

A importância estratégica do capital humano na Economia ¹

2018

O mercado de trabalho e os recursos humanos existentes numa economia são determinantes para o seu nível de desempenho e de produtividade.

O mercado de trabalho 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 cinco *drivers* (linhas orientadoras) seguintes:

1. 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.

Portugal registou uma acentuada melhoria dos resultados escolares mas continua com uma população menos qualificada do que a média europeia. O abandono escolar precoce continua a apresentar-se como um dos aspetos cruciais ainda a melhorar apesar da evolução positiva que tem apresentado (30,9% em 2009, 12,6% em 2017). A execução do «Plano Nacional de Promoção do Sucesso Escolar» — iniciativa para prevenir o insucesso escolar — está em curso. A conclusão do ensino superior está a melhorar, mas ainda aquém do objetivo da Europa 2020 (33,5% da população entre os 30-34 anos com qualificação superior em 2016; meta de 40,0% para 2020). A promoção da educação de adultos desempenha também um papel crucial na política de educação atual, tendo como objetivo combater o nível baixo de competências básicas da população adulta.

No terceiro trimestre de 2018, 57,3% 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 no ensino superior o número de mulheres é superior ao dos homens (17,8% versus 10,4%, respetivamente).

Depois de um período de crescimento do desemprego, verifica-se que 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 conhecimento². 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.

2. Remunerações

O trabalho desempenha um papel importante no funcionamento da economia. As remunerações, correspondendo a uma parte dos custos suportados pelas empresas, constituem um dos fatores com influência nos custos totais e nível de competitividade. No que diz respeito aos trabalhadores, representa geralmente a sua principal fonte de rendimento e, por conseguinte, tem um grande impacto na sua capacidade de consumo e de poupança.

¹ Carla Ferreira e Gabriel Osório de Barros

² www.poci-compet2020.pt/admin/fileman/Uploads/publicacoes/Tabela-Setores-Intensivos.docx

As remunerações dos empregados, *per capita*, em termos de paridade do poder de compra, registadas em 2017, apresentam valores inferiores às médias da UE e da zona euro. A nível de qualificações, entre 2010 e 2017, 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 2017 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 2016, a região de Lisboa apresentava, em termos médios, os valores de remunerações base e de ganhos mais elevados do continente. Os valores totais mais baixos registam-se no Algarve. Esta região apresenta também a remuneração e ganho mais baixo para os homens enquanto no caso das mulheres essa situação verifica-se na região Centro.

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 26,3% entre 2010 e 2019. Em outubro de 2017, 21,6% dos trabalhadores recebiam RMMG. Em termos comparativos a nível europeu (e EUA), e em termos de paridade do poder de compra, em 2018 Portugal regista um valor intermédio, próximo dos verificados em Espanha e Grécia.

3. 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.

No que respeita à eficiência do mercado de trabalho, Portugal subiu, em 2018, 20 posições no ranking de competitividade do *World Economic Forum*, em relação à edição de 2017-2018, ocupando agora a 35.^a posição, à frente de países como França, Espanha, Grécia e Itália. As componentes da eficiência do mercado laboral que apresentaram um comportamento menos positivo e que poderão ser objeto de medidas tendentes à sua melhoria são: (i) do lado da flexibilidade, as práticas de contratação e despedimento (121.^a posição) e a mobilidade interna de mão-de-obra (116.^a posição) e; (ii) do lado da meritocracia e incentivos, a taxa de imposto sobre o trabalho paga pelo empregador (117.^a posição) e as remunerações e produtividade (67.^a posição).

A população empregada diminuiu entre 2010 e 2013 bem como os acidentes de trabalho. A partir de 2014, acompanhando a tendência de aumento do emprego, o número de acidentes de trabalho volta a aumentar até 2016, apresentando em 2017 uma quebra significativa. A flexibilização das leis laborais, introduzidas no Código do Trabalho, provocou algumas alterações, em especial na proteção dos trabalhadores com contratos permanentes contra o despedimento individual, aproximando Portugal da realidade da maioria dos países da OCDE. Esta flexibilização veio dar uma maior importância à concertação social, por via dos IRCT.

4. 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.

A crise económica e financeira que teve início em 2008 conduziu a taxas de desemprego crescentes a nível europeu e a nível nacional. Nos anos subsequentes, a taxa de desemprego em Portugal apresentou uma tendência crescente mais significativa do que a média europeia, tendo atingido o seu pico em janeiro 2013, ano em que registou o terceiro valor mais elevado da zona euro.

O desemprego jovem registou um crescimento ainda mais acentuado tendo atingido dos valores mais elevados da 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 6,7% em outubro de 2018.

Não obstante a implementação de várias medidas específicas, o desemprego jovem, apesar da tendência globalmente decrescente, continua a apresentar valores substancialmente superiores aos registados pela taxa de desemprego total. No entanto, no caso dos NEET, em 2017, Portugal apresenta valores inferiores à média UE28 nos grupos etários dos 15 aos 19 anos e dos 25 aos 29 anos. Simultaneamente, o emprego tem registado melhorias com uma tendência crescente durante todo o período.

Ainda assim, um dos maiores desafios que Portugal enfrenta é a situação do mercado de trabalho, que deixa os jovens e os desempregados de longa duração particularmente vulneráveis ao desemprego.

5. Políticas de Emprego

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

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.

Proposta de medidas a implementar

A análise dos dados revela algumas fragilidades a nível da capacitação dos recursos humanos e do mercado de trabalho em Portugal, nomeadamente:

- Baixas qualificações da população especialmente nas faixas etárias mais elevadas;
- Taxa de desemprego de longa duração (desempregados inscritos no sistema público de emprego há pelo menos 12 meses) elevada;
- Taxas de participação em educação e formação de adultos são particularmente baixas especialmente entre desempregados;
- Alta taxa de jovens fora do sistema de ensino e formação e do mercado de trabalho (NEET).

Neste âmbito, indicam-se algumas propostas de medidas tendentes á eliminação / melhoria dessas fragilidades:

1. Melhorar a recolha, utilização e disseminação de informação sobre o desempenho e antecipação de competências
 - Participar no PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) – mede a proficiência dos adultos em competências de literacia, numeracia e resolução de problemas
 - Utilizar instrumentos disponíveis como o Skills panorama do CEDEFOP
2. Alargar o SANQ (Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificações) à educação e formação de adultos para planear a oferta nacional e local
3. Implementação de uma estratégia para aumentar a taxa de registo dos jovens NEET
 - Articulação entre escolas e Sistema Público de Emprego para sinalização de jovens em risco
 - Disseminação de informação – feiras de emprego direcionadas ao público jovem, redes sociais

4. Reforçar a capacidade do Sistema Público de Emprego diminuindo o rácio de desempregados por gestor e especializando o acompanhamento
 - Acompanhamento mais personalizado, melhores soluções de emprego, empregos de mais qualidade
 - Gestores especializados nos grupos mais desfavorecidos (NEET, DLD)
5. Medidas ativas de emprego dirigidas aos jovens devem privilegiar
 - Ênfase na realização da modalidade de estágios em contexto de trabalho de modo a tentar colmatar o requisito de experiência
 - Privilegiar as ofertas de trabalho com contratos permanentes, apoiando a redução da segmentação do mercado de trabalho
6. Realização de uma avaliação de impacto das medidas de emprego, educação e formação implementadas
 - Focalizar o investimento em medidas que apresentam taxas de empregabilidade mais elevadas

1. Capacitação dos Recursos Humanos

2018

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

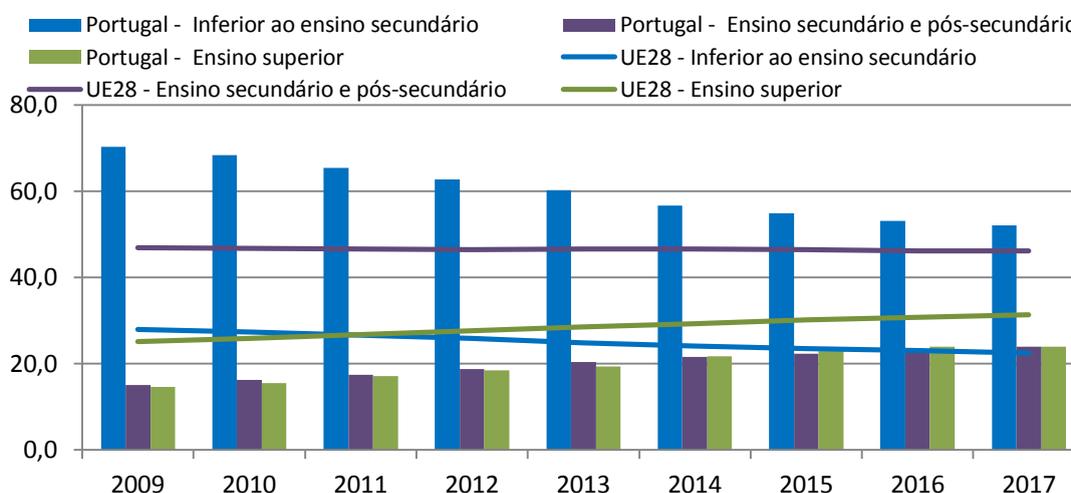
Para aferir o grau de capacitação dos recursos humanos foram selecionados os seguintes indicadores que contribuem para uma visão da evolução e do estado dessa capacitação.

1.1. Qualificação e competências da população

Portugal tem registado uma evolução positiva relativamente ao nível de qualificações da população, apesar de registar ainda valores inferiores aos verificados a nível europeu, nomeadamente no grupo entre os 25 e 64 anos de idade (Gráfico 1). No que se refere à percentagem da população que tem um nível de qualificação inferior ao ensino secundário nesta faixa etária, a diminuição verificada entre 2009 e 2017 foi de 18,3%. Este valor significa, no entanto, que 52,0% da população nesta faixa etária ainda apresenta um nível de qualificação máximo ao nível do 3º ciclo do ensino básico, enquanto a nível europeu, em termos médios, o valor é de 22,5%. Também a percentagem de população que apresenta níveis de qualificação de nível secundário e pós secundário e de nível superior tem tido um comportamento positivo (de 15,1% em 2009 para 23,9% em 2017 no caso do nível secundário e pós secundário e de 14,6% em 2009 para 24,0% em 2017 no caso do ensino secundário). Estes valores representam níveis bastante abaixo dos verificados a nível médio europeu onde em 2017 46,1% da população detinha um nível de qualificação secundária e pós secundária e 31,4% um nível de qualificação de nível superior.

Analisando a tendência verificada no período constata-se que Portugal tem vindo a recuperar em termos da percentagem de população com níveis de qualificação inferiores ao secundário e, em simultâneo, a aumentar a população que detém qualificação secundária ou superior. O maior esforço mantém-se na diminuição do grupo sem qualificação secundária que apresenta uma diferença ainda muito significativa em relação á média europeia. A nível europeu, a população com ensino secundário tem-se apresentado estável no período, ligeiramente abaixo de 50%, e assiste-se a uma tendência crescente da população com ensino superior e tendência inversa no que se refere a níveis inferiores ao secundário.

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



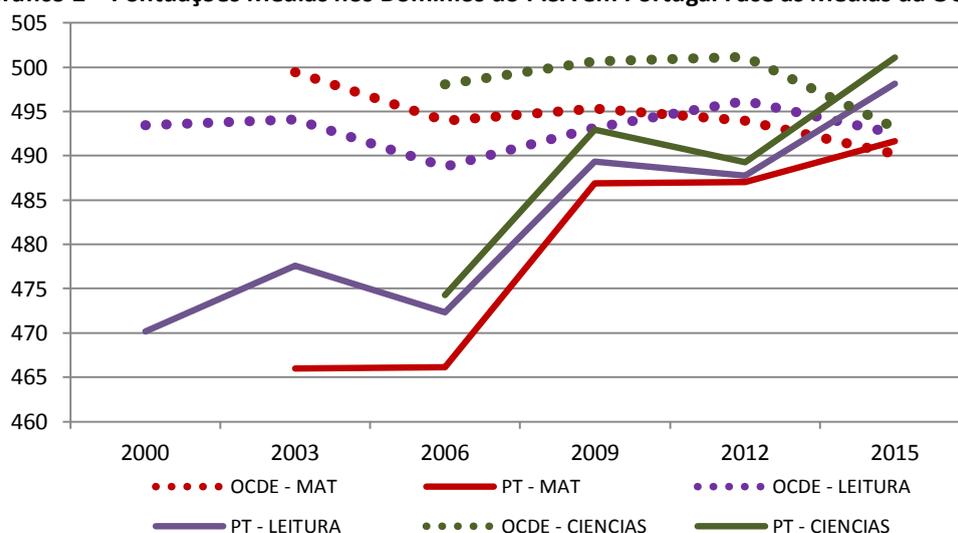
Fonte: Eurostat [edat_ifse_03]

Importa ainda referir que uma análise mais fina em termos de faixas etárias revela que existem diferenças significativas entre grupos etários. De facto, o problema retratado no gráfico seguinte é um problema de níveis históricos de baixa escolaridade que tem vindo a ser revertido com as gerações mais jovens que apresentam níveis de escolaridade muito mais próximas dos valores médios europeus. Dados de 2017 mostram que em relação ao ensino secundário e pós-secundário, na faixa 20-24 anos – Portugal regista um valor de 58,1% face aos 65,3% da média UE28 e 35,5% na faixa 25-34 anos face a 44,8% na UE28; no que se refere ao Ensino Superior, na faixa 20-24 anos – Portugal apresenta um valor de 20,4%, superior aos 18,0% na UE28 e 34,0% na faixa 25-34 anos face a 39% da média europeia.

A aquisição de competências, nomeadamente no que se refere a áreas consideradas chave (ciências, leitura e matemática) tem vindo a ser monitorizado também através da participação nacional no estudo internacional PISA (*Programme for International Student Assessment*). O estudo, conduzido pela OCDE pretende avaliar a literacia dos alunos de 15 anos entre o 7º e o 12º ano de escolaridade, nas áreas referidas, em todas as modalidades de educação e formação. Na última edição realizada (2015) participaram 72 países.

Segundo o “Relatório PISA 2015 - Portugal” do Instituto de Avaliação Educativa (IAVE), Portugal tem vindo a evoluir positivamente em todos os domínios, registando subidas significativas entre 2000 e 2003, entre 2006 e 2009 e finalmente entre 2012 e 2015 (Gráfico 2). Em 2012, Portugal alcançou pontuações que colocaram os alunos portugueses a uma distância da média dos alunos da OCDE estatisticamente não significativa (excetuando a literacia científica). Pela primeira vez, em 2015, os alunos de Portugal obtiveram pontuações médias significativamente superiores às médias dos alunos da OCDE em literacia científica (oito pontos) e em literacia de leitura (cinco pontos). Em literacia matemática a diferença foi de dois pontos.

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

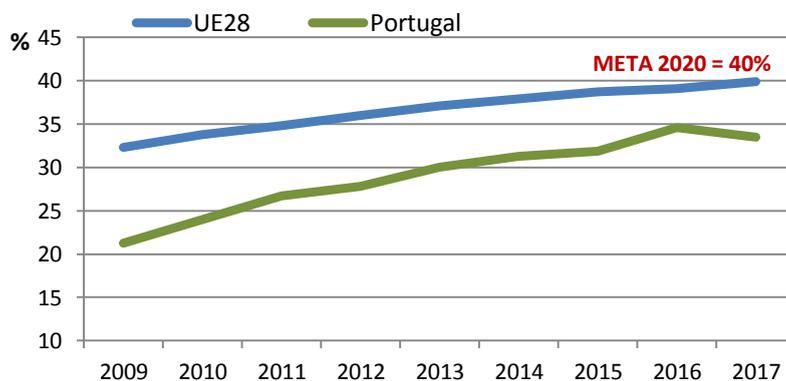


Fonte: OCDE, PISA data explorer

A Estratégia Europa 2020 assume o aumento da qualificação da população como uma das áreas chave para o desenvolvimento económico e social europeu. Neste contexto foram definidos indicadores específicos e respetivas metas a atingir até 2020.

Um dos indicadores refere-se à obtenção de qualificação de nível superior por pelo menos 40% da população com idades compreendidas entre os 30 e 34 anos de idade. O Gráfico 3 apresenta a evolução da percentagem de população desta faixa etária em Portugal e, em média, a nível europeu. Entre 2009 e 2016 Portugal apresenta uma evolução positiva, passando de 19,5% da população entre os 30 e os 34 anos com ensino superior para 34,6%. Em 2017 regista-se uma ligeira quebra do valor registado, com 33,5%, o que deixa Portugal a 6,4 pp de atingir a meta para o indicador em 2020. A progressão verificada é ainda assim inferior ao que se registou no período, em termos médios, nos 28 países da união europeia.

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

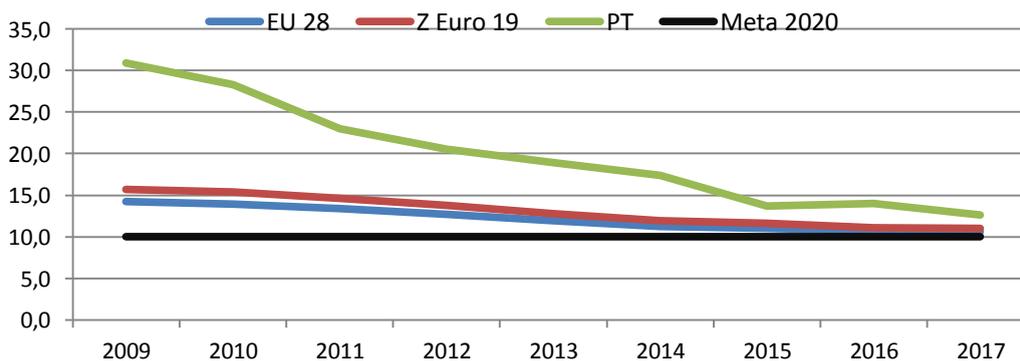


Fonte: Eurostat [edat_lfse_03]

Também o abandono escolar precoce (jovens entre os 18 e 24 que saíram do sistema de educação e formação sem terem completado o ensino secundário) tem sido alvo da Estratégia 2020, pretendendo-se atingir um valor máximo de 10% em 2020. Este tem sido um dos objetivos, a nível nacional, que tem significado um esforço acrescido dado que no início do período em análise, 2009, Portugal registava um valor muito superior à média europeia, com 30,9% dos indivíduos entre os 18 e 24 anos a abandonarem o sistema educativo (Gráfico 4). Esta tendência positiva é reconhecida no relatório “*Draft Joint Employment Report*” da Comissão e Conselho Europeus (Novembro de 2018) que classifica o nível de abandono escolar em Portugal como “fraco mas em melhoria” e não como crítico como no ano anterior.

No período 2009-2017 verifica-se uma acentuada quebra dos valores registados, tendo em 2017 atingido os 12,6%, valor mais baixo do período. A distância relativamente à meta é assim de 2,6 pp, em termos globais, de 5,3 pp para os homens tendo as mulheres já atingido o objetivo em 2017, ano em que registam uma taxa de abandono de 9,7%. Apesar da diminuição verificada, Portugal continua a registar uma das mais altas taxas de abandono escolar precoce, apenas superado por Malta, Espanha, Roménia e Itália.

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



Fonte: Eurostat [edat_lfse_14]

O relatório “*OECD Economic Surveys – Portugal*” de fevereiro de 2017 recomenda, em termos de qualificações e competências, que Portugal proceda a uma avaliação dos programas de formação profissional e unifique os diferentes sistemas, estabelecendo um único sistema dual, incluindo a formação em contexto de trabalho. Recomenda ainda um apoio individualizado aos alunos em risco de modo a evitar o nível de retenção escolar.

Portugal tem vindo a implementar algumas medidas no sentido de combate aos ainda baixos níveis de qualificação, tanto no que se refere aos jovens como aos adultos. Neste âmbito, está dar execução a um plano para promover o sucesso escolar – Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar. Aprovado em março de 2016, o programa foi concebido para fazer face às desigualdades na educação e prevenir o insucesso escolar.

O Plano Nacional “Garantia Jovem”, em execução desde 2013, pretende dar resposta aos jovens desempregados e fora do sistema de educação e formação, apoiando-os na participação em medidas de ensino, formação e emprego.

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios	Execução
Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar	Promover a criação do Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar assente no princípio de que são as comunidades educativas quem melhor conhece os seus contextos, as dificuldades e potencialidades, sendo, por isso, quem está melhor preparado para encontrar soluções locais e conceber planos de ação estratégica, pensados ao nível de cada escola, com o objetivo de melhorar as práticas educativas e as aprendizagens dos alunos.	Resolução do Conselho de Ministros n.º 23/2016 - Diário da República, 1.ª série — N.º 70 — 11 de abril de 2016 / Entrada em vigor: 12-04-2016	Reforço do papel da escola, dos seus profissionais e da comunidade, das entidades formadoras, dos formadores e de outros agentes de intervenção comunitária para a promoção do sucesso escolar, a valorização da aprendizagem, o progresso na qualificação dos portugueses e redução das desigualdades.	Implementada
Garantia Jovem - Plano Nacional de Implementação de uma Garantia para a Juventude	O Plano Nacional de Implementação de Uma Garantia Jovem 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	Implementada

O baixo nível de competências de população ativa portuguesa constitui um obstáculo à inovação e à transformação da economia. A promoção da educação de adultos desempenha um papel crucial na política de educação atual, com o objetivo de combater o nível baixo de competências básicas da população adulta, melhorando os seus níveis de literacia, numeracia e competências digitais e/ou adquirindo um conjunto alargado de competências que lhes permitam a obtenção de níveis de qualificação mais elevados. A iniciativa para promover a educação de adultos, o Programa Qualifica, está materializada na criação de Centros Qualifica destinados a promover a qualificação dos adultos.

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios	Execução
Centros QUALIFICA	Regula a criação e o regime de organização e funcionamento dos Centros Qualifica (no âmbito Programa QUALIFICA – Estratégia integrada para a educação e formação de adultos) nomeadamente o encaminhamento para ofertas de ensino e formação profissionais e o desenvolvimento de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências.	Portaria n.º 232/2016 / Entrada em vigor: 29.08.2016	Aumentar os níveis de qualificação e melhorar a empregabilidade dos ativos, dotando-os de competências ajustadas às necessidades do mercado de trabalho; Reduzir significativamente as taxas de analfabetismo, literal e funcional, combatendo igualmente o semianalfabetismo e iletrismo; Valorizar o sistema, promovendo um maior investimento dos jovens adultos em percursos de educação e formação; Corrigir o atraso estrutural do país em matéria de escolarização no sentido de uma maior convergência com a realidade europeia; Adequar a oferta e a rede formativa às necessidades do mercado de trabalho e aos modelos de desenvolvimento nacionais e regionais.	Implementada

É ainda de referir a parceria de Portugal com a OCDE no âmbito do desenvolvimento de uma Estratégia Nacional de Competências, através do projeto “Desenvolvimento de uma estratégia de competências eficaz para Portugal”, lançado em 2015, para traçar um quadro geral descritivo dos desafios que Portugal enfrenta em matéria de competências. Após a fase de diagnóstico, já concluída, onde foram identificados 12 desafios que Portugal enfrenta em matéria de competências, dentro de cada um dos principais pilares da Estratégia de Competências da OCDE, formulados como resultados a alcançar, iniciou-se em 2017 a segunda fase do projeto, a fase de ação. Esta fase incidirá na definição dos desafios a abordar primeiro e no desenvolvimento de planos concretos de ação, capitalizando o envolvimento de todos os atores relevantes em matéria de competências.

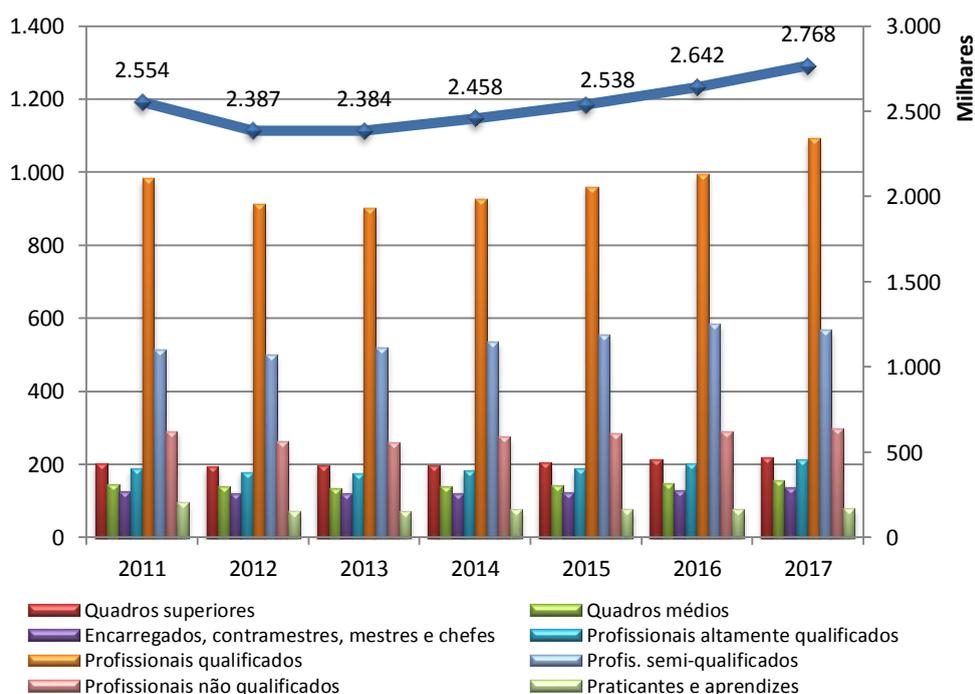
1.2. Qualificação e competências no mercado de trabalho

O Gráfico 5 relaciona o número total de trabalhadores por conta de outrem com a sua qualificação, a fim de podermos verificar se existe evolução entre o nível de qualificação e a prestação do serviço.

Entre 2010 e 2017 existe um aumento do número total de trabalhadores por conta de outrem (6,46%) que resulta de uma recuperação do emprego após a crise de 2011. Em 2013, ano que verificou o mais baixo número de trabalhadores por conta de outrem, a diminuição do número total era de 8,30% face a 2010. É de notar que se verifica uma diminuição dos homens (-2,64%), em termos relativos e absolutos, e um aumento do número de mulheres (6,65%). Os trabalhadores que mais diminuíram entre 2010 e 2013 são os praticantes e aprendizes (-29,55%) e os profissionais não qualificados (16,17%).

A partir de 2013 assiste-se a uma progressiva recuperação do número total de trabalhadores por conta de outrem. Entre 2013 e 2017 o número total aumenta em 16,08% sendo os profissionais qualificados (+21,08%), os profissionais altamente qualificados (21,08%) e os quadros médios (15,39%) os grupos profissionais com maior crescimento no período verificando-se ainda que, dentro de cada um dos grupos, a taxa de crescimento das mulheres é superior à taxa de crescimento dos homens entre estes grupos profissionais. Verifica-se, assim, que a recuperação dos postos de trabalho se tem feito em especial nos níveis de qualificação superiores e no trabalho feminino.

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



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

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 subsetor 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.

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

A qualificação de recursos humanos tem custos que têm de ser tidos em conta, e que podem ser suportados pela entidade empregadora, ou constituir uma medida ativa de política de emprego. O Gráfico 6 mostra que os encargos globais com formação em 2016 decresceram 33,4% face aos valores de 2010, correspondendo a menos 28,8% dos encargos com formação realizados pela entidade empregadora e menos 75,6% de encargos realizados através de financiamento externo. As variações observadas revelam uma quebra dos custos com formação entre 2010 e 2012, uma recuperação em 2013 e 2014 e uma nova quebra em 2015 e 2016 ano que regista, em termos globais, o valor mais baixo do período em análise.



Dados de 2015 revelam que, em média, no total das empresas 32,8% dos trabalhadores tiveram formação.



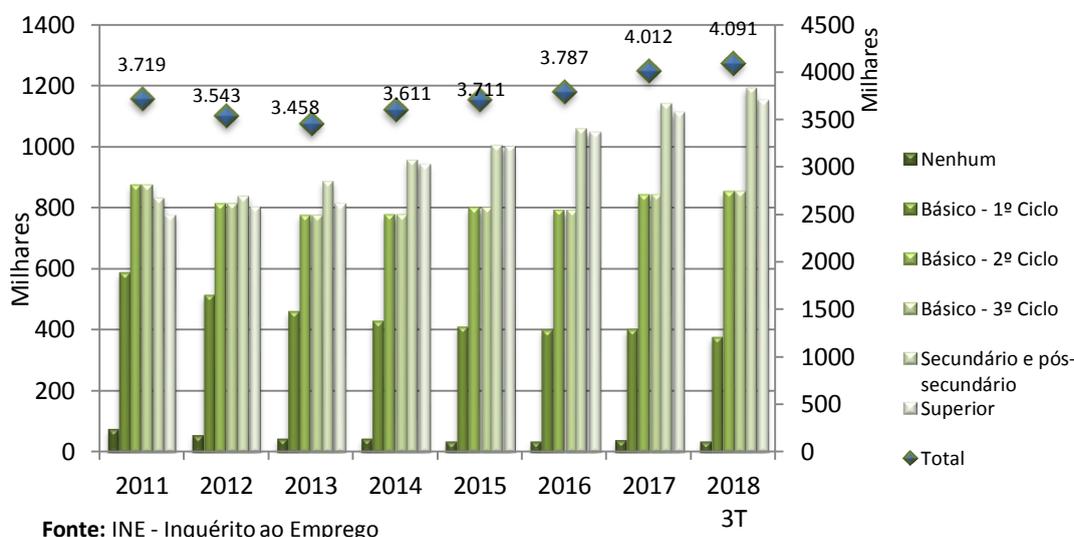
Fonte: GEP/MTSSS. Relatório Único - Relatório Anual de Formação Contínua 2016

Em 2016 (última informação disponível), apesar de o setor da Eletricidade e o sector das atividades financeiras e de seguros terem sido aqueles em que a formação atingiu maior percentagem de trabalhadores, o setor que mais investiu em formação (não considerando a administração pública e defesa; segurança social obrigatória que regista uma média de 63,2 horas) foi o das Atividades de consultadoria com 34,9 horas médias de formação por trabalhador. A atividade de Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio regista um valor médio de 34,3, o Alojamento, restauração e similares 31,8 e as Atividades de informação e comunicação uma média de 31,1 horas por trabalhador. Dos setores que menos investiram (não considerando as Atividades dos organismos internacionais com 11,4 horas de média) destacam-se a Agricultura, com 19,7 horas e as Atividades de saúde humana e apoio social com 22,9 horas médias de formação por trabalhador.

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.

Os dados mais recentes, relativos a 2018 (3.º trimestre), mostram que 57,3% da população empregada por conta de outrem (Gráfico 8) possuía como nível de escolaridade o ensino secundário e pós-secundário (29,1%), ou superior (28,2%). Relativamente à distribuição por género existem duas situações distintas, uma em relação ao ensino secundário e pós-secundário sem diferença evidente entre géneros e outra em relação ao ensino superior onde o número de mulheres (17,8%) é superior ao dos homens (10,4%).

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



Fonte: INE - Inquérito ao Emprego

Outro aspeto relevante a assinalar diz respeito à "qualidade" dos recursos humanos de forma mais global. Ao longo dos anos em análise, verifica-se um decréscimo do número de trabalhadores por conta de outrem até 2013 e uma recuperação do emprego nos anos seguintes. Durante este ciclo verifica-se uma diminuição dos trabalhadores com níveis de escolaridade até ao 3º Ciclo do Ensino Básico e um aumento significativos nos restantes níveis de ensino, tendência que continua a verificar-se no 3º trimestre de 2018.

Os dados referentes a 2017 mostram que os recursos humanos afetos a I&D registaram um ligeiro aumento relativamente ao ano anterior (+5,4%). Este crescimento deriva do aumento generalizado da execução dos vários sectores (Empresas, estado, ensino superior e IPSFL) mas essencialmente do aumento verificado a nível das empresas (11,4%) e do Estado (10,9%). Os sectores predominantes continuam a ser o ensino superior e as empresas e, 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 faz-se essencialmente entre as Empresas (50,4%) e o Ensino Superior (42,5%), embora com uma participação do Estado (5,5%). As empresas apostam fundamentalmente em Desenvolvimento Experimental e em Investigação Aplicada, enquanto 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.

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. 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.

A este respeito, a Iniciativa Nacional Competências Digitais e.2030, Portugal INCoDe.2030, pretende posicionar Portugal entre os principais países europeus em termos de competências digitais num horizonte que se estende até 2030, identificando e enfrentando três grandes desafios:

- Generalizar a literacia digital, com vista ao exercício pleno de cidadania e à inclusão numa sociedade com práticas cada vez mais desmaterializadas, e em que muitas interações sociais acontecem na Internet e são crescentemente mediadas por dispositivos eletrónicos;
- Estimular a empregabilidade e a capacitação e especialização profissional em tecnologias e aplicações digitais, de modo a responder à crescente procura do mercado e a promover a qualificação do emprego numa economia de maior valor acrescentado;
- Garantir uma forte participação nas redes internacionais de Investigação e Desenvolvimento (I&D) e de produção de novos conhecimentos nas áreas digitais.

2. Remunerações

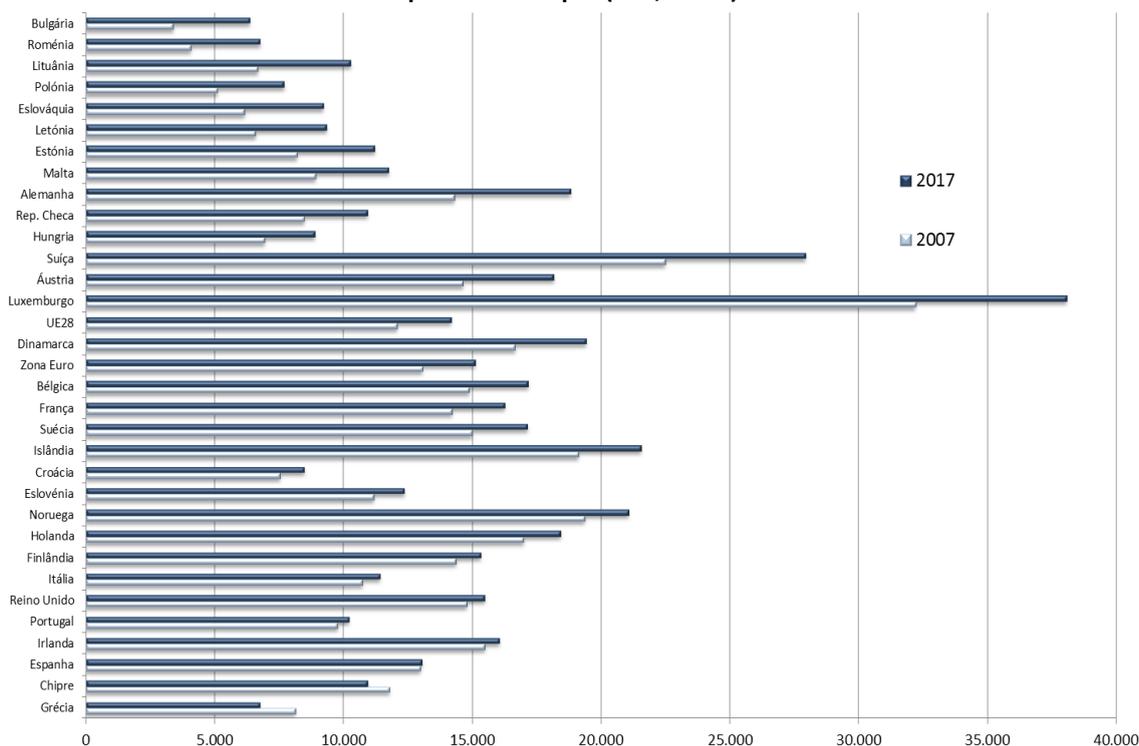
2018

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.

Em 2017, os países que verificavam as remunerações médias mais elevadas, em paridade de poder de compra (Gráfico 9), eram o Luxemburgo, que se destaca dos restantes países, a Suíça, a Islândia e a Noruega. Portugal apresenta um valor comparativamente baixo, inferior à média da UE e dos países da zona euro e apenas superior ao verificado por oito dos países em análise (Bulgária, Grécia, Roménia, Polónia, Croácia, Hungria, Eslováquia e Letónia). No que se refere à taxa de crescimento verificada no período 2006-2017, Portugal regista o 5º menor crescimento das remunerações dos empregados em paridade de poder de compra, acima de Espanha (3º menor taxa de crescimento) e abaixo de Itália (7º menor taxa de crescimento). A Grécia e o Chipre continuam a registar uma quebra das remunerações médias, apresentando uma variação de -17,0% e -7,1%, respetivamente, no período em análise. As maiores taxas de crescimento verificam-se em países que aderiram mais recentemente à UE, ocupando as primeiras posições em termos de taxa de crescimento apesar de, em termos médios absolutos, apresentarem dos mais baixos níveis remuneratórios.

Gráfico 9 - Remuneração dos empregados, *per capita*, em paridade de poder de compra (PPC, Euros)



NOTA: países ordenados, por ordem crescente, pela taxa de crescimento verificada entre 2007 e 2017 (de Grécia a Bulgária)
Fonte: Eurostat

O decréscimo registado 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 2017, acréscimos em relação ao ano anterior em todos os níveis de qualificação, evolução crescente que se tem verificado desde 2015, ano de inversão da tendência decrescente das remunerações médias, que será também um reflexo das medidas de reposição de rendimentos adotadas, nomeadamente a nível da função pública (Quadro 1). De facto, a análise do período 2010-2017 permite verificar taxas de crescimento positivas para todos os grupos de qualificação, à exceção dos quadros superiores e dos profissionais altamente qualificados que apresentam, em 2017, níveis de remuneração inferiores ao que registavam em 2010. Em termos de níveis de qualificação, os praticantes e aprendizes, os profissionais não qualificados e os profissionais semiquualificados são os que apresentam uma maior evolução das remunerações. A nível global, o crescimento verificado no período 2010-2017 foi de 4,8%.

Quadro 1 - Remuneração base média por nível de qualificação

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

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.

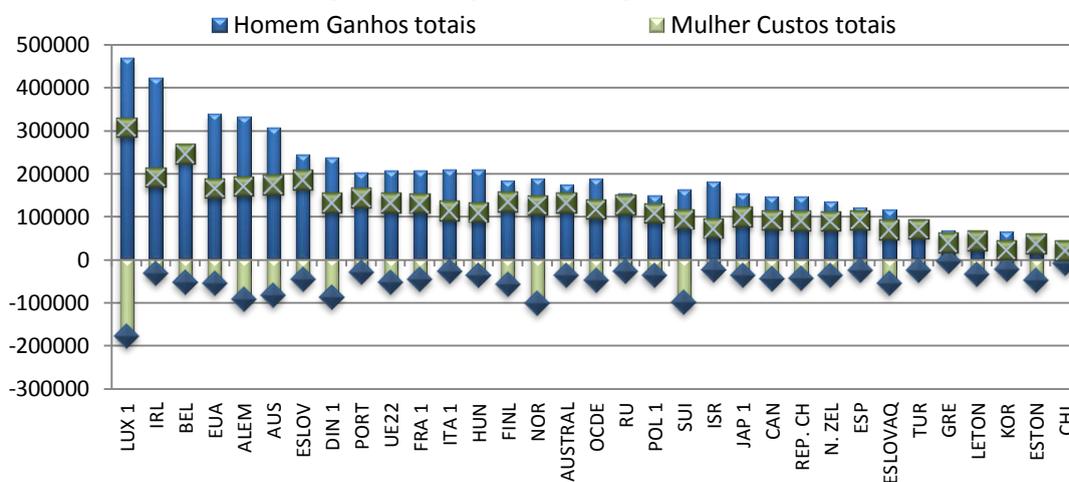
Assim, também a análise entre os custos e os benefícios públicos associados à obtenção, por parte dos indivíduos, de um nível de qualificação de nível superior deve ser tida em consideração (Gráfico 10).

Considerando como custos públicos os que incluem as despesas públicas diretas no sistema educativo para obtenção desse nível de qualificação e sendo os ganhos calculados com base nos impostos, contribuições e transferências sociais dos indivíduos que obtém 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 e da Estónia em ambos os casos). Verifica-se também que esses ganhos são sempre superiores no caso dos homens.

Em termos totais de ganhos líquidos, o Luxemburgo, a Irlanda e a Bélgica apresentam os valores mais elevados enquanto as últimas posições são ocupadas pelo Chile, Estónia, e Coreia. Portugal encontra-se na 9ª posição, registando valores superiores aos da média da UE22, da média da OCDE e ainda de Itália (11ª posição) e Espanha (24ª), 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 9º valor mais elevado, acima das médias da OCDE e UE22, de França (11ª posição) e de Espanha (que regista o 10º valor mais baixo). No caso das mulheres, o valor dos ganhos públicos líquidos de Portugal é o 5º maior, superior às médias observadas na OCDE e UE22, na Itália (10ª posição) e na Espanha (17ª posição).

Gráfico 10 – Custos e ganhos públicos da educação de nível terciário, por género (2015)
(paridade de poder de compra em USD)



FONTE: adaptado de Education at a Glance 2018: OECD Indicators - © OECD 2018
1. Ano de referência diferente de 2015

O Quadro 2 apresenta os valores das remunerações base médias e os valores dos ganhos médios, por região, no continente (2017). 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.

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 também os valores de remuneração e ganhos mais baixos do continente para os homens enquanto 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, no total das regiões, 81,7% do verificado para os homens (0,6 p.p. mais que o verificado em 2016, ano em que representava 80,1%).

Quadro 2 – Remuneração e Ganho por região em 2017 (NUTS II)

	Remuneração Base			Ganho		
	TOTAL	Homens	Mulheres	TOTAL	Homens	Mulheres
TOTAL	943,0	1.012,3	861,2	1.133,3	1.236,9	1.011,0
Norte	854,8	911,7	785,8	1.015,6	1.101,2	911,9
Centro	825,1	889,2	747,7	995,2	1.096,0	873,5
Lisboa	1.166,7	1.265,7	1.053,1	1.410,5	1.550,0	1.250,6
Alentejo	828,2	883,9	760,0	1.016,4	1.113,9	897,1
Algarve	811,0	849,4	770,6	968,2	1.029,8	903,4

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 consultadoria 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	11	5	4	4	3	5	3	9
C Ind. Transformadoras	9	6	6	8	7	6	10	15
D Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	4	2	1	:	1	3	4	2
E Captação, tratamento e dist. água; San., gestão de resíduos e despoluição	16	13	10	:	12	13	12	14
F Construção	12	11	13	10	13	11	11	12
G Comércio por grosso e a retalho; rep. de veíc. Aut. e mot.	15	16	14	14	15	12	15	13
H Transportes e armazenagem	13	15	15	11	11	9	14	7
I Alojamento, restauração e similares	18	18	18	16	17	18	18	17
J Atividades de inf. e de comunicação	2	3	3	1	4	2	5	3
K Atividades financeiras e de seguros	1	1	2	3	2	1	2	1
L Atividades imobiliárias	6	8	9	7	10	10	9	6
M Atividades de consultoria, cient., téc. e sim.	3	4	5	2	5	4	6	5
N Atividades adm. e dos serv. de apoio	17	17	17	15	18	17	17	16
O Adm. Publ. E Defesa; Seg. social Obrig.	8	9	8	6	9	15	8	:
P Educação	5	7	7	5	6	7	13	4
Q Atividades de saúde humana e apoio social	7	10	11	9	8	16	7	11
R Atividades artísticas, de espect., desp. e rec.	14	14	16	12	14	8	1	8
S Outras atividades de serviços	10	12	12	13	16	14	16	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

: n.d.

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 extraterritoriais" 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 75,8% 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.

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). A maioria das atividades apresenta remunerações inferiores a tempo parcial relativamente ao regime de tempo completo. A situação inversa é verificada no caso da construção, educação, atividades de saúde humana e apoio social e outras atividades de serviços.

Quadro 4 – Remunerações base horárias médias, por atividade económica (secção), segundo o regime de duração do trabalho e género (Euros, outubro de 2017)

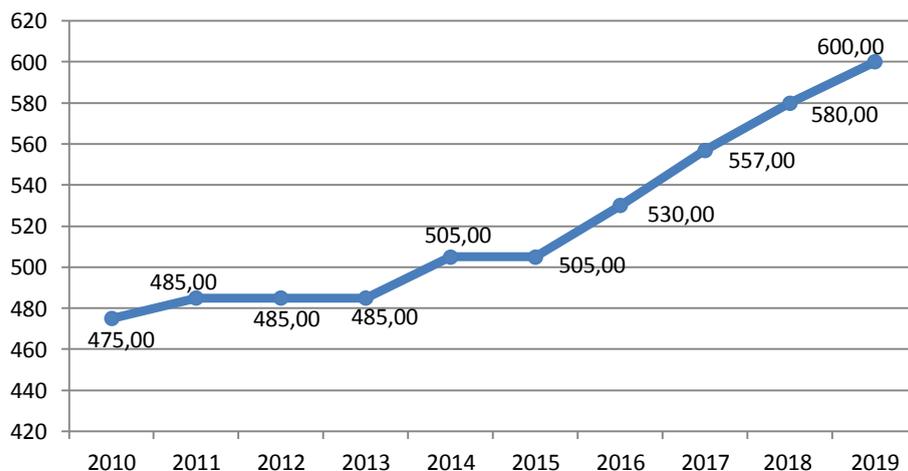
CONTINENTE ACTIVIDADES (CAE - REV.3)	TOTAL	A Tempo Completo			A Tempo Parcial		
		TOTAL	Homens	Mulheres	TOTAL	Homens	Mulheres
TOTAL	5,33	5,37	5,73	4,94	4,35	4,84	4,12
A Agricultura, prod. animal, caça, florest. e pesca	4,08	4,08	4,22	3,77	3,92	4,16	3,74
B Ind. Extractivas	5,64	5,65	5,57	6,34	5,00	5,70	4,20
C Ind. Transformadoras	5,02	5,02	5,54	4,30	4,79	5,40	4,30
D Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	12,34	12,35	12,40	12,09	8,06	8,69	6,96
E Captação, tratamento e dist. de água; San.,gestão de	5,11	5,12	4,91	5,87	3,96	4,90	3,58
F Construção	4,54	4,54	4,48	5,13	4,55	4,57	4,52
G Comércio por grosso e a retalho; rep. de veic. Aut. e mot.	5,04	5,12	5,47	4,73	3,71	3,85	3,65
H Transportes e armazenagem	5,83	5,86	5,60	6,99	4,39	4,20	4,83
I Alojamento, restauração e similares	4,04	4,07	4,43	3,82	3,46	3,49	3,44
J Atividades de inf. e de comunicação	8,84	8,88	9,33	8,00	5,39	5,86	4,91
K Atividades financeiras e de seguros	10,05	10,08	11,31	8,89	6,49	8,84	5,37
L Atividades imobiliárias	5,56	5,59	6,27	5,05	4,94	6,36	4,32
M Atividades de consultoria, cient., téc. e sim.	7,02	7,06	8,08	6,17	5,63	6,89	5,05
N Atividades adm. e dos serv. de apoio	4,27	4,38	4,48	4,24	3,37	3,59	3,31
O Adm. Pública e Defesa; Seg. Social Obrig.	5,04	5,04	4,80	5,51	4,60	6,59	3,87
P Educação	7,25	7,01	8,20	6,63	10,84	12,07	10,18
Q Atividades de saúde humana e apoio social	5,22	5,17	6,64	4,94	7,23	10,90	6,36
R Atividades artísticas, de espect., desp. e rec.	9,12	9,30	12,13	5,34	6,40	7,01	5,74
S Outras actividades de serviços	5,21	5,14	6,07	4,76	6,61	9,74	5,59
U Activ. dos org. internac. e out. inst. extra-territ.	11,60	11,87	12,84	11,23	4,27	4,23	4,29

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal 2017

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.

A retribuição mínima mensal garantida (RMMG) registou um aumento de 22,1% entre 2010 e 2018 (Gráfico 11). 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 2017 se verificou uma subida de 67,4% de trabalhadores abrangidos pela retribuição mínima mensal garantida, com maior preponderância de trabalhadores do sexo feminino.

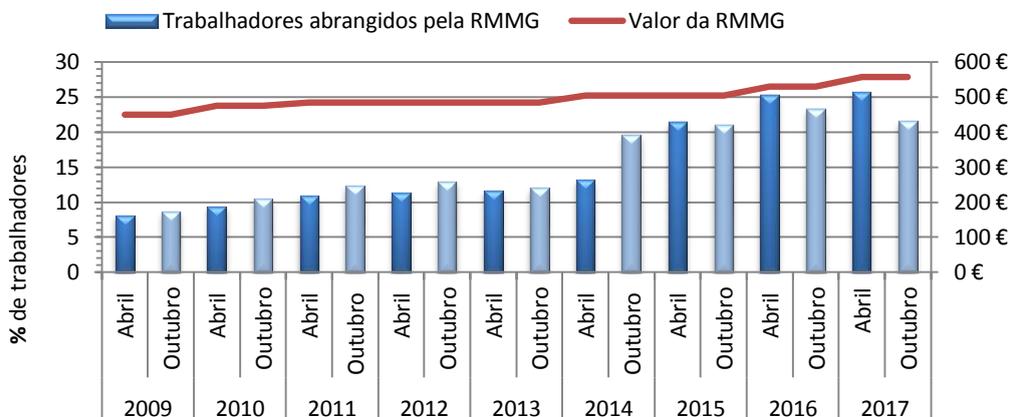
Gráfico 11 - Retribuição mínima mensal garantida (Euros)



Fonte: DRE

Em outubro de 2017 21,6% dos trabalhadores estavam abrangidos pela RMMG face aos 23,3% registados em outubro de 2016. Como seria de esperar, em termos globais, sempre que se verifica um aumento da RMMG ocorre também um aumento do número de trabalhadores abrangidos (Gráfico 12).

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



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

Em outubro de 2017, registou-se maior incidência de trabalhadores a auferir RMMG nos sectores do Alojamento e Restauração (35,9%), nas Atividades administrativas e serviços de apoio (28,8%) e nas Outras atividades de serviços (26,9%), (Quadro 5).

Da percentagem de trabalhadores abrangidos pela RMMG em outubro de 2017, 26,8% correspondiam a mulheres e 17,2% a homens, tendo-se verificado a maior diminuição face ao mês homólogo de 2016 no caso das mulheres (-7,3 p.p. no caso das mulheres e -0,1 pp no caso dos homens).

Quadro 5 - Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo abrangidos pela retribuição mínima mensal garantida (%)

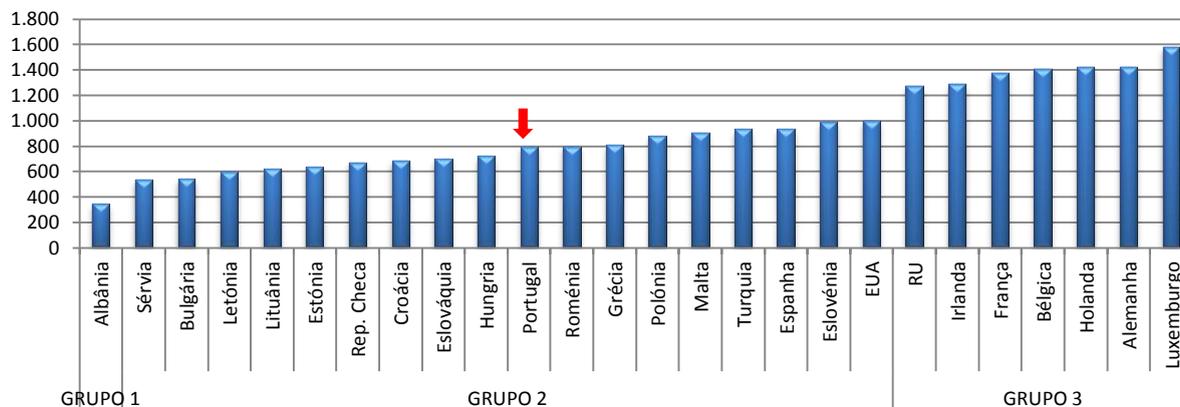
CONTINENTE	ABR 2016	OUT 2016	ABR 2017	OUT 2017
Total	25,3	23,3	25,7	21,6
B - Indústrias Extrativas	17,8	10,2	15,6	13,4
C - Indústrias Transformadoras	31,6	25,9	28,6	24,4
D - Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar	0,4	0,2	1,3	0,6
E - Captação, Tratamento Distribuição de Água; Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição	19,0	19,1	16,5	16,3
F - Construção	24,8	22,1	32,0	24,4
G - Comércio por Grosso e retalho; Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos	24,0	25,2	23,9	20,1
H - Transportes e Armazenagem	12,7	12,1	15,6	14,6
I - Alojamento, Restauração e Similares	35,9	35,7	42,4	35,9
J - Atividades de Informação e de Comunicação	6,6	6,3	7,1	4,6
K - Atividades Financeiras e de Seguros	2,2	1,3	2,2	1,3
L - Atividades Imobiliárias	27,4	29,8	25,7	19,1
M - Atividades de Consultadoria, Científicas, Técnicas	11,4	9,7	11,4	7,9
N - Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	36,3	29,2	30,4	28,8
P - Educação	11,0	13,7	15,8	9,4
Q - Atividades de Saúde Humana e Apoio Social	28,5	27,6	30,0	24,8
R - Atividades Artísticas, de Espectáculos, Desportivas e Recreativas	29,2	25,6	27,9	19,7
S - Outras Atividades de Serviços	30,2	31,2	34,6	26,9

Fonte - GEP / Ganhos e duração do trabalho, Outubro 2017

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

Os valores registados em 2018 são inferiores aos de Espanha e da Grécia que se encontram no entanto, no mesmo grupo de Portugal. 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 16ª posição (15ª em 2017) e na 9ª no que se refere ao grupo 2, onde se insere (7ª em 2017).

Gráfico 13 - Retribuição mínima mensal garantida – 2018 (PPC por mês, Euros)



NOTA: Estimativas 2ºS 2018. O valor apurado para PT considera os 14 meses de RMMG
 Fonte: Eurostat [earn_mw_cur]

O aumento dos custos unitários do trabalho (Quadro 6) em Portugal em grande parte do período entre 1996 e 2017 (com exceção para os anos de 2004, 2010, 2011, 2012 e 2014) decorre de um aumento mais do que proporcional das remunerações em relação à produtividade. De facto, os salários pagos, mesmo sendo baixos, estão acima da produtividade das empresas, o que cria problemas de competitividade nos sectores onde estas se inserem. Na Área Euro verificou-se na generalidade dos anos um aumento anual do custo unitário do trabalho mas de forma menos expressiva do que em Portugal, em grande parte devido a uma subida anual das remunerações, em geral, mais baixa. Relativamente às taxas de variação anual da produtividade, Portugal regista na maior parte dos anos referidos um melhor desempenho quando comparado com a Área Euro.

Quadro 6 – Taxa de Variação Anual das Remunerações, da Produtividade e dos Custos Unitários do Trabalho em Portugal e na Área Euro

	Portugal			Área Euro			Remunerações por trabalhador - diferencial entre Portugal e a Área Euro
	Produtividade	Remunerações por trabalhador	Custos unitários do trabalho	Produtividade	Remunerações por trabalhador	Custos unitários do trabalho	
1996	1,8	5,8	4	1	2,6	1,6	3,2
1997	1,8	5,6	3,8	1,7	2,1	0,4	3,5
1998	1,9	5,9	3,8	1	1,4	0,4	4,5
1999	2,3	5,4	3	0,9	2,2	1,3	3,2
2000	1,6	5,9	4,3	1,7	2,7	1	3,2
2001	0,2	4,5	4,3	0,9	2,9	2	1,6
2002	0,4	3,2	2,8	0,2	2,6	2,4	0,6
2003	0	3,1	3,1	0,3	2,5	2,2	0,6
2004	2,5	2	-0,6	1,3	2	0,7	0
2005	1,2	4,1	2,9	0,7	2,2	1,5	1,9
2006	1,2	1,8	0,7	1,5	2,4	0,9	-0,6
2007	2,5	3,5	1	1,1	2,6	1,5	0,9
2008	-0,2	2,6	2,8	-0,5	3,2	3,7	-0,6
2009	-0,3	2,4	2,7	-2,6	1,7	4,3	0,7
2010	3,4	2,1	-1,2	2,6	1,9	-0,7	0,2
2011	0,1	-1,8	-2	1,6	2,1	0,5	-3,9
2012	0,1	-3,1	-3,2	-0,4	1,6	1,9	-4,7
2013	1,8	3,6	1,8	0,4	1,5	1,1	2,1
2014	-0,5	-1,8	-1,3	0,8	1,4	0,6	-3,2
2015	0,4	0,4	0	0,9	1,3	0,4	-0,9
2016	0,3	1,7	1,4	0,5	1,2	0,7	0,5
2017	-0,5	1,6	2,1	0,9	1,6	0,7	0

Fonte: Banco de Portugal

Nota: A produtividade corresponde ao rácio entre o PIB em volume e o emprego total. Os custos unitários do trabalho correspondem ao rácio entre as remunerações por trabalhador e a produtividade.

A evolução dos custos unitários do trabalho na Área Euro e nos países referidos na tabela seguinte (Quadro 7) têm com referência o ano de 1999. Em 1996 os custos unitários do trabalho em Portugal representavam 96,8% do valor desse indicador em 1999. Em 2017, essa percentagem foi de 92,6%. No período entre 2001 e 2010, Portugal registou valores superiores em relação ao ano de referência. Em 2017, à exceção de Itália, país no qual os custos unitários do trabalho aumentaram 0,9% face a 1999, nos restantes países em análise registaram diminuições. Em termos médios, no referido ano, os custos unitários do trabalho na Área Euro representavam 93,8% do valor registado em 1999.

Quadro 7 – Custos Unitários do Trabalho relativos - Índice (1999=100)

	Custos unitários do trabalho relativos							
	Área Euro	Portugal	Alemanha	Espanha	França	Grécia	Irlanda	Itália
1996	117.7	96.8	110.6	102.9	107.4	94.8	104.5	102.4
1997	104.8	97.7	102.4	99.8	102.5	99.2	104.2	104.5
1998	103.4	99.7	102.2	100.8	102.1	99.0	104.0	101.3
1999	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2000	88.8	99.8	93.3	97.5	95.0	92.8	93.9	94.3
2001	89.6	101.8	90.2	98.4	94.7	92.1	97.2	95.3
2002	93.1	103.1	90.2	100.3	96.9	98.9	98.9	98.7
2003	104.7	106.9	94.7	104.8	101.6	103.7	110.9	106.1
2004	108.1	105.8	95.4	107.9	103.1	106.4	114.4	109.5
2005	106.1	106.7	92.3	109.7	103.3	113.0	117.6	109.3
2006	104.8	105.7	88.8	112.2	103.8	110.8	120.4	110.4
2007	107.0	105.1	87.4	116.1	104.7	113.1	126.8	112.0
2008	110.4	104.7	87.1	119.9	105.2	116.3	138.1	113.4
2009	115.4	104.2	90.1	117.5	105.0	120.3	128.8	114.7
2010	107.0	101.8	85.9	113.0	103.6	118.5	113.8	111.2
2011	105.5	99.1	85.0	110.5	103.1	115.3	107.3	110.4
2012	99.1	93.4	83.1	103.1	100.5	107.7	101.0	106.6
2013	101.8	95.0	85.0	102.1	102.0	99.6	103.4	107.4
2014	102.7	93.5	86.1	101.4	102.3	96.9	97.2	107.0
2015	92.1	89.7	82.2	97.6	96.6	91.0	75.2	101.1
2016	93.1	91.0	83.1	96.7	96.8	90.5	76.3	101.7
2017	93.8	92.6	84.2	96.1	97.0	90.5	74.3	100.9

Fonte: Banco de Portugal

Nota: Índice cambial efetivo real, deflacionado pelos custos unitários do trabalho relativos (1999=100).

De modo a impulsionar a melhoria do nível das remunerações, algumas medidas foram implementadas. Uma das medidas de política de remunerações do denominado "Pacote Rendimento", de 2015, que aprovou 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"> • A atualização do valor das pensões do regime geral e do regime de proteção social; • A reposição do valor de referência do CSI (Complemento Solidário para Idosos); • A reposição do valor de referência do RSI (Rendimento Social de Inserção) e a reposição das escalas de equivalência; • O aumento dos três primeiros escalões do abono de família. 	<p>Conselho de Ministros de 17 de dezembro de 2015 / Entrada em vigor: a partir de janeiro de 2016</p>	<p>Medidas de recuperação do rendimento das famílias</p>	<p>Implementada</p>

Neste âmbito é ainda de referir as atualizações registadas nos valores da retribuição mínima mensal garantida para 2017, 2018 e 2019.

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios	Execução
Retribuição Mínima Mensal Garantida - 2017	Atualiza o valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) para 2017.	Decreto-Lei n.º 86-B/2016 - Diário da República n.º 249/2016, 3º Suplemento, Série I de 2016-12-29 / Entrada em vigor: 01-01-2017	Aumento do rendimento do trabalho	Implementada
Retribuição Mínima Mensal Garantida - 2018	Atualiza o valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) para 2018.	Decreto-Lei n.º 156/2017 - Diário da República n.º 248/2017, Série I, de 2017-12-28 / Entrada em vigor: 01-01-2018	Aumento do rendimento do trabalho	Implementada
Retribuição Mínima Mensal Garantida - 2019	Atualiza o valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) para 2019.	Decreto-Lei n.º 117/2018 - Diário da República n.º 249/2018, Série I de 2018-12-27	Aumento do rendimento do trabalho	Implementada

3. Mercado de trabalho

2018

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

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabelece que os Estados devem ter como preocupação não só a criação de emprego mas também a criação de empregos de qualidade. 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.

3.1. Eficiência

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, através da aplicação do denominado “Executive Opinion Survey”. Um desses pilares é a eficiência do mercado de trabalho. A eficiência do mercado de trabalho é fundamental 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 2018 do GCI foram avaliadas 140 economias de todo o mundo quanto à eficiência do mercado de trabalho.

Dos dados apresentados (Quadro 8) podemos observar uma melhoria em termos do indicador relativo à eficiência do mercado de trabalho em Portugal que passa da 55 posição na edição 2017-18 para a 35ª na edição 2018, posicionando-se desta forma acima de França, Espanha, Grécia e Itália no ranking apresentado.

Quadro 8 – Posição de Portugal no Indicador de Competitividade Global – Eficiência do Mercado de Trabalho

País	Posição na Edição 2018	Posição na Edição 2017-18
Estados Unidos da América	1 ▲	3
Suíça	2 ▼	1
Dinamarca	5 ▲	10
Irlanda	7 ▲	21
Reino Unido	8 ▼	6
Países Baixos	10 ▲	13
Alemanha	12 ▲	14
Noruega	14 ▼	12
Suécia	17 ▲	20
Portugal	35 ▲	55
Bélgica	37 ▲	44
França	53 ▲	56
Espanha	68 ▲	70
Itália	79 ▲	116
Grécia	107 ▲	110
Turquia	111 ▲	127

Fonte: The Global Competitiveness Index 4.0 2018 Dataset | Version 20181013
Posição entre 140 países na edição 2018 e 137 países na edição 2017-18

Das componentes do pilar referente à eficiência do mercado de trabalho a Facilidade de contratação de mão de obra estrangeira e Direitos dos trabalhadores (Flexibilidade) são os itens onde Portugal apresenta melhores resultados. No que se refere à Meritocracia e Incentivos, a Participação de mão-de-obra feminina no mercado de trabalho regista a melhor performance. As práticas de contratação e despedimento, a taxa de imposto sobre o trabalho paga pelo empregador e a mobilidade interna de mão-de-obra registam os piores resultados (Quadro 9).

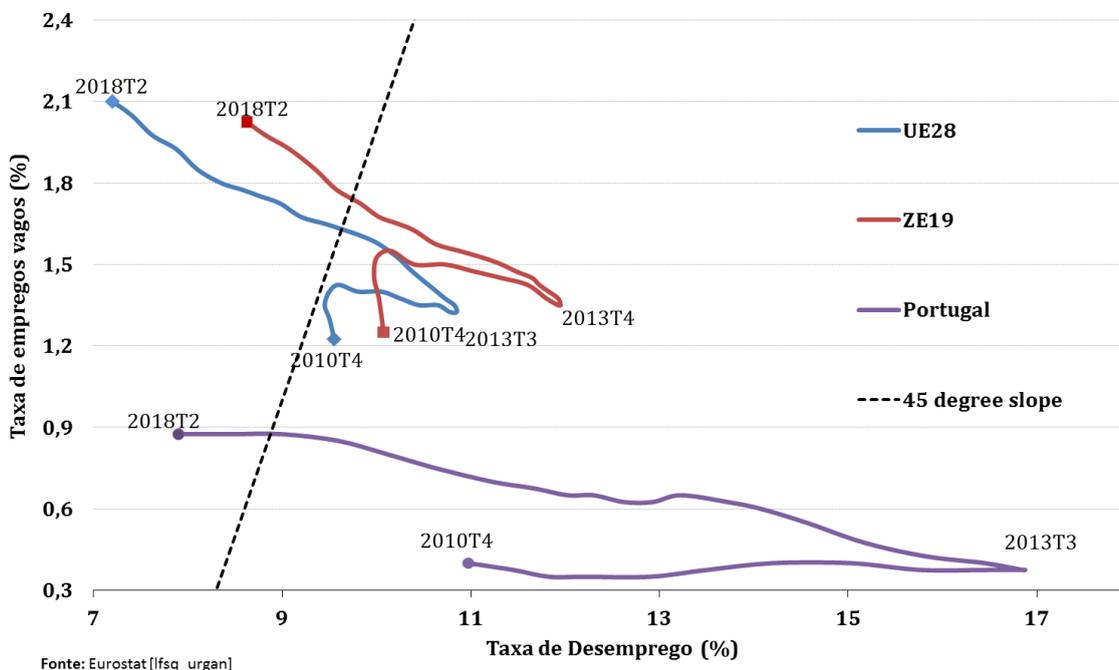
Quadro 9 – Posição de Portugal nos pilares do Indicador de Competitividade Global

Global Competitiveness Index 2018	Classificação			
	Melhor Economia		Portugal	
	País	Valor	Valor	Posição
Mercado de trabalho (0-100)	EUA	81,9	64,7	35
Flexibilidade (0-100)	EUA	78,2	61,2	38
Redundancy costs (semanas de trabalho)	Austria	2,0	17,0	73
Práticas de contratação e despedimento (1-7)	Hong-Kong	5,8	3,1	121
Cooperação nas relações empregado-empregador (1-7)	Suíça	6,1	4,6	49
Flexibilidade na determinação de salários	Hong-Kong	6,2	4,8	82
Medidas ativas do mercado de trabalho (1-7)	Suíça	5,8	4,2	38
Direitos dos trabalhadores (0-100)	Austria	100,0	90,7	14
Facilidade de contratação de mão de obra estrangeira (1-7)	Albania	5,8	5,0	9
Mobilidade interna de mão de obra (1-7)	Guiné	5,8	3,9	116
Meritocracia e incentivos (1-100)	EUA	85,6	68,1	44
Confiança na gestão profissional (1-7)	Finlândia	6,2	4,4	60
Remuneração e produtividade (1-7)	EUA	5,8	3,9	67
Participação de mão-de-obra feminina no mercado de trabalho (rácio)	Seicheles	1,2	1,0	13
Taxa de imposto sobre o trabalho paga pelo empregador (% sobre lucros)	Cambodja	0,5	26,8	117

Fonte: The Global competitiveness report Index 4.0, 2018 Dataset

A Curva de Beveridge (Gráfico 14) 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 refletindo normalmente uma lacuna nas qualificações da mão-de-obra relativamente ao pretendido. Em períodos de contração económica normalmente ocorre aumento da taxa de desemprego e diminuição da taxa de empregos vagos, ocorrendo o oposto em períodos de expansão económica. Em Portugal, bem como na 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 sustentada no desemprego acompanhada por um aumento da taxa de empregos vagos.

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

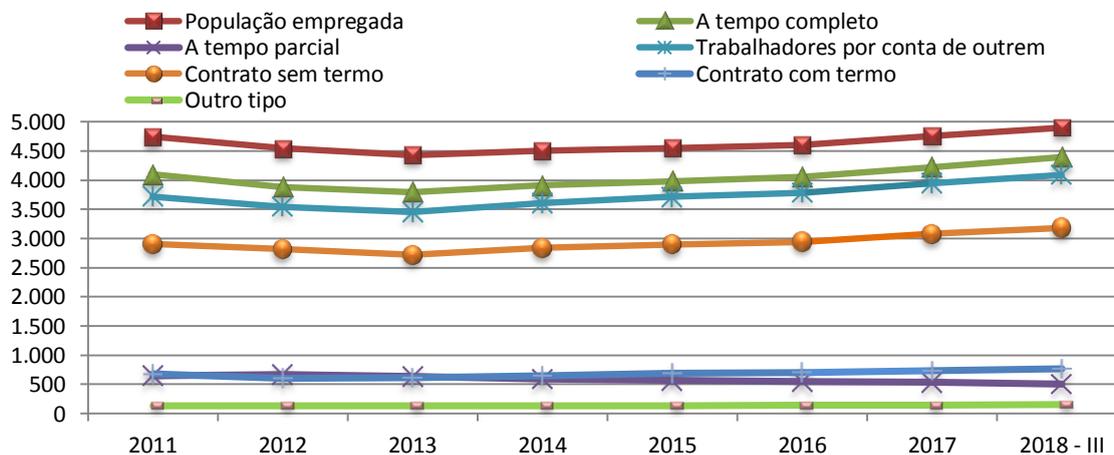


3.2. Contratos

Os dados relativos à população empregada (Gráfico 15) no 3.º trimestre de 2018 mostram que na sua maioria (83,5%) são trabalhadores por conta de outrem. A maioria da população empregada encontrava-se em regime de trabalho completo (89,7%) e a maioria dos trabalhadores por conta de outrem tinha contrato de trabalho sem termo (77,7%).

Entre 2011 e o 3.º trimestre de 2018 verificou-se uma variação positiva do emprego (3,4%), devido essencialmente à recuperação verificada 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 (11,6%) do que nos contratos sem termo (9,7%), apresentando os outros tipos de contrato praticamente o mesmo valor.

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



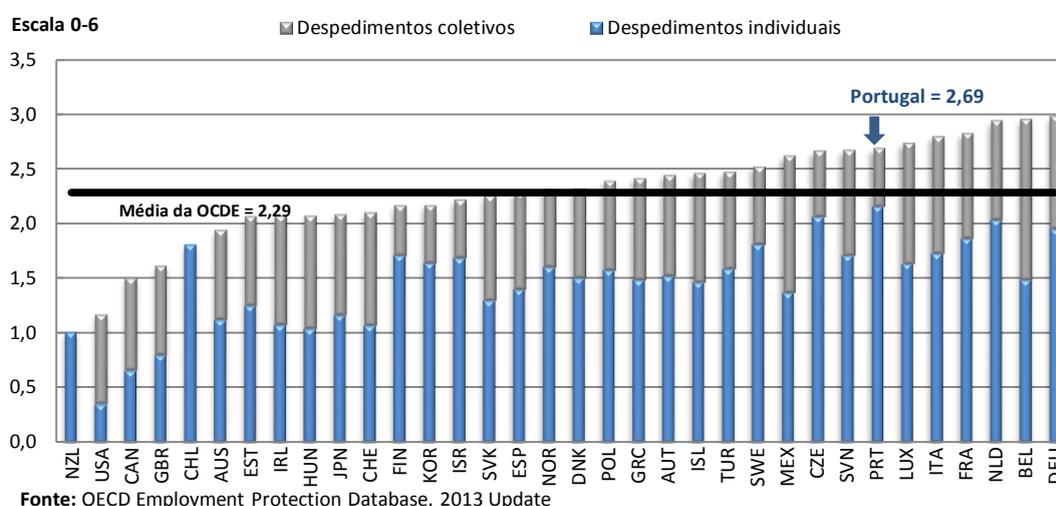
Fonte: INE, inquérito ao emprego

3.3. Proteção conta o Despedimento

O *Employment Protection for Regular Contracts* (EPRC) mede o índice de proteção dos trabalhadores através dos regulamentos que regem os despedimentos individuais e coletivos de trabalhadores com contratos regulares de duração indeterminada (Gráfico 16).

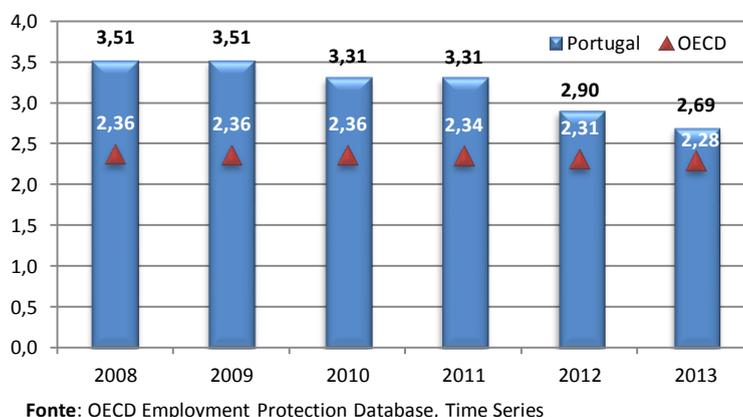
Neste indicador, Portugal apresenta um índice elevado de proteção dos trabalhadores com contratos de trabalho permanentes (2,69) e superior ao da média da OCDE (2,28), com um alto grau de proteção relativamente aos despedimentos individuais (2,15), embora com um índice relativamente baixo quando de trata de despedimento coletivos (0,54), só superado pela Finlândia (0,46) e pela Holanda e Chile (0,00).

Gráfico 16 - Proteção dos trabalhadores com contratos permanentes contra o despedimento individual e coletivo (indicador EPRC)



Conforme se pode constatar pelo indicador EPRC (Gráfico 17), 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.

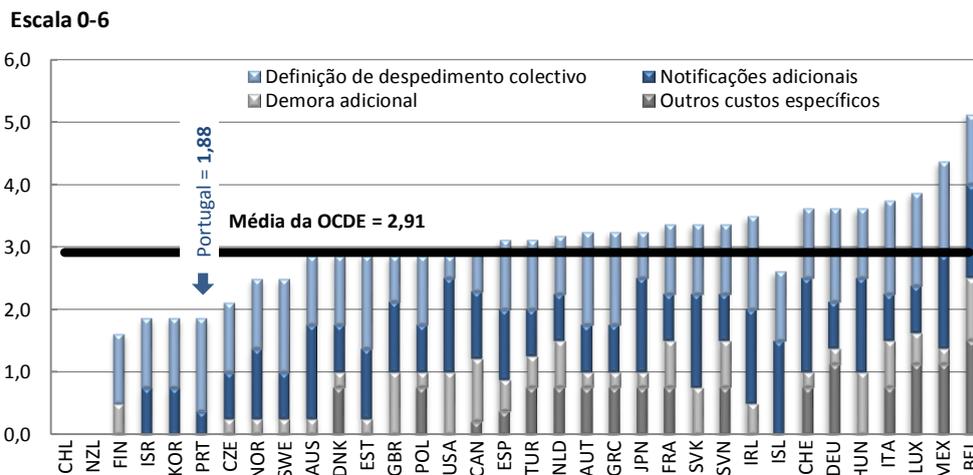
Gráfico 17 - Proteção dos Trabalhadores com contratos permanentes contra o despedimento – individual (Indicador EPRC)



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 reflete o rigor global da regulamentação dos despedimentos coletivos, que é a soma dos custos dos despedimentos individuais e qualquer custo adicional dos despedimentos coletivos.

Neste ranking em particular (Gráfico 18), 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 18 - Proteção adicional dos trabalhadores com contratos permanentes contra o despedimento coletivo (indicador EPC)

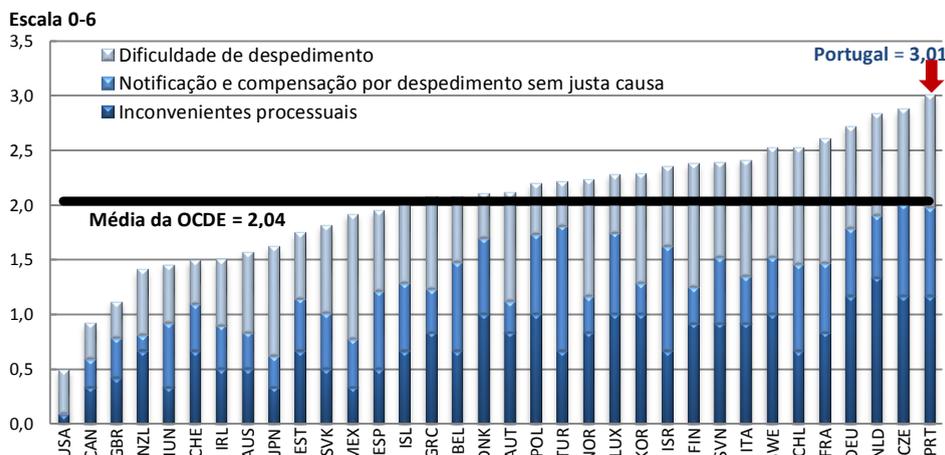


Fonte: OECD Employment Protection Database, 2013 Update

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 19), 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.

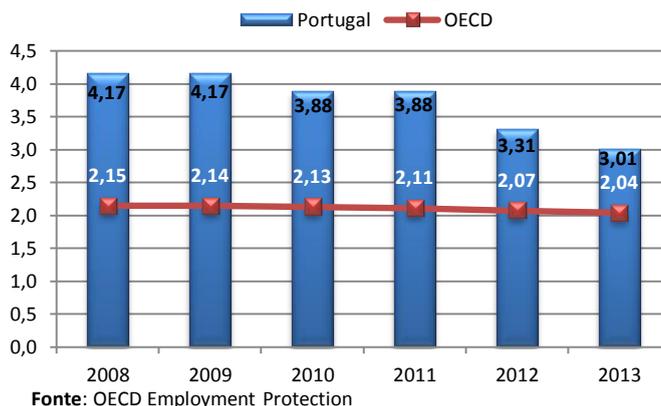
Gráfico 19 - Proteção dos trabalhadores com contratos permanentes contra o despedimento individual (indicador EPR)



Fonte: OECD Employment Protection Database, 2013 Update

O Gráfico 20 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 20 – Proteção dos Trabalhadores com contratos permanentes contra o despedimento individual (Indicador EPR) - Portugal/OCDE



São de referir, como medidas de políticas relativas à qualidade do trabalho, as medidas no âmbito do denominado PREPAV – programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública.

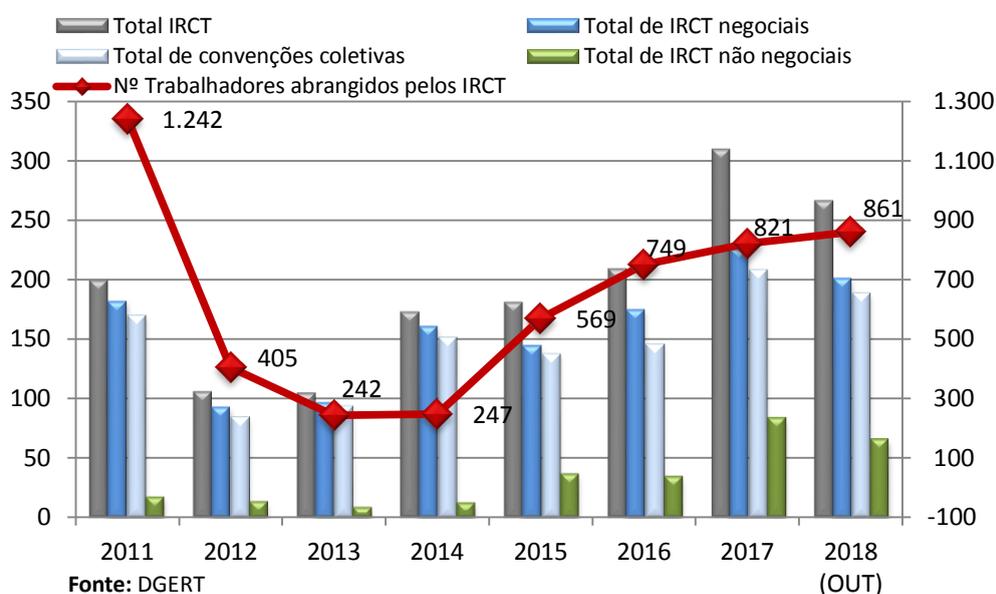
Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios	Execução
PREVPAP - Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública	Programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública	Resolução do Conselho de Ministros n.º 32/2017 - Diário da República n.º 42/2017, Série I de 2017-02-28	Através deste programa os trabalhadores precários da Administração Central e do Setor Empresarial do Estado podem regularizar o seu vínculo laboral com o Estado.	Implementada
Regularização extraordinária dos vínculos precários	Aprovou a proposta de Lei que estabelece o programa de regularização extraordinária dos vínculos precários de pessoas que exerçam ou tenham exercido funções que correspondam a necessidades permanentes da Administração Pública, de autarquias locais e de entidades do sector empresarial do Estado ou do setor empresarial local sem vínculo jurídico adequado a que se referem o artigo 25.º da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 32/2017, de 28 de fevereiro.	Conselho de Ministros de 29 de junho	Através deste programa os trabalhadores precários da Administração Central e do Setor Empresarial do Estado podem regularizar o seu vínculo laboral com o Estado.	Candidaturas fechadas. Projetos em fase de análise. Os resultados serão divulgados no dia 28 de Fevereiro.

3.4. Regulamentação Coletiva

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, ultrapassando os valores de 2011 a partir de 2016, em termos globais. Os maiores aumentos registados são os relativos aos "Acordos de Empresa", celebrados entre os empregadores e as organizações sindicais e aos "Contratos Coletivos", celebrados entre as associações patronais e as associações sindicais, existindo ao longo dos anos em análise variações significativas relativamente aos "Acordos Coletivos". A mesma leitura pode ser feita para os IRCT não negociais, com uma quebra nos anos de 2013 e 2014, com retoma em 2015, 2016 e 2017, 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 entre 2015 e 2018 (dados referentes a outubro) para valores superiores aos de 2012 embora ainda inferiores aos de 2011 (Gráfico 21).

Gráfico 21 - IRCT - Instrumentos de 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.

3.5. Saúde e Segurança

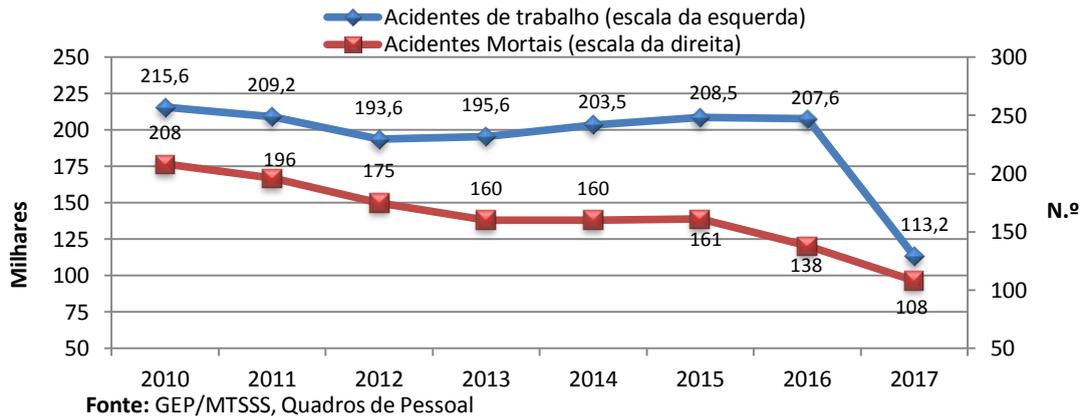
Outra das vertentes a considerar no âmbito da qualidade do emprego é a saúde e segurança no trabalho. Do estado de saúde dos indivíduos depende o seu grau de participação no mercado de trabalho, e a segurança no trabalho está identificada com o bem-estar dos trabalhadores e a diminuição do absentismo. 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 22), consentâneo com as medidas de higiene e segurança no trabalho, a que não será alheia a diminuição do nível de emprego registado entre o início da crise económica de 2007/08 e 2013.

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

Analisando os dados disponíveis sobre acidentes de trabalho (Gráfico 22) é possível apurar que em 2016, face ao ano anterior, se verificaram menos 30 acidentes de trabalho mortais. Em termos de total de acidentes, em 2017 verificaram-se cerca de menos 94.000 acidentes de trabalho do que em 2016, valor mais baixo do período considerado.

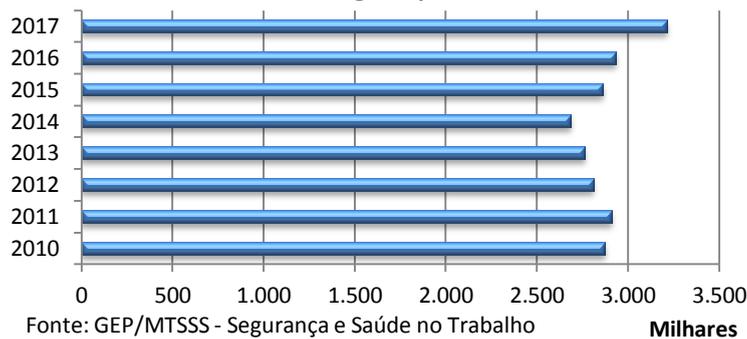
Gráfico 22 – Total de acidentes de trabalho e de acidentes de trabalho mortais



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

De uma forma geral todas as atividades ligadas à segurança diminuíram entre 2011 e 2014, alcançando cada vez menos trabalhadores (-7,7%) em relação às atividades de segurança. É de assinalar que a partir de 2015 se verifica uma inversão desta tendência, tendo em 2017 sido abrangidos 3.2 M trabalhadores (Gráfico 23).

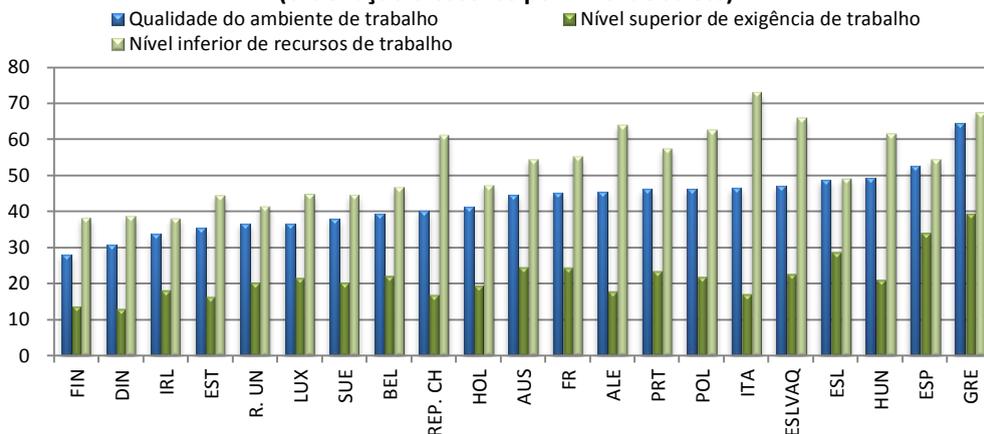
Gráfico 23 - Nº de trabalhadores abrangidos para efeitos das atividades de segurança



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 24), 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 24 – Qualidade do ambiente de trabalho – 2015 (ordenação crescente por nível de stress)



Fonte: OCDE - Employment Protection Database, 2015

4. Emprego e Desemprego

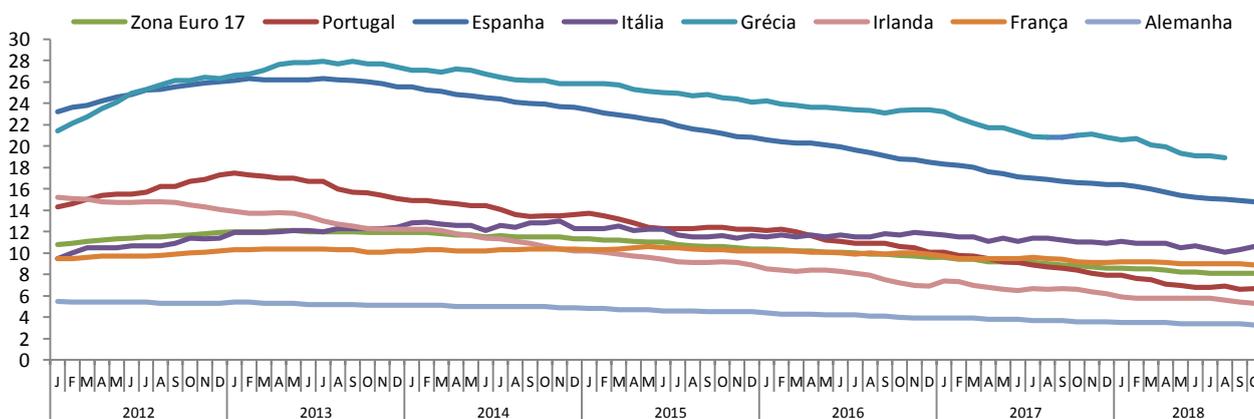
2018

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

No período 2011/2016 Portugal apresenta taxas de desemprego superiores ao valor médio registado pelos países da zona euro, passando a registar valores inferiores a partir de julho de 2017 (Gráfico 25). Dos países em observação no gráfico, apenas Espanha e Grécia registam valores superiores aos nacionais em todo o período considerado (embora Itália e França apresentem valores superiores a partir de 2016/2017). Em 2017, Portugal regista uma taxa de desemprego continuamente decrescente apresentando, a partir de julho, valores inferiores aos registados na zona euro e superiores apenas aos verificados pela Irlanda e pela Alemanha.

Os valores da taxa de desemprego de Portugal registaram máximos históricos em janeiro de 2013 (registando, então, o terceiro maior valor da eurozona) tendo a partir daí iniciado uma tendência decrescente e apresentando em outubro de 2018 um valor de 6,7%.

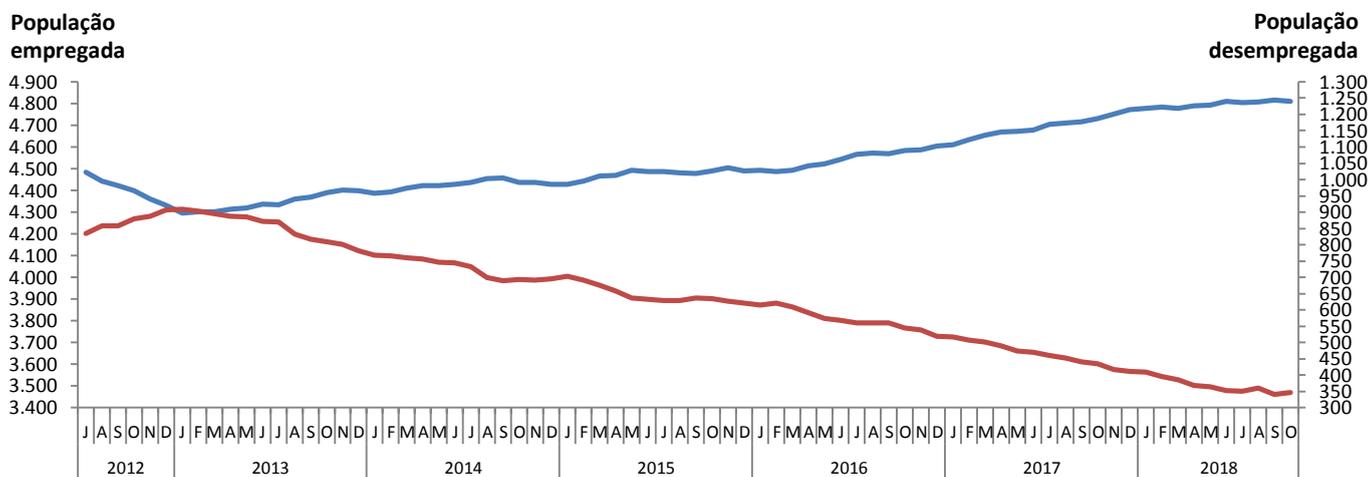
Gráfico 25 - Taxa de desemprego (%) (dados ajustados de sazonalidade)



Fonte: Eurostat

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 26).

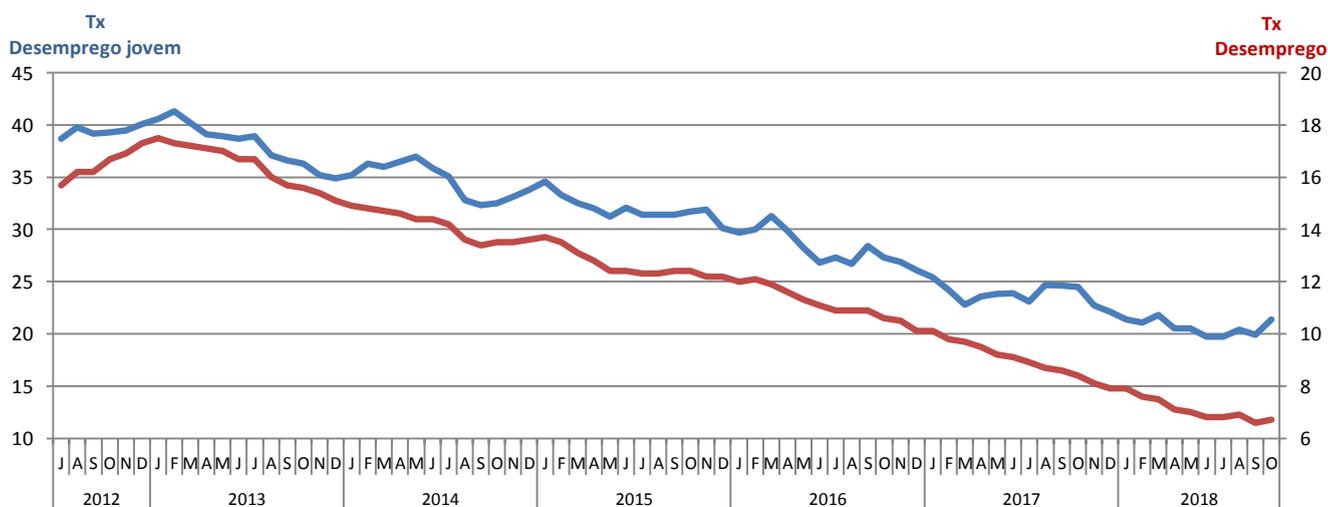
Gráfico 26 – População empregada e desempregada



Fonte: INE

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, apresentando uma tendência para aumentar durante o ano de 2017 (Gráfico 27). Tal como a taxa de desemprego, a taxa de desemprego jovem também regista uma tendência decrescente a partir do segundo semestre de 2013 mas apresentando um trajeto mais irregular e mantendo a diferença relativamente à taxa de desemprego, i.e., não reduzindo de forma expressiva a diferença relativamente à taxa de desemprego total e apresentando até uma divergência mais acentuada nos últimos meses de 2017 e até outubro de 2018. Em janeiro de 2013 a taxa de desemprego era de 17,5% e a taxa de desemprego jovem era de 40,3% e em outubro de 2018 temos uma taxa de desemprego de 6,7% enquanto a taxa de desemprego jovem regista um valor na ordem dos 21,4% mantendo-se, assim, substancialmente superior.

Gráfico 27 – Taxa de desemprego e taxa de desemprego jovem



Fonte: INE

No sentido de reduzir as taxas de desemprego verificadas várias medidas foram implementadas. Uma dessas medidas teve por objeto o apoio ao emprego através da redução da taxa contributiva a cargo da entidade empregadora.

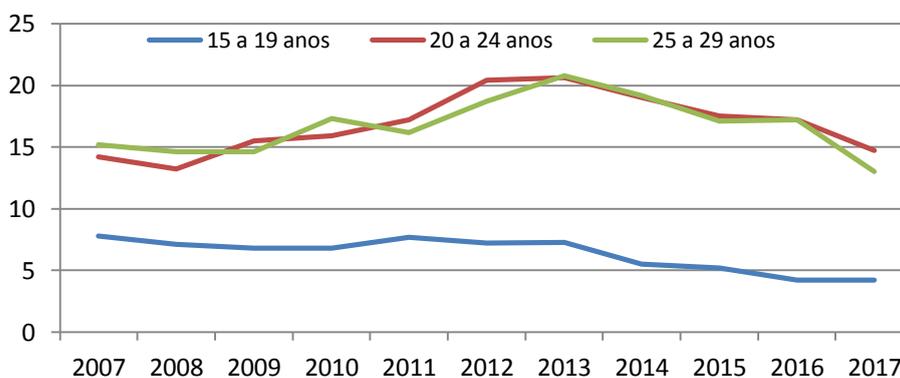
Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios	Execução
Medida excecional de apoio ao emprego: redução da taxa contributiva a cargo da entidade empregadora	Medida excecional de apoio ao emprego através da redução da taxa contributiva a cargo da entidade empregadora, em 0,75 pontos percentuais, relativa às contribuições referentes às remunerações devidas nos meses de fevereiro de 2016 a janeiro de 2017, nas quais se incluem os valores dos subsídios de férias e de Natal. Podem beneficiar desta medida as entidades empregadoras de direito privado, que tenham cumulativamente: -A situação contributiva regularizada; -Trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a tempo completo ou a tempo parcial, com data anterior a 1 de janeiro de 2016; -Trabalhadores que, à data de 31 de dezembro de 2015, tenham auferido uma retribuição base mensal de valor compreendido entre os 505,00€ e os 530,00€, inclusive, ou valor proporcional, nas situações de contrato de trabalho a tempo parcial (a aferição da condição é feita pela Declaração de Remunerações de dezembro); -No caso de trabalhadores das Regiões Autónomas, o valor da retribuição base mensal é compreendido entre 530,25€ e 556,50€ nos Açores e entre 515,10€ e 540,60€ na Madeira.	Decreto-Lei n.º 11/2016, de 8 de março	Esta decisão decorre do acordo estabelecido entre o Governo e os parceiros sociais na sequência da atualização do valor do Salário Mínimo Nacional para os 530 euros, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2016, medida entendida como fundamental quer na perspetiva do trabalho digno e da coesão social, quer da competitividade e sustentabilidade das empresas.	Implementada.
Apoio ao emprego - Taxa Contributiva da Segurança Social	Cria uma medida excecional de apoio ao emprego através da redução da taxa contributiva a cargo da entidade empregadora.	Decreto-Lei n.º 11-A/2017 - Diário da República n.º 12/2017, 1º Suplemento, Série I de 2017-01-17 / Entrada em vigor: 01.02.2017	Apoio ao emprego	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 28 mostra a evolução, em termos médios da UE28, de 2006 a 2017, por grupo etário.

A percentagem de jovens NEET sofreu também o impacto do ciclo económico desfavorável que se iniciou em 2007/08 tendo-se verificado a partir dessa data, na maior parte dos países europeus e em média da UE 28, um agravamento 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 2017, os números registados para os grupos etários em observação eram de 4,2% para o grupo 15-19 anos (inferior à média UE28 - 6,1%), 14,7% para o grupo 20-24 anos (superior à média UE28 – 15,5%) e 13,0% para o grupo 25-29 anos (inferior ao registado na UE28 – 17,7%).

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



Fonte: Eurostat, [edat_ifse_29]

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.

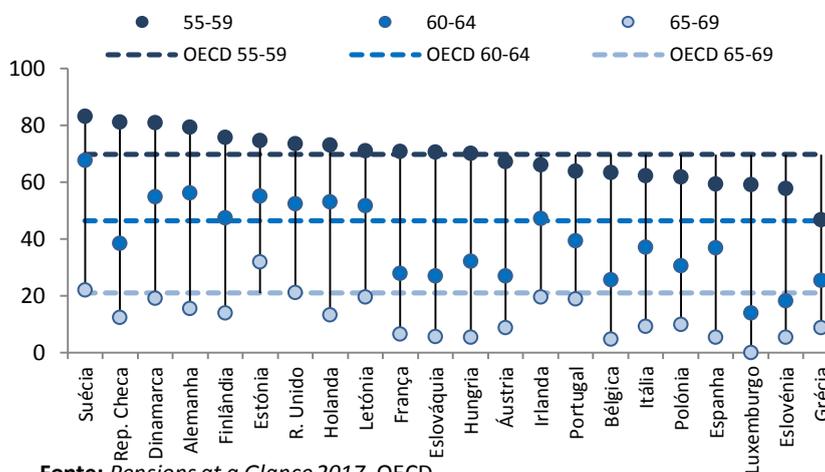
Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios	Execução
Garantia Jovem - Plano Nacional de Implementação de uma Garantia para a Juventude	O Plano Nacional de Implementação de Uma Garantia Jovem visa concretizar a Recomendação da Comissão Europeia para a concretização em cada Estado-Membro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

Dados do relatório “Pensions at a Glance 2017”, da OCDE, mostram que as taxas de emprego decrescem de forma acentuada com o aumento da faixa etária. No Gráfico 29 verifica-se que todos os países, bem como a média da OCDE, registam taxas de emprego, na faixa 55-59 anos, superiores às verificadas na faixa etária dos 60-64, por sua vez também superior à faixa correspondente aos anos 65-69.

Com exceção da Grécia, em todos os países apresentados mais de metade dos indivíduos entre os 55 e os 59 anos trabalha. Esta situação altera-se a partir dos 60 anos em que as taxas de emprego são significativamente menores, registando apenas sete países (Suécia, Alemanha, Estónia, Dinamarca, Holanda, Reino Unido e Letónia) valores superiores a metade da população da faixa etária 60-64 em situação de trabalho. O valor máximo registado para o grupo dos 65-69 anos regista-se na Estónia (31,8%) seguido da Suécia (22,0%) e Reino Unido (21,0%).

Portugal regista, para todos os grupos etários, valores inferiores aos valores médios da OCDE, apresentando 63,8% da população entre os 55-59 em situação de emprego, 39,3% no caso do grupo 60-64 anos e 18,8% para os 65-69 anos.

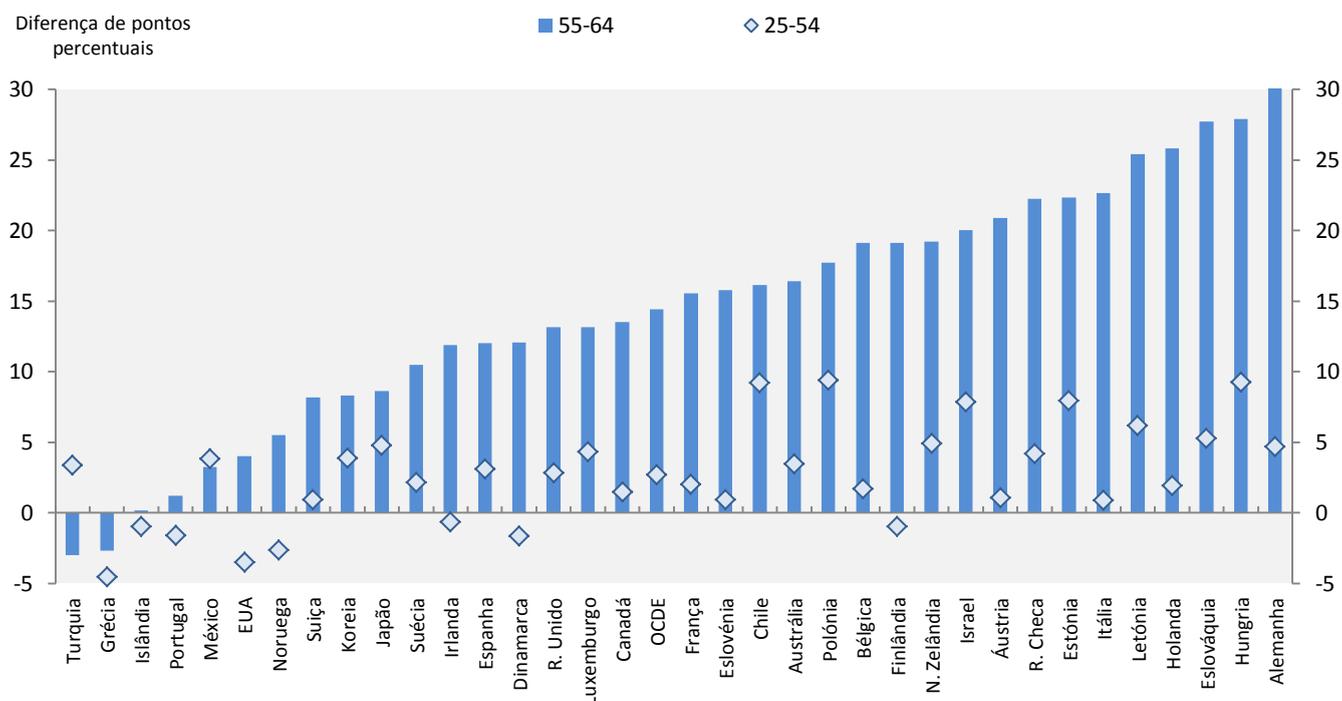
Gráfico 29 – Taxa de emprego por faixa etária, 2016



Fonte: Pensions at a Glance 2017, OCDE

No entanto, apesar das taxas de emprego verificadas nos grupos etários analisados, as mesmas registaram, entre 2000 e 2016, um crescimento significativo. O Gráfico 30 mostra que no período considerado a participação de indivíduos com idades entre os 55 e os 64 anos aumentou no mercado de trabalho, apresentando, na generalidade dos países subidas dos valores das taxas de emprego muito superiores ao verificado no caso do grupo 25-54 anos. Portugal apresenta o quarto menor crescimento com 1,2% e regista um decréscimo de 1,6% no caso da taxa de emprego do grupo etário 25-54 anos.

Gráfico 30 – Crescimento das taxas de emprego (2000-2016) por faixa etária



Fonte: *Pensions at a Glance 2017*, OECD 2017

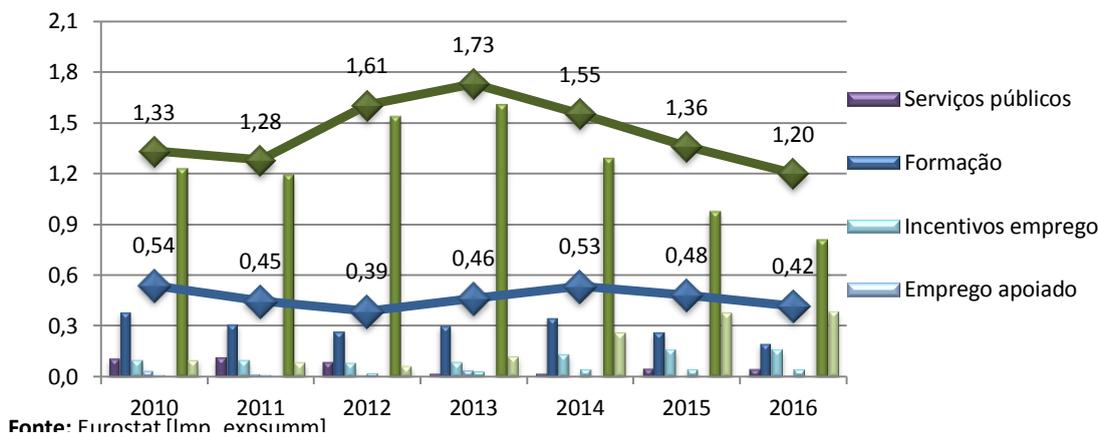
5. Políticas de Emprego

2018

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.

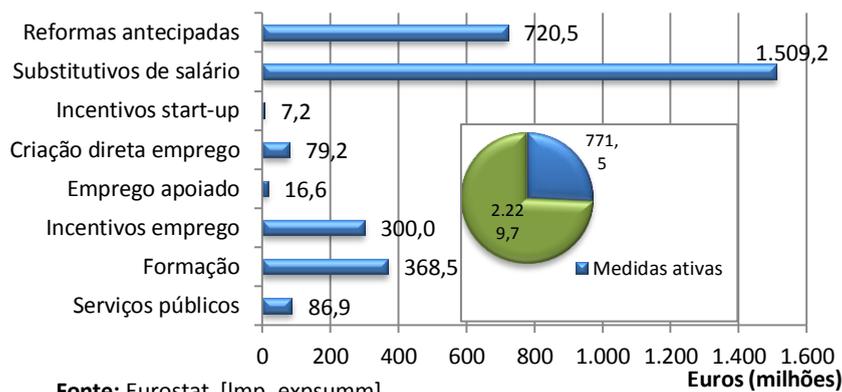
Dados para Portugal indicam que, de 2010 a 2016, a despesa pública, em percentagem do PIB, com medidas de política de emprego registou valores entre 2,2% (valor mais elevado do período, registado em 2013) e 1,6% (valor mais baixo, registado em 2016) (Gráfico 31). Divididas entre medidas ativas e passivas, esta despesa tem a sua grande expressão nas medidas substitutivas de salário (medida passiva, com valores na ordem dos 70% do total da despesa entre 2011 e 2013; a partir de 2014 o seu peso regista uma quebra, atingindo os 50% em 2016). Em termos de medidas ativas, em 2016, as medidas Formação e Incentivos ao emprego são as mais representativas e representaram, no seu conjunto, 22% da despesa.

Gráfico 31 - Despesa pública (% do PIB) com medidas de política de emprego



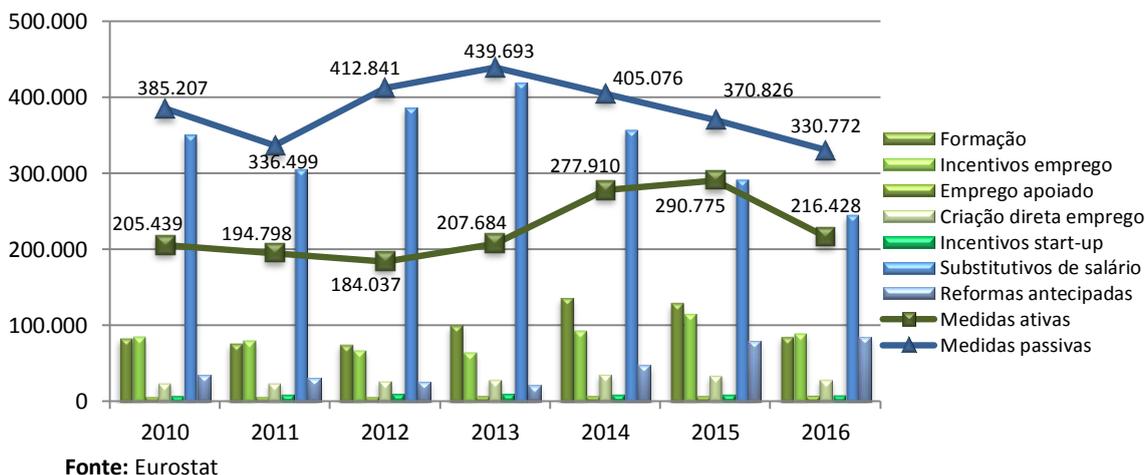
Em 2016 a despesa com estas medidas ascendeu a cerca de 3.001 milhões de euros, com as medidas ativas a representarem cerca de 25,7% da despesa total (Gráfico 32).

Gráfico 32 – Despesa com medidas de políticas de emprego em 2016 (Milhões de Euros)



Também o número de beneficiários das medidas de política de emprego aumentou entre 2011 e 2014, passando dos 531.297 para 682.986 em 2014, verificando uma diminuição em 2015 para 661.601 e em 2016 para 547.200 por efeito da diminuição dos beneficiários de medidas passivas (Gráfico 33). As variações nos números dos beneficiários são consentâneas com as variações na despesa com as referidas medidas.

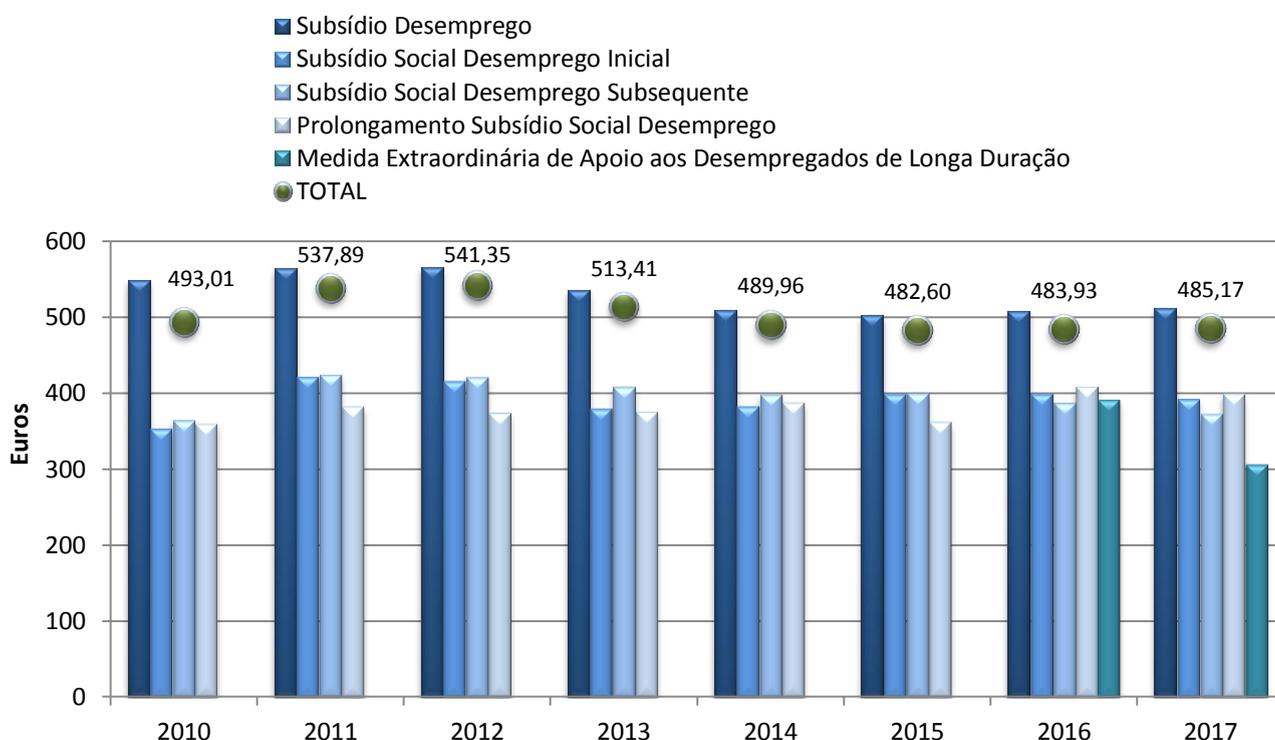
Gráfico 33 – Nº de beneficiários de medidas de política de emprego em Portugal



O subsídio de desemprego, medida de política de emprego passiva, consiste numa prestação atribuída aos desempregados, trabalhadores abrangidos pelo regime geral de Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem que, ou estiveram com contrato de trabalho e tenham ficado desempregados, ou tenham suspenso o contrato de trabalho com fundamento em 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, numa tendência decrescente, apresentando em 2015 o valor mais baixo entre 2010 e 2017. 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 34). É de referir a ligeira recuperação dos valores em 2016 e 2017, com a subida dos valores médios mensais e ainda a introdução da medida extraordinária de apoio aos desempregados de longa duração.

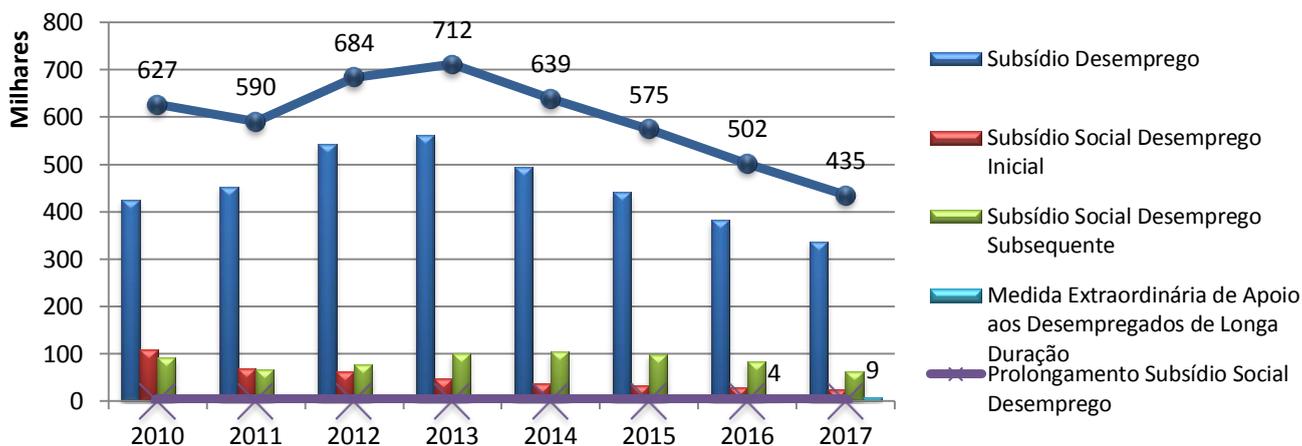
Gráfico 34 – Valores médios mensais dos subsídios por beneficiário



Fonte: MTSSS, Informação estatística da Segurança Social

Do ponto de vista do subsídio de desemprego nas suas diferentes modalidades (Gráfico 35) 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 2017 o número ascendia a 435.197 beneficiários, menos 30,6% face a 2010 e menos 38,8% face a 2013, ano do valor mais elevado de beneficiários de prestações de desemprego. Em 2017, de todas as prestações, o subsídio de desemprego era o que contava com maior número de beneficiários (337.648), representando -20,5% face a 2010, seguido do subsídio social de desemprego subsequente (-31,6% do que em 2010) e do subsídio social de desemprego inicial (-76,8% do que em 2010). Estes valores são consentâneos com o aumento do emprego que se registou a partir de 2013. Regista-se ainda a existência de 8.749 beneficiários da medida extraordinária de apoio aos desempregados de longa duração em 2017.

Gráfico 35 – Beneficiários com prestações de desemprego por tipo de subsídio

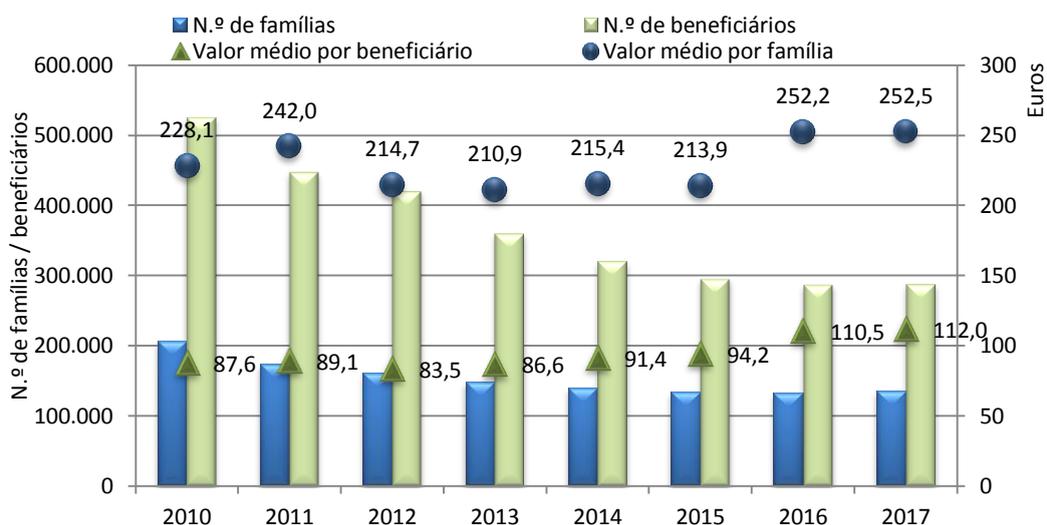


Fonte: MTSS, Informação Estatística da Segurança Social

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

Entre 2010 e 2017 o número de beneficiários (e de famílias), que recebem RSI (Gráfico 36) tem vindo a decrescer apesar de uma ligeira subida verificada em 2017. Em 2017 os beneficiários representavam menos 45,2% que em 2010 e as famílias representavam menos 34,7%. Este decréscimo não teve grande reflexo no valor médio das prestações por beneficiário, tendo-se mesmo registado em 2016 em relação aos valores de 2010 um acréscimo de 27,8% e um acréscimo de 10,7% no valor médio por família. Este aumento deve-se sobretudo à evolução verificada entre 2015 e 2017, em que se verifica um aumento de 87,9% do valor médio por beneficiário e de 18,1% do valor médio por família.

Gráfico 36 – Nº de famílias e beneficiários com processamento de RSI e valor médio das prestações



Fonte: MTSS, Informação estatística da Segurança Social

No âmbito das políticas de emprego destaca-se a implementação das medidas Contratos de investimento e Medida Contrato-emprego, que a seguir se apresentam.

Medida	Descrição	Legislação / Entrada em vigor	Benefícios	Execução
Contratos de investimento – Criação de postos de trabalho – Relançamento da economia	Aprovou 12 projetos de resolução para a celebração de contratos de investimento no valor global de aproximadamente 160 milhões de euros. Os projetos revestem especial interesse para o relançamento da economia nacional, permitindo a criação de 358 postos de trabalho até 2020, nomeadamente no que respeita à indústria transformadora.	Conselho de Ministros de 14 de setembro 2017	Criação de Emprego	Em implementação
Medida Contrato-Emprego	Portaria que regula a criação da medida Contrato-Emprego, que consiste na concessão, à entidade empregadora, de um apoio financeiro à celebração de contrato de trabalho com desempregado inscrito no Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P.	Portaria n.º 34/2017 - Diário da República n.º 13/2017, Série I de 2017-01-18 / Entrada em vigor: 19.01.2017	Criação de Emprego	Em execução a 1ª e 2ª fase piloto.
Medida Contrato-Geração	Implementar o Contrato Geração, direcionado para a contratação simultânea e sem termo de jovens à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração e alinhar todos os instrumentos de política pública de incentivo à criação de emprego com os princípios da focalização e da seletividade dos apoios	Resolução do Conselho de Ministros n.º 72/2018 - Diário da República n.º 108/2018, Série I de 2018-06-06	Criação de Emprego	A implementar