tem registado melhorias com uma tendência crescente durante todo o período.

### **5. Políticas de Emprego**

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

### **6. Eficiência do mercado de trabalho**

No que respeita à eficiência do mercado de trabalho, Portugal subiu, em 2016, duas posições no ranking do World Economic Forum, ocupando a 64ª posição, à frente de Espanha, Grécia e Itália. As componentes que apresentaram um comportamento menos positivo e que poderão ser objeto de medidas tendentes à sua melhoria são as práticas de contratação e despedimento e a capacidade do país para atrair talentos e, no âmbito do ensino superior e formação, o indicador referente à formação em contexto de trabalho.