

2024

RELATÓRIO
SOBRE
EMPREGO E FORMAÇÃO

Título: *Relatório sobre Emprego e Formação – 2024*

Data de edição: julho de 2025

CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Praça de Londres, nº 2 - Piso 9

1049-056 – Lisboa, Portugal

Email: geral@crl.mtsss.pt

Depósito legal: 419803/16

Execução gráfica:

Tiragem:

Documento redigido segundo o Acordo Ortográfico em vigor à data.

CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS

– *Composição:*

Presidente: **Ana Couto de Olim (DGERT)**

Organizações Governamentais:

- ACT - **Jorge Manuel M. Pinhal** (efetivo); Ernestina Silva (suplente)
- DGERT – Rui Abreu (suplente)
- GEP - **Antonieta do Rosário P. S. Ministro** (efetivo); Maria Teresa F. Feliciano (suplente)
- IIEFP – **Domingos Ferreira Lopes** (efetivo); Adélia Ferreira da Costa (suplente)

Organizações Sindicais:

- CGTP-IN - **Ana Isabel Lopes Pires** (efetivo); Catarina M. Morais de Oliveira (suplente)
José Manuel Oliveira (efetivo); Hugo Filipe Rodrigues Dionísio (suplente)
- UGT – **António Rui Miranda** (efetivo); Soraia Esteves (suplente)
Carlos M. Anjos Alves (efetivo); José António Vinagre (suplente)

Organizações Empresariais:

- CAP - **Cristina Nagy Morais** (efetivo); Pedro M. R. da Costa Pereira (suplente)
- CCP - **Isabel Francisco** (efetivo); Mariana Pereira (suplente)
- CIP - **Nuno M. V. Nobre Biscaya** (efetivo); Luís Henrique (suplente)
- CTP - Nuno da Silva Bernardo (efetivo); Alexandra Antunes (suplente)

Autores do Relatório

Equipa técnica:

Perito convidado: **José Varejão** (Universidade do Porto)

Alexandra Moreira (CRL)

Teresa Pina Amaro (CRL)

COMISSÃO CIENTÍFICA PARA O RELATÓRIO SOBRE EMPREGO E FORMAÇÃO

Composição

- **António Figueiredo** (Quaternnaire)
- **Francisco Madelino** (ISCTE)
- **João Cerejeira** (Universidade do Minho)
- **Mário C. Dias** (Universidade Lusíada)

ÍNDICE

ÍNDICE DE FIGURAS.....	11
NOTA PRÉVIA	17
INTRODUÇÃO	19
SUMÁRIO EXECUTIVO	21
1. ENQUADRAMENTO MACROECONÓMICO – PORTUGAL NO CONTEXTO EUROPEU.....	21
2. ANÁLISE SINTÉTICA SOBRE A EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO	23
2.1. Oferta de trabalho.....	23
2.2. Emprego	24
2.3. Desemprego	26
2.4. Fluxos de mão-de-obra entre emprego, desemprego e inatividade.....	27
3. ESTRUTURA EMPRESARIAL E TRABALHADORES NAS EMPRESAS.....	28
4. GANHOS E REMUNERAÇÕES.....	30
5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E MEDIDAS ATIVAS DE EMPREGO	31
PRINCIPAIS INDICADORES.....	33
1. ENQUADRAMENTO MACROECONÓMICO – PORTUGAL NO CONTEXTO EUROPEU	35
2. O MERCADO DE TRABALHO EM PORTUGAL E NA UNIÃO EUROPEIA	45
2.0. NOTA INTRODUTÓRIA	45
2.1.1. População total	46
2.1.2. Fluxos migratórios.....	46
FLUXOS MIGRATÓRIOS EM PORTUGAL.....	46
• Evolução da Emigração portuguesa.....	46
• Evolução da Imigração portuguesa.....	50
2.1.3. População por níveis de escolaridade	52
2.1.3.1. Evolução da população por níveis de educação em Portugal e na UE.....	52
2.1.3.2. População com níveis de educação secundário em Portugal e na UE	55
2.1.4. População ativa e taxas de atividade.....	57
2.1.4.1. População ativa por escalões etários	58
2.1.4.2. Taxas de atividade em Portugal e na União Europeia	58
2.1.4.3. População ativa por níveis de escolaridade completos	59
2.1.4.4. População ativa por regiões	60
2.1.5. População Inativa.....	60
INATIVOS DISPONÍVEIS QUE NÃO PROCURAM EMPREGO	60
2.1.6. População jovem: abandono escolar precoce e população jovem que não trabalha nem estuda (NEEF) em Portugal e na União Europeia.....	62

2.1.6.1. Saída escolar precoce	62
2.1.6.2. População jovem que não trabalha nem estuda (NEEF).....	63
2.2. EMPREGO	66
2.2.1. Emprego e taxas de emprego.....	66
2.2.1.1 Emprego por escalões etários.....	67
2.2.1.2. Taxas de Emprego em Portugal e na União Europeia	67
2.2.1.3. População empregada por níveis de escolaridade	69
2.2.1.4. Emprego por regiões	70
2.2.1.5. População empregada por situação na profissão	70
2.2.1.6. População empregada por tempo de duração de trabalho.....	71
2.2.1.7. Percentagem da população subempregada no total da população empregada a tempo parcial em Portugal e na UE	73
2.2.1.8. Trabalhadores por conta de outrem por tipo de contrato.....	74
2.2.1.9. Contratos a Termo em Portugal e na União Europeia	75
2.2.1.10. População empregada por sectores de atividade.....	76
2.2.1.11. População empregada por grupos profissionais	82
2.2.2. Emprego nas administrações públicas	83
2.2.2.1. Postos de trabalho nas administrações públicas.....	83
• Por escalões etários	84
• Por níveis de escolaridade.....	85
• Por tipo de vínculo	86
• Por área governativa	86
2.2.2.2. Emprego nas entidades do sector público, exceto administrações públicas (AP).....	88
• Por escalões etários	89
• Por níveis de escolaridade.....	89
• Por sectores de atividade.....	90
2.2.3. Trabalho temporário	91
2.2.3.1. Trabalhadores por conta de outrem com contratos de trabalho temporários	91
• Por tipo de contrato.....	91
• Por sexo e escalão etário	92
2.2.3.2. Percentagem de trabalhadores das empresas de trabalho temporário no total da população empregada em Portugal e na UE	93
SUBUTILIZAÇÃO DO TRABALHO EM PORTUGAL.....	94
2.3. DESEMPREGO	96
2.3.1. Desemprego e taxas de desemprego	96
2.3.1.1. Desemprego por escalões etários.....	97
2.3.1.2. Taxas de desemprego em Portugal e na União Europeia	98

2.3.1.3. Desemprego por níveis de escolaridade	99
2.3.1.4. Desemprego por experiência anterior de trabalho.....	100
2.3.1.5. Desempregados à procura de novo emprego.....	101
• Por regiões.....	101
2.3.1.6. Desempregados de longa duração.....	102
Taxa de desemprego de longa duração em Portugal e na UE.....	102
2.3.2 Desemprego registado e pedidos de emprego nos Centros de Emprego	105
• Desemprego registado por nacionalidade	111
MOTIVOS DE INSCRIÇÃO DOS DESEMPREGADOS NO SERVIÇO PÚBLICO DE EMPREGO.....	113
2.3.3. Situação do desemprego subsidiado.....	115
• Montantes médios mensais das prestações de desemprego.....	118
2.4. FLUXOS DE MÃO DE OBRA ENTRE EMPREGO, DESEMPREGO E INATIVIDADE	120
2.4.1. Emprego nas administrações públicas – fluxos de entradas e saídas	122
2.4.2. Entidades empregadoras e beneficiários com prestações de lay-off	124
2.4.3. Despedimentos coletivos.....	126
3. ESTRUTURA EMPRESARIAL E TRABALHADORES NAS EMPRESAS	129
3.0. NOTA INTRODUTÓRIA.....	129
3.1. ESTRUTURA EMPRESARIAL	130
3.1.1. Por sectores de atividade	130
3.1.2. Por dimensão da empresa.....	131
3.2. EMPREGO NAS EMPRESAS	132
3.2.1. Por sectores de atividade	133
3.2.2. Por dimensão de empresas	136
3.2.3. Por níveis de habilitação e de qualificação	136
3.2.4. Por tipo de contrato	138
3.2.4.1. Por tipo de contrato e escalão etário	139
CONTRATOS DE TRABALHO REGISTADOS NA SEGURANÇA SOCIAL	141
3.3. TRABALHADORES ESTRANGEIROS NAS EMPRESAS.....	142
3.4. ESTRUTURA EMPRESARIAL – SECTORES INTENSIVOS EM TECNOLOGIA E CONHECIMENTO.....	145
3.4.1. Por sectores de atividade	146
3.4.1.1. Empresas nos sectores de alta e média alta tecnologia.....	147
3.4.1.2. Empresas com atividades de tecnologia de informação e comunicação (TIC)	148
3.4.1.3. Empresas das indústrias transformadoras de alta e média alta tecnologia.....	148
3.4.1.4. Empresas das indústrias transformadoras com fatores competitivos avançados.....	149
3.4.1.5. Indústrias transformadoras de baixa tecnologia.....	150

3.4.1.6. Empresas de serviços intensivos em conhecimento de alta tecnologia	150
3.5. EMPREGO NAS EMPRESAS – SECTORES INTENSIVOS EM TECNOLOGIA E CONHECIMENTO	151
3.5.1. Por sectores de atividade	152
3.5.1.1. Pessoas ao serviço nas empresas nos sectores de alta e média alta tecnologia	153
3.5.1.2. Pessoas ao serviço nas empresas com atividades de tecnologia de informação e comunicação (TIC)	154
3.5.1.3. Pessoas ao serviço nas empresas das Indústrias de alta e média alta tecnologia.....	155
3.5.1.4. Pessoas ao serviço nas empresas das indústrias transformadoras com fatores competitivos avançados.....	155
3.5.1.5. Pessoal ao serviço nas empresas das Indústrias de baixa tecnologia.....	156
3.5.1.6. Pessoal ao serviço nas empresas de serviços intensivos em conhecimento de alta tecnologia.....	157
3.6. SINISTRALIDADE E ABSENTISMO LABORAL	161
3.6.1. Sinistralidade laboral.....	161
3.6.2. Baixas no âmbito de doença	168
4. GANHOS E REMUNERAÇÕES.....	171
4.0. NOTA INTRODUTÓRIA.....	171
4.1. REMUNERAÇÕES: REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA MENSAL, GANHOS MÉDIOS E MEDIANA DO GANHO.....	171
<i>REMUNERAÇÕES MÉDIAS MENSAS E MEDIANA DO GANHO - SEGURANÇA SOCIAL</i>	<i>173</i>
• Por nível de habilitação	174
• Por sectores de atividade.....	175
4.2. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA	178
• Remunerações bases médias mensais por tipo de contrato.....	180
4.3. ÍNDICE DO CUSTO DE TRABALHO	182
4.4. GANHOS E REMUNERAÇÕES NAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS.....	184
5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E MEDIDAS ATIVAS DE EMPREGO	187
5.0. NOTA INTRODUTÓRIA.....	187
5.1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL PROMOVIDA PELO INSTITUTO DO EMPREGO E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	187
5.2. MEDIDAS DE APOIO AO EMPREGO.....	191
FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM REGIME PRESENCIAL OU A DISTÂNCIA.....	195
5.3. FORMAÇÃO CONTÍNUA NAS EMPRESAS	196
• POR SECTORES DE ATIVIDADE.....	197
• POR ESCALÃO DE DIMENSÃO DAS EMPRESAS.....	199
• POR SEXO E ESCALÃO ETÁRIO	199
• POR NÍVEL DE HABILITAÇÕES.....	200
• POR GRUPOS PROFISSIONAIS	200
• POR INICIATIVA DA FORMAÇÃO	201

• <i>POR TIPO DE HORÁRIO DE FORMAÇÃO</i>	202
• <i>POR DURAÇÃO DA FORMAÇÃO</i>	203
5.4. OFERTAS E COLOCAÇÕES DOS CENTROS DE EMPREGO	204
CONCEITOS UTILIZADOS	208
PARECER CONJUNTO DA COMISSÃO CIENTÍFICA	217
COMENTÁRIOS DOS MEMBROS DO CRL	220

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. PRINCIPAIS INDICADORES	33
FIGURA 2. EVOLUÇÃO DO PIB EM TERMOS REAIS (2015=100)	35
FIGURA 3. TAXA DE CRESCIMENTO REAL DO PIB	36
FIGURA 4. TAXA DE CRESCIMENTO REAL DO PIBPC	37
FIGURA 5. PIBPC DE PORTUGAL (PPC, EM % DE UE27)	37
FIGURA 6. TAXA DE INFLAÇÃO (IHPC, T.V.A., EM %)	39
FIGURA 7. TAXA DE JURO, FREQ. ANUAL (CRITÉRIO DA UEM, EM %)	39
FIGURA 8. TAXA DE JURO, FREQ. MENSAL (CRITÉRIO DA UEM, EM %)	40
FIGURA 9. EMPREGO TOTAL (15-64 ANOS).....	40
FIGURA 10. POPULAÇÃO ATIVA (15-64 ANOS) 2015=100.....	41
FIGURA 11. STOCK DE CAPITAL POR TRABALHADOR (2015=100)	41
FIGURA 12. PRODUTIVIDADE REAL DO TRABALHO (Nº DE TRABALHADORES; 2015=100)	42
FIGURA 13. PRODUTIVIDADE REAL DO TRABALHO (HORAS; 2015=100).....	42
FIGURA 14. PRODUTIVIDADE TOTAL DOS FATORES (2020=100)	43
FIGURA 15. REMUNERAÇÕES POR TRABALHADOR - (T.V.A. NOMINAL)	43
FIGURA 16. REMUNERAÇÕES DO TRABALHO (EM % DO PIB)	44
FIGURA 17. CUSTO UNITÁRIO EM TRABALHO (2015=100)	44
FIGURA 18. EVOLUÇÃO DA EMIGRAÇÃO PORTUGUESA	47
FIGURA 19. EVOLUÇÃO DA EMIGRAÇÃO PORTUGUESA POR TIPOLOGIA	48
FIGURA 20. EVOLUÇÃO DA EMIGRAÇÃO PORTUGUESA POR SEXO	48
FIGURA 21. EVOLUÇÃO DA EMIGRAÇÃO PORTUGUESA POR GRUPO ETÁRIO	49
FIGURA 22. EVOLUÇÃO DA EMIGRAÇÃO PORTUGUESA POR ESCOLARIDADE	50
FIGURA 23. EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO IMIGRADA EM PORTUGAL.....	51
FIGURA 24. EVOLUÇÃO DA IMIGRAÇÃO PORTUGUESA POR SEXOS	51
FIGURA 25. ESTRUTURA ETÁRIA DA IMIGRAÇÃO PORTUGUESA EM 2023	52
FIGURA 26. EVOLUÇÃO DOS NÍVEIS DE EDUCAÇÃO DA POPULAÇÃO DOS 15 AOS 64 ANOS.....	53
FIGURA 27. EVOLUÇÃO DOS NÍVEIS DE EDUCAÇÃO DA POPULAÇÃO DOS 15 AOS 64 ANOS, POR SEXO.....	54
FIGURA 28. EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO (20 AOS 24 ANOS) COM PELO MENOS	55
FIGURA 29. POPULAÇÃO (20 AOS 24 ANOS) COM PELO MENOS O NÍVEL DE EDUCAÇÃO SECUNDÁRIO, POR SEXO	56
FIGURA 30. POPULAÇÃO (25 AOS 64 ANOS) COM PELO MENOS O NÍVEL DE EDUCAÇÃO SECUNDÁRIO, POR SEXO	57
FIGURA 31. EVOLUÇÃO DAS TAXAS DE ATIVIDADE MASCULINA E FEMININA	57
FIGURA 32. EVOLUÇÃO DA TAXA DE ATIVIDADE.....	58
FIGURA 33. EVOLUÇÃO DA TAXA DE ATIVIDADE DOS JOVENS (15 AOS 24 ANOS).....	59
FIGURA 34. EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO INATIVA DISPONÍVEL QUE NÃO PROCURA EMPREGO.....	60
FIGURA 35. EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO INATIVA DISPONÍVEL QUE NÃO PROCURA EMPREGO POR ESCALÃO ETÁRIO..	61
FIGURA 36. JOVENS (18 A 24 ANOS) QUE SAÍRAM PRECOCEMENTE DA ESCOLA	62
FIGURA 37. JOVENS (18 A 24 ANOS) QUE SAÍRAM PRECOCEMENTE DA ESCOLA, POR SEXO	63
FIGURA 38. POPULAÇÃO JOVEM NEEF (15 A 29 ANOS), POR SEXO	64
FIGURA 39. POPULAÇÃO JOVEM NEEF.....	65
FIGURA 40. POPULAÇÃO JOVEM NEEF, POR NÍVEIS DE ENSINO	65
FIGURA 41. TAXA DE EMPREGO POR SEXO	66
FIGURA 42. VARIAÇÃO DA POPULAÇÃO EMPREGADA POR ESCALÕES ETÁRIOS	67
FIGURA 43. EVOLUÇÃO DA TAXA DE EMPREGO	68
FIGURA 44. EVOLUÇÃO DA TAXA DE EMPREGO DOS JOVENS (15 AOS 24 ANOS).....	68
FIGURA 45. TAXAS DE EMPREGO POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE	69
FIGURA 46. VARIAÇÃO DO EMPREGO POR REGIÕES DO CONTINENTE	70
FIGURA 47. EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO EMPREGADA POR SITUAÇÃO NA PROFISSÃO	71

FIGURA 48. PERCENTAGEM DA POPULAÇÃO EMPREGADA POR TEMPO DE DURAÇÃO DO TRABALHO.....	72
FIGURA 49. EVOLUÇÃO DO EMPREGO A TEMPO PARCIAL E DO SUBEMPREGO A TEMPO PARCIAL	72
FIGURA 50. PERCENTAGEM DO EMPREGO A TEMPO PARCIAL INVOLUNTÁRIO NO TOTAL DO EMPREGO A TEMPO PARCIAL (15 E MAIS ANOS)	73
FIGURA 51. PERCENTAGEM DO EMPREGO A TEMPO PARCIAL INVOLUNTÁRIO NO TOTAL DO EMPREGO A TEMPO PARCIAL, POR SEXO	74
FIGURA 52. TCO COM CONTRATOS A TERMO E SEM TERMO	75
FIGURA 53. CONTRATOS A TERMO (% NO EMPREGO TOTAL)	76
FIGURA 54. EMPREGO POR GRANDES SECTORES DE ATIVIDADE (MILHARES DE INDIVÍDUOS)	76
FIGURA 55. VARIAÇÃO DO EMPREGO NAS INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS E NA CONSTRUÇÃO	77
FIGURA 56. VARIAÇÃO DO EMPREGO POR SUBSECTORES DAS INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS.....	78
FIGURA 57. VARIAÇÃO DO EMPREGO NOS SERVIÇOS	79
FIGURA 58. VARIAÇÃO DO EMPREGO NOS SUBSECTORES DO COMÉRCIO.....	80
FIGURA 59. EVOLUÇÃO DO EMPREGO NAS ATIVIDADES RELACIONADAS COM O TURISMO	81
FIGURA 60. EVOLUÇÃO DO EMPREGO POR GRUPOS PROFISSIONAIS	82
FIGURA 61. POSTOS DE TRABALHO NAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS.....	84
FIGURA 62. VARIAÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO NAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS POR NÍVEIS DE HABILITAÇÕES...	85
FIGURA 63. POSTOS DE TRABALHO NAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS – EVOLUÇÃO DOS CONTRATOS A TERMO E SEM TERMO.....	86
FIGURA 64. VARIAÇÕES DOS POSTOS DE TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA POR ÁREAS GOVERNATIVAS	87
FIGURA 65. POSTOS DE TRABALHO NAS ENTIDADES DO SECTOR PÚBLICO, EXCETO AP, POR SUBSECTOR	88
FIGURA 66. EMPREGO NAS EMPRESAS E DEMAIS ENTIDADES DETIDAS PELA ADMINISTRAÇÃO CENTRAL, EXCETO AP, POR CAE.....	90
FIGURA 67. TCO COM CONTRATOS DE TRABALHO TEMPORÁRIOS POR TIPO DE CONTRATO	91
FIGURA 68. TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM COM CONTRATOS DE TRABALHO TEMPORÁRIOS POR ESCALÕES ETÁRIOS.....	92
FIGURA 69. PERCENTAGEM DE TRABALHADORES DE AGÊNCIAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO	93
FIGURA 70. EVOLUÇÃO DA TAXA DE SUBUTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR SEXO	94
FIGURA 71. EVOLUÇÃO DA TAXA DE SUBUTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR GRUPO ETÁRIO.....	95
FIGURA 72. EVOLUÇÃO DA TAXA DE SUBUTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR ESCOLARIDADE.....	95
FIGURA 73. VARIAÇÃO DO NÚMERO DE DESEMPREGADOS.....	96
FIGURA 74. TAXAS DE DESEMPREGO POR ESCALÃO ETÁRIO	97
FIGURA 75. EVOLUÇÃO DA TAXA DE DESEMPREGO	98
FIGURA 76. EVOLUÇÃO DA TAXA DE DESEMPREGO JOVEM	99
FIGURA 77. TAXAS DE DESEMPREGO POR NÍVEIS DE ESCOLARIDADE	100
FIGURA 78. DESEMPREGO POR EXPERIÊNCIA ANTERIOR DE TRABALHO	100
FIGURA 79. EVOLUÇÃO DA TAXA DE DESEMPREGO POR REGIÕES.....	102
FIGURA 80. TAXA DE DESEMPREGO DE LONGA DURAÇÃO (% NA POPULAÇÃO ATIVA)	102
FIGURA 81. DESEMPREGO DE LONGA DURAÇÃO	103
FIGURA 82. DESEMPREGADOS HÁ 12 E MAIS MESES POR NÍVEIS DE HABILITAÇÕES	104
FIGURA 83. DESEMPREGADOS ENTRE OS 16 E OS 34 ANOS POR DURAÇÃO DA PROCURA DE EMPREGO	104
FIGURA 84. EVOLUÇÃO DO DESEMPREGO REGISTADO POR SEXO	105
FIGURA 85. PERCENTAGEM DO DESEMPREGO JOVEM E DO DLD NO DESEMPREGO REGISTADO	106
FIGURA 86. EVOLUÇÃO DO DESEMPREGO REGISTADO POR REGIÕES.....	106
FIGURA 87. DESEMPREGO REGISTADO POR SECTORES DE ATIVIDADE	107
FIGURA 88. DESEMPREGO REGISTADO NA INDÚSTRIA.....	108
FIGURA 89. DESEMPREGO REGISTADO NOS SERVIÇOS.....	109
FIGURA 90. DESEMPREGO REGISTADO (NOVO EMPREGO) POR PROFISSÕES	110
FIGURA 91. EVOLUÇÃO DO DESEMPREGO REGISTADO POR NÍVEIS DE HABILITAÇÕES (%).....	110
FIGURA 92. DESEMPREGO REGISTADO POR NACIONALIDADE (PAÍSES MAIS REPRESENTATIVOS).....	111
FIGURA 93. DESEMPREGO REGISTADO DE IMIGRANTES POR SEXO	112
FIGURA 94. DESEMPREGO REGISTADO DE IMIGRANTES POR REGIÃO	112
FIGURA 95. MOTIVOS DE INSCRIÇÃO DOS DESEMPREGADOS EM 2024.....	113
FIGURA 96. EVOLUÇÃO DOS MOTIVOS DE INSCRIÇÃO DOS DESEMPREGADOS	114
FIGURA 97. EVOLUÇÃO DOS MOTIVOS DE INSCRIÇÃO DOS DESEMPREGADOS	115

FIGURA 98. BENEFICIÁRIOS COM PROCESSAMENTO DE PRESTAÇÕES DE DESEMPREGO	116
FIGURA 99. BENEFICIÁRIOS COM PRESTAÇÕES DE DESEMPREGO DEFERIDAS	117
FIGURA 100. PROCESSOS DE DESEMPREGO DEFERIDOS POR TIPO DE SUBSÍDIO	117
FIGURA 101. EVOLUÇÃO DO VALOR MÉDIO MENSAL DAS PRESTAÇÕES DE DESEMPREGO (TCO)	118
FIGURA 102. EVOLUÇÃO DO VALOR MÉDIO MENSAL DOS SUBSÍDIOS POR CESSAÇÃO DE ATIVIDADE.....	119
FIGURA 103. FLUXOS DE MÃO DE OBRA EM 2024	120
FIGURA 104. FLUXOS DE MÃO DE OBRA EM 2023	121
FIGURA 105. FLUXOS DE MÃO DE OBRA	122
FIGURA 106. FLUXOS DE ENTRADAS E SAÍDAS DAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS – 2024	123
FIGURA 107. FLUXOS DE ENTRADAS E SAÍDAS DAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS – 2023	123
FIGURA 108. ENTIDADES EMPREGADORAS E BENEFICIÁRIOS EM SITUAÇÃO DE LAY-OFF	124
FIGURA 109. BENEFICIÁRIOS COM PRESTAÇÕES DE LAY-OFF, POR TIPOLOGIA.....	125
FIGURA 110. DESPEDIMENTOS COLETIVOS COMUNICADOS POR TIPOLOGIA DE EMPRESA, EM 2024	126
FIGURA 111. TRABALHADORES DESPEDIDOS POR TIPOLOGIA DE EMPRESA, EM 2024	126
FIGURA 112. EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE DESPEDIMENTOS COLETIVOS POR TIPOLOGIA DE EMPRESA.....	127
FIGURA 113. TOTAL DE TRABALHADORES A DESPEDIR E TOTAL DE TRABALHADORES DESPEDIDOS, EM 2024	128
FIGURA 114. EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPRESAS.....	130
FIGURA 115. EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPRESAS POR CAE	131
FIGURA 116. EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE PESSOAS AO SERVIÇO NAS EMPRESAS	132
FIGURA 117. ESTRUTURA SECTORIAL DO EMPREGO (PESSOAS AO SERVIÇO NAS EMPRESAS)	133
FIGURA 118. TRABALHADORES AO SERVIÇO NAS EMPRESAS NOS PRINCIPAIS SUBSECTORES DE ATIVIDADE DAS INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS	134
FIGURA 119. TRABALHADORES AO SERVIÇO NAS EMPRESAS NOS SUBSECTORES DO COMÉRCIO POR GROSSO E A RETALHO E REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS E MOTOCICLOS	135
FIGURA 120. EVOLUÇÃO DA ESTRUTURA DOS TCO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO	137
FIGURA 121. EVOLUÇÃO DOS TCO COM CONTRATOS A TERMO POR TIPO DE CONTRATO.....	139
FIGURA 122. EVOLUÇÃO DOS TCO ATÉ AOS 24 ANOS POR TIPO DE CONTRATO	140
FIGURA 123. EVOLUÇÃO DOS TCO ENTRE OS 25 E OS 34 ANOS POR TIPO DE CONTRATO	140
FIGURA 124. EVOLUÇÃO DOS TCO ENTRE OS 35 E OS 54 ANOS POR TIPO DE CONTRATO	140
FIGURA 125. EVOLUÇÃO DOS TCO COM 55 E MAIS ANOS POR TIPO DE CONTRATO	140
FIGURA 126. EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE CONTRATOS E DO NÚMERO DE NOVOS CONTRATOS DE TRABALHO REGISTADOS NA SEGURANÇA SOCIAL	141
FIGURA 127. ESTRANGEIROS NAS EMPRESAS POR NACIONALIDADE EM 2023	142
FIGURA 128. EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE ESTRANGEIROS NAS EMPRESAS POR NACIONALIDADE	143
FIGURA 129. EVOLUÇÃO DA PERCENTAGEM DE TCO ESTRANGEIROS NO TOTAL DOS TCO	143
FIGURA 130. EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE TCO POR SECTOR DE ATIVIDADE.....	144
FIGURA 131. EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPRESAS	145
FIGURA 132. EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPRESAS NOS SECTORES DE ATIVIDADE MAIS SIGNIFICATIVOS	146
FIGURA 133. EVOLUÇÃO DAS EMPRESAS DOS SECTORES DE ALTA E MÉDIA ALTA TECNOLOGIA.....	147
FIGURA 134. EVOLUÇÃO DAS EMPRESAS COM ATIVIDADES DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC)	148
FIGURA 135. EVOLUÇÃO DAS EMPRESAS DAS INDÚSTRIAS DE ALTA E MÉDIA ALTA TECNOLOGIA.....	149
FIGURA 136. EVOLUÇÃO DAS EMPRESAS DAS INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS COM FATORES COMPETITIVOS AVANÇADOS	149
FIGURA 137. EVOLUÇÃO DAS EMPRESAS DAS INDÚSTRIAS DE BAIXA TECNOLOGIA DAS INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS	150
FIGURA 138. EVOLUÇÃO DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS INTENSIVOS EM CONHECIMENTO DE ALTA TECNOLOGIA	151
FIGURA 139. EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE PESSOAS AO SERVIÇO NAS EMPRESAS	152
FIGURA 140. ESTRUTURA SECTORIAL DO EMPREGO (PESSOAS AO SERVIÇO NAS EMPRESAS)	153
FIGURA 141. EVOLUÇÃO DO PESSOAL AO SERVIÇO NAS EMPRESAS DOS SECTORES DE ALTA E MÉDIA ALTA TECNOLOGIA	154
FIGURA 142. EVOLUÇÃO DO PESSOAL AO SERVIÇO NAS EMPRESAS COM ATIVIDADES DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC).....	154

FIGURA 143. EVOLUÇÃO DO PESSOAL AO SERVIÇO NAS EMPRESAS DAS INDÚSTRIAS DE ALTA E MÉDIA ALTA TECNOLOGIA	155
FIGURA 144. EVOLUÇÃO DO PESSOAL AO SERVIÇO NAS EMPRESAS DAS INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS COM FATORES COMPETITIVOS AVANÇADOS	156
FIGURA 145. EVOLUÇÃO DO PESSOAL AO SERVIÇO NAS EMPRESAS DAS INDÚSTRIAS DE BAIXA TECNOLOGIA DAS INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS	156
FIGURA 146. EVOLUÇÃO DO PESSOAL AO SERVIÇO NAS EMPRESAS DOS SERVIÇOS INTENSIVOS EM CONHECIMENTO DE ALTA TECNOLOGIA	157
FIGURA 147. SECTORES INTENSIVOS EM TECNOLOGIA OU CONHECIMENTO	158
FIGURA 148. EVOLUÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO	161
FIGURA 149. EVOLUÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO POR ATIVIDADE ECONÓMICA	162
FIGURA 150. EVOLUÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO MORTAIS POR ATIVIDADE ECONÓMICA	163
FIGURA 151. TAXA DE INCIDÊNCIA DOS ACIDENTES DE TRABALHO, EM 2022, POR SECTOR DE ATIVIDADE (POR CADA 100 MIL TRABALHADORES)	164
FIGURA 152. ACIDENTES DE TRABALHO POR DIMENSÃO DA EMPRESA, EM 2022	165
FIGURA 153. EVOLUÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO POR DIMENSÃO DA EMPRESA	165
FIGURA 154. EVOLUÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO POR SEXO	166
FIGURA 155. ACIDENTES DE TRABALHO MORTAIS POR GRUPO ETÁRIO, EM 2022	167
FIGURA 156. TAXA DE INCIDÊNCIA DOS ACIDENTES DE TRABALHO, EM 2022, POR GRUPO ETÁRIO	167
FIGURA 157. EVOLUÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO POR GRUPO ETÁRIO	168
FIGURA 158. EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE BAIXAS POR DOENÇA	169
FIGURA 159. EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE BAIXAS POR DOENÇA, POR SEXO	169
FIGURA 160. DISTRIBUIÇÃO ETÁRIA DO NÚMERO DE BAIXAS POR DOENÇA, EM 2024	170
FIGURA 161. NÚMERO DE BAIXAS POR DOENÇA, EM 2024, POR NÚMERO DE DIAS	170
FIGURA 162. EVOLUÇÃO DO GANHO MÉDIO MENSAL MASCULINO E FEMININO	172
FIGURA 163. EVOLUÇÃO DO GANHO MÉDIO MENSAL E DA REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA MENSAL	172
FIGURA 164. EVOLUÇÃO DA REMUNERAÇÃO MÉDIA MENSAL E DA MEDIANA DO GANHO – SEGURANÇA SOCIAL	173
FIGURA 165. GANHO MÉDIO MENSAL POR NÍVEIS DE HABILITAÇÕES - 2023	174
FIGURA 166. EVOLUÇÃO DO GANHO MÉDIO MENSAL POR NÍVEIS DE HABILITAÇÕES	175
FIGURA 167. GANHO MÉDIO MENSAL DOS TCO A TEMPO COMPLETO POR ATIVIDADES ECONÓMICA – 2023	176
FIGURA 168. EVOLUÇÃO DA ESTRUTURA REMUNERATÓRIA DOS TCO (REMUNERAÇÃO BASE MENSAL), EM PERCENTAGEM	178
FIGURA 169. EVOLUÇÃO DA REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA MENSAL DOS TCO A TEMPO COMPLETO COM CONTRATOS SEM TERMO E COM TERMO E A TERMO INCERTO	180
FIGURA 170. EVOLUÇÃO DA REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA MENSAL DOS TCO COM CONTRATOS TEMPORÁRIOS A TERMO CERTO E INCERTO	181
FIGURA 171. ÍNDICE DO CUSTO DE TRABALHO EM PORTUGAL, POR SECTOR DE ATIVIDADE (BASE: 2020 = 100)	182
FIGURA 172. ÍNDICE DO CUSTO DE TRABALHO NOS PAÍSES DA UE, EM 2023	183
FIGURA 173. EVOLUÇÃO DO ÍNDICE DO CUSTO DE TRABALHO NOS PAÍSES DA UE	184
FIGURA 174. EVOLUÇÃO DO GANHO MÉDIO MENSAL E DA REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA MENSAL NAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS	185
FIGURA 175. GANHO MÉDIO MENSAL NAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS POR CAE -2024	186
FIGURA 176. NÚMERO DE FORMANDOS ABRANGIDOS POR CURSOS DE FORMAÇÃO	188
FIGURA 177. POPULAÇÃO ABRANGIDA NAS MEDIDAS DE FORMAÇÃO EM 2024, POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE	189
FIGURA 178. POPULAÇÃO ABRANGIDA NAS MEDIDAS DE FORMAÇÃO SEGUNDO A SITUAÇÃO FACE AO EMPREGO NO INÍCIO DA FORMAÇÃO, EM 2024	190
FIGURA 179. PERCENTAGEM DE FORMANDOS APROVADOS NO FINAL DA FORMAÇÃO	191
FIGURA 180. NÚMERO DE ABRANGIDOS POR MEDIDAS DE APOIO AO EMPREGO	192
FIGURA 181. EVOLUÇÃO DA PERCENTAGEM DE ABRANGIDOS PELAS MEDIDAS DE	192
FIGURA 182. PERCENTAGEM DE ABRANGIDOS POR MEDIDAS DE APOIO AO EMPREGO, POR NÍVEIS DE HABILITAÇÕES, EM 2024	193
FIGURA 183. EVOLUÇÃO DA PERCENTAGEM DE EMPREGADOS NO TOTAL DOS INDIVÍDUOS	194
FIGURA 184. TIPOLOGIA DE COLOCAÇÃO DOS INDIVÍDUOS QUE CONCLUÍRAM MEDIDAS DE INSERÇÃO PROFISSIONAL EM 2024	195
FIGURA 185. REGIME DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	196

FIGURA 186. EVOLUÇÃO DA % EMPRESAS E TRABALHADORES ENVOLVIDOS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO CONTÍNUA RELATIVAMENTE AO TOTAL DE EMPRESAS E TRABALHADORES	197
FIGURA 187. PERCENTAGEM DE EMPRESAS E TRABALHADORES ENVOLVIDOS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO CONTÍNUA FACE AO TOTAL DE EMPRESAS E TRABALHADORES POR SECTORES DE ATIVIDADE – 2023	198
FIGURA 188. PERCENTAGEM DE TRABALHADORES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO CONTÍNUA SEGUNDO O ESCALÃO DE PESSOAL AO SERVIÇO	199
FIGURA 189. PERCENTAGEM DE TRABALHADORES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO RELATIVAMENTE AO TOTAL DE TCO DO MESMO GRUPO PROFISSIONAL.....	201
FIGURA 190. NÚMERO DE TRABALHADORES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR INICIATIVA DA FORMAÇÃO – 2023	202
FIGURA 191. PERCENTAGEM DE TRABALHADORES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR TIPO DE HORÁRIO	203
FIGURA 192. OFERTAS E COLOCAÇÕES RECEBIDAS NOS CENTROS DE EMPREGO	204
FIGURA 193. OFERTAS DE EMPREGO RECEBIDAS – SERVIÇOS	205
FIGURA 194. OFERTAS DE EMPREGO RECEBIDAS – INDÚSTRIA	206
FIGURA 195. OFERTAS RECEBIDAS POR GRUPOS PROFISSIONAIS	207

NOTA PRÉVIA

O presente relatório mantém a estrutura dos anteriores, cuja primeira edição remonta a 2015. No primeiro capítulo é feito o enquadramento macroeconómico, com destaque para a análise da evolução das principais grandezas, em Portugal e na União Europeia em particular, enquanto determinantes relevantes da dinâmica do mercado de trabalho.

No segundo capítulo relata-se a evolução da oferta de trabalho, que inclui um breve resumo dos fluxos migratórios. Analisam-se também os principais indicadores do mercado de trabalho relativamente ao emprego, desemprego e fluxos emprego- desemprego-inatividade, de acordo com diferentes dimensões, nomeadamente sexo, grupo etário, nível de escolaridade, região, sector de atividade, tipo de contrato, duração do desemprego, entre outras. Relata-se igualmente o emprego nas entidades do Sector Público.

Nos terceiro e quarto capítulos caracteriza-se o emprego nas empresas e apresenta-se a estrutura empresarial. Para além da informação retirada dos Quadros de Pessoal, com destaque para o emprego nas empresas e para as remunerações, manteve-se a análise dos sectores intensivos em tecnologia e conhecimento, quer do ponto de vista da sua distribuição sectorial, quer no que diz respeito à estrutura do emprego. No quarto capítulo são apresentados os ganhos e as remunerações na Administração Pública.

No quinto e último capítulo são analisadas as políticas ativas de emprego e a formação profissional.

As matérias incluídas neste relatório refletem as sugestões da Comissão Científica e dos membros do CRL, validadas num roteiro inicial de suporte ao presente documento, e estão sempre sujeitas aos critérios de disponibilidade de informação. Optou-se, sempre que possível, por recorrer às fontes utilizadas nos relatórios anteriores, e deu-se continuidade ao esforço de melhoria do tratamento da informação e de ordenação das matérias, tendo em vista uma maior facilidade de leitura e interpretação das estatísticas alvo de seleção. Não se tratando de um estudo, mas antes de um relatório que procura coligir, de forma integrada, um conjunto muito alargado de dados, procurou-se, na sua elaboração, a objetividade, a neutralidade e a abrangência possíveis, utilizando a experiência obtida na produção dos relatórios anteriores.

INTRODUÇÃO

O Centro de Relações Laborais (CRL), criado pelo Decreto-Lei n.º 189/2012, de 22 de agosto, é um organismo público, de carácter tripartido, constituído por quatro representantes do Ministério responsável pela área laboral, um representante de cada uma das Associações de Empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), e dois representantes de cada uma das Associações Sindicais com assento na mesma Comissão. A sua presidência é assumida anualmente de forma rotativa por um dos membros de entre os vários Grupos: Empregadores, Trabalhadores e representantes do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

As atividades do CRL são desenvolvidas de acordo com a sua lei orgânica e o seu regulamento interno, aprovado pelo Plenário e homologado pelo Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Entre as diversas atividades acometidas ao CRL, encontra-se prevista a elaboração de um *Relatório sobre Emprego e Formação Profissional* que, nesta edição, colige e analisa informação estatística dos últimos anos, com especial enfoque no ano de 2024.

Em termos metodológicos este relatório mantém a matriz dos relatórios anteriores no que se refere à estrutura, às fontes de informação e aos critérios de análise, embora se tenha procurado aprofundar o âmbito de estudo de algumas matérias, sempre que isso pareceu pertinente e tendo em conta a evolução da realidade em análise.

Como os anteriores, o processo de elaboração deste Relatório incluiu:

- a coordenação científica de um professor universitário, que orientou a sua elaboração, neste caso, José Varejão, Professor da Faculdade de Economia da Universidade do Porto;
- o apoio de uma Comissão Científica constituída por quatro membros, pertencentes à Comunidade Académica;
- o acompanhamento pelo Plenário do CRL, que aprovou o roteiro inicial, apreciou a versão preliminar e contribuiu com diversos comentários e sugestões para a versão final, que ratificou. Esta Introdução foi também discutida e aprovada em plenário.

Conforme decisão do Plenário do CRL foram anexados ao Relatório:

- os comentários individuais dos Membros do CRL que assim o entenderam;
- o parecer conjunto da Comissão Científica.

Finalmente, cumpre agradecer a todos os que de uma forma ou de outra contribuíram para a elaboração do Relatório e, em particular, a cooperação recebida de organismos da Administração Pública, nomeadamente, a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, o Gabinete de Estratégia e Planeamento, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, o Instituto de Informática do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, o Instituto Nacional de Estatística e ainda o Observatório da Emigração do Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do ISCTE.

Lisboa, julho de 2025

A Presidente do CRL



(Ana Couto de Olim)

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Enquadramento macroeconómico – Portugal no contexto europeu

- 1.** O ano de 2024 foi, à semelhança do ano anterior, ainda condicionado pela situação de incerteza associada aos conflitos internacionais, especialmente na Ucrânia e em várias regiões do Médio Oriente, ampliados, aliás, pelos ciclos eleitorais que provocaram mudanças em vários países europeus e, já no fim do ano, nos Estados Unidos. Em Portugal, o ano que se tinha iniciado com uma crise política, ficou também marcado pela realização de eleições legislativas que conduziram à formação de um novo governo.
- 2.** Apesar do clima de incerteza, a economia portuguesa registou, em 2024, uma taxa de crescimento real de 1,9%. Ainda que em desaceleração (-0,7 p.p.) face a 2023, o crescimento registado é, pelo terceiro ano consecutivo, significativamente superior ao verificado no conjunto da União Europeia (1,0%).
- 3.** No domínio das finanças públicas, a despesa e receita públicas aumentaram 7,6% e 6,3% respetivamente. O peso da dívida pública no PIB no final do ano situou-se em 96%.
- 4.** Apesar da orientação da política orçamental, continuou a registar-se um excedente das contas públicas correspondente a 0,7% do PIB, ainda que menor do que o do ano anterior (1,2%). O PIB per capita (PIB_{pc}) apresenta uma evolução semelhante ainda que, devido ao crescimento da população, ligeiramente menor do que o do PIB (+0,9%). A variação registada representa, porém, uma desaceleração face ao ano anterior (+1,6%) e uma aproximação à variação registada pela União Europeia (+0,7%).
- 5.** No final do ano, o PIB_{pc} (em paridades de poder de compra) em Portugal correspondia a 81,6% do valor da União Europeia. Refletindo o maior ritmo de crescimento da economia portuguesa face à europeia em todos os anos do período pós-pandemia, 2024 foi o terceiro ano consecutivo em que se registou uma aproximação do PIB_{pc} português à média europeia (+4,2 p.p. desde 2022). Apesar disso, o diferencial permanece muito significativo.
- 6.** Para o crescimento observado do PIB contribuíram positivamente a recuperação da procura externa, sobretudo de bens, e o dinamismo, no segundo semestre, do consumo privado que, conforme foi referido, beneficiou da expansão do rendimento disponível das famílias.

- 7.** Na vertente externa, as exportações de bens e serviços, ainda que em desaceleração, aumentaram 3,4% (3,8% no ano anterior), fruto da evolução combinada da recuperação da exportação de bens e da desaceleração da componente de serviços. Por seu turno, as importações de bens e serviços aceleraram significativamente, aumentando 4,9% (1,8% no ano anterior) devido ao aumento das importações de bens.
- 8.** O valor da taxa de inflação fixou-se, em 2024, em 2,7% (5,3% em 2023), o que compara com 2,6% (6,4%) na União Europeia (Figura 5). Apesar da clara desaceleração, a taxa de inflação permaneceu acima, mas mais próxima, do objetivo de médio prazo (2%). Em dezembro de 2024, o nível médio dos preços excedia em 16,2% o valor de 2021.
- 9.** O comportamento da inflação em 2024 reflete a evolução dos preços dos produtos (inflação subjacente que exclui a evolução dos preços das componentes voláteis) – +2,5% contra +5,0% em 2023 – e dos preços dos produtos alimentares não transformados – +1,6% contra +9,0% em 2023. Os preços dos bens alimentares e bebidas não alcoólicas situavam-se, no final do ano 28,0% acima do nível médio de 2021.
- 10.** Ao contrário do que aconteceu nos dois anos anteriores, assistiu-se ao desagravamento do custo do financiamento de que beneficiou a generalidade dos sectores da economia. Não obstante, a passagem para 2025 fica marcada por alguma incerteza e um ligeiro agravamento das taxas de juro ao longo do primeiro trimestre.
- 11.** No mercado de trabalho, o abrandamento do crescimento do PIB refletiu-se numa desaceleração do ritmo de crescimento do emprego total (+1,3% versus 1,9% no ano anterior). No entanto, porque o aumento da população ativa foi substancialmente inferior ao registado no ano anterior (+1,2% versus +2,4%, respetivamente), a taxa de desemprego manteve-se estável (6,5% nos dois anos), mas distanciando-se do valor médio da União Europeia que diminuiu de 6,1% para 5,9%.
- 12.** Apesar da evolução do rácio capital/trabalho, a produtividade do trabalho, seja em termos de número de trabalhadores, seja, sobretudo, de horas trabalhadas, evoluiu favoravelmente, ainda que em franca desaceleração no primeiro caso.
- 13.** Num contexto de crescimento da produtividade e do emprego, as remunerações por trabalhador cresceram 7,8% em termos nominais, representando o total das remunerações do trabalho (incluindo contribuições sociais a cargo do empregador) 48,3% do PIB, valor já acima do que se regista no conjunto da União Europeia (47,9%).

14. A evolução conjugada da produtividade e das remunerações do trabalho determinaram um crescimento nominal do custo unitário em trabalho de 7,7% (6,4% em 2023), 2,7 p.p. acima do crescimento médio na União Europeia.

2. Análise sintética sobre a evolução do mercado de trabalho

2.1. Oferta de trabalho

15. Analisando os dados do Inquérito ao Emprego do INE, em 2024, residiam, em Portugal, 10.668,4 milhares de pessoas, tendo-se verificado um crescimento de 1% em relação a 2023. O número de mulheres residentes aumentou 1% e a população masculina também aumentou 0,7% face a 2023.

16. Segundo as Estimativas anuais do INE¹, relativas quer à emigração, quer à imigração, em 2024 verificou-se a existência de um saldo migratório positivo, bastante expressivo (mais 143,6 mil indivíduos), dado que cerca de 33,9 mil pessoas saíram de Portugal de forma permanente, o que foi compensado pela entrada permanente de 177,6 mil.

17. Analisando esta informação por sexo, constata-se que, ao longo da série em análise, a emigração masculina, permanente e temporária, tem sido sempre superior à feminina.

18. Relativamente à estrutura etária, verificou-se, em 2023², uma concentração da população emigrada no grupo de idades entre os 25 e os 54 anos, cujo peso relativo na emigração, tanto de carácter permanente como temporário, ultrapassou mais de metade do respetivo total da emigração, ou seja, 63,9% da emigração permanente e 53,2% da temporária pertenciam a este grupo de idades.

19. Também o grupo etário dos 15 aos 24 anos apresentou valores relevantes, representando, ao longo dos últimos anos em análise, mais de 20% do total da emigração portuguesa. Com efeito, em 2023, mais de 25% dos emigrantes, tanto temporários como permanentes, tinham entre 15 e 24 anos de idade.

20. Em Portugal, em 2024, a população inativa com 16 e mais anos totalizava cerca de 3.742,5 mil pessoas, menos 1,1% face ao ano anterior. Mais de metade destes inativos eram reformados (57,1%) e em simultâneo com a categoria dos estudantes, foram os que cresceram em relação a 2023. Os

¹ Dados recolhidos em junho de 2025. *Estimativas anuais de emigração e Estimativas anuais de imigração.*

² Último ano disponível. Dados recolhidos em junho de 2025.

estudantes constituíam 18,3%, os “outros inativos” e os “domésticos” representavam 15,8% e 8,8%, respetivamente. A categoria dos “outros inativos” foi a que mais decresceu, relativamente a 2023 (1,5%).

- 21.** A taxa de atividade da população com 16 e mais anos, em 2024, era de 60,2%, tendo-se mantido igual em relação a 2023. A taxa de atividade masculina era de 64,2% e não aumentou relativamente a 2023, enquanto a taxa de atividade feminina, que era de 56,7%, aumentou 0,1 p.p.
- 22.** Em 2024, a taxa de atividade, cresceu relativamente a todos os escalões etários, exceto no que se refere ao escalão entre os 16 aos 24 anos, que decresceu 0,8% e no escalão dos 35 a 44 anos que também decresceu 0,2%. O maior acréscimo registou-se no escalão dos 55 aos 64 anos (1,2%). No que se refere às mulheres registou-se um decréscimo mais significativo no escalão dos 35 aos 44 anos (0,5%) e, no que diz respeito aos homens, é de salientar um decréscimo no escalão dos 16 aos 24 anos (1,1%).
- 23.** Em 2024, a proporção de jovens portugueses que saíram precocemente da escola, ou seja, da população de 18 a 24 anos cujo nível de estudos não ultrapassa o 3º ciclo do ensino básico (ISCED 0-2) e que já não frequenta escola ou outro tipo de formação, continuou a ser inferior à da média observada na UE. De salientar que este abandono precoce escolar tem vindo a diminuir progressivamente de forma mais acentuada em Portugal do que na média dos países europeus.
- 24.** Em 2024, a percentagem de população portuguesa, entre os 15 e os 29 anos, que não se encontrava a trabalhar, nem a estudar ou a frequentar outro tipo de formação, permaneceu inferior à da média europeia (menos 2,4 p.p.).

2.2. Emprego

- 25.** Segundo o Inquérito ao Emprego do INE, em 2024, em Portugal, estavam empregadas 5.112,3 mil pessoas, o que significa um aumento de 61,1 mil empregados face a 2023, um acréscimo menos significativo do que em anos anteriores. Os homens empregados constituíam 51% do total, no entanto, o número de mulheres empregadas cresceu mais (1,3%).
- 26.** Em Portugal, em 2024, a população empregada com o ensino básico representava 33,8% do total, sendo o peso da população empregada com o ensino secundário 32,8% e o da população com o ensino superior 33,4%. Entre 2023 e 2024, o número de pessoas empregadas com o ensino básico

decreceu em 6%, bastante mais do que no ano anterior; a população empregada com o ensino secundário cresceu em 4,5% e a população com o ensino superior cresceu em 6%.

- 27.** Segundo os dados do INE, em 2024, em Portugal, aproximadamente 4.349,9 mil indivíduos trabalhavam por conta de outrem, representando 85,1% do total de empregados; 736,8 mil trabalhavam por conta própria, constituindo 14,4% do total e 25,5 mil eram trabalhadores familiares não remunerados. Cerca de 67,1% dos trabalhadores por conta própria (TCP) trabalhavam isoladamente.
- 28.** Em Portugal, em 2024, a população empregada a tempo completo totalizava 4.682,9 mil pessoas, representando 91,6% do total e cresceu 1,1% em relação a 2023 (mais 49 mil pessoas). Os homens que trabalhavam a tempo inteiro representavam 52% do total, no entanto cresceram menos do que as mulheres face ao ano anterior.
- 29.** A população empregada a tempo parcial também aumentou, tendo crescido 2,9% (mais 12,1 mil pessoas), no entanto é de referir que, entre 2023 e 2024, o número de homens nesta categoria cresceu 7,1% (ou seja, aumentou em 10,6 mil pessoas).
- 30.** Em Portugal, em 2024, das 4.349,9 mil pessoas que trabalhavam por conta de outrem (TCO), 84,1% (cerca de 3.656,7 mil pessoas) tinham contratos sem termo, tendo o seu número crescido em cerca de 97,9 mil, relativamente a 2023. Já os TCO com contratos a termo, representavam 13% (567,5 mil pessoas), tendo decrescido, face ao ano anterior, cerca de 53,4 mil pessoas. No que diz respeito aos TCO com outro tipo de contratos, estes constituíam 2,9% (125,7 mil pessoas) e também decresceram em cerca de 5,1 mil.
- 31.** Em 2024, 72,3% das pessoas empregadas em Portugal, ou seja, cerca de 3.694,4 mil trabalhavam na área dos Serviços; 24,7% (1.263,8 mil) trabalhavam no sector da Indústria, construção, energia e água e 2,6% (133,6 mil) na Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca.
- 32.** Entre 2023 e 2024, o peso do emprego cresceu na área dos Serviços, tendo aumentado em cerca de 65,2 mil pessoas (1,8%). Na Indústria, construção, energia e água, verificou-se também um aumento de 1,3 mil pessoas (0,2%). Já na Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca o emprego decresceu em 3,5 mil pessoas (2,6%).
- 33.** Analisando os grupos mais representativos em termos de população empregada, em 2024, em Portugal, o grupo dos Especialistas das atividades intelectuais e científicas, constituíam 23% do total

de empregados; os Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores (18,2%); os Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices (12,8%) e os Técnicos e profissionais de nível intermédio (11,6%).

- 34.** Segundo os dados da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), em dezembro de 2024, havia, em Portugal, cerca de 753,9 mil postos de trabalho ocupados nas administrações públicas, mais 7,5 mil face ao período homólogo. Cerca de 62,4% desses postos de trabalho eram ocupados por mulheres, que tiveram um acréscimo de 6,5 mil relativamente ao ano anterior, enquanto os homens registaram um aumento de mil postos.
- 35.** Considerando a informação estatística disponibilizada pelo Inquérito ao Emprego do INE, estima-se que, em 2024, Portugal tenha tido uma taxa de subutilização do trabalho de 11%.

2.3. Desemprego

- 36.** Considerando os dados do Inquérito ao Emprego do INE, em 2024, em Portugal, estavam desempregadas 351,1 mil pessoas, valor idêntico ao registado em 2023. As mulheres desempregadas representavam 52,6% do total, tendo crescido 0,9%, entre 2023 e 2024; já os homens desempregados decresceram face ao período homólogo (0,8%).
- 37.** Entre 2023 e 2024, o desemprego cresceu na maioria dos grupos etários, exceto no escalão dos 25 aos 34 anos, que decresceu 4,4%, assim como no escalão dos 35 aos 44 anos que também decresceu 3,9%. O número de homens desempregados cresceu expressivamente no grupo dos 55 a 74 anos (20%) e no grupo dos 45 a 54 anos (6,2%). No que se refere às mulheres desempregadas, foi no grupo dos 16 a 24 anos que se verificou um aumento significativo (10,4%), seguido pelo escalão dos 45 a 54 anos que também cresceu (6,2%) e, por último no escalão dos 55 aos 74 anos (3,2%).
- 38.** A taxa de desemprego portuguesa tem evidenciado um decréscimo progressivo ao longo da última década; tendo chegado aos 12,6% em 2015, ano em que o desemprego em Portugal atingiu o ponto máximo do período em análise, a partir de então inverteu-se a tendência, com um decréscimo progressivo da taxa de desemprego que, em 2024, registou 6,5%.
- 39.** A taxa de desemprego dos jovens, entre os 15 e os 24 anos, apresentou um comportamento muito semelhante ao da taxa de desemprego do total da população. Com efeito, a taxa de desemprego jovem portuguesa, que à semelhança da taxa de desemprego geral atingiu o valor máximo desta série

em 2015 (31,8%), diminuiu gradualmente até 2019, ano em que registou 18,3%. A partir de então, sofreu oscilações, fixando-se nos 21,6% em 2024.

- 40.** Em Portugal, em 2024, a população desempregada à procura de novo emprego constituía 85,4% do total dos desempregados (aproximadamente 299,8 mil pessoas). Os desempregados à procura do 1º emprego representavam 14,6% (cerca de 51,4 mil pessoas). Relativamente a 2023, o desemprego cresceu (1%) na categoria dos desempregados à procura do 1º emprego e decresceu ligeiramente (0,1%) na categoria dos desempregados à procura de novo emprego.
- 41.** Em 2024, em Portugal, dos 351,1 mil desempregados, aproximadamente 140 mil (41,3% do total) estavam desempregados há 12 ou mais meses, isto é, eram desempregados de longa duração (DLD). Entre 2023 e 2024, o número de desempregados de longa duração decresceu em cerca de 2,4 mil pessoas. Contudo, os desempregados até 12 meses cresceram aproximadamente em 2,5 mil. Em 2024, as mulheres representavam 52,3% dos DLD, tendo o seu peso crescido ligeiramente (cerca de 0,1 p.p.) em relação a 2023.
- 42.** De acordo com as Estatísticas mensais do mercado de emprego, disponibilizadas pelo IEFP, no final de dezembro de 2024, encontravam-se registados nos Centros de Emprego de Portugal cerca de 335,7 mil desempregados, o que representou um acréscimo de 18 mil indivíduos face ao período homólogo. Esta subida do desemprego registado repercutiu-se de forma aproximada em ambos os sexos, não obstante o aumento percentual do número de homens inscritos nos Centros de Emprego ter sido ligeiramente superior (5,8% nos homens, face a 5,5% nas mulheres).
- 43.** Em Portugal, de acordo com os dados estatísticos disponibilizados pelo Instituto de Informática do MTSSS, no final de 2024, havia cerca de 187 mil beneficiários com processamento de prestações de desemprego. Destes, 751 indivíduos beneficiavam de subsídio por cessação de atividade, ou seja, eram trabalhadores independentes.

2.4. Fluxos de mão-de-obra entre emprego, desemprego e inatividade

- 44.** Em 2024, a população empregada continuou a apresentar um saldo positivo (mais cerca de 61 mil pessoas), que resultou da entrada de indivíduos vindos, tanto de uma situação de inatividade, como de desemprego. A população inativa, em contrapartida, evidenciou um decréscimo de 61,1 mil pessoas, sobretudo devido ao número de transitados da inatividade para o emprego.

- 45.** De acordo com a informação disponibilizada pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, em 2024, em Portugal, entraram nas Administrações Públicas 175,7 mil trabalhadores, dos quais cerca de 74,3 mil, ou seja, 42,3%, constituíam novos recrutamentos³ e os restantes provinham da mobilidade e outras situações⁴.
- 46.** Analisando as Estatísticas da Segurança Social, disponibilizadas pelo Instituto de Informática do MTSSS através do Boletim estatístico do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), em 2024, 1.356 entidades empregadoras estiveram em situação de Lay-off, o que correspondeu a um aumento de cerca de 22,1% face ao período homólogo. De notar que, em 2024, se manteve a tendência de acréscimo de 2023, ano em que se registou uma subida expressiva no número de entidades nesta situação.
- 47.** Analisando os dados estatísticos disponibilizados pela Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT), em 2024, foram comunicados 497 despedimentos coletivos que abrangeram um total de cerca de 5,7 mil trabalhadores despedidos (mais 59% face ao ano anterior). Relativamente ao período homólogo, em 2024, constatou-se um aumento de 15,3% do número de despedimentos coletivos comunicados, o que correspondeu a mais 66 despedimentos.

3. Estrutura empresarial e trabalhadores nas empresas

- 48.** De acordo com os dados disponibilizados pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do MTSSS, em 2023, responderam aos Quadros de Pessoal 291,3 mil empresas, mais cerca de 6,4 mil empresas, face ao período homólogo, mantendo-se assim a tendência de crescimento verificada no ano anterior.
- 49.** Em 2023, de acordo com os Quadros de Pessoal, havia 3.494,9 mil trabalhadores ao serviço nas empresas, mais cerca de 153,5 mil pessoas do que no ano anterior. De salientar que, em 2023, o número de trabalhadores ao serviço das empresas era já bastante superior ao registado em 2019 (mais cerca de 383 mil trabalhadores).

³ Inclui os trabalhadores das entidades que entraram no subsector por reclassificação.

⁴ Inclui recrutamento interno, mobilidade, cedência, regresso de licença sem vencimento ou de período experimental, comissão de serviço (início ou regresso), outras situações.

- 50.** Segundo dados do Instituto de Informática da Segurança Social, em dezembro de 2024, em Portugal, estavam registados 7.012,3 mil contratos de trabalho⁵. Destes, 1.920,4 mil, ou seja 27,4%, eram novos contratos⁶. Entre 2023 e 2024, o número de contratos de trabalho registados na segurança social evidenciou uma subida de 3,4%, apesar do número de novos contratos ter registado uma quebra pouco expressiva (menos 1%).
- 51.** De acordo com os Quadros de Pessoal, em 2023, havia cerca de 425,5 mil estrangeiros nas empresas no Continente, dos quais cerca de 414,8 mil (97,5%) eram trabalhadores por conta de outrem e 10,1 mil eram empregadores, representando 2,4% do total de estrangeiros. Face ao período homólogo, os TCO estrangeiros, em 2023, aumentaram cerca de 28,8% (mais 92,8 mil pessoas), enquanto os empregadores subiram de forma menos expressiva (12,5%, o que se traduziu em mais 1,1 mil empregadores).
- 52.** Em 2023, em Portugal, as empresas nos sectores de alta e média alta tecnologia⁷ eram cerca de 39,5 mil e representavam cerca de 2,6% do total de empresas no país. Relativamente a 2022, o número destas empresas cresceu 13,3%, mantendo-se, assim, a tendência que se vem verificando nos últimos cinco anos. Deste modo, em 2023, havia cerca de mais 13,3 mil empresas nos sectores de alta e média alta tecnologia face ao início da série em análise.
- 53.** Em Portugal, em 2023, havia 320,6 mil pessoas ao serviço nas empresas nos sectores de alta e média alta tecnologia, que representavam 6,8% do total de trabalhadores ao serviço nas empresas. O número de pessoas ao serviço nas empresas destes sectores aumentou 8,7%, o que correspondeu a um acréscimo de 25,8 mil pessoas, face ao período homólogo.
- 54.** Em 2022⁸, de acordo com a informação disponibilizada pelo Gabinete de Estudos e Planeamento (GEP) do MTSSS, ocorreram, em Portugal, cerca de 184,6 mil acidentes de trabalho, entre os quais se contabilizaram 141 acidentes mortais, mais 6 mortes e mais 9,6 mil acidentes em relação ao ano anterior. Considerando a evolução da sinistralidade laboral nos últimos cinco anos, verifica-se que a tendência de decréscimo do número de acidentes registada até 2020; se inverteu com o aumento do

⁵ Contrato no ano = Qualificação de pessoa singular (Trabalhador por Conta de Outrem ou Membro de Órgão Estatutário) numa entidade empregadora (estabelecimento sede com morada em Portugal Continental) com pelo menos um dia no ano.

⁶ Novo Contrato = Qualificação de pessoa singular (Trabalhador por Conta de Outrem ou Membro de Órgão Estatutário) numa entidade empregadora (estabelecimento sede com morada em Portugal Continental) com data de início no ano.

⁷ Os sectores de alta e média alta tecnologia incluem as indústrias de alta e média alta tecnologia e os serviços intensivos em conhecimento de alta tecnologia (divisões 21 a 26 e grupo 303; divisões 20,27,28 e 29 e grupos 254,302,304,309 e 325 e divisões 59,60,61,62,63 e 72 da CAE, Rev3). (Ver anexo no final deste subcapítulo).

⁸ Dados recolhidos em maio de 2025. A ausência de informação mais recente, apenas permite uma análise com dados até final de 2022.

número de acidentes em 2021 e 2022. Quanto aos acidentes mortais, desde o início da série em análise, evidenciou-se um aumento do seu número, verificando-se, em 2022, mais 38 acidentes mortais face a 2018.

55. De acordo com as Estatísticas da Segurança Social, informação disponibilizada pelo Instituto de Informática do MTSSS, no final de 2024, em Portugal, foram terminadas cerca de 1.080,1 mil baixas por doença, o que representou, em termos homólogos, um acréscimo de cerca de 9,2%. De realçar que, este aumento do número de baixas terminadas em 2024 veio inverter a tendência de decréscimo que se evidenciou no último ano.

4. Ganhos e remunerações

56. De acordo com os dados dos Quadros de Pessoal, no Continente, em outubro de 2023, o ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem que trabalhavam a tempo completo era de 1.466,65€, o que representou um aumento de 7,2% face a outubro do ano anterior.

57. O ganho médio mensal masculino, em 2023, era de 1.577,32€, enquanto o feminino totalizava 1.332,02€. Ambos cresceram face a 2022 e, apesar do feminino ter crescido mais 0,8 p.p. do que o masculino, a diferença entre salários médios manteve-se. Assim, em 2023, o salário médio mensal feminino representava 84,4% do salário masculino quando, há cinco anos, constituía 82,8%.

58. Em outubro de 2023, o valor da remuneração base média mensal para os TCO que trabalhavam a tempo completo era de 1.219,86€, (83,2% do ganho médio mensal) e cresceu cerca de 6,7% face ao período homólogo. A remuneração base média masculina era 1.294,03 € e a feminina, 1.129,64€, representando 87,3% da masculina.

59. Em 2023, a análise da estrutura remuneratória dos TCO que trabalhavam a tempo completo, no que respeita à remuneração base mensal, permite constatar que mais de metade dos trabalhadores (59,9%) se concentrava no escalão remuneratório entre os “760 € e os 999,99 €”. Surgia em seguida o escalão dos “1.000 aos 2.499,9 €”, que reunia 33,8% dos trabalhadores. O escalão entre os “2.500 e os 4.999,99 €” reunia 5,3% e o escalão igual ou superior a “5.000 €”, cerca de 1%. Quanto ao escalão inferior à RMMG, e tendo em conta o aumento da RMMG para 760 € em 2023, continuou a abranger cerca de 0,5% dos trabalhadores.

- 60.** Analisando as remunerações bases médias mensais tendo em conta o tipo de contrato, e de acordo com a informação dos Quadros de Pessoal, constata-se que, em outubro de 2023, no Continente, a remuneração média mensal dos TCO que trabalhavam a tempo completo era de 1.306,02 € para os contratados sem termo; de 980,20 € para os contratados com termo certo, (ou seja, cerca de 75,1% da remuneração base média dos contratados sem termo) e de 992,66 €, para os contratados com termo incerto.
- 61.** Em 2024, de acordo com os dados disponibilizados pelo INE para Portugal, o Índice de custo do trabalho registou um acréscimo de 6,6% face ao ano anterior, tendo aumentado em todos os sectores de atividade, em particular nas Atividades de saúde humana e apoio social (mais 13,3%).
- 62.** Segundo os dados disponibilizados pela DGAEP, em 2024, em Portugal, o ganho médio mensal dos trabalhadores a tempo completo nas Administrações Públicas era de 2.137,4 €. Face ao período homólogo, o ganho médio cresceu cerca de 8,5%, o que correspondeu a um acréscimo de 168,2 €. Ao longo dos últimos cinco anos, o ganho médio mensal aumentou 19,5%, tendo passado de 1.788,9 €, em 2020, para 2.137,4 €, em 2024, ou seja, um acréscimo de 348,5 €.

5. Formação profissional e medidas ativas de emprego

- 63.** Em 2024, as ações de formação promovidas pelo IEFP abrangeram 620,1 mil pessoas⁹, dos quais se salientam 343,6 mil abrangidos em ações de Formação Contínua (55,4%); 58,8 mil (9,5%) na Formação Inicial; 29,6 mil (4,8%) na formação para a inclusão; 172,4 mil (27,8%) abrangidos por outras medidas de formação, incluindo o Cheque-formação e a Formação de Formadores, e cerca de 15,6 mil (2,5%) em Outras atividades dos Centros de Gestão Participada.
- 64.** Em 2024, os abrangidos pelas medidas de apoio ao emprego promovidas pelo IEFP foram cerca de 77,3 mil. Destes, 31,3%, beneficiaram da medida trabalho socialmente necessário; 34,4% beneficiaram das medidas de Inserção profissional¹⁰; 26,3% beneficiaram de apoios à contratação; 5,5% beneficiaram de Outros Apoios para a Promoção do Emprego e cerca de 2,5% beneficiaram de Apoio à criação de emprego e empresas¹¹.

⁹ Os abrangidos em formação são contabilizados tantas vezes quantas as ações de formação em que são integrados no ano, pelo que a mesma pessoa pode estar contabilizada mais do que uma vez.

¹⁰ Em 2024, os abrangidos na Inserção profissional incluíam "Estágios ATIVAR.PT", "Estágios INICIAR", "Estágios + Talento" e "Emprego Jovem Ativo".

¹¹ Medida dirigida a desempregados beneficiários do subsídio de desemprego ou do subsídio social de desemprego ou do rendimento social de inserção para que desenvolvam trabalho socialmente útil durante um período de até 12 meses, em entidades públicas ou privadas sem fins lucrativos. Inclui as medidas "Contrato de emprego-inserção e Contrato de emprego inserção +".

- 65.** De acordo com os dados do *Relatório anual de formação contínua*¹², no Continente, em 2023¹³, 47,6 mil empresas promoveram ações de formação para os seus trabalhadores, ou seja, 17,7% do total de empresas que responderam ao Relatório Único. Houve assim um acréscimo no número e na percentagem de empresas que promoveram ações de formação relativamente ao período homólogo (mais 4,3 mil empresas).
- 66.** Estas ações de formação, em 2023, abrangeram cerca de 1.354,1 mil trabalhadores (41,1% do total dos trabalhadores ao serviço nas empresas), o que significou um acréscimo de 3,4 pontos na percentagem de trabalhadores envolvidos em formação (mais 168,9 mil trabalhadores) relativamente ao ano anterior. No decurso dos últimos cinco anos, a percentagem de trabalhadores abrangidos por ações de formação no total dos trabalhadores ao serviço nas empresas oscilou, tendo registado valores mais baixos em 2020 e 2021 (34,6% e 35,7%, respetivamente) e um valor máximo em 2023 (41,1%).
- 67.** De acordo com os dados disponibilizados pelo IEFP¹⁴, as ofertas de emprego recebidas nos Centros de Emprego diminuíram em 2024, mantendo-se assim a tendência de decréscimo verificada nos últimos anos. Com efeito, o número de ofertas decresceu 14,2%, atingindo cerca de 109,2 mil registos em 2024.
- 68.** Por outro lado, face ao período homólogo, o número de colocações efetuadas pelos Centros de Emprego em 2024, apresentou igualmente uma quebra, com menos 12,7%, o que correspondeu a uma descida de cerca de 11,7 mil colocações face ao ano anterior. Deste modo, verifica-se que, em 2024, cerca de 73,5% das ofertas foram satisfeitas pelos Centros de Emprego.

¹² O relatório anual de formação contínua que constitui o anexo C do Relatório Único reúne informação relativa às ações de formação promovidas pelas empresas para os seus trabalhadores. Esse relatório foi publicado pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento a partir de 2010.

¹³ Dados recolhidos em maio de 2025. Últimos dados disponíveis, à data.

¹⁴ Dados recolhidos em março de 2025.

Principais Indicadores

Figura 1. Principais Indicadores

PORTUGAL (Milhares)	2024	2024-2023	Varição homóloga (%)
População total	10.668,4	103,1	1,0
<i>Homens</i>	4.636,5	33,5	0,7
<i>Mulheres</i>	5.578,2	55,0	1,0
População ativa	5.463,4	61,1	1,1
<i>Homens</i>	2.760,9	27,3	1,0
<i>Mulheres</i>	2.702,5	33,9	1,3
Taxa de Atividade (16 e mais anos) (%)	60,2	0,0 p.p.	-
<i>Homens</i>	64,2	0,0 p.p.	-
<i>Mulheres</i>	56,7	0,0 p.p.	-
População empregada	5.112,3	61,1	1,2
<i>Homens</i>	2.594,4	28,7	1,1
<i>Mulheres</i>	2.517,8	32,3	1,3
População empregada (16 aos 24 anos)	294,3	-11,4	-3,7
População empregada (25 aos 34 anos)	986,9	28,7	3,0
População empregada a tempo completo	4.682,9	49,0	1,1
População empregada a tempo parcial	429,4	12,1	2,9
Subemprego de trabalhadores a tempo parcial	134,8	-16,2	-10,7
Trabalhadores por conta própria (TCP)	736,8	21,9	3,1
Trabalhadores por conta de outrem (TCO)	4.349,9	39,4	0,9
TCO contratados sem termo	3.656,7	97,9	2,8
TCO contratados a termo	567,5	-53,4	-8,6
Emprego na Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	133,6	-3,5	-2,6
Emprego na Indústria, construção, energia e água	1.263,8	2,3	0,2
Emprego nos Serviços	3.694,4	65,2	1,8
Taxa de emprego (16 e mais anos) (%)	56,4	0,1 p.p.	-
<i>Homens</i>	60,3	0,0 p.p.	-
<i>Mulheres</i>	52,8	0,1 p.p.	-
Taxa de emprego (população 16 aos 24 anos) (%)	30,1	-0,1 p.p.	-
Taxa de emprego (população 25 aos 34 anos) (%)	85,0	0,9 p.p.	-
Taxa de emprego (população 35 aos 44 anos) (%)	88,5	0,0 p.p.	-
Taxa de emprego (população 45 aos 54 anos) (%)	86,3	0,2 p.p.	-
Taxa de emprego (população 55 aos 64 anos) (%)	67,6	1,2 p.p.	-
População desempregada	351,1	0,0	0,0
<i>Homens</i>	166,5	-1,4	-0,8
<i>Mulheres</i>	184,7	1,6	0,9
População desempregada (16 aos 24 anos)	81,2	2,3	2,9
População desempregada (25 aos 34 anos)	77,6	-3,6	-4,4
Desemprego de longa duração (DLD)	206,1	2,5	1,2
Desemprego de muito longa duração (DMLD)	145,0	-2,4	-1,6
Taxa de desemprego (%)	6,4	-0,1 p.p.	-
<i>Homens</i>	6,0	-0,1 p.p.	-
<i>Mulheres</i>	6,8	-0,1 p.p.	-
Taxa de desemprego (população 16 aos 24 anos) (%)	21,6	1,1 p.p.	-
Taxa de desemprego (população 25 aos 34 anos) (%)	7,3	-0,5 p.p.	-
Taxa de desemprego (população 35 aos 44 anos) (%)	5,0	-0,1 p.p.	-
Taxa de desemprego (população 45 aos 54 anos) (%)	4,6	0,2 p.p.	-
Taxa de desemprego (população 55 aos 64 anos) (%)	5,4	-0,1 p.p.	-

Desemprego registado - fim do período	dez/24	Dez.2024 - Dez. 2023	Varição homóloga (%)
Desemprego registado	335,7	18,0	5,7
Desempregados registados à procura de novo emprego na Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	15,3	0,7	4,8
Desempregados registados à procura de novo emprego na Indústria, construção, energia e água	61,7	5,5	9,8
Desempregados registados à procura de novo emprego nos Serviços	220,6	9,8	4,6

Estrutura empresarial	Out. 2023*	Out.2023 - Out. 2022	Varição homóloga (%)
Quadros de Pessoal			
Empresas	291,3	6,4	2,2
TCO nas empresas	3.494,9	153,5	4,6
Sistema Integrado de contas das empresas	2023*	2023-2022	Varição homóloga (%)
Empresas	1.510,3	135,4	9,8
Pessoas ao serviço nas empresas	4.738,3	435,0	10,1
Empresas nos sectores de alta e média alta tecnologia	39,5	4,7	13,5
Pessoas ao serviço nos sectores de alta e média alta tecnologia	320,6	25,8	8,8

Remunerações	Out. 2023*	Out.2023 - Out.2022	Varição homóloga (%)
Ganho médio (€)	1.466,65	98,66	7,2
<i>Homens</i>	1.577,32	101,12	6,9
<i>Mulheres</i>	1.332,02	94,50	7,6
Remuneração base média mensal (€)	1.219,86	76,42	6,7
<i>Homens</i>	1.294,03	76,71	6,3
<i>Mulheres</i>	1.129,64	75,28	7,1

Medidas ativas de emprego do IEFP (inclui Centros de Gestão Participada)	Dezembro 2023	Dez.2023 - Dez. 2022	% total abrangidos 2023
Abrangidos em medidas ativas de emprego do IEFP	697.447	101.586	100,0
Formação profissional	620.194	119.440	88,9
Cursos de Aprendizagem	19.478	-524	2,8
Educação e formação de adultos	35.530	-4.343	5,1
Medida Vida Ativa	95.907	-42.404	13,8
Formação modular	195.355	45.247	28,0

Apoios à inserção do mercado de trabalho	77.253	-17.854	11,1
Inserção profissional	26.539	-9.944	3,8
Apoios à contratação	20.350	-5.071	2,9
Apoio à criação de emprego e empresas	1.927	481	0,3
Inserção Profissional - Trabalho Socialmente Necessário	24.186	-3.801	3,5

Formação contínua nas empresas (GEP)*	Out. 2023*	Out.2023 - Out. 2022	Varição homóloga (%)
Número de trabalhadores em acções de formação contínua	1.354	168,8	14,2
Número de empresas que promoveram acções de formação	47,6	4,2	9,7
% empresas promoveram acções de formação no total empresas	17,7	1,3 p.p.	-
% de trabalhadores em acções de formação contínua no total de trabalhadores ao serviço	41,1	3,5 p.p.	-

* Últimos dados disponíveis à data.

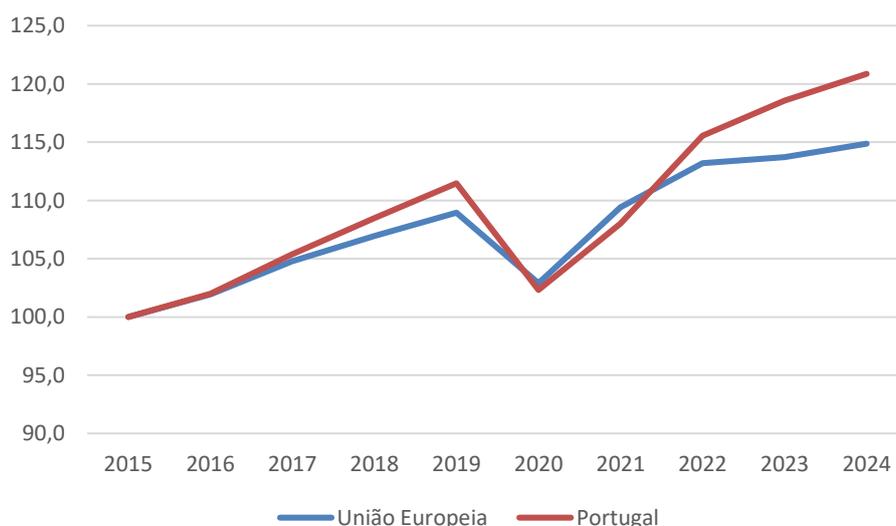
1. ENQUADRAMENTO MACROECONÓMICO – PORTUGAL NO CONTEXTO EUROPEU¹⁵

O ano de 2024 foi, à semelhança do ano anterior, ainda condicionado pela situação de incerteza associada aos conflitos internacionais, especialmente na Ucrânia e em várias regiões do Médio Oriente, ampliados, aliás, pelos ciclos eleitorais que provocaram mudanças em vários países europeus e, já no fim do ano, nos Estados Unidos. Em Portugal, o ano que se tinha iniciado com uma crise política, ficou também marcado pela realização de eleições legislativas que conduziram à formação de um novo governo.

Porque diretamente relevante para o funcionamento e análise do mercado de trabalho a partir de 2025, merece ainda referência o facto de, no último trimestre de 2024 (1/10/2024), ter sido assinado, para vigorar no período 2025-28, o Acordo Tripartido sobre Valorização Salarial e Crescimento Económico que prevê, entre outros, o aumento faseado da Remuneração Mínima Mensal Garantida e várias medidas de natureza fiscal, incluindo incentivos destinados a promover a valorização do salário médio.

Apesar do clima de incerteza, a economia portuguesa registou, em 2024, uma taxa de crescimento real de 1,9%. Ainda que em desaceleração (-0,7 p.p.) face a 2023, o crescimento registado é, pelo terceiro ano consecutivo, significativamente superior ao verificado no conjunto da União Europeia (1,0%) – Figuras 2 e 3.

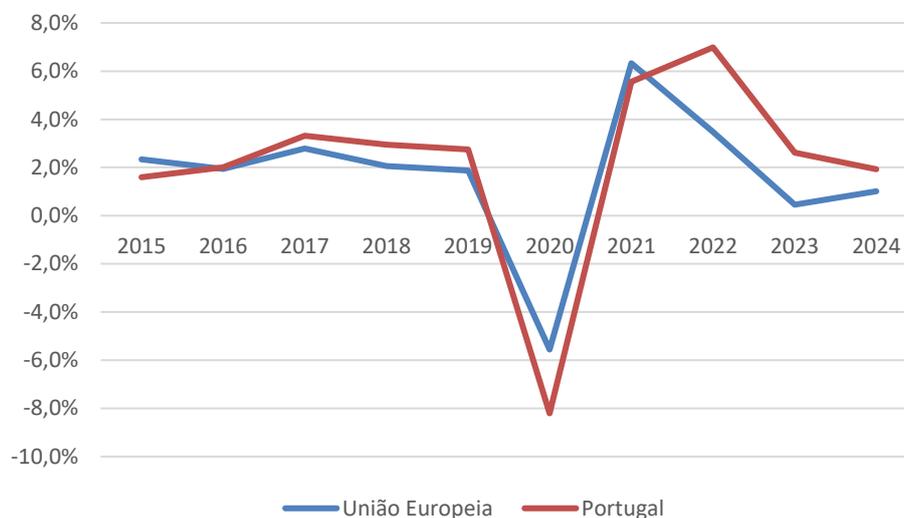
Figura 2. Evolução do PIB em termos reais (2015=100)



Fonte: Eurostat

¹⁵ Na ausência de referência em contrário, todos os dados são provenientes da Eurostat Database <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>. Os valores relativos a 2023 e 2024 são valores estimados.

Figura 3. Taxa de crescimento real do PIB



Fonte: Eurostat

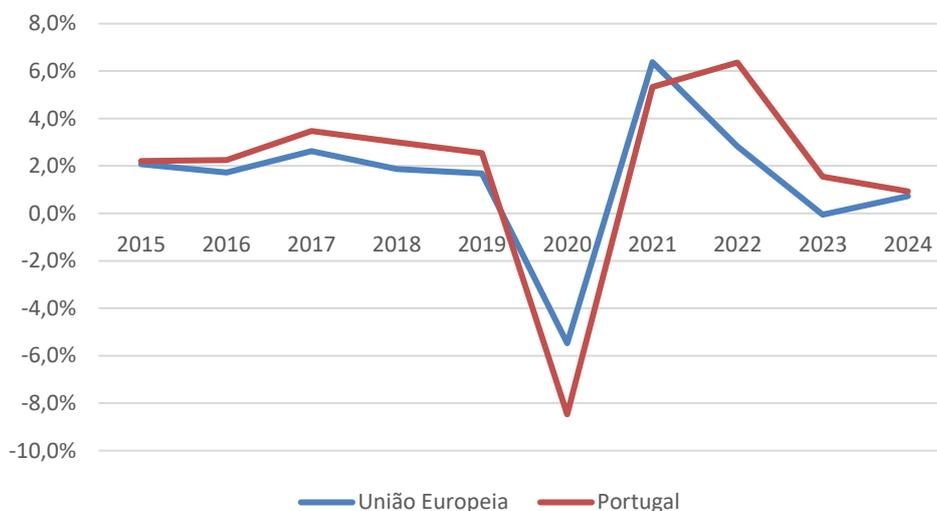
O crescimento da economia beneficiou, sobretudo no segundo semestre, da orientação das políticas monetárias e orçamentais, traduzidas, no primeiro caso, na evolução das taxas de juro diretoras e das taxas de juro praticadas pelo sistema bancário e, no segundo caso, na redução da carga fiscal em sede de IRS e no aumento da despesa. Despesa e receita públicas aumentaram 7,6% e 6,3% respetivamente. O peso da dívida pública no PIB no final do ano situou-se em 96%.¹⁶

Apesar da orientação da política orçamental, continuou a registar-se um excedente das contas públicas correspondente a 0,7% do PIB, ainda que menor do que o do ano anterior (1,2%).

O PIB per capita (PIB_{pc}) apresenta uma evolução semelhante ainda que, devido ao crescimento da população, ligeiramente menor do que o do PIB (+0,9%). A variação registada representa, porém, uma desaceleração face ao ano anterior (+1,6%) e uma aproximação à variação registada pela União Europeia (+0,7%) – Figura 4.

¹⁶ Cf. Banco de Portugal (2025), Relatório do Conselho de Administração 2024, pp. 21.

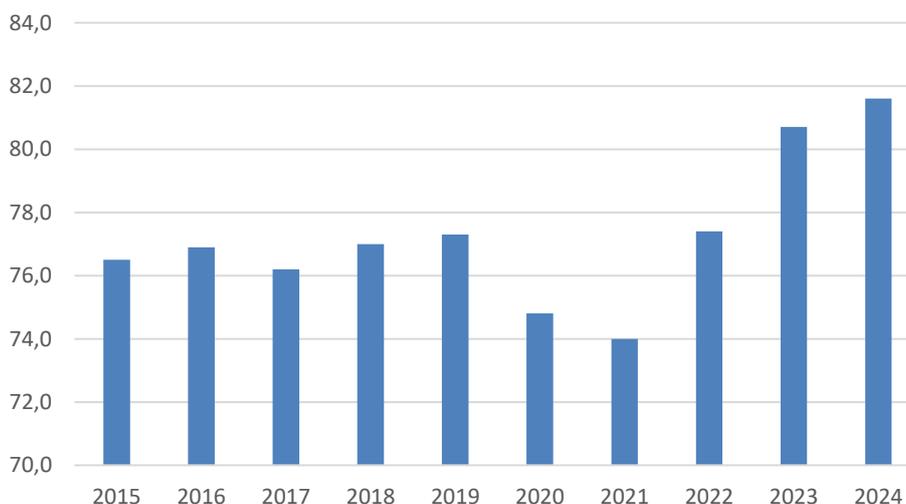
Figura 4. Taxa de crescimento real do PIBpc



Fonte: Eurostat

No final do ano, o PIB_{pc} (em paridades de poder de compra) em Portugal correspondia a 81,6% do valor da União Europeia. Refletindo o maior ritmo de crescimento da economia portuguesa face à economia europeia em todos os anos do período pós-pandemia, 2024 foi o terceiro ano consecutivo em que se registou uma aproximação do PIBpc português à média europeia (+4,2 p.p. desde 2022). Apesar disso, o diferencial permanece muito significativo – Figura 5.

Figura 5. PIBpc de Portugal (PPC, em % de UE27)



Fonte: Eurostat

Para o crescimento observado do PIB contribuíram positivamente a recuperação da procura externa, sobretudo de bens, e o dinamismo, no segundo semestre, do consumo privado que, conforme foi referido, beneficiou da expansão do rendimento disponível das famílias.

Refletindo o aumento do rendimento real das famílias que resultou do bom desempenho do mercado de trabalho e da redução dos impostos sobre as famílias, o consumo privado aumentou 3,2% (1,7% no ano anterior), mas abaixo do crescimento do rendimento disponível das famílias, resultando num aumento significativo da taxa de poupança (12,2% que compara com 8,3% no ano anterior). O consumo público aumentou 1,1% (1,0% em 2023) e a formação bruta de capital fixo aumentou 3,0%, o que corresponde a um ritmo menor do que no ano anterior (-0,6 p.p.), devido sobretudo à evolução da componente de investimento público. Na vertente externa, as exportações de bens e serviços, ainda que em desaceleração, aumentaram 3,4% (3,8% no ano anterior), fruto da evolução combinada da recuperação da exportação de bens e da desaceleração da componente de serviços. Por seu turno, as importações de bens e serviços aceleraram significativamente, aumentando 4,9% (1,8% no ano anterior) devido ao aumento das importações de bens.

O valor da taxa de inflação fixou-se, em 2024, em 2,7% (5,3% em 2023), o que compara com 2,6% (6,4%) na União Europeia (Figura 6). Apesar da clara desaceleração, a taxa de inflação permaneceu acima, mas mais próxima, do objetivo de médio prazo (2%). Em dezembro de 2024, o nível médio dos preços excedia em 16,2% o valor de 2021.

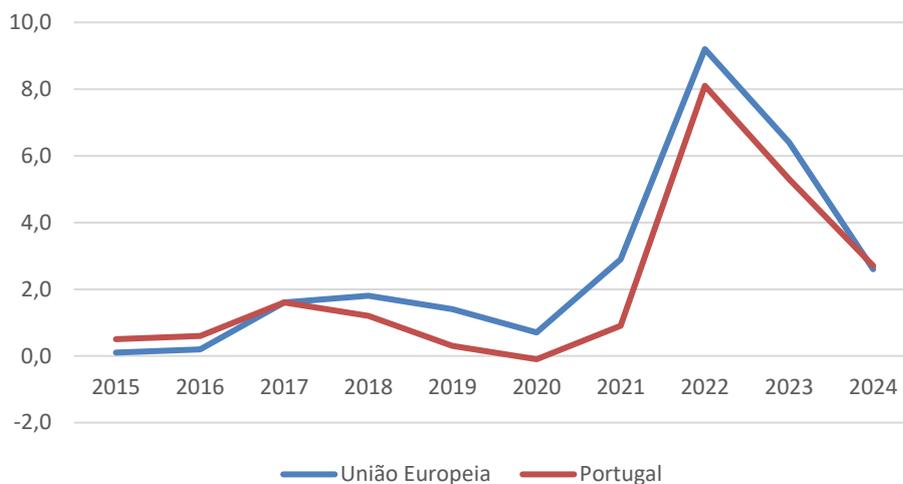
O comportamento da inflação em 2024 reflete a evolução dos preços dos produtos (inflação subjacente que exclui a evolução dos preços das componentes voláteis) – +2,5% contra +5,0% em 2023 – e dos preços dos produtos alimentares não transformados – +1,6% contra +9,0% em 2023. Os preços dos bens alimentares e bebidas não alcoólicas situavam-se, no final do ano 28,0% acima do nível médio de 2021.

Em sentido contrário, evoluíram os preços dos produtos energéticos que aumentaram, em média, 3,2% (-9,0% em 2023) e se situavam, no final do ano, 17,7% acima do valor de 2021.

As rendas de habitação registaram uma variação média anual de 7,0% (4,5% no ano anterior); todas as regiões do país registaram variações positivas das rendas de habitação, tendo as regiões de Lisboa e Porto registado variações acima da média (7,2%) nos dois casos.¹⁷

¹⁷ Com exceção dos casos devidamente assinalados, todos os dados são provenientes do Destaque Instituto Nacional de Estatística relativo ao Índice de Preços no Consumidor de 13 de janeiro de 2025.

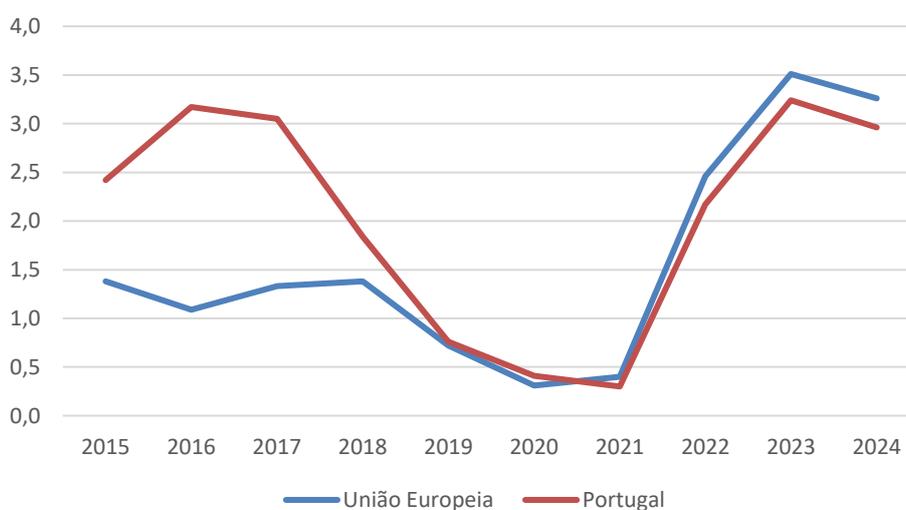
**Figura 6. Taxa de inflação
(IHPC, t.v.a., em %)**



Fonte: Eurostat

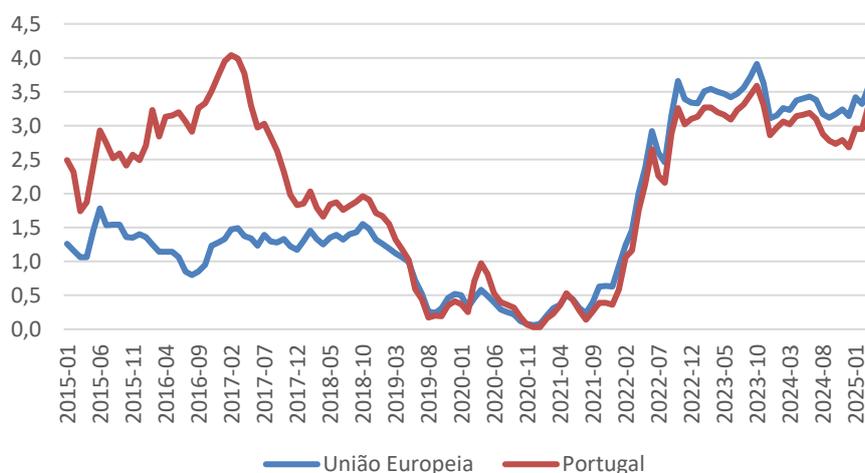
A orientação da política monetária, sobretudo a partir do segundo semestre, ditou a evolução das taxas de juro. A taxa média anual (critério UEM) situou-se ao nível de 3,0% (-0,2 p.p. relativamente ao ano anterior), com um pico mensal de 3,2% registado em junho – Figuras 7 e 8. À semelhança do que já acontecera nos três anos anteriores, a taxa de juro em referência fixou-se abaixo do valor registado para o conjunto dos países da União Europeia, ao longo de todo o ano e em valores médios.

**Figura 7. Taxa de Juro, freq. anual
(critério da UEM, em %)**



Fonte: Eurostat

Figura 8. Taxa de juro, freq. mensal (critério da UEM, em %)

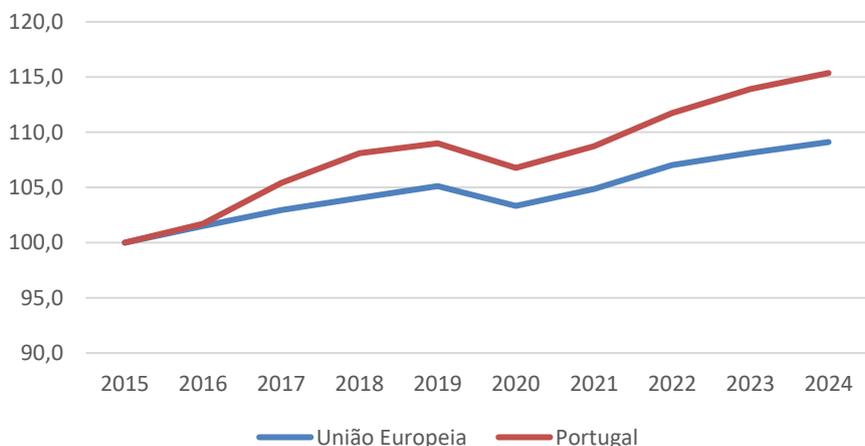


Fonte: Eurostat

Ao contrário do que aconteceu nos dois anos anteriores, assistiu-se ao desagravamento do custo do financiamento de que beneficiou a generalidade dos sectores da economia. Não obstante, a passagem para 2025 fica marcada por alguma incerteza e um ligeiro agravamento das taxas de juro ao longo do primeiro trimestre.

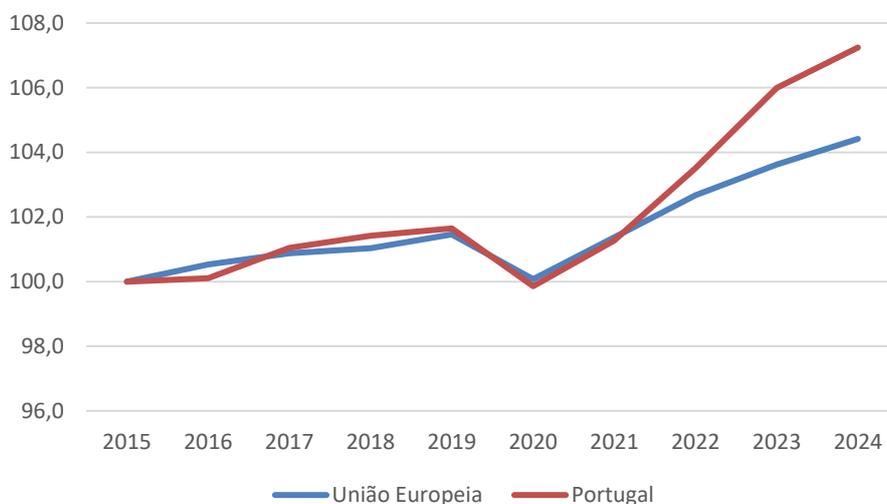
No mercado de trabalho, o abrandamento do crescimento do PIB refletiu-se numa desaceleração do ritmo de crescimento do emprego total (+1,3% *versus* 1,9% no ano anterior) – Figura 9. No entanto, porque o aumento da população ativa – Figura 10 – foi substancialmente inferior ao registado no ano anterior (+1,2% *versus* +2,4%, respetivamente), a taxa de desemprego manteve-se estável (6,5% nos dois anos), mas distanciando-se do valor médio da União Europeia que diminuiu de 6,1% para 5,9%.

Figura 9. Emprego total (15-64 anos)
2015=100



Fonte: Eurostat

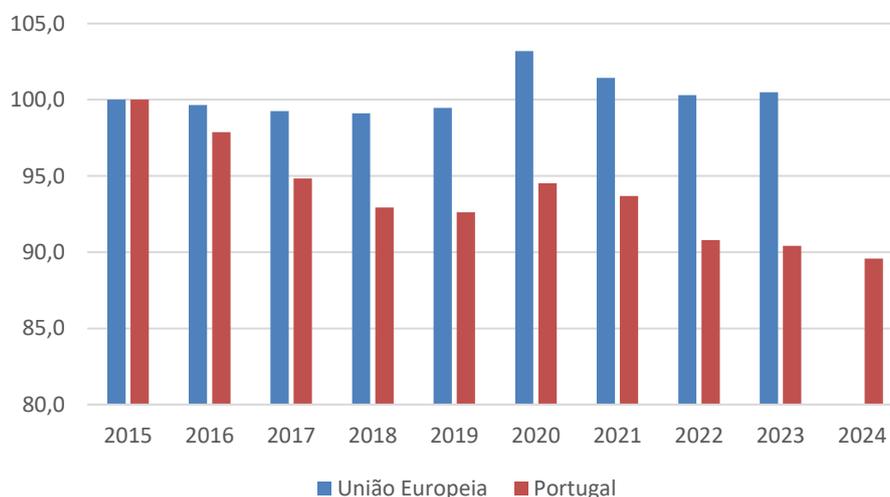
**Figura 10. População Ativa (15-64 anos)
2015=100**



Fonte: Eurostat

O diferencial de crescimento relativo de emprego e stock de capital, favorável ao emprego, resultou, tal como nos anos anteriores, numa redução da quantidade de capital por trabalhador empregado (-0,9% *versus* -0,4% no ano anterior) – Figura 11.

Figura 11. Stock de capital por trabalhador (2015=100)

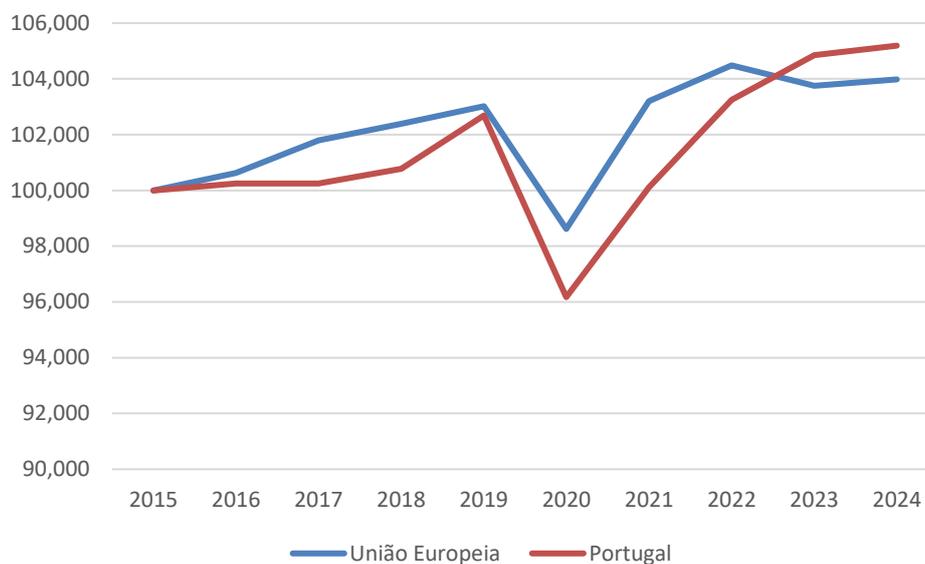


Nota: o valor de 2024 relativo ao conjunto da União Europeia não está ainda disponível.

Fonte: AMECO – Annual macro-economic database of the European Commission

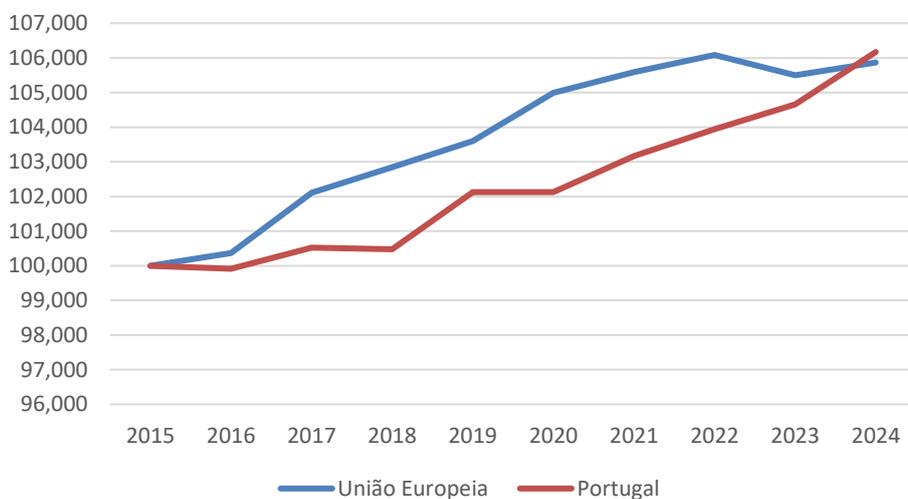
Apesar da evolução do rácio capital/trabalho, a produtividade do trabalho, seja em termos de número de trabalhadores, seja, sobretudo, de horas trabalhadas, evoluiu favoravelmente, ainda que em franca desaceleração no primeiro caso (Figuras 12 e 13).

**Figura 12. Produtividade real do trabalho
(nº de trabalhadores; 2015=100)**



Fonte: Eurostat

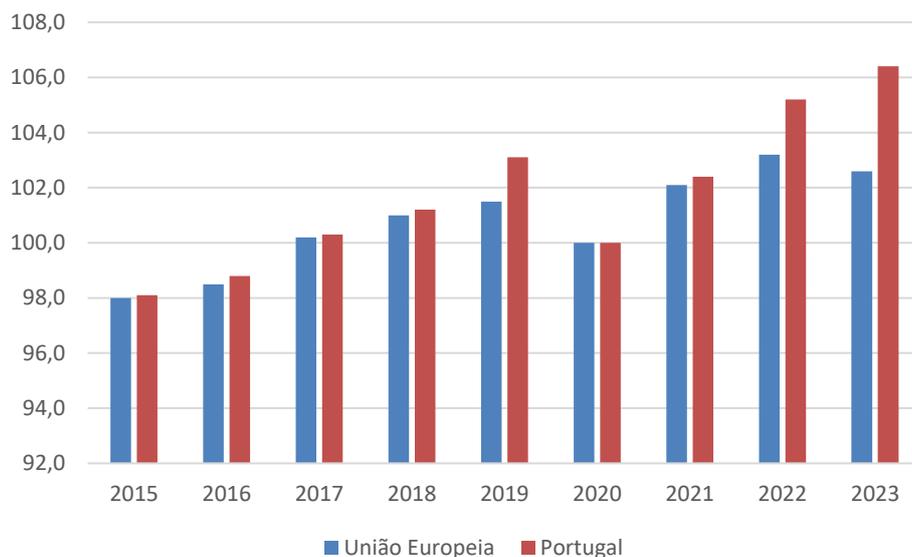
**Figura 13. Produtividade real do trabalho
(horas; 2015=100)**



Fonte: Eurostat

Continuou também a aumentar a produtividade total dos fatores (+1,1%) ainda que a um ritmo menor do que nos dois anos anteriores, o que, apesar disso, indica um aumento continuado da eficiência produtiva e, sobretudo, uma evolução favorável face ao conjunto da União Europeia, onde se registou uma redução neste indicador (-0,6%) – Figura 14.

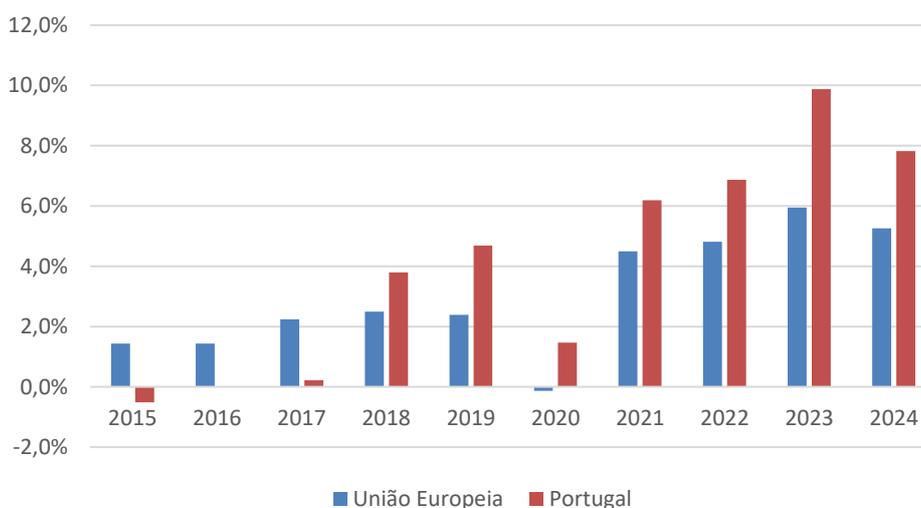
Figura 14. Produtividade Total dos Fatores (2020=100)



Fonte: AMECO – Annual macro-economic database of the European Commission

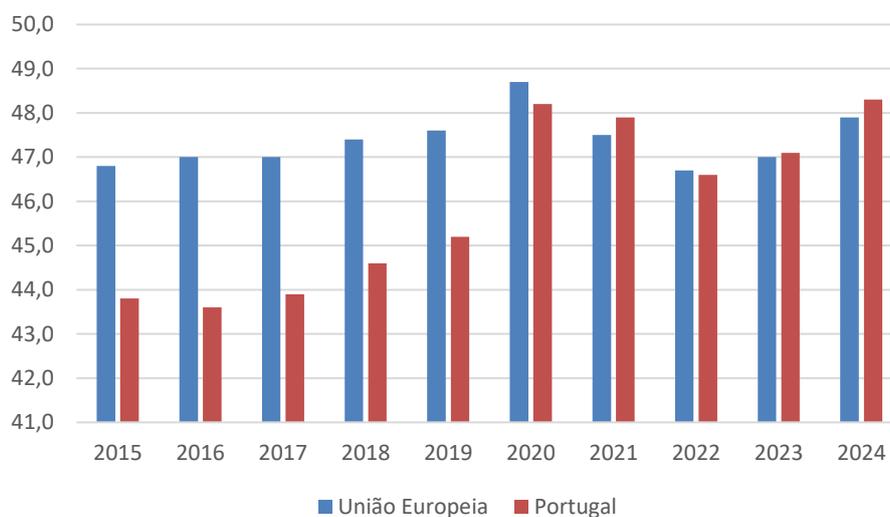
Num contexto de crescimento da produtividade e do emprego, as remunerações por trabalhador cresceram 7,8% em termos nominais, representando o total das remunerações do trabalho (incluindo contribuições sociais a cargo do empregador) 48,3% do PIB, valor já acima do que se regista no conjunto da União Europeia (47,9%) – Figuras 15 e 16.

Figura 15. Remunerações por trabalhador - (t.v.a. nominal)



Fonte: Eurostat

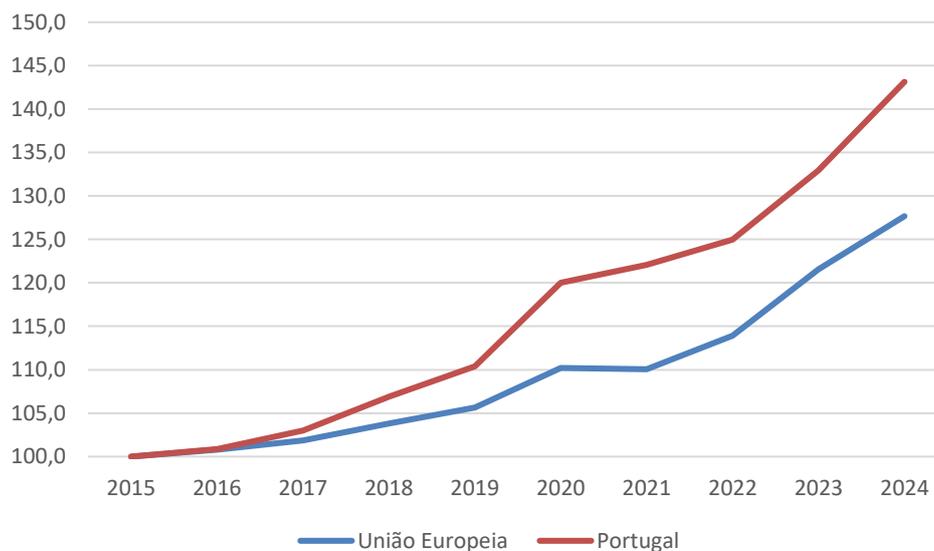
Figura 16. Remunerações do trabalho (em % do PIB)



Fonte: Eurostat

A evolução conjugada da produtividade e das remunerações do trabalho determinaram um crescimento nominal do custo unitário em trabalho de 7,7% (6,4% em 2023), 2,7 p.p. acima do crescimento médio na União Europeia – Figura 17.

Figura 17. Custo unitário em trabalho (2015=100)



Fonte: Eurostat

2. O MERCADO DE TRABALHO EM PORTUGAL E NA UNIÃO EUROPEIA

2.0. Nota Introdutória

Neste capítulo descreve-se a evolução da oferta de trabalho, em 2024, considerando a evolução da população e dos fluxos migratórios e os principais indicadores do mercado de trabalho – atividade, emprego, desemprego e fluxos emprego-desemprego-inatividade – tendo em conta diferentes dimensões: sexo, grupos etários, níveis de escolaridade, regiões, sectores de atividade, tipo de contratos, duração do desemprego, entre outras.

As principais fontes de informação utilizadas foram os dados do *Inquérito ao Emprego* e das *Estimativas Anuais de Emigração*, publicados pelo INE, das *Estimativas globais da emigração* do Observatório da Emigração e das *Estatísticas Mensais do Mercado de Emprego* do IEFP, no que diz respeito ao desemprego registado. Para as comparações internacionais, nomeadamente com os países da União Europeia (UE), recorreu-se a dados do Eurostat, nomeadamente ao *Labour Force Survey*.

O capítulo contém também uma análise do emprego nas administrações públicas, com dados fornecidos pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), e do trabalho temporário, com dados dos *Quadros de Pessoal* do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (GEP).

São ainda analisados os dados relativos aos beneficiários do subsídio de desemprego e às entidades empregadoras e beneficiários com prestações de *lay-off*, tendo como fonte a informação disponibilizada pelo Instituto de Informática do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (II/MTSSS), e os dados referentes aos despedimentos coletivos, publicados pela Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT).

2.1. Oferta de trabalho

2.1.1. População total

Analisando os dados do *Inquérito ao Emprego* do INE, em 2024, residiam, em Portugal, 10.668,4 milhares de pessoas, tendo-se verificado um crescimento de 1% em relação a 2023. O número de mulheres residentes aumentou 1% e a população masculina também aumentou 0,7% face a 2023.

Relativamente à população de 16 e mais anos, a população aumentou 1,1% entre 2023 e 2024. Observando os diferentes escalões etários, o escalão dos 25 aos 34 anos teve um crescimento de 1,8%. Em contrapartida, o escalão dos 16 aos 24 anos, teve um decréscimo de 0,5% e no escalão dos 25 aos 34 anos o decréscimo foi de 0,3%. O maior aumento registou-se no escalão dos 65 e mais anos, que teve um crescimento de 2,3%.

2.1.2. Fluxos migratórios

FLUXOS MIGRATÓRIOS EM PORTUGAL

- **Evolução da Emigração**

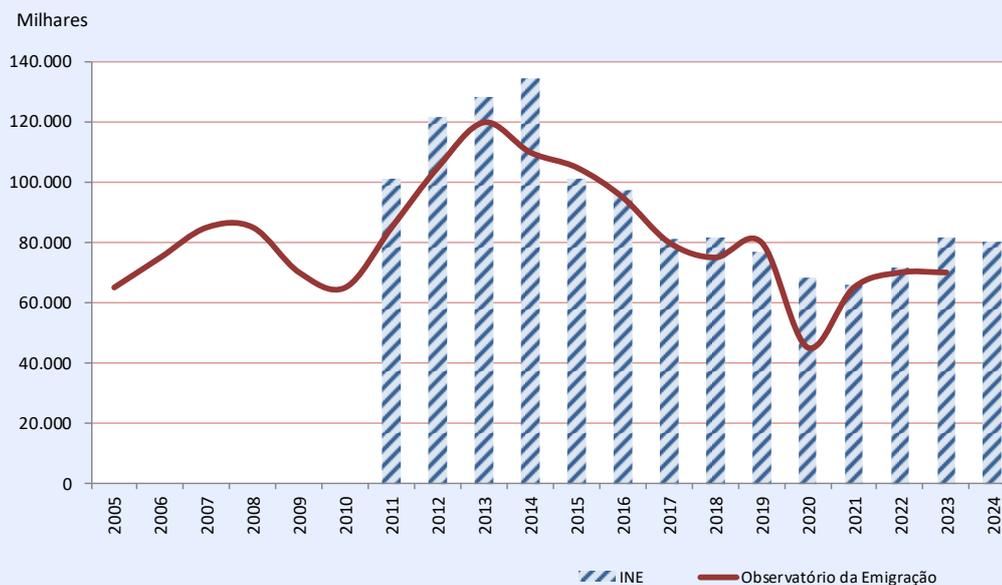
Analisando a informação estatística disponibilizada pelo OBSERVATÓRIO DA EMIGRAÇÃO¹⁸ estima-se que existam, em 2024, segundo dados das Nações Unidas, cerca de 1,8 milhões de emigrantes portugueses a residir no estrangeiro, o que, tendo por base o total da população portuguesa, corresponde a uma taxa de 16,7%.

Por outro lado, segundo as Estimativas anuais do INE¹⁹, relativas quer à emigração, quer à imigração, em 2024 verificou-se a existência de um saldo migratório positivo, bastante expressivo (mais 143,6 mil indivíduos), dado que cerca de 33,9 mil pessoas saíram de Portugal de forma permanente, o que foi compensado pela entrada permanente de 177,6 mil.

¹⁸ Dados recolhidos em junho de 2025.

¹⁹ Dados recolhidos em junho de 2025. *Estimativas anuais de emigração e Estimativas anuais de imigração.*

Figura 18. Evolução da emigração



Nota: A ausência de informação sobre a emigração temporária entre 2004 e 2010, inviabiliza a apresentação dos valores totais da emigração portuguesa para os respetivos anos. O valor estimado pelo Observatório da Emigração relativamente à saída de emigrantes em 2024 não se encontra disponível.

Fonte: INE, *Inquérito aos movimentos migratórios de saída* (1992 a 2007) e *Estimativas anuais de emigração* (desde 2008). OBSERVATÓRIO DA EMIGRAÇÃO, Dados sobre as entradas de portugueses nos países de destino.

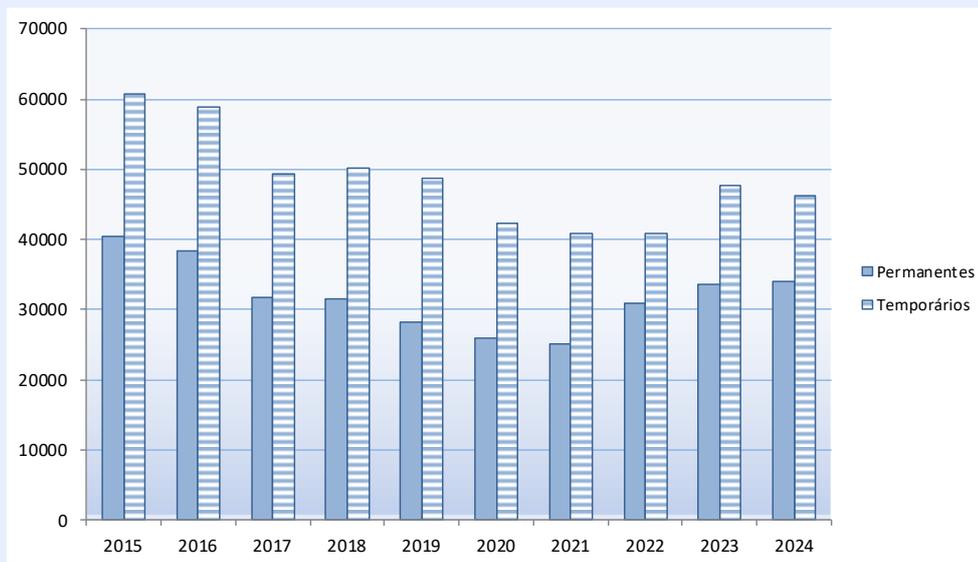
Por outro lado, considerando os valores das estimativas do INE e dos dados do OBSERVATÓRIO DA EMIGRAÇÃO sobre as entradas de portugueses nos países de destino, observa-se uma acentuada subida dos emigrantes portugueses entre 2010 e 2014, verificando-se uma inflexão desta trajetória a partir de 2015, tendência que se manteve até 2021. De notar que, em 2024, segundo as estimativas do INE, o número de emigrantes portugueses terá registado uma quebra de 1,6% (menos cerca de 1,3 mil emigrantes) face ao ano anterior, devido ao decréscimo estimado da emigração temporária (menos 1,6 mil emigrantes), uma vez que o valor estimado da emigração permanente evidenciou um ligeiro aumento (mais 250 emigrantes).

Ainda neste contexto e de acordo com os valores disponibilizados pelas *Estimativas anuais de emigração* do INE, constata-se um decréscimo progressivo da emigração portuguesa, quer permanente²⁰, quer temporária²¹, a partir de 2015 e até 2021, ano em que se inverte essa tendência. De referir que, em 2024, estima-se que o número de emigrantes portugueses permanentes tenha registado valores superiores aos do período homólogo, correspondendo a um ligeiro aumento de 0,7% (mais 250 pessoas), ao contrário da emigração temporária que se estima que tenha decrescido, com uma diminuição de cerca de 1,6 mil pessoas. Saliente-se ainda o facto de, ao longo do período em análise, a emigração temporária apresentar sempre uma maior expressão quando comparada com a emigração permanente.

²⁰ Indivíduos que se ausentaram com a intenção de permanecer no estrangeiro por um período superior a um ano.

²¹ Indivíduos que se ausentaram com a intenção de permanecer no estrangeiro por um período igual ou inferior a um ano.

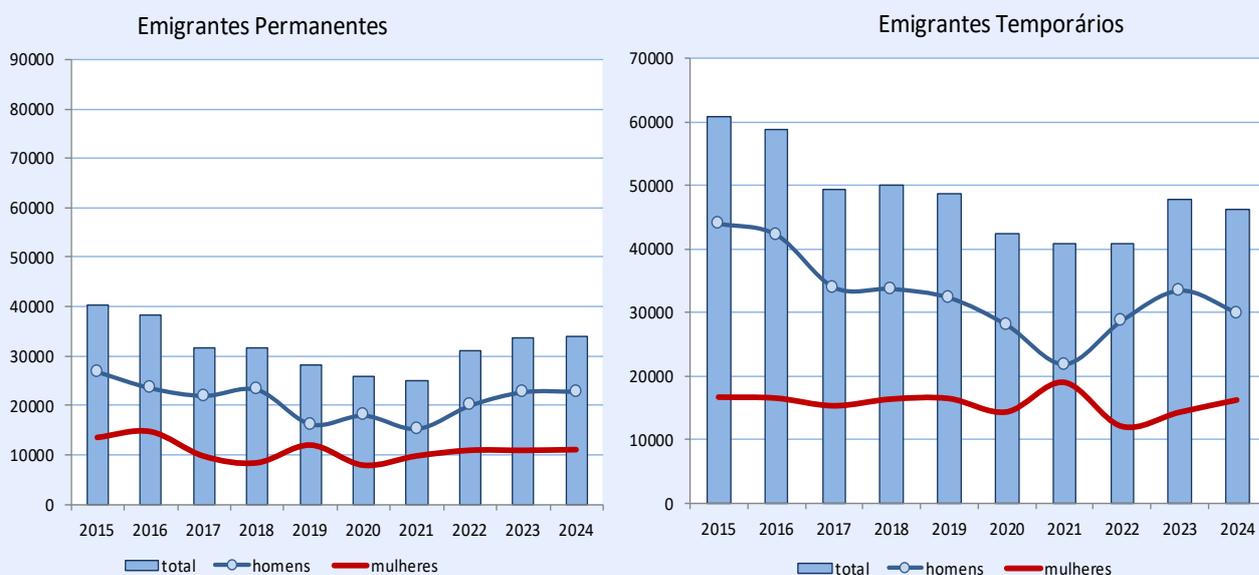
Figura 19. Evolução da emigração por tipologia



Fonte: INE, *Estimativas anuais de emigração*

Analisando esta informação por sexo, constata-se que, ao longo da série em análise, a emigração masculina, quer permanente quer temporária, tem sido sempre superior à feminina. Com efeito, os homens têm vindo a assumir um peso mais significativo no total dos emigrantes portugueses, ultrapassando, em quase todos os anos, mais do dobro do valor das mulheres emigrantes. De referir que, na emigração temporária, esta diferença de proporções entre homens e mulheres tem vindo a esbater-se, apesar de algumas oscilações nos últimos anos.

Figura 20. Evolução da emigração por sexo

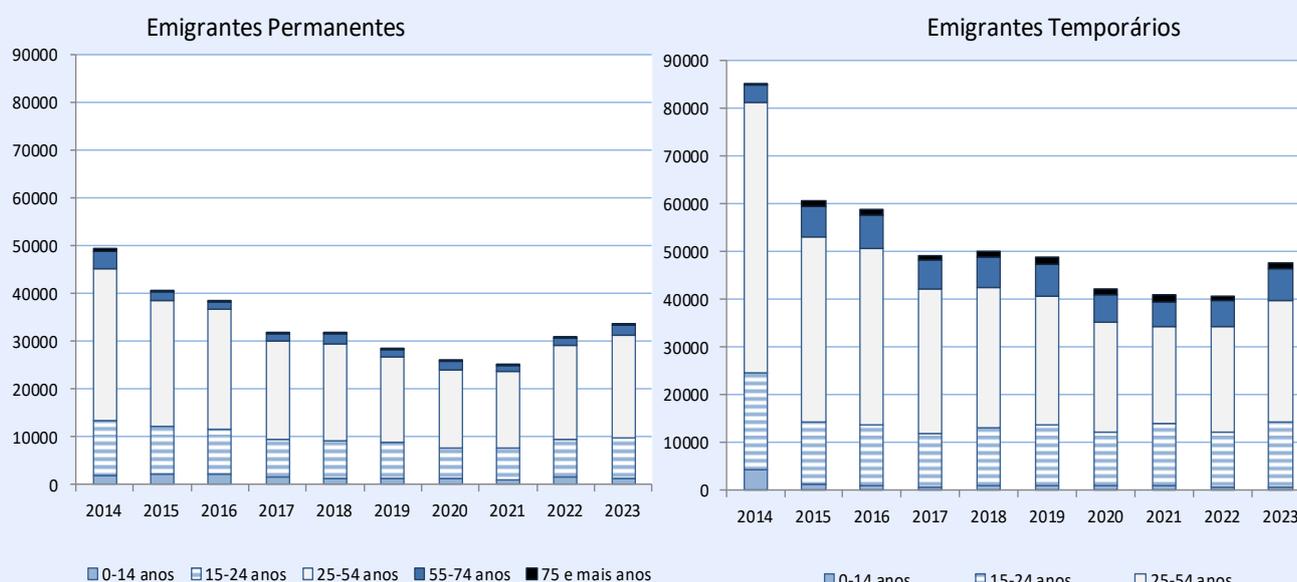


Fonte: INE, *Estimativas anuais de emigração*

Relativamente à estrutura etária, verificou-se, em 2023²², uma concentração da população emigrada no grupo de idades entre os 25 e os 54 anos, cujo peso relativo na emigração, tanto de carácter permanente como temporário, ultrapassou mais de metade do respetivo total da emigração, ou seja, 63,9% da emigração permanente e 53,2% da temporária pertenciam a este grupo de idades.

Também o grupo etário dos 15 aos 24 anos apresentou valores relevantes, representando, ao longo dos últimos anos em análise, mais de 20% do total da emigração portuguesa. Com efeito, em 2023, mais de 25% dos emigrantes, tanto temporários como permanentes, tinham entre 15 e 24 anos de idade.

Figura 21. Evolução da emigração por grupo etário

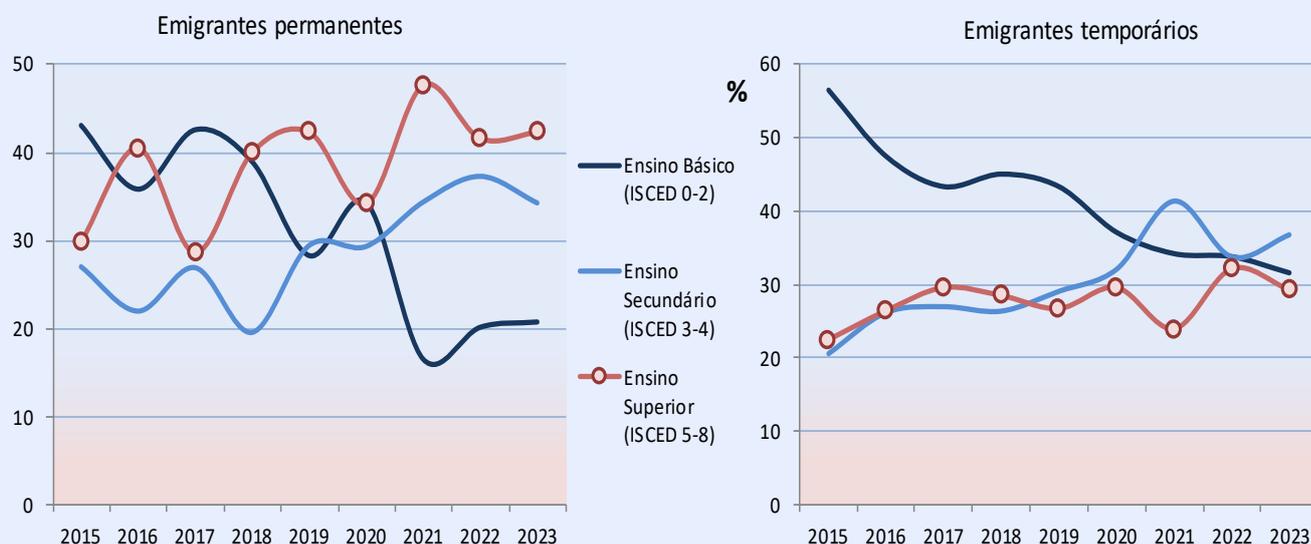


Fonte: INE, *Estimativas anuais de emigração*

Por último, ainda no que concerne à emigração portuguesa, e de acordo com as *Estatísticas demográficas* do INE, constata-se que a proporção de emigrantes, tanto permanentes como temporários, com o ensino básico têm vindo a diminuir nos últimos anos, ao invés da dos emigrantes com o ensino secundário, que têm apresentado uma trajetória ascendente. Quanto à proporção de emigrantes com o ensino superior, nos últimos anos, os que emigraram de forma permanente evidenciaram oscilações expressivas, contrariamente aos que o fizeram de modo temporário, cuja trajetória tem apresentado variações menos significativas.

²² Último ano disponível. Dados recolhidos em junho de 2025.

Figura 22. Evolução da emigração por escolaridade



Fonte: INE, *Estatísticas Demográficas*

Relativamente à proporção de emigrantes com o nível de escolaridade superior, em 2023²³, e face ao período homólogo, verificou-se um ligeiro aumento dos emigrantes permanentes, uma vez que os emigrados temporariamente viram a sua percentagem diminuir.

• ***Evolução da Imigração***

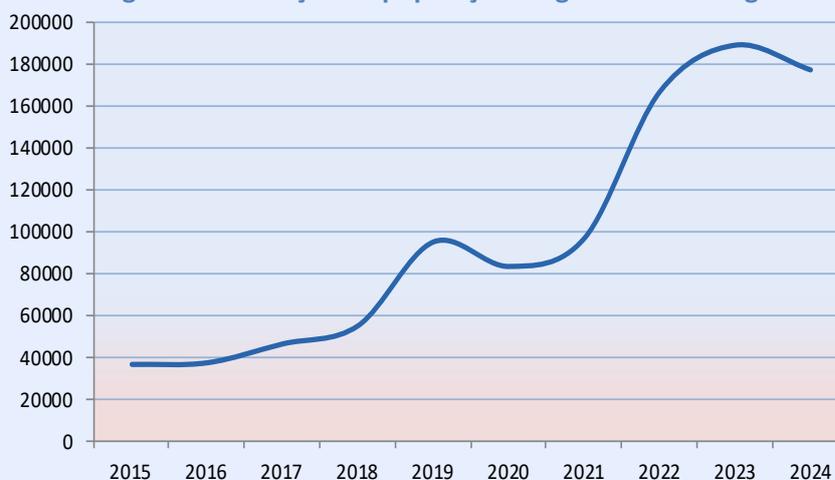
Considerando alguns dados das *Estimativas anuais de imigração* do INE, relativos à população proveniente de outros países que escolheu Portugal como destino de residência²⁴, numa breve caracterização, verifica-se que, a partir de 2015 houve um aumento do valor total de imigrantes, não obstante a quebra registada em 2020.

De notar que o número total estimado de entradas de imigrantes em 2024 (177,6 mil pessoas), diminuiu 6,2% face ao ano anterior.

²³ Último ano disponível. Dados recolhidos em junho de 2025.

²⁴ São aqui consideradas as pessoas de nacionalidade portuguesa ou estrangeira que, tendo residido no estrangeiro por um período contínuo igual ou superior a um ano, entraram no país, no período de referência, com a intenção de aqui permanecer.

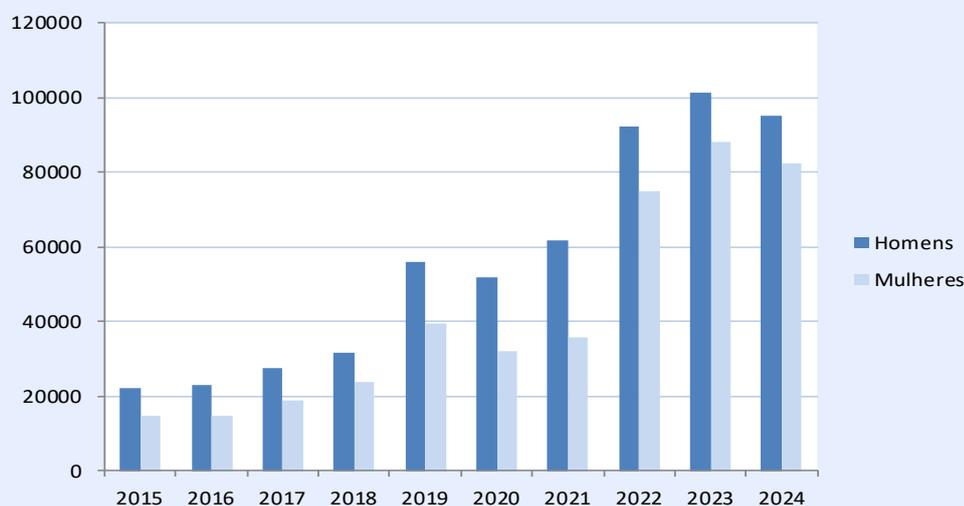
Figura 23. Evolução da população imigrada em Portugal



Fonte: INE, *Estimativas anuais da imigração*.

Por outro lado, ao longo do período em análise, a população imigrada em Portugal tem-se repercutido de forma diferenciada em ambos os sexos, com os homens imigrantes a evidenciar diferenças de mais de 20 p.p. face às mulheres imigradas. Todavia, importa assinalar que, nos últimos anos, essa diferença tem vindo a esbater-se.

Figura 24. Evolução da imigração por sexos

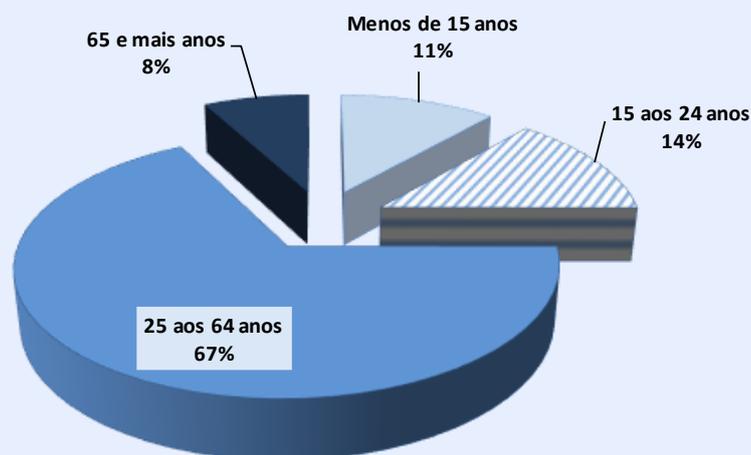


Fonte: INE, *Estimativas anuais da imigração*.

De salientar que, nos primeiros anos da série em análise, a proporção de imigrantes masculinos era superior em cerca de 20 p.p. face à congénere feminina, situação que se alterou em 2020 e 2021, anos em que aumentou, de forma significativa, a diferença entre o valor percentual dos homens imigrados e o das mulheres estrangeiras a residir no nosso país.

Relativamente à distribuição etária, em 2023²⁵, a grande maioria dos imigrantes a residir em Portugal tinha entre 25 e 64 anos de idade (cerca de 67,2%), em contraste com a menor proporção observada nos grupos etários mais jovens, nomeadamente nas idades com menos de 24 anos (cerca de 25%).

Figura 25. Estrutura etária da imigração em 2023



Fonte: INE, *Estimativas anuais da imigração*.

2.1.3. População por níveis de escolaridade

Em 2024, a população em Portugal, de 16 e mais anos, que possuía até ao ensino básico constituía 48,4% do total; o peso da população com o ensino secundário representava 25,9% e o da população com o ensino superior era 23,7%. Entre 2020 e 2024, o peso da população com 16 e mais anos com o ensino básico decresceu em 8,5%; a percentagem de pessoas com o ensino secundário cresceu em 3,1%, assim como os que tinham ensino superior em 3,9%. A percentagem de homens e de mulheres, em 2024, com o ensino secundário é aproximada; no entanto, as mulheres representavam 59% da população com o ensino superior.

2.1.3.1. Evolução da população por níveis de educação em Portugal e na UE

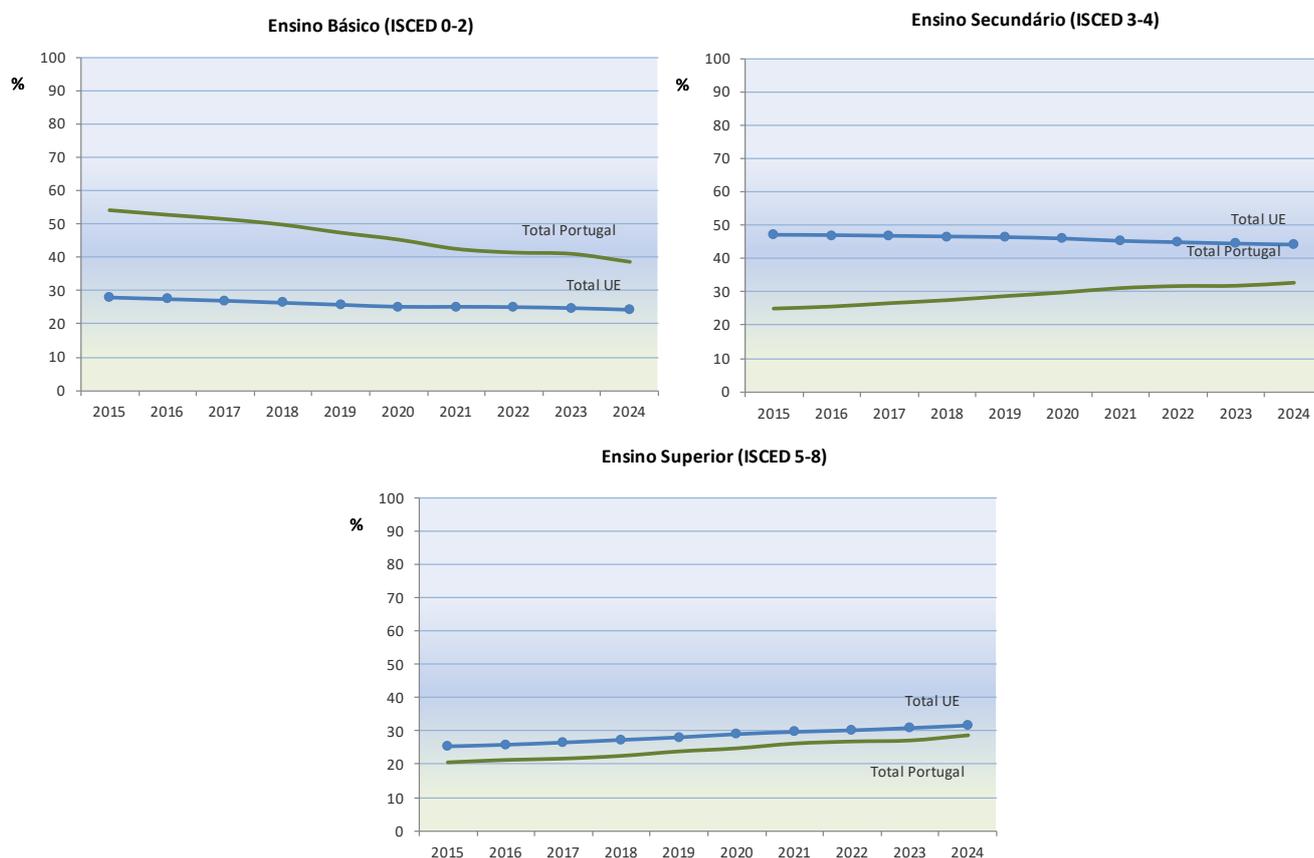
Considerando os níveis de escolaridade da população portuguesa dos 15 aos 64 anos, segundo os dados disponibilizados pelo Eurostat²⁶, constata-se que, no decurso da última década, os níveis de escolaridade mais baixos regrediram, em contraponto com os superiores. Com efeito, a população dos 15 aos 64 anos

²⁵ Último ano disponível. Dados recolhidos em junho de 2025.

²⁶ Dados recolhidos em junho de 2025.

com habilitações literárias até ao 3º Ciclo do Ensino Básico (ISCED 0-2) continua a apresentar uma tendência de decréscimo ao longo dos últimos anos, tendo diminuído 15,6 p.p. entre 2015 e 2024.

Figura 26. Evolução dos níveis de educação da população dos 15 aos 64 anos



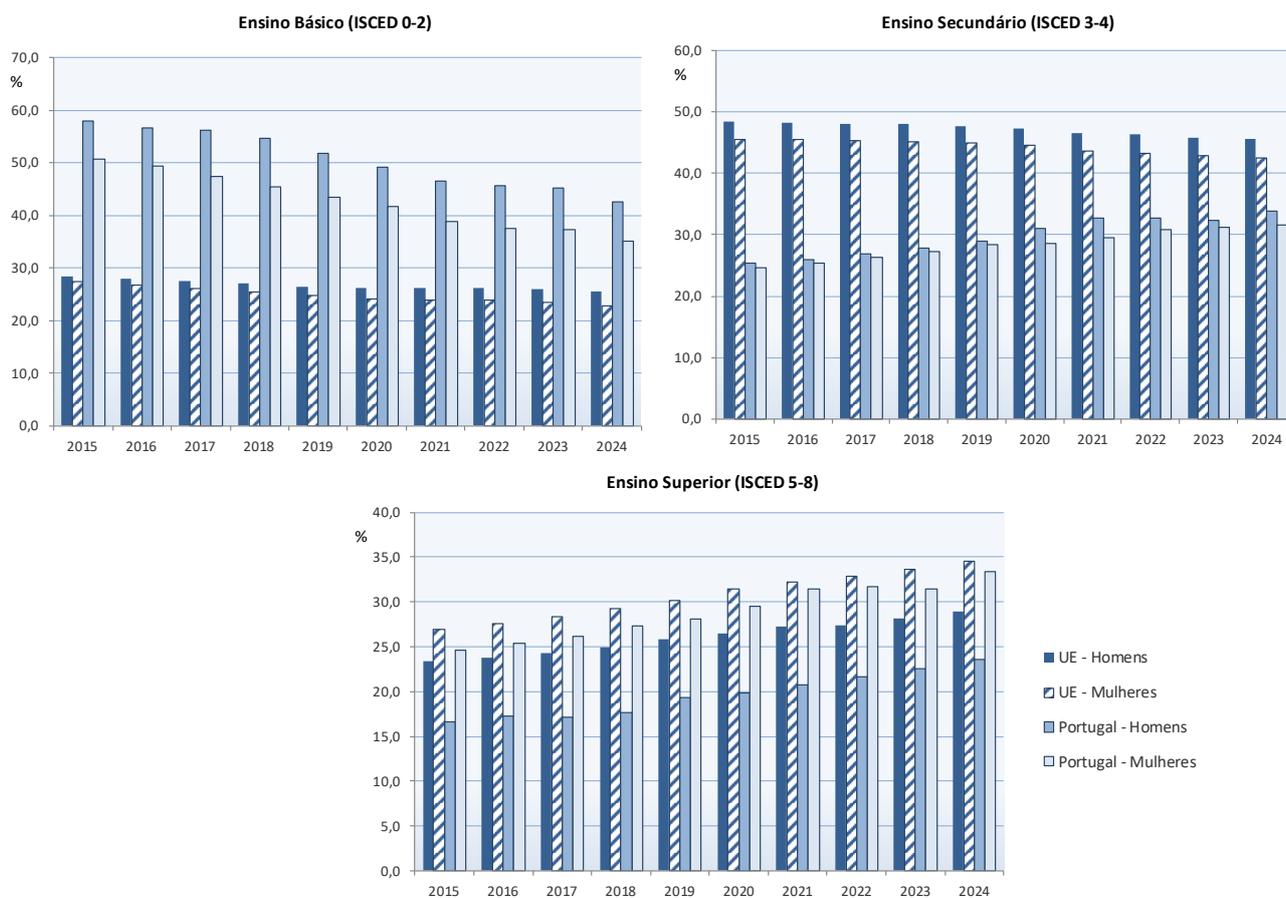
Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

Em situação inversa encontra-se, quer a população dos 15 aos 64 anos com o Ensino Secundário (ISCED 3-4), quer a população dos 15 aos 64 anos com o Ensino Superior (ISCED 5-8), que apresentaram acréscimos de 7,7 p.p. e 7,9 p.p. respetivamente, nos últimos dez anos em análise.

Tendo em conta a média dos países da UE, verifica-se que a população europeia dos 15 aos 64 anos de idade com escolaridade mais baixa registou um decréscimo menos expressivo quando comparada com a portuguesa (menos 3,7 p.p. em 2024 face a 2015), tal como a população dos 15 aos 64 anos com o Ensino Secundário que, ao contrário da portuguesa, diminuiu 2,9 p.p. ao longo do período em análise. Quanto à população dos 15 aos 64 anos, com o nível de Ensino Superior, assistiu-se a um aumento na UE (mais 6,5 p.p.), contudo inferior ao verificado em Portugal (mais 7,9 p.p.).

Ao longo da série em análise, a população dos 15 aos 64 anos com habilitações literárias iguais ou superiores ao Ensino Secundário na UE, assume sempre valores superiores aos da sua congénere portuguesa. Por seu turno, a população dos 15 aos 64 anos da UE com uma escolaridade até ao 3º Ciclo do Ensino Básico continua a apresentar valores inferiores quando comparada com a população portuguesa em igual situação.

Figura 27. Evolução dos níveis de educação da população dos 15 aos 64 anos, por sexo



Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*

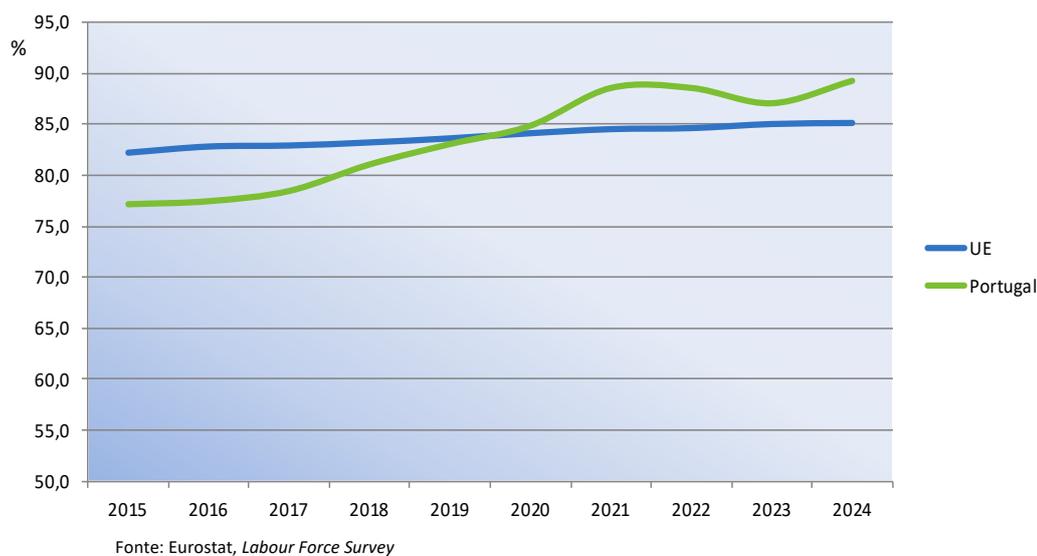
Relativamente à análise por sexo, constata-se que os homens portugueses dos 15 aos 64 anos que apresentam escolaridade ao nível do 3º Ciclo do Ensino Básico ou ao nível do Ensino Secundário, registam, na última década, valores superiores aos das mulheres nas mesmas condições. Quanto à população europeia, verifica-se igual tendência ao longo do período em análise.

Relativamente às mulheres portuguesas dos 15 aos 64 anos com o Ensino Superior, ao longo da série em análise, evidenciaram sempre percentagens superiores às verificadas nos homens, sendo de destacar o facto da distância percentual entre as duas categorias ter vindo a aumentar ao longo dos últimos anos. De salientar ainda que, esta tendência tem sido acompanhada pela média dos países da União.

2.1.3.2. População com níveis de educação secundário em Portugal e na UE

Em 2024, a percentagem da população portuguesa, entre os 20 e os 24 anos com pelo menos o nível de educação secundário (ISCED 3-8) era de 89,3%, cerca de 4,2 p.p. superior à da média da UE. Com efeito, desde o início do período em análise, esta população, em Portugal, tem vindo progressivamente a crescer, tendo aumentado cerca de 12,1 p.p., entre 2015 e 2024.

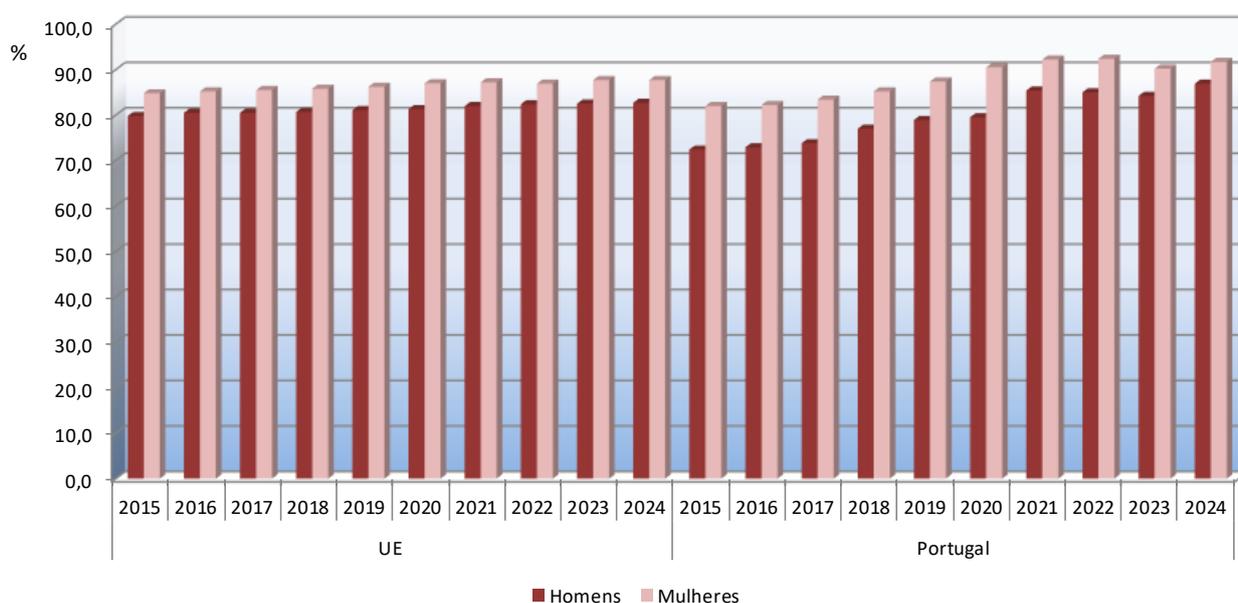
Figura 28. Evolução da população (20 aos 24 anos) com pelo menos o nível de educação secundário



Em 2024, a percentagem de mulheres portuguesas jovens (20 a 24 anos) que atingiu pelo menos o nível secundário foi mais expressiva do que a dos homens (91,7% de mulheres, face a 86,9% de homens), tendência que também se verificou ao longo da série em análise, não obstante se evidenciar, nos últimos anos, uma progressiva aproximação dos valores de ambos os sexos. Por outro lado, importa salientar que, no espaço de uma década, a percentagem de homens jovens com pelo menos o nível secundário cresceu 14,5 p.p., enquanto a proporção de mulheres com pelo menos este nível de ensino aumentou cerca de 9,7 p.p.

Face ao período homólogo, em 2024, a percentagem de mulheres portuguesas com pelo menos o nível secundário (91,7%) aumentou ligeiramente (mais 1,5 p.p.), à semelhança da população masculina portuguesa com este nível habilitacional, que também registou um acréscimo (mais 2,7 p.p.). De salientar que, em Portugal, tanto a percentagem das mulheres como a dos homens que atingiram pelo menos o nível secundário, continuaram a ser superiores às das suas congéneres europeias.

Figura 29. População (20 aos 24 anos) com pelo menos o nível de educação secundário, por sexo

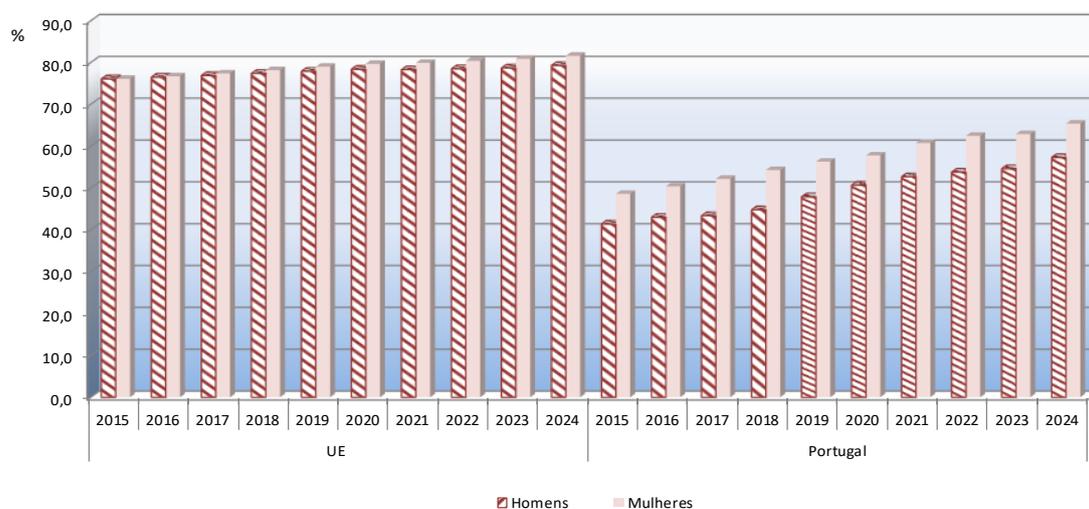


Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*

No escalão etário dos 25 aos 64 anos, a proporção de pessoas, em Portugal, que possuía pelo menos o nível de educação secundário (ISCED 3-8) era, em 2024, de 61,5%, menos 19 p.p. relativamente à proporção registada na média dos países europeus (80,5%). De notar que, no início do período em análise, em Portugal, essa percentagem era 31 p.p. inferior à percentagem da média europeia, o que reflete uma melhoria muito significativa no que respeita a este escalão etário no nosso país.

Por último importa assinalar que, a proporção de mulheres portuguesas com pelo menos o nível de educação secundário era em 2024, tal como no início da série em análise, superior à dos homens. Por outro lado, na média dos países da UE, embora se verifique uma tendência semelhante, a disparidade das percentagens entre ambos os sexos é bastante menor.

Figura 30. População (25 aos 64 anos) com pelo menos o nível de educação secundário, por sexo



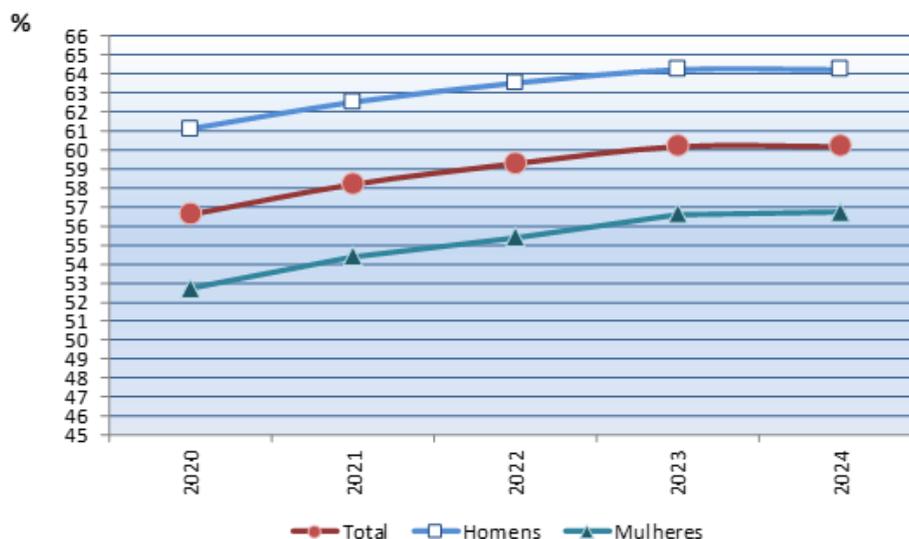
Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

2.1.4. População ativa e taxas de atividade

Segundo os dados do INE, em 2024, a população ativa totalizava 5463,4 mil pessoas, tendo crescido em 1,1% relativamente a 2023. É de referir que o número de mulheres ativas cresceu 1,3% face ao ano anterior e o número de homens também cresceu 1,0%.

A taxa de atividade da população com 16 e mais anos, em 2024, era de 60,2%, tendo-se mantido igual em relação a 2023. A taxa de atividade masculina era de 64,2% e não aumentou relativamente a 2023, enquanto a taxa de atividade feminina, que era de 56,7%, aumentou 0,1 p.p.

Figura 31. Evolução das taxas de atividade masculina e feminina



Fonte: INE, Inquérito ao emprego

A diferença entre as taxas de atividade masculina e feminina tem vindo a atenuar-se ao longo do período em análise, em 2024, a diferença é de 7,5 p.p.

2.1.4.1. População ativa por escalões etários

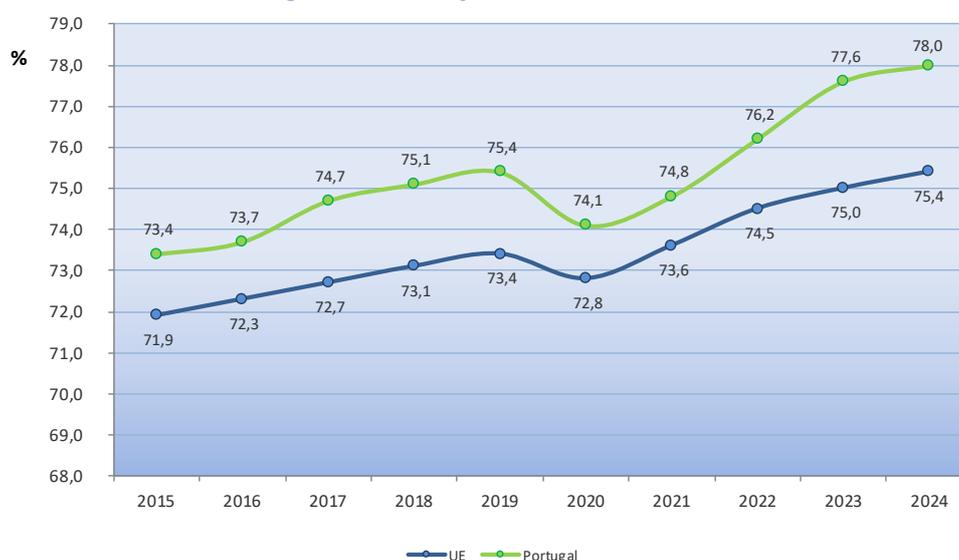
No que se refere aos escalões etários, a população ativa aumentou 2,4% no escalão dos 25 aos 34 anos, no escalão dos 45 aos 54 anos cresceu 1,6%, também no escalão de 65 e mais anos registou-se um aumento ligeiro (0,3%), no entanto o crescimento mais significativo foi no escalão dos 55 aos 64 anos (2,6%).

Em 2024, a taxa de atividade, cresceu relativamente a todos os escalões etários, exceto no que se refere ao escalão entre os 16 aos 24 anos, que decresceu 0,8% e no escalão dos 35 a 44 anos que também decresceu 0,2%. O maior acréscimo registou-se no escalão dos 55 aos 64 anos (1,2%). No que se refere às mulheres, registou-se um decréscimo mais significativo no escalão dos 35 aos 44 anos (0,5%) e, no que diz respeito aos homens, é de salientar um decréscimo no escalão dos 16 aos 24 anos (1,1%).

2.1.4.2. Taxas de atividade em Portugal e na União Europeia

Relativamente à taxa de atividade, Portugal tem registado, sempre, valores superiores à média dos países da União desde o início da série em análise. Em Portugal, ao longo da última década, a taxa de atividade tem vindo a aumentar de forma gradual, apresentando valores entre os 73% e os 78%, à semelhança do que vem sucedendo com a média dos países europeus, que tem registado, igualmente, uma subida gradual da taxa de atividade, tendo passado de 71,9%, em 2015, para 75,4%, em 2025.

Figura 32. Evolução da taxa de atividade



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

Relativamente à taxa de atividade dos jovens, ao longo da última década, esta acompanha a tendência evidenciada pela taxa de atividade total. Contudo, enquanto a taxa de atividade dos jovens na UE apresenta uma certa estabilidade dos respetivos valores médios, para além da quebra em 2020, a taxa de atividade dos jovens portugueses tem registado alguns decréscimos ao longo da série, nomeadamente em 2016 e 2021, ano em que se observou a descida mais expressiva. Relativamente a 2024, Portugal evidencia uma quebra homóloga desta taxa, enquanto a EU regista um valor semelhante ao do ano anterior. Com efeito, face a 2023, a taxa de atividade jovem portuguesa, em 2024, desceu para os 34,7% (menos 0,7 p.p.) e a europeia para os 41,1% (menos 0,1 p.p.).

Figura 33. Evolução da taxa de atividade dos jovens (15 aos 24 anos)



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

2.1.4.3. População ativa por níveis de escolaridade completos

Em 2024, em Portugal, 33,8% dos ativos tinham até ao ensino básico, 32,8% tinham o ensino secundário e 33,4% o ensino superior. Os homens constituíam 58,2% dos ativos com o ensino básico e as mulheres cerca de 59% dos ativos com o ensino superior.

A taxa de atividade da população com o ensino básico era de 41,1% e diminuiu em 1,3 p.p. relativamente a 2023. Também as taxas de atividade da população com o ensino secundário e superior (que eram 75,1% e 83,4% respetivamente) decresceram, embora de forma pouco expressiva. A taxa de atividade masculina só cresceu, muito ligeiramente, em relação à população com o ensino secundário.

2.1.4.4. População ativa por regiões

Entre 2023 e 2024, a população ativa aumentou em todas as regiões, e mais expressivamente no Alentejo (1,9%). Na região do Norte e no Alentejo, o número de mulheres ativas cresceu mais do que o número de homens. Todas as outras regiões registaram um aumento no número de homens ativos. Entre 2020 e 2024, verificou-se um crescimento da população ativa em todas as regiões.

2.1.5. População Inativa

Em Portugal, em 2024, a população inativa com 16 e mais anos totalizava cerca de 3.742,5 mil pessoas, menos 1,1% face ao ano anterior. Mais de metade destes inativos eram reformados (57,1%) e em simultâneo com a categoria dos estudantes, foram os que cresceram em relação a 2023.

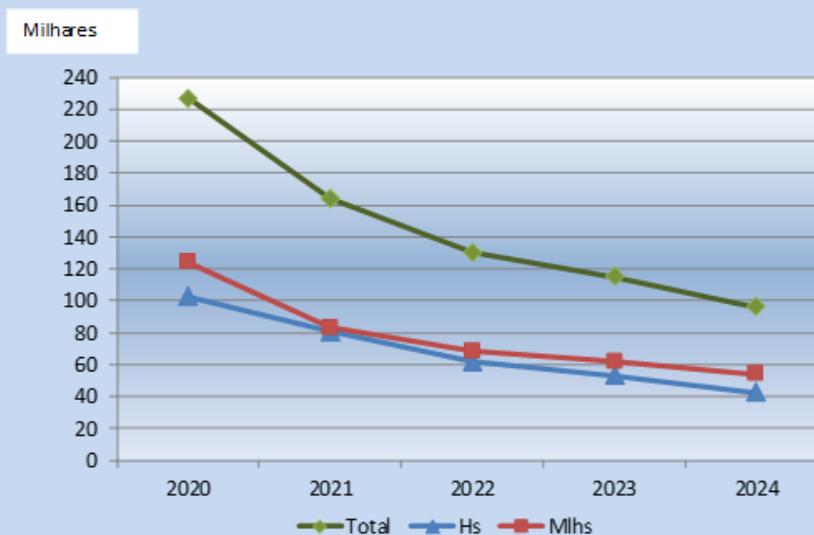
Os estudantes constituíam 18,3%, os “outros inativos” e os “domésticos” representavam 15,8% e 8,8%, respetivamente. A categoria dos “outros inativos” foi a que mais decresceu, relativamente a 2023 (1,5%).

INATIVOS DISPONÍVEIS QUE NÃO PROCURAM EMPREGO

Em 2024, em Portugal, os inativos “disponíveis que não procuram emprego” (aqueles que, não tendo procurado emprego nas últimas 3 semanas antes do inquérito, não foram contabilizados como desempregados, mas como inativos) representavam cerca de 2,6% do total de inativos, ou seja, 96,2 mil pessoas. O seu número diminuiu 16,4% face ao ano anterior.

O número destes inativos tem vindo a decrescer expressivamente 2020.

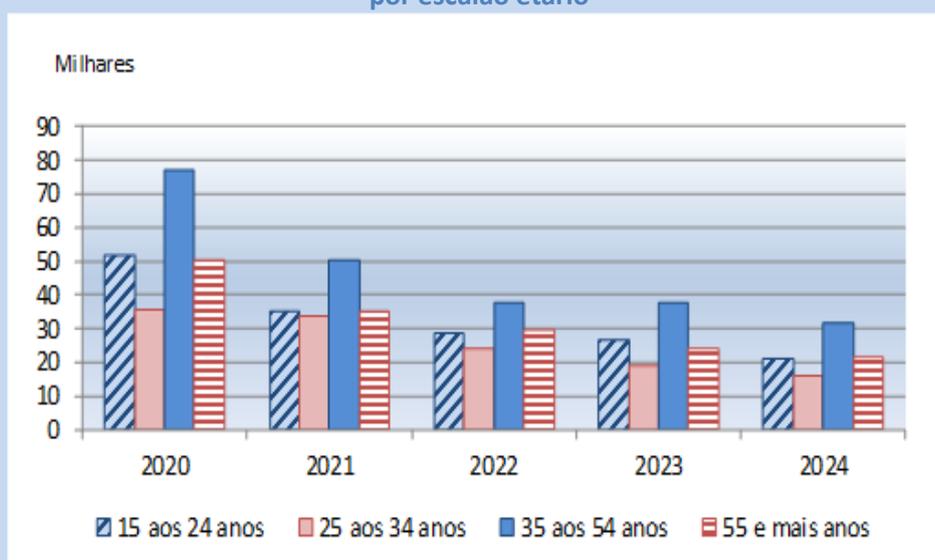
Figura 34. Evolução da população inativa disponível que não procura emprego



Fonte: INE. *Inquérito ao Emprego*

No decorrer do período em análise, o número de homens inativos disponíveis que não procuravam emprego manteve-se sempre inferior ao das mulheres. Apesar de em 2020 se ter verificado um aumento expressivo em ambas as categorias, a partir de 2021, o número de mulheres inativas disponíveis que não procuravam emprego tem vindo a aproximar-se do número de homens.

Figura 35. Evolução da população inativa disponível que não procura emprego por escalão etário



Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*

Em 2024, cerca de 35,2% destes inativos tinham entre 35 e 54 anos; 24% tinham 55 anos ou mais; 23% tinham entre 16 e 24 anos e 17,7% tinham entre 25 e 34 anos. Verificou-se um decréscimo do número de inativos desta categoria em todos os escalões etários face a 2023.

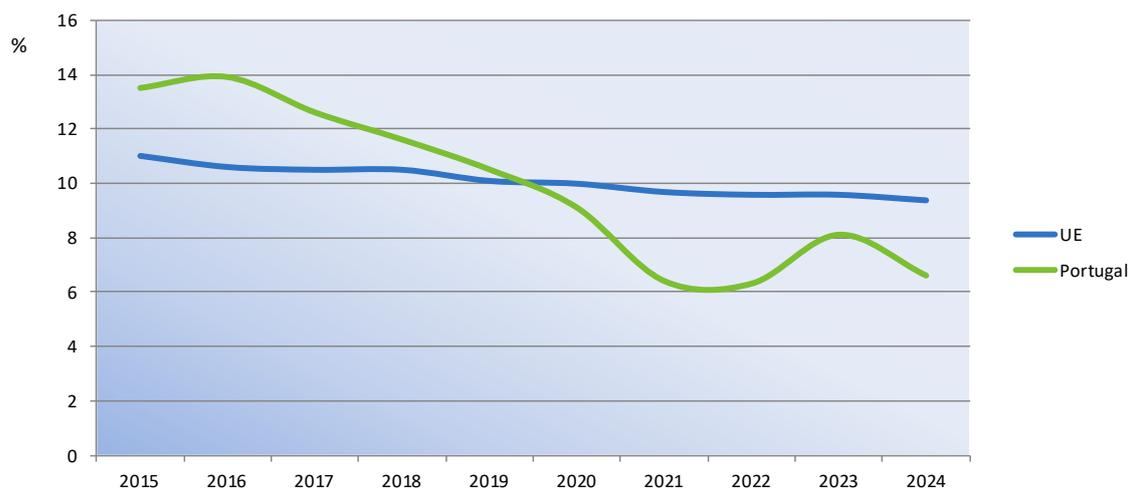
Em Portugal, em 2024, 50% dos inativos disponíveis que não procuravam emprego possuíam o ensino básico; 32,2% tinha o ensino secundário e 17,8%, o ensino superior. Relativamente ao ano anterior, o número dos inativos decresceu em todas as categorias, mais expressivamente na categoria dos que possuíam o ensino secundário (21,7%).

2.1.6. População jovem: abandono escolar precoce e população jovem que não trabalha nem estuda (NEEF) em Portugal e na União Europeia

2.1.6.1. Saída escolar precoce

Em 2024, a proporção de jovens portugueses que saíram precocemente da escola, ou seja, da população de 18 a 24 anos cujo nível de estudos não ultrapassa o 3º ciclo do ensino básico (ISCED 0-2) e que já não frequenta escola ou outro tipo de formação, continuou a ser inferior à da média observada na UE. De salientar que este abandono precoce escolar tem vindo a diminuir progressivamente de forma mais acentuada em Portugal do que na média dos países europeus.

Figura 36. Jovens (18 a 24 anos) que saíram precocemente da escola

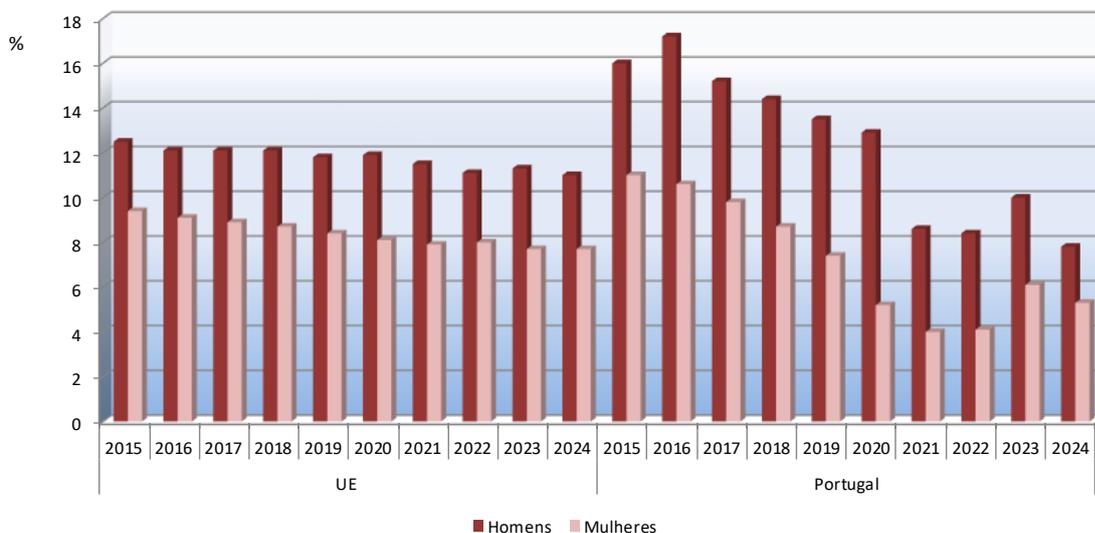


Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

Com efeito, em Portugal, a proporção de jovens que saíram precocemente da escola (população de 18 a 24 anos que já não frequenta a escola ou outro tipo de formação e cujo nível de estudos não ultrapassa o 3º ciclo do ensino básico) diminuiu de 13,5% em 2015 para 6,6% em 2024, tendo sido inferior à da média dos países da UE que, em 2024, registou 9,4%.

Por outro lado, uma análise mais detalhada permite evidenciar que a percentagem de homens que abandona precocemente a escola é superior à percentagem de mulheres, tanto para Portugal como para o conjunto dos países da UE. No entanto, em Portugal, esta diferença, entre ambos os sexos, tem vindo a esbater-se nos últimos anos, pelo que, em 2024, a diferença verificada em Portugal foi inferior à registada na UE (2,5 p.p. em Portugal face a 3,3 p.p. na UE).

Figura 37. Jovens (18 a 24 anos) que saíram precocemente da escola, por sexo



Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*

Por outro lado, desde o início da série em análise, a percentagem de homens portugueses que abandonaram precocemente a escola tem diminuído de forma mais acentuada, quando comparada com o decréscimo verificado na percentagem de mulheres. Assim, no espaço de uma década, a percentagem masculina evidenciou uma redução de 8,2 p.p., enquanto na feminina se constatou uma descida de 5,7 p.p. Refira-se ainda que, no conjunto dos países da UE, estas diferenças assumiram uma menor expressão, tendo a percentagem de homens que saíram precocemente da escola diminuído 1,5 p.p., entre 2015 e 2024, enquanto a das mulheres decresceu 1,7 p.p., no mesmo período de análise.

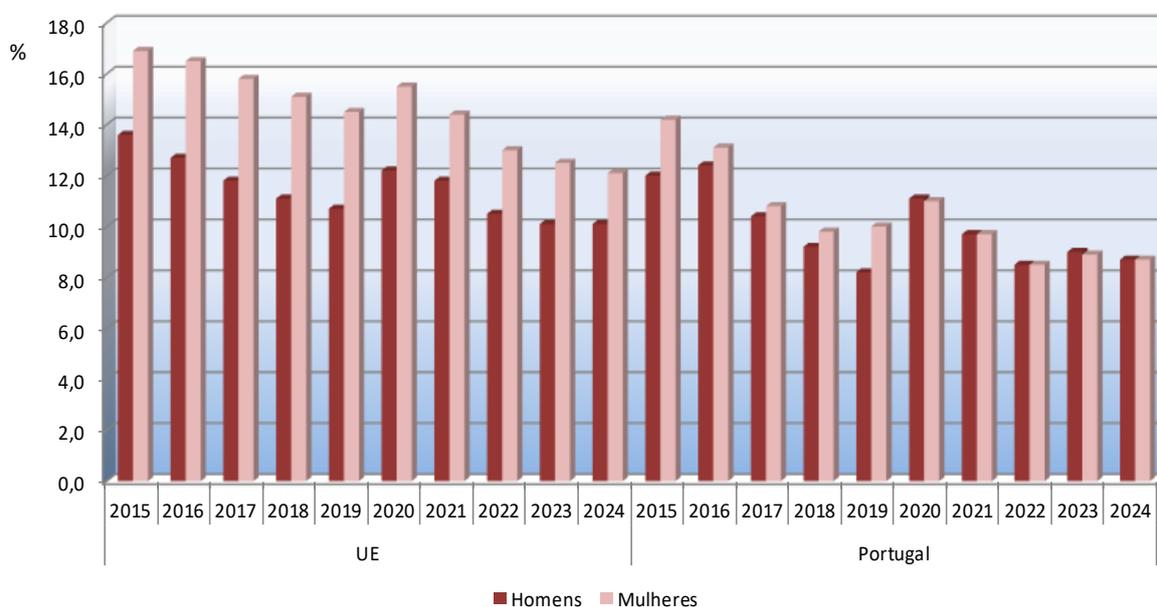
2.1.6.2. População jovem que não trabalha nem estuda (NEEF²⁷)

Considerando a percentagem de jovens NEEF, entre os 15 e os 29 anos de idade, nos últimos dez anos, evidencia-se um decréscimo deste tipo de população jovem até 2019, quer em Portugal, quer na UE. Em 2020, constata-se uma subida desta população que, desde então, tem vindo novamente a diminuir, registando, em 2024, valores na ordem dos 8,7% em Portugal e 11,1% na UE. De salientar que, em 2024, a percentagem de população portuguesa, entre os 15 e os 29 anos, que não se encontrava a trabalhar, nem a estudar ou a frequentar outro tipo de formação, permaneceu inferior à da média europeia (menos 2,4 p.p.).

²⁷ NEEF – *Jovens Não Empregados que não estão em Educação ou Formação*. Dados consultados em abril de 2024.

Por outro lado, analisando esta informação por sexo, constata-se que, em geral, tanto em Portugal como na UE, a população feminina NEEF apresenta percentagens superiores quando comparada com a população masculina nas mesmas condições. De notar que, relativamente a estes jovens NEEF, dos 15 aos 29 anos, a diferença percentual entre as mulheres e os homens é mais expressiva no conjunto dos países da UE do que em Portugal. Com efeito, no que concerne à população jovem NEEF, nos últimos anos em Portugal, verificou-se uma aproximação dos valores percentuais de ambos os sexos, que, em 2024, convergiram num mesmo valor (8,7% para ambos os sexos).

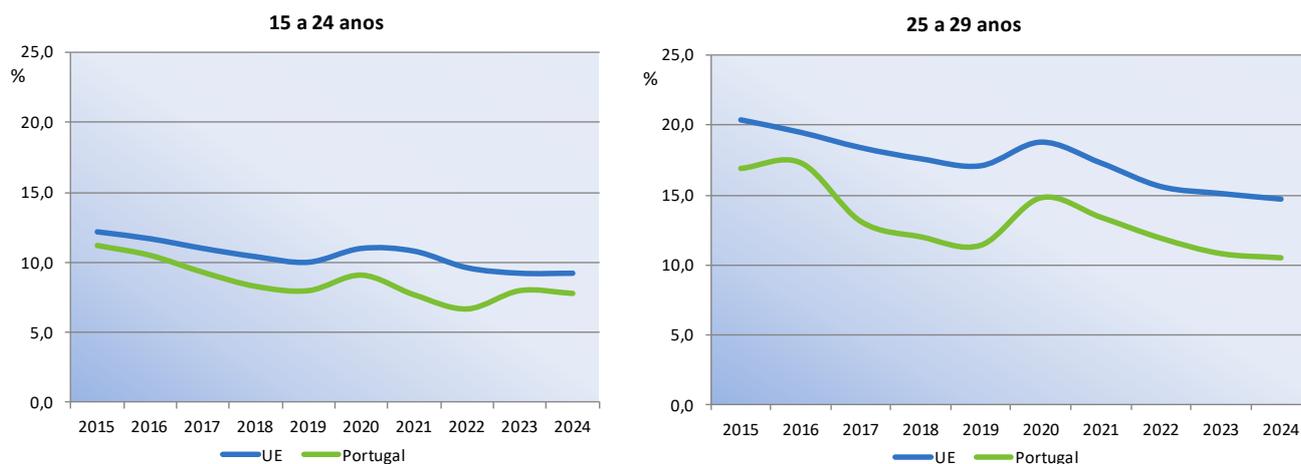
Figura 38. População jovem NEEF (15 a 29 anos), por sexo



Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*

Numa análise mais desagregada deste tipo de população por escalão etário, em 2024, verifica-se que a população jovem NEEF é mais elevada nas idades entre os 25 e os 29 anos, tanto em Portugal (10,5%), como a nível europeu (14,7%), tendo, na última década, diminuído de forma gradual, apesar de algumas oscilações. Refira-se ainda que, neste grupo etário, a percentagem de mulheres, em 2024, continuou a ser superior à dos homens, quer em Portugal (mais 0,9 p.p.), quer sobretudo no conjunto dos países da UE (mais 6,3 p.p.).

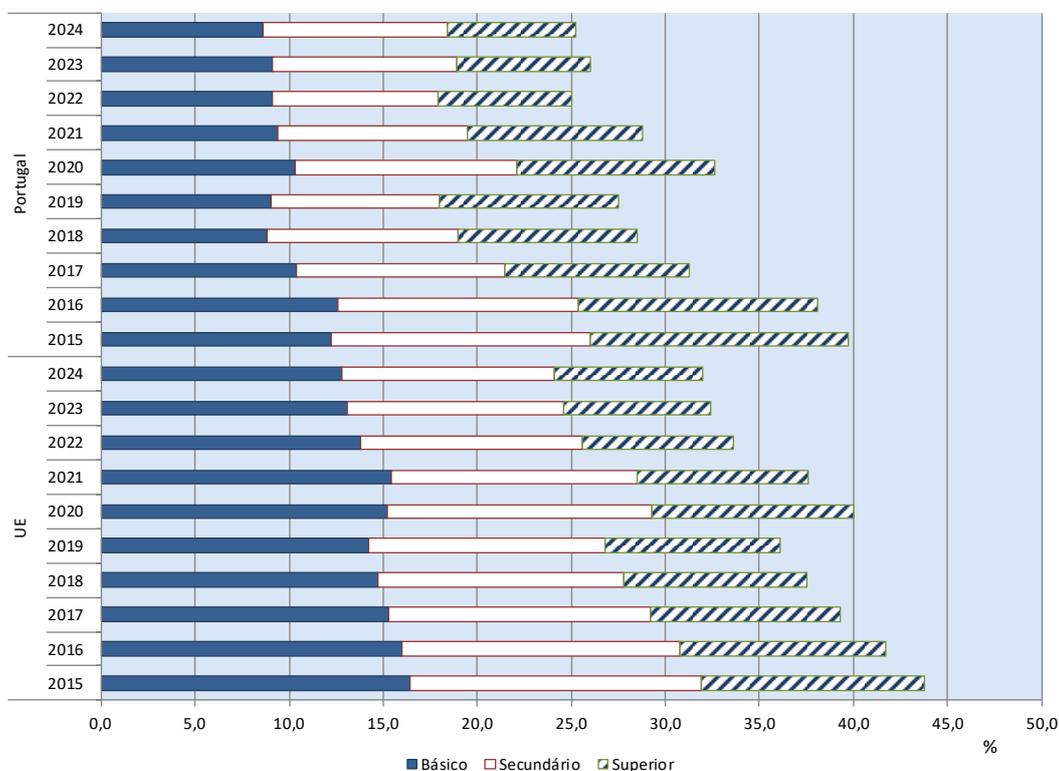
Figura 39. População jovem NEEF



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

Por último, considerando a população jovem NEEF por níveis de ensino, em 2024, observa-se que, em Portugal, o nível de escolaridade do ensino secundário (9,8%) apresentou uma percentagem ligeiramente superior, dado que a proporção da população entre os 15 e os 29 anos que não trabalha nem estuda e que detém como habilitação o ensino básico ou o ensino superior registou 8,6% e 6,8%, respetivamente.

Figura 40. População jovem NEEF, por níveis de ensino



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

Em relação à média dos países da União, em 2024, verificou-se uma tendência diferente, com os jovens NEEF de 15 a 29 anos que apenas têm o ensino básico a registar a percentagem mais elevada (12,8%), logo seguida pelos jovens NEEF com o ensino secundário (11,3%) e pelos do ensino superior que, tal como em Portugal, apresentaram o valor com menor expressão (7,9%). Com efeito, tanto na UE como em Portugal, a percentagem de jovens NEEF diminui à medida que o nível de escolaridade aumenta.

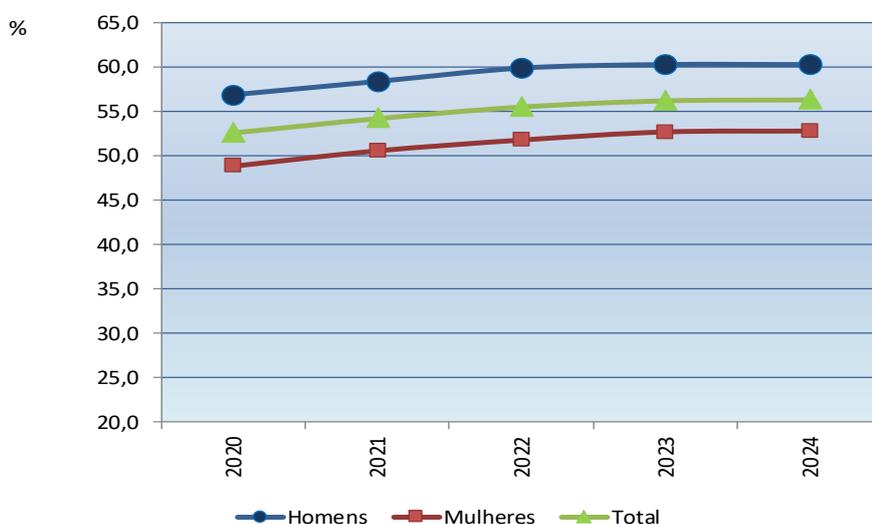
2.2. Emprego

2.2.1. Emprego e taxas de emprego

Segundo o *Inquérito ao Emprego* do INE, em 2024, em Portugal, estavam empregadas 5.112,3 mil pessoas, o que significa um aumento de 61,1 mil empregados face a 2023, um acréscimo menos significativo do que em anos anteriores. Os homens empregados constituíam 51% do total; no entanto, o número de mulheres empregadas cresceu mais (1,3%).

Em 2024, a taxa de emprego (16 e mais anos) era de 56,4%. A taxa de emprego masculina era de 60,3% e manteve-se igual em relação ao ano anterior; em relação à taxa de emprego feminina era de 52,8% e verificou-se um crescimento muito ligeiro face a 2023. Ao longo do período em análise, verificou-se que a taxa de emprego, após 2020 tem vindo a crescer progressivamente em todas as categorias, com tendência a estabilizar.

Figura 41. Taxa de Emprego por sexo



Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*

2.2.1.1 Emprego por escalões etários

Entre 2023 e 2024, a população empregada em Portugal aumentou em todos os escalões etários, exceto no escalão dos 16 aos 24 anos e dos 35 aos 44 anos. O escalão em que o emprego mais cresceu, percentualmente, foi o dos 25 aos 34 anos (3%), seguido pelo grupo dos 55 aos 64 anos (2,7%) e por último dos 45 aos 54 anos (1,3%).

Em 2024, verificou-se um decréscimo do emprego no escalão dos 16 aos 24 anos (3,7%), mas, em contrapartida, no escalão dos 25 aos 34 anos registou-se um aumento do emprego (3%). Relativamente aos escalões mais velhos, o único escalão onde se verificou um ligeiro decréscimo foi no escalão dos 35 aos 44 anos (0,3%).

Figura 42. Variação da População Empregada por escalões etários



Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*

No que se refere à população empregada, em 2024, a taxa de emprego aumentou em quase todos os escalões etários, exceto no escalão dos 16 aos 24 anos que decresceu 1% e no escalão dos 65 e mais anos com um ligeiro decréscimo de 0,2%.

2.1.1.2. Taxas de Emprego em Portugal e na União Europeia

De acordo com os dados do EUROSTAT, ao longo dos últimos anos, Portugal tem evidenciado taxas de emprego superiores às da média do conjunto de países da UE.

Figura 43. Evolução da taxa de emprego



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

Analisando os últimos dez anos, a taxa de emprego portuguesa, que, em 2015, registara o valor mais baixo do período em análise (63,9%), tem vindo a subir gradualmente, não obstante a quebra registada em 2020. De salientar que, este crescimento da taxa de emprego portuguesa tem sido mais expressivo do que o da sua congénere europeia, pelo que, em 2017, esta taxa em Portugal ultrapassou a da média da Europa, situação que se tem mantido. Em 2024, tanto a taxa de emprego portuguesa, como a europeia registaram uma subida face ao período anterior, ambas com um acréscimo de 0,4 p.p.

Figura 44. Evolução da taxa de emprego dos jovens (15 aos 24 anos)



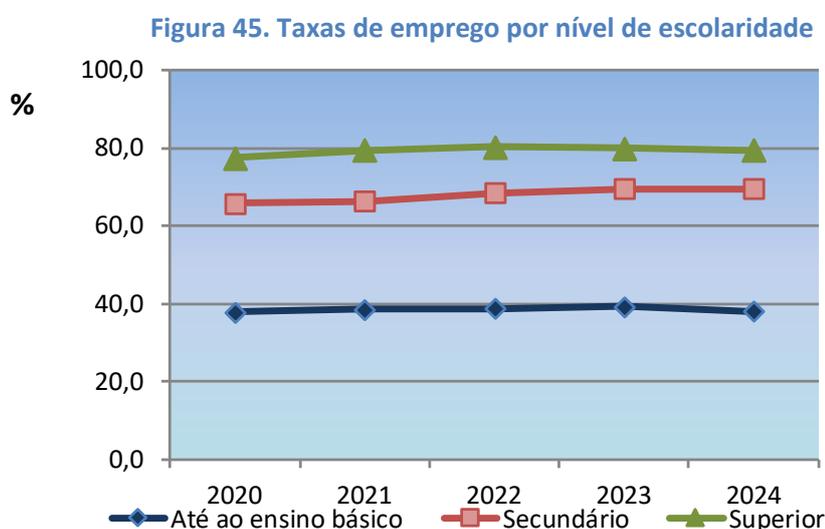
Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

Quanto à evolução da taxa de emprego dos jovens (15 aos 24 anos), esta apresenta algumas semelhanças com a registada para a população em geral. Com efeito, os valores médios da taxa de emprego dos jovens na UE têm apresentado maior estabilidade, contrariamente aos valores relativos a Portugal que têm evidenciado oscilações mais acentuadas. Em 2020, observa-se uma quebra em ambas as taxas, que, no caso de Portugal, ao invés do que aconteceu nos países da UE, se prolongou em 2021. Em 2024, verificou-se um decréscimo homólogo destas taxas, com a europeia a fixar-se nos 35% (menos 0,2 p.p.) e a portuguesa nos 27,2% (menos 0,9 p.p.).

2.2.1.3. População empregada por níveis de escolaridade

De acordo os dados do INE, em 2024, em Portugal, a população empregada com o ensino básico representava 33,8% do total, com o ensino secundário 32,8% e com o ensino superior 33,4%.

Entre 2023 e 2024, o número de pessoas empregadas com o ensino básico decresceu de 6%, bastante mais do que no ano anterior, a população empregada com o ensino secundário cresceu de 4,5% e a população com o ensino superior cresceu de 6%.



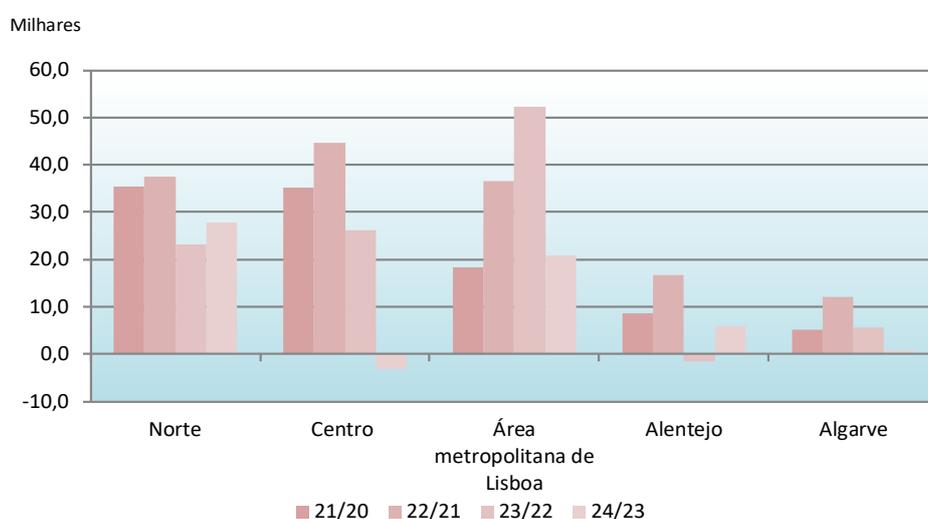
Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*

Em 2024, a taxa de emprego dos indivíduos que possuíam o ensino básico era 38,1%, tendo decrescido 1,2% em relação ao ano anterior. A taxa de emprego dos indivíduos com o ensino secundário era de 69,6% e cresceu muito ligeiramente face a 2023. A taxa de emprego dos que tinham o ensino superior era de 79,5% e decresceu 0,5%.

A taxa de emprego masculina, em 2024, era superior à feminina em todos os níveis de escolaridade, no entanto, quanto mais elevado o nível de habilitações menor a diferença. No que se refere à população empregada com o ensino básico, a diferença era de 14,9 p.p., enquanto na população empregada com o ensino superior era de apenas 1,1 p.p.

2.2.1.4. Emprego por regiões

Figura 46. Variação do emprego por regiões do Continente



Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*

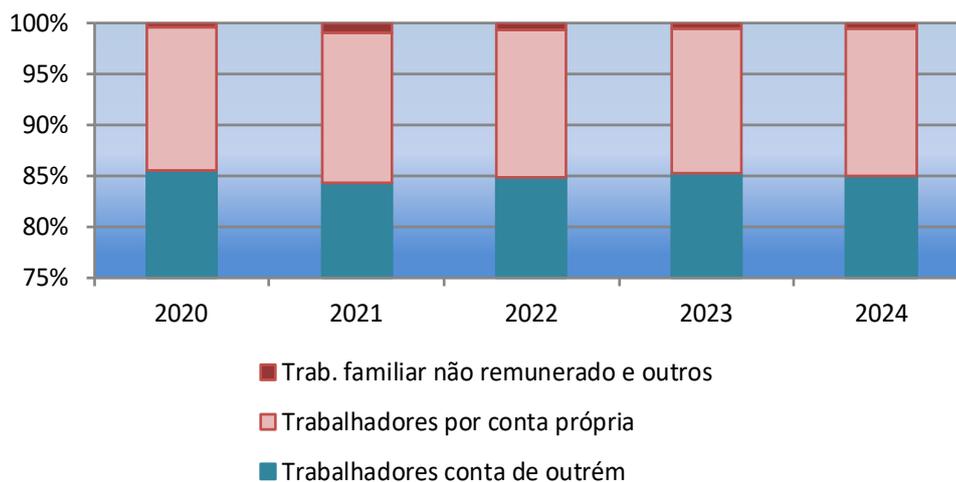
Em 2024, o Norte continuava a ser a região onde se registava a maior percentagem da população empregada em Portugal (34,6%), seguido pela Área metropolitana de Lisboa (28,5%) e a região Centro (20,9%). O Alentejo registava 6,6% da população empregada no país e o Algarve, 4,6%. Relativamente a 2023, a população empregada aumentou praticamente em todas as regiões, no Norte (1,6%), no Alentejo (1,8%), em Lisboa (1,5%) e no Algarve também se verificou um ligeiro crescimento (0,3%). O Centro foi a única região onde a população empregada decresceu, embora de modo pouco expressivo (0,3%).

2.2.1.5. População empregada por situação na profissão

Em Portugal, em 2024, aproximadamente 4.349,9 mil indivíduos trabalhavam por conta de outrem, representando 85,1% do total de empregados, 736,8 mil trabalhavam por conta própria, constituindo 14,4% do total e 25,5 mil eram trabalhadores familiares não remunerados. Cerca de 67,1% dos trabalhadores por conta própria (TCP) trabalhavam isoladamente.

Entre 2023 e 2024, o número de trabalhadores por conta de outrem (TCO) cresceu em 0,9% (cerca de 39,4 mil pessoas), tendo o número de TCP também aumentado em 3,1% (ou seja, mais 21,9 mil pessoas), enquanto os TCP que trabalhavam isolados registaram mais 15,4 mil pessoas.

Figura 47. Evolução da População Empregada por situação na profissão



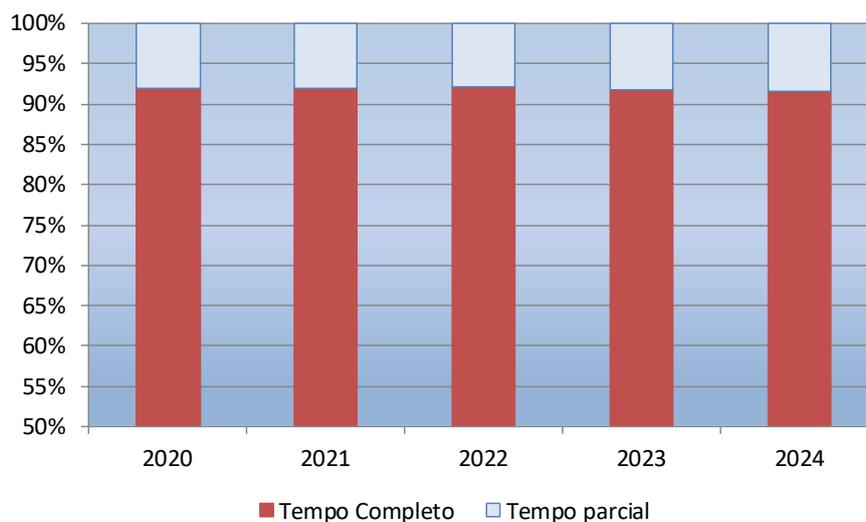
Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*

Ao longo do período em análise, o número dos TCP tem vindo a aumentar e a percentagem de cada uma das categorias no total de empregados estabilizou. Em 2021, observou-se um aumento em todas as categorias, enquanto em 2023 se registou uma ligeira quebra dos TCO e um aumento dos TCP. Em 2024, quer os TCO, quer os TCP tiveram novamente um crescimento ligeiro.

2.2.1.6. População empregada por tempo de duração de trabalho

Em Portugal, em 2024, a população empregada a tempo completo totalizava 4.682,9 mil pessoas, representando 91,6% do total e cresceu 1,1% em relação a 2023 (mais 49 mil pessoas). Os homens que trabalhavam a tempo inteiro representavam 52% do total; no entanto, cresceram menos do que as mulheres face ao ano anterior. A população empregada a tempo parcial também aumentou, tendo crescido 2,9% (mais 12,1 mil pessoas); no entanto é de referir que, entre 2023 e 2024, o número de homens nesta categoria cresceu 7,1% (ou seja, aumentou em 10,6 mil pessoas).

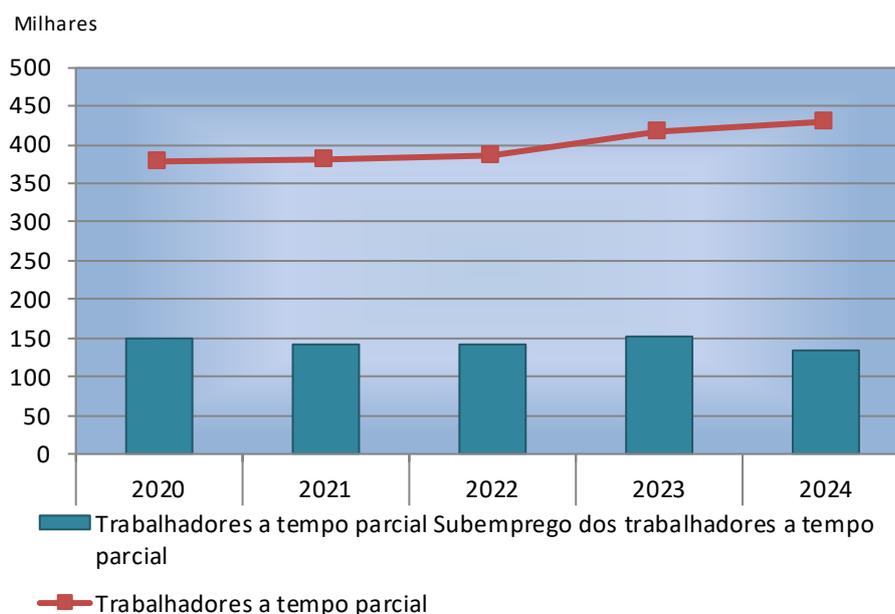
Figura 48. Percentagem da população empregada por tempo de duração do trabalho



Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*

Observando o período em análise, o peso da população empregada a tempo completo no total do emprego diminuiu 0,3 p.p. Verificou-se que a população empregada a tempo parcial tem vindo a crescer progressivamente desde 2021, mais expressivamente nos dois últimos anos. No entanto, os homens constituíram a maioria dos trabalhadores a tempo completo e as mulheres a maioria dos trabalhadores a tempo parcial.

Figura 49. Evolução do emprego a tempo parcial e do subemprego a tempo parcial



Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*

Em 2024, em Portugal, das 429,4 mil pessoas que trabalhavam a tempo parcial, 31,4% estavam disponíveis para trabalhar mais horas, sendo de referir que 62,4% destes subempregados eram mulheres. Entre 2023 e 2024, o número de trabalhadores subempregados decresceu em 7,7% (cerca de 16,2 mil pessoas).

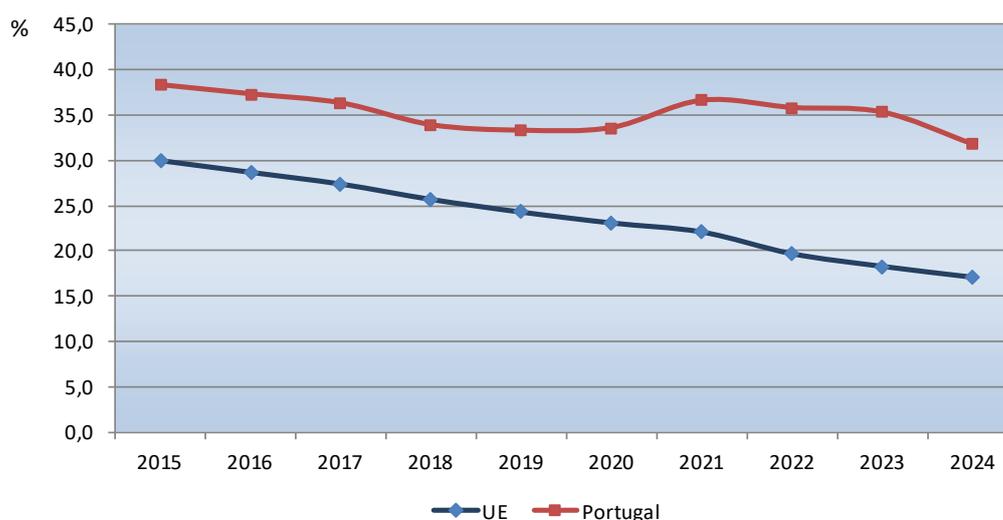
O número de trabalhadores a tempo parcial que estava subempregado decresceu, entre 2020 e 2024, cerca de 10,5%; contudo no mesmo período, o número de trabalhadores a tempo parcial cresceu 13,2%.

2.2.1.7. Percentagem da população subempregada no total da população empregada a tempo parcial em Portugal e na UE

Analisando a percentagem de pessoas empregadas involuntariamente a tempo parcial (15 e mais anos), ou seja, em situação de subemprego²⁸ em Portugal e na média dos países da UE entre 2015 e 2024, constata-se que essa percentagem se manteve sempre mais elevada em Portugal, tendo essa diferença aumentado gradualmente, ao longo do período em análise, com exceção do último ano.

Com efeito, na UE, a percentagem de pessoas empregadas em situação de subemprego tem vindo a registar uma tendência de decréscimo progressivo, passando de 30%, em 2015, para 17,1%, em 2024, enquanto em Portugal essa percentagem manteve uma maior constância com valores acima de 30% no decurso da última década, passando de 38,3%, em 2015, para 31,8%, em 2024.

Figura 50. Percentagem do emprego a tempo parcial involuntário no total do emprego a tempo parcial (15 e mais anos)

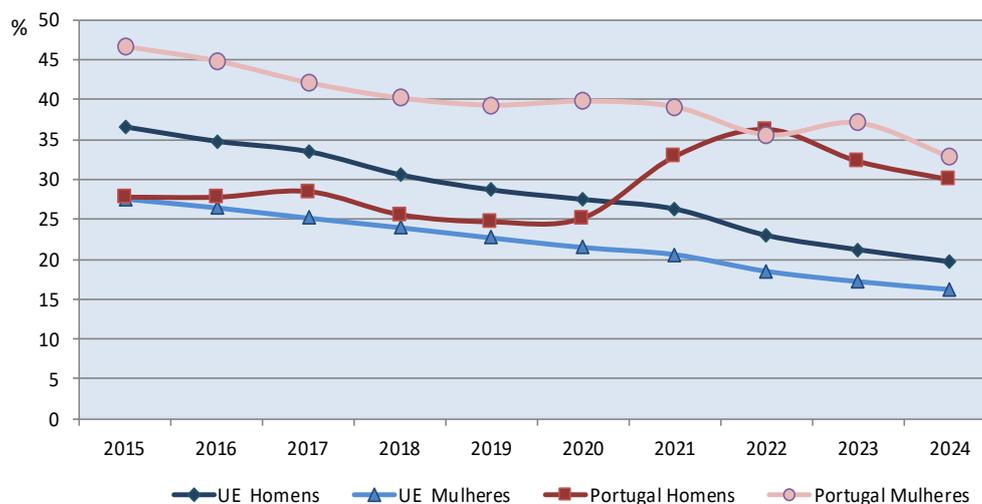


Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*

²⁸ Na designação do EUROSTAT: “Emprego a tempo parcial involuntário”. Dados recolhidos em junho de 2025.

No que se refere às diferenças entre sexos, em Portugal, a evolução da percentagem de homens em situação de subemprego tem vindo a apresentar uma trajetória ascendente, apesar do decréscimo nos últimos dois anos, contrariamente à percentagem de mulheres em igual situação, cujo valor tem vindo a diminuir de forma gradual. De salientar que, ao longo da série em análise, a percentagem de mulheres em situação de subemprego foi sempre superior à dos homens, apesar dessa diferença ter vindo a esbater-se nos últimos anos.

Figura 51. Percentagem do emprego a tempo parcial involuntário no total do emprego a tempo parcial, por sexo



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

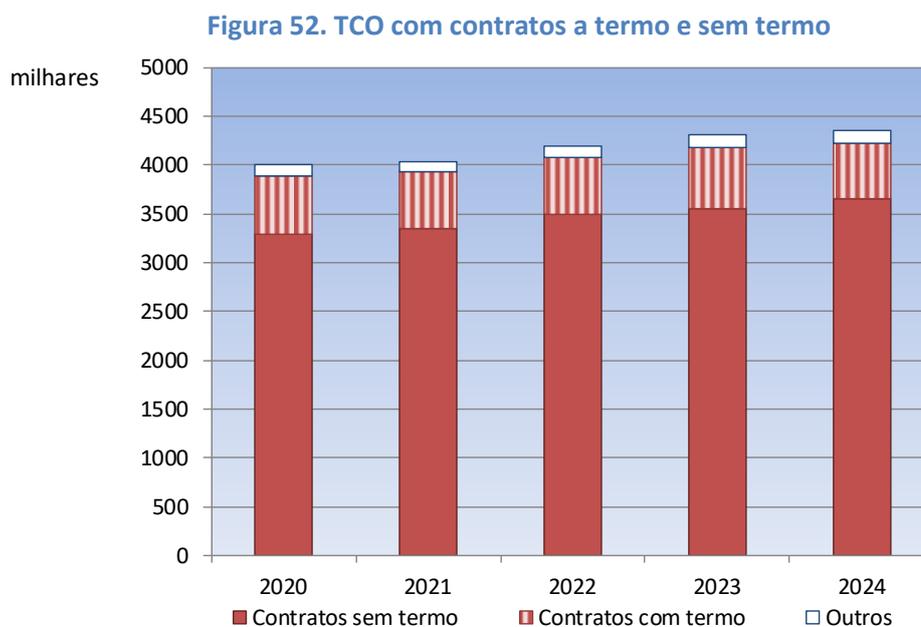
Por outro lado, no que se refere à UE, e ao contrário de Portugal, a percentagem de mulheres em situação de subemprego tem sido sempre inferior à dos homens, não obstante, nos últimos anos se verificar uma tendência de convergência de ambas as percentagens. Por último, importa referir que, na última década, na UE, verificou-se um decréscimo progressivo, quer da percentagem de mulheres em situação de subemprego, quer da dos homens.

2.2.1.8. Trabalhadores por conta de outrem por tipo de contrato

Em Portugal, em 2024, das 4.349,9 mil pessoas que trabalhavam por conta de outrem (TCO), 84,1% (cerca de 3.656,7 mil pessoas) tinham contratos sem termo, tendo o seu número crescido em cerca de 97,9 mil, relativamente a 2023. Já os TCO com contratos a termo representavam 13% (567,5 mil pessoas), tendo decrescido face ao ano anterior, cerca de 53,4 mil pessoas. No que diz respeito aos TCO com outro tipo de contratos²⁹, estes constituíam 2,9% (125,7 mil pessoas) e também decresceram em cerca de 5,1 mil.

²⁹ Incluem contratos sazonais e ocasionais.

Entre 2020 e 2024, os TCO aumentaram praticamente em todos os tipos de contratos, exceto no que se refere aos “Contratos com termo”. Os TCO com contratos com termo foi a categoria que mais diminuiu no decorrer do período em análise (cerca de 5%). O conjunto dos contratados a termo e dos outros contratados aumentaram 6,1% no mesmo período.



Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*

2.2.1.9. Contratos a Termo em Portugal e na União Europeia

No decurso da última década, no conjunto dos países da UE, a percentagem de contratos a termo no emprego total apresentou alguma constância até 2019, registando valores em torno dos 15%. Após uma quebra de 1,5 p.p. em 2020, a percentagem de contratos a termo na União voltou a aumentar até 2022, ano a partir do qual se registam sucessivos decréscimos. De notar que, em 2024, a percentagem de contratos a termo no emprego total na UE atingiu o valor mais baixo do período em análise.

Em Portugal, a percentagem de contratos a termo no emprego total tem vindo a evidenciar um comportamento similar, oscilando entre 21% e 22% até 2018, ano a partir do qual se verificou um decréscimo expressivo, que se manteve até 2024 (16%).

Figura 53. Contratos a termo (% no emprego total)



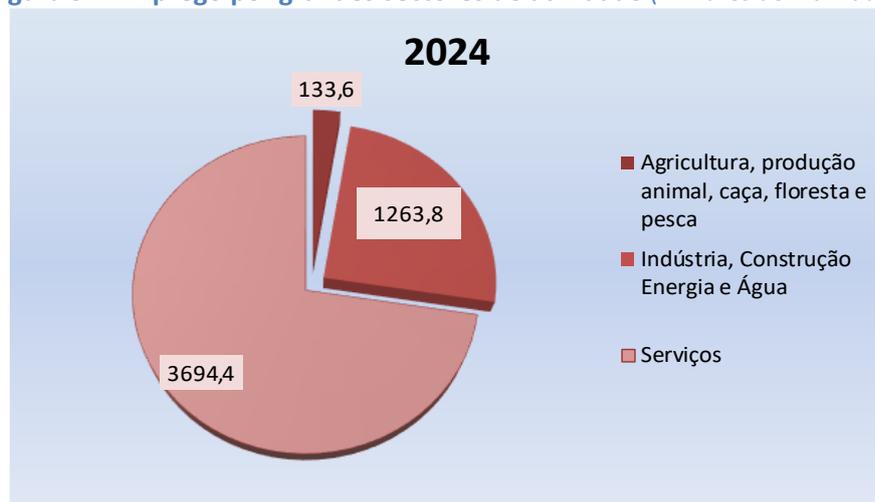
Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*

Por outro lado, a percentagem de contratos a termo em Portugal, que, desde o início da série em análise, vinha apresentando uma diferença significativa face aos valores registados no conjunto dos países da UE, a partir de 2020, começou a evidenciar uma trajetória de aproximação à da média europeia, ficando, em 2024, 3,2 p.p. acima do valor observado para o conjunto dos países da UE.

2.2.1.10. População empregada por sectores de atividade

Em 2024, 72,3% das pessoas empregadas em Portugal, ou seja, cerca de 3.694,4 mil trabalhavam na área dos *Serviços*; 24,7% (1.263,8 mil) trabalhavam no sector da *Indústria, construção, energia e água* e 2,6% (133,6 mil) na *Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca*.

Figura 54. Emprego por grandes sectores de atividade (milhares de indivíduos)



Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*

Entre 2023 e 2024, o peso do emprego cresceu na área dos *Serviços*, tendo aumentado em cerca de 65,2 mil pessoas (1,8%). Na *Indústria, construção, energia e água*, verificou-se também um aumento de 1,3 mil pessoas (0,2%). Já na *Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca* o emprego decresceu em 3,5 mil pessoas (2,6%).

Entre 2020 e 2024, o peso do emprego, no sector da *Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca* aumentou 4,2 p.p., tendo decrescido nas outras grandes áreas de atividade, na *Indústria, construção, energia e água* decresceu 0,5 p.p. e nos *Serviços* também decresceu 0,8 p.p. Ao longo do período em análise, registou-se um aumento de 3,7 mil pessoas na *Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca*; 342,4 mil trabalhadores empregados nos *Serviços* e 70,9 mil pessoas na *Indústria, construção, energia e água*.

No que respeita aos subsectores mais significativos em termos da *Indústria, construção, energia e água*, em 2024, registou-se um aumento na *Construção* (1,3%, ou seja, mais 14,7 mil trabalhadores), enquanto nas *Indústrias Transformadoras* se verificou um decréscimo (0,9%, ou seja, menos 7,2 mil trabalhadores).

Figura 55. Variação do emprego nas Indústrias Transformadoras e na Construção

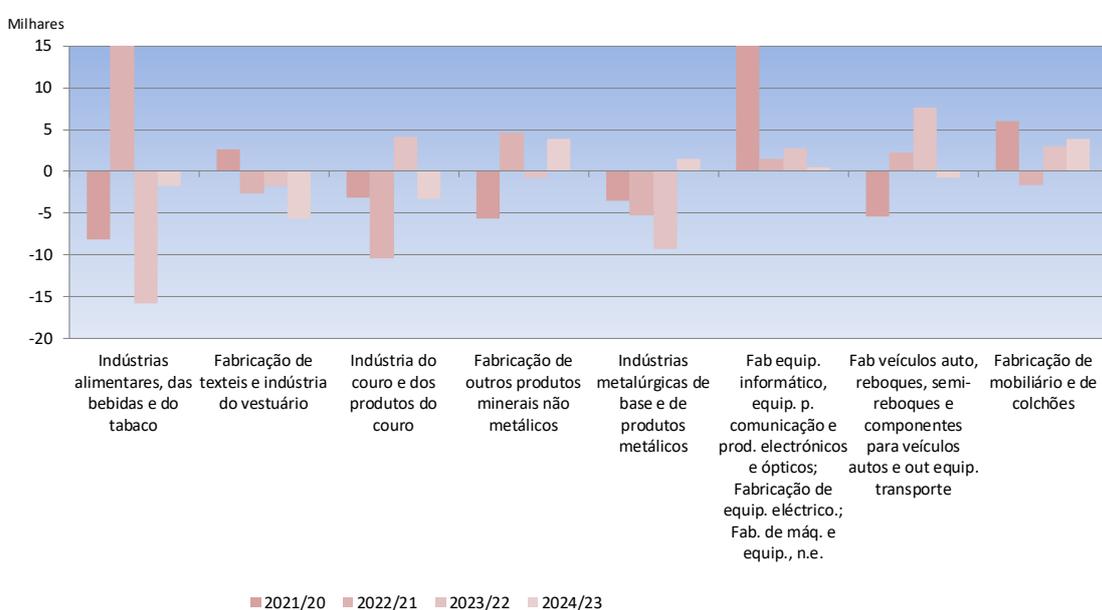


Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*

Entre 2020 e 2021, o emprego cresceu na *Construção*, voltou a decrescer ligeiramente entre 2021 e 2022, cresceu expressivamente entre 2022 e 2023 e entre 2023 e 2024 registou-se novamente uma diminuição. No que se refere às *Indústrias Transformadoras*, verificou-se um crescimento entre 2021 e 2022, tendo voltado a diminuir nos dois últimos anos. Deste modo, em 2024, a *Construção* registava mais 62,9 mil trabalhadores do que em 2020, enquanto nas *Indústrias Transformadoras* se contabilizavam mais 5,6 mil trabalhadores.

Analisando os subsectores das *Indústrias Transformadoras* mais representativos em termos de emprego, entre 2023 e 2024, em Portugal, o emprego aumentou apenas no subsector da *Fabricação de mobiliário e de colchões* (mais 3,9 mil trabalhadores), seguido pela *Fabricação de outros produtos minerais não metálicos* (mais 3,9 mil), depois pelas *Indústrias metalúrgicas de base e de produtos metálicos* (mais 1,5 mil) e um crescimento muito pouco expressivo no subsector da *Fabricação de equipamento informático, equipamento para comunicação e produtos eletrónicos e óticos*. Nos restantes subsectores com mais peso no emprego, o número de trabalhadores decresceu, mais significativamente na *Fabricação de têxteis e indústria do vestuário* (menos 5,7 mil trabalhadores), *Indústria do couro e dos produtos do couro* (menos 3,3 mil) e no subsector das *Indústrias alimentares, das bebidas e do tabaco* (menos 1,8 mil trabalhadores).

Figura 56. Variação do emprego por subsectores das Indústrias Transformadoras

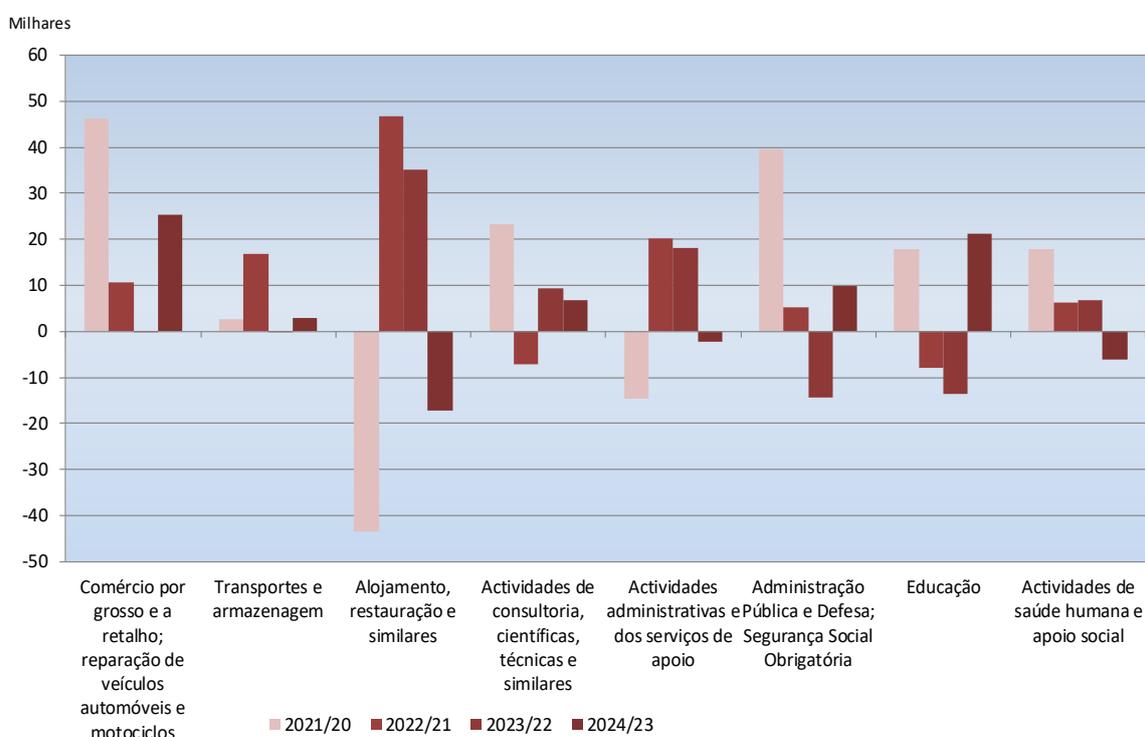


Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*

Entre 2020 e 2024, o emprego aumentou em quatro dos subsectores mais representativos da *Indústria Transformadora*, na *Fabricação de equipamento informático, equipamento para comunicação e produtos eletrónicos e óticos*, que registou mais 23,1 mil pessoas; no subsector da *Fabricação de mobiliário e colchões*, onde se verificou mais 11,3 mil trabalhadores; na *Fabricação de veículos automóveis, reboques, semirreboques e componentes para veículos automóveis e outro equipamento de transporte*, com mais 3,8 mil trabalhadores e no subsector da *Fabricação de outros produtos minerais não metálicos* (mais 2,1 mil trabalhadores). Os subsectores onde o emprego mais decresceu, foram o das *Indústrias metalúrgicas de base e de produtos metálicos*, que registou menos 16,6 mil pessoas, o da *Indústria do couro e dos produtos do couro*, com menos 12,7 mil trabalhadores, o da *Fabricação de têxteis e indústria vestuário*, com menos 7,5 mil pessoas e o das *Indústrias alimentares, das bebidas e do tabaco*, onde se verificou menos 4,6 mil trabalhadores.

Relativamente aos subsectores mais representativos dos *Serviços*, em Portugal, entre 2023 e 2024, os que mais aumentaram foram o do *Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos*, onde se registaram mais 25,4 mil trabalhadores; a *Educação* com mais 21,1 mil; a *Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória*, com mais 9,8 mil; as *Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares*, onde se registaram mais 6,7 mil trabalhadores e no subsector dos *Transportes e Armazenagem*, com mais 3 mil trabalhadores. No entanto, o emprego decresceu no subsector do *Alojamento, restauração e similares*, onde se registaram menos 17,2 mil trabalhadores, nas *Atividades de saúde humana e apoio social*, com menos 6,2 mil e nas *Atividades administrativas e dos serviços de apoio* com menos 2,2 mil trabalhadores.

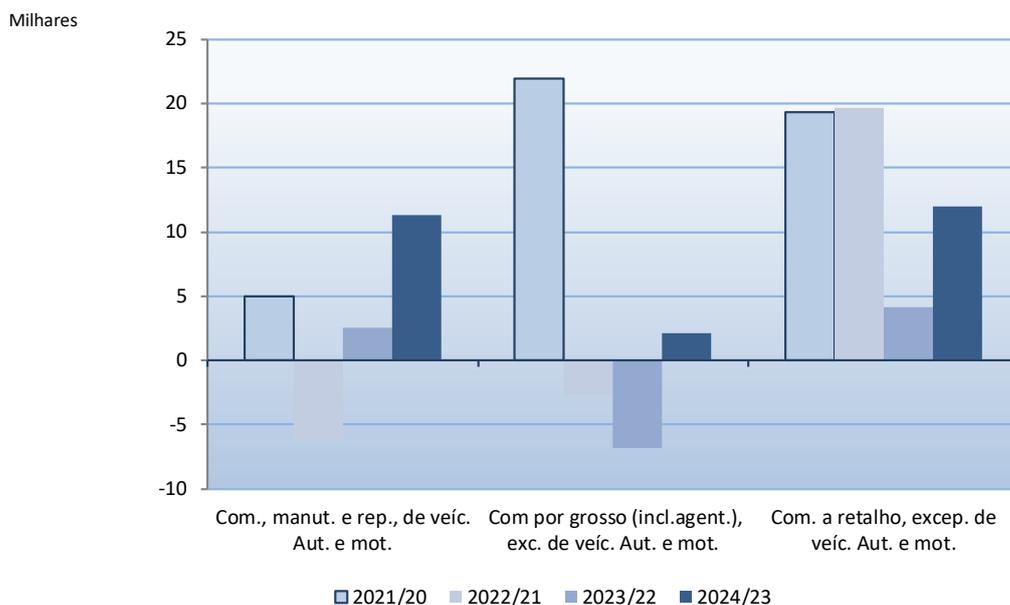
Figura 57. Variação do emprego nos serviços



Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*

Entre 2020 e 2024, em todos os subsectores mais representativos dos *Serviços*, o emprego aumentou. Verificou-se um crescimento expressivo no *Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos*, com mais 82,1 mil trabalhadores, na *Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória* com mais 40,1 mil e nas *Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares* onde, se registaram mais 32,1 mil trabalhadores.

Figura 58. Variação do emprego nos subsectores do comércio



Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*

Detalhando a evolução do emprego no sector do *Comércio* por subsectores, entre 2023 e 2024, verificou-se um aumento em todos os subsectores, mais expressivo no *Comércio a retalho, exceto de veículos automóveis e motociclos*, com mais 12 mil trabalhadores.

Entre 2020 e 2024, o subsector do *Comércio a retalho, exceto de veículos automóveis e motociclos*, registou um aumento de 55,1 mil pessoas. No subsector do *Comércio por grosso* o emprego cresceu em 14,5 mil trabalhadores e no subsector do *Comércio, manutenção e reparação de veículos automóveis e motociclos* verificou-se também um aumento de 12,5 mil pessoas.

EMPREGO NAS ATIVIDADES RELACIONADAS COM O TURISMO³⁰

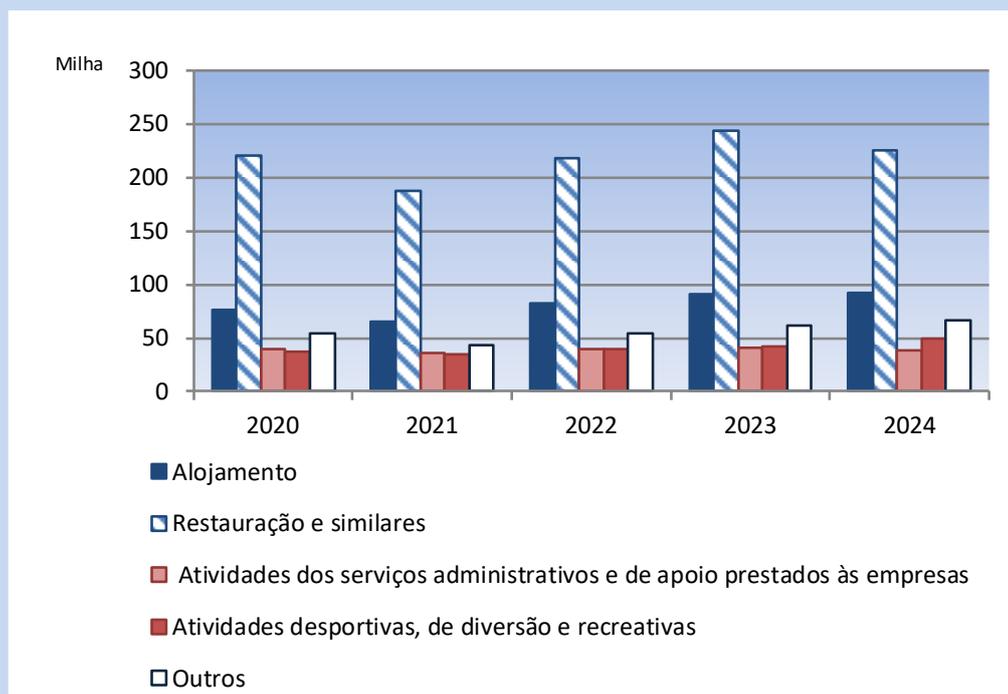
Apesar de uma parte relevante (67,2%) das atividades do Turismo se enquadrar no sector do *Alojamento e restauração*, existe um conjunto de outras atividades, classificadas, segundo a CAE, noutras sectores de atividade, mas igualmente relacionadas com o Turismo, como por exemplo: os *Transportes aéreos*; as *atividades de aluguer* e as *atividades das agências de viagem, operadores turísticos, etc.*³¹

³⁰ De acordo com os dados disponibilizados pelo INE, são aqui analisadas as seguintes atividades: *Transportes aéreos, Alojamento, Restauração e similares, Atividades de aluguer, Agências de viagens, operadores turísticos, e outros serviços de reservas e atividades relacionadas, Atividades dos serviços administrativos e de apoio prestados às empresas, Atividades de saúde humana, Atividades de bibliotecas, arquivos, museus e outras atividades culturais, Atividades desportivas, de diversão e recreativas.*

³¹ As atividades classificadas como “relacionadas com o Turismo” consideradas no relatório deste ano não incluem, como em 2016, a área da saúde humana e apoio social, uma vez que, este sector não consta da “Conta Satélite do Turismo”.

Na continuidade dos relatórios anteriores, procedeu-se à análise da evolução do emprego no conjunto de atividades relacionadas com esse sector, constatando-se que estas empregavam, em Portugal, em 2024, aproximadamente 473,3 mil pessoas. Entre 2023 e 2024, o emprego neste conjunto de atividades aumentou 17,8%, um acréscimo superior ao registado no ano anterior. O subsector *restauração e similares* representava 47,7% do emprego nestas atividades, seguindo-se o do *Alojamento* (19,5%), o das *Atividades desportivas, de diversão e recreativas* (10,4%) e o das *Atividades dos serviços administrativos e de apoio prestados às empresas* (8,2%). Destes, o que aumentou mais, entre 2023 e 2024, foi o subsector das *Atividades desportivas, de diversão e recreativas*, que registou mais 6,5 mil trabalhadores. Em relação ao ano anterior, os subsectores que decresceram foram as *Atividades dos serviços administrativos e de apoio prestados às empresas*, com menos 2 mil trabalhadores e na *restauração e similares*, onde se registaram menos 18,2 mil pessoas.

Figura 59. Evolução do emprego nas atividades relacionadas com o Turismo



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Relativamente a 2020, o emprego aumentou em quase todos os subsectores deste conjunto de atividades: no *Alojamento* (mais 15,7 mil trabalhadores), nas *Atividades desportivas, de diversão e recreativas* (mais 12,2 mil pessoas) e na *Restauração e similares* (mais 5,4 mil trabalhadores). No entanto no que se refere às *Atividades dos serviços administrativos e de apoio prestados às empresas* verificou-se um decréscimo, embora pouco expressivo (menos 0,6 mil pessoas).

2.2.1.11. População empregada por grupos profissionais

Analisando os grupos mais representativos em termos de população empregada, em 2024, em Portugal, o grupo dos *Especialistas das atividades intelectuais e científicas*, constituía 23% do total de empregados, os *Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores* (18,2%), os *Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices* (12,8%) e os *Técnicos e profissionais de nível intermédio* (11,6%).

Entre 2023 e 2024, a população empregada aumentou expressivamente no grupo dos *Especialistas das atividades intelectuais e científicas*, onde se verificou mais 58,7 mil pessoas; seguido pelos *Técnicos e profissionais de nível intermédio*, que cresceu em 37,8 mil trabalhadores; depois o grupo dos *Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos* que aumentou em 16,8 mil pessoas; por último, as *Forças Armadas* registaram um aumento de 2,5 mil pessoas. Relativamente ao ano anterior, o emprego decresceu de modo mais significativo no grupo dos *Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores*, com menos 25,9 mil trabalhadores; no dos *Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores de montagem*, com menos 19,5 mil pessoas e nos *Trabalhadores não qualificados* com um decréscimo de 7,9 mil trabalhadores.



Analisando o peso dos diferentes grupos profissionais no emprego, entre 2020 e 2024, observou-se que o grupo dos *Especialistas das atividades intelectuais e científicas*, os *Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores* e o dos *Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices* cresceram acentuadamente e de forma sistemática. No grupo dos *Técnicos e profissionais de nível intermédio*, *Pessoal administrativo e Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores de montagem* o emprego também tem crescido, mas mais modestamente. O grupo dos *Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, pescas e floresta* e das *Forças armadas*, foram os grupos onde o emprego menos cresceu.

2.2.2. Emprego nas administrações públicas

2.2.2.1. Postos de trabalho nas administrações públicas

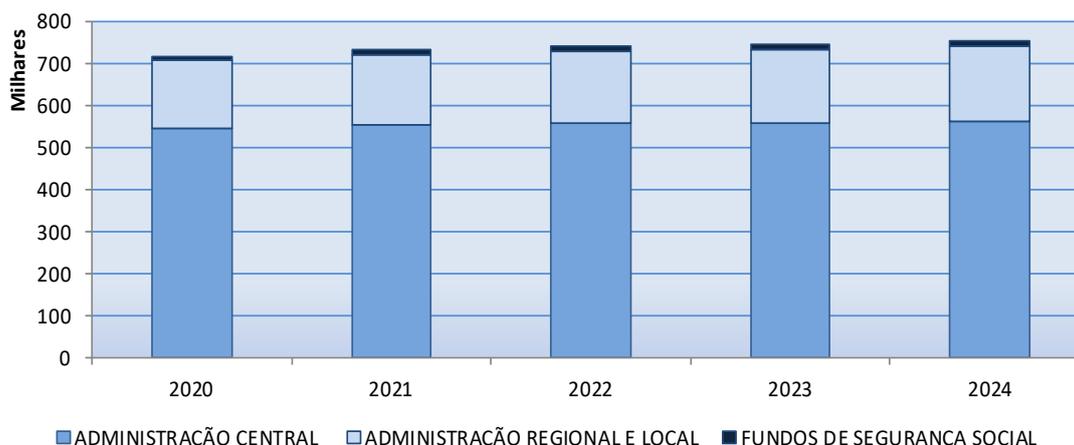
Segundo os dados da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), em dezembro de 2024, havia, em Portugal, cerca de 753,9 mil postos de trabalho ocupados³² nas administrações públicas, mais 7,5 mil face ao período homólogo. Cerca de 62,4% desses postos de trabalho eram ocupados por mulheres, que tiveram um acréscimo de 6,5 mil relativamente ao ano anterior, enquanto os homens registaram um aumento de mil postos de trabalho.

Nos últimos cinco anos, o número de postos de trabalho ocupados nas administrações públicas evidenciou um crescimento gradual. Com efeito, em 2024, havia mais cerca de 35,1 mil postos de trabalho ocupados face a 2020. Os postos de trabalho ocupados por homens evidenciaram uma subida mais moderada. Deste modo, entre 2020 e 2024, os postos de trabalho ocupados por homens apresentaram um aumento de 4,8 mil, enquanto os postos de trabalho ocupados por mulheres cresceram cerca de 30,3 mil.

O peso dos postos de trabalho relativos à administração central, à administração regional e local e aos fundos da segurança social, no total, praticamente não se alterou relativamente a 2023. O número de postos de trabalho na administração regional e local cresceu percentualmente mais (2%) do que na administração central (0,7%). De notar que, o número de postos de trabalho nos fundos da segurança social evidenciou uma quebra (menos 2,5%).

³² A DGAEP publica dados relativos a postos de trabalho ocupados. Alguns postos de trabalho podem ser ocupados por mais do que uma pessoa e, por outro lado, designadamente nos sectores da educação e da saúde humana, a mesma pessoa pode ocupar mais do que um posto de trabalho.

Figura 61. Postos de trabalho nas Administrações Públicas



Fonte: DGAEP, *Síntese estatística do emprego público*

Saliente-se ainda o facto de, no último quinquénio, o número de postos de trabalho na administração central ter crescido 3,2% (mais 17,4 mil), na administração regional e local ter aumentado 11% (mais 17,9 mil) e nos fundos da segurança social ter diminuído 2,7% (menos 288 postos).

- **Por escalões etários**

Analisando o emprego nas administrações públicas por escalões etários constata-se que, em 2023³³, 32,9% dos postos de trabalho eram ocupados por pessoas *entre 45 e 54 anos*, e 28,7% por indivíduos *entre os 55 aos 64 anos*, tendo o peso deste escalão etário ultrapassado novamente o dos *35 aos 44 anos*, que representava 21%. Os postos de trabalho ocupados por indivíduos *até aos 34 anos* constituíam 13,1%. Face ao período homólogo, em 2023, o número de postos de trabalho ocupados cresceu em todos os escalões etários, exceto no dos *35 aos 44 anos*, que diminuiu 3,3% (menos 5,4 mil postos), e no do *até aos 34 anos*, que registou uma quebra de 1% (menos 168 postos). O número de postos de trabalho ocupados por indivíduos *com mais de 44 anos* cresceu cerca de 9,1 mil e os postos de trabalho ocupados por indivíduos *dos 25 a 34 anos* aumentou de forma mais moderada (mais 605 postos).

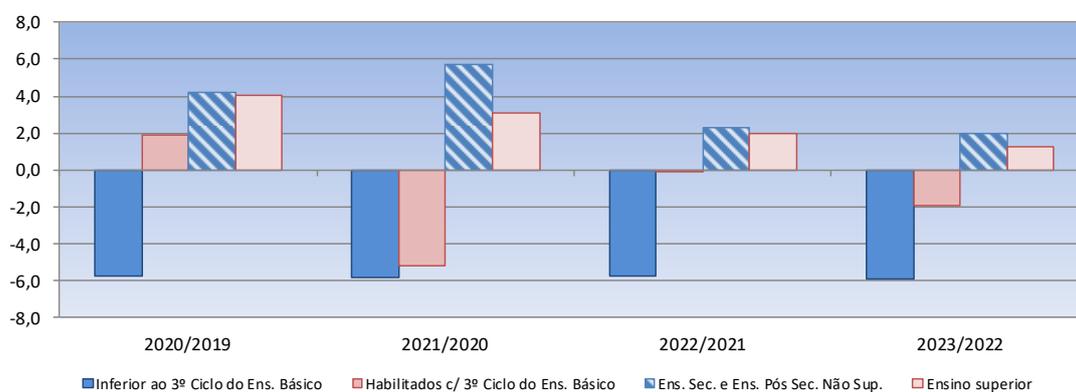
Considerando os últimos anos em análise, entre 2019 e 2023, todos os escalões etários registaram aumentos no que se refere aos postos de trabalho ocupados, à exceção do escalão dos *35 a 44 anos* (menos 10,8%), que evidenciou uma descida no número de postos de trabalho (menos cerca de 19 mil).

³³ A informação relativa a 2024 referente ao emprego nas administrações públicas por níveis etários e níveis de habilitações não se encontra ainda disponível.

- *Por níveis de escolaridade*

Em dezembro de 2023³⁴, em Portugal, 55,7% dos postos de trabalho nas administrações públicas eram ocupados por trabalhadores com o ensino superior e 27,1% por trabalhadores com o ensino secundário e pós-secundário não superior. Os postos de trabalho ocupados por indivíduos com o 3º ciclo do ensino básico representavam 9,7% e 7,5% eram ocupados por indivíduos com menos que o 3º ciclo do ensino básico.

Figura 62. Variação dos postos de trabalho nas Administrações Públicas por níveis de habilitações



Fonte: DGAEP, *Síntese estatística do emprego público*

Em termos homólogos, em 2023, o número de postos de trabalho ocupados por trabalhadores com o ensino secundário ou mais aumentou (3,9 mil relativamente aos trabalhadores com o ensino secundário ou pós-secundário e 5,3 mil no que se refere aos trabalhadores com o ensino superior). O número de postos de trabalho dos trabalhadores com habilitações mais baixas diminuiu cerca de 3,5 mil postos de trabalho.

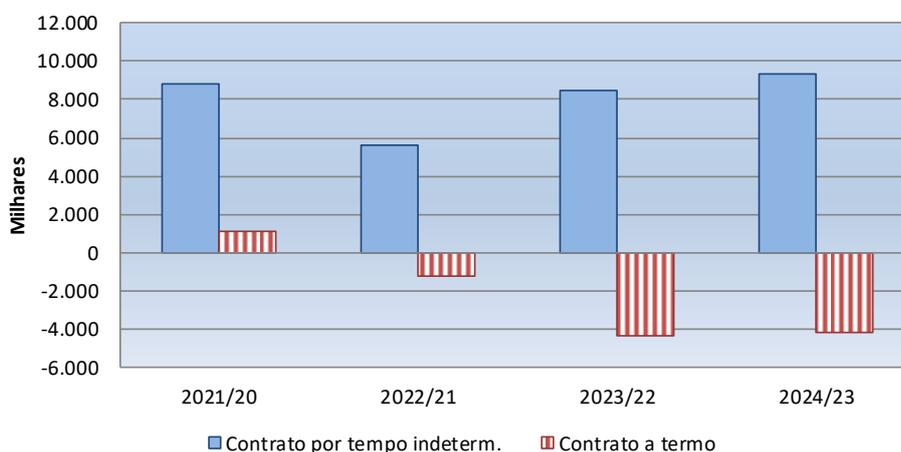
Nos últimos cinco anos, o número de postos de trabalho nas administrações públicas ocupados por trabalhadores com o ensino secundário, pós-secundário ou superior cresceu, tendo esse aumento se manifestado de forma mais acentuada no que respeita aos trabalhadores com o ensino superior. Os postos de trabalho ocupados por trabalhadores de habilitações mais baixas têm vindo a decrescer ao longo do período em análise, embora de forma gradual. Em 2023, em Portugal, havia assim mais cerca de 40,5 mil postos de trabalho ocupados por trabalhadores com o ensino superior do que em 2019, mais 26,2 mil postos de trabalho ocupados por trabalhadores com o ensino secundário ou pós-secundário, menos 4,1 mil postos de trabalho ocupados por trabalhadores com o 3º ciclo do ensino básico e menos 15,1 mil postos de trabalho ocupados por trabalhadores com menos do que este nível de habilitações.

³⁴ Ver nota anterior.

- **Por tipo de vínculo**

Em dezembro de 2024, em Portugal, 75,2% dos postos de trabalho das administrações públicas, ou seja, 566,5 mil, eram ocupados por indivíduos com contratos por tempo indeterminado e 10,7% (cerca de 81 mil) por contratados a termo. Os postos de trabalho de indivíduos que tinham sido nomeados somavam cerca de 79,9 mil (10,6%) e os postos de trabalho de indivíduos em comissão de serviço, mandato ou cargos políticos, totalizavam cerca de 26,5 mil (3,5%). Entre 2023 e 2024, o número total de postos de trabalho ocupados aumentou, não obstante na categoria dos contratos a termo se ter verificado uma quebra de 4,9% (menos 4,2 mil postos).

Figura 63. Postos de trabalho nas Administrações Públicas – evolução dos contratos a termo e sem termo



Fonte: DGAEP, *Síntese estatística do emprego público*

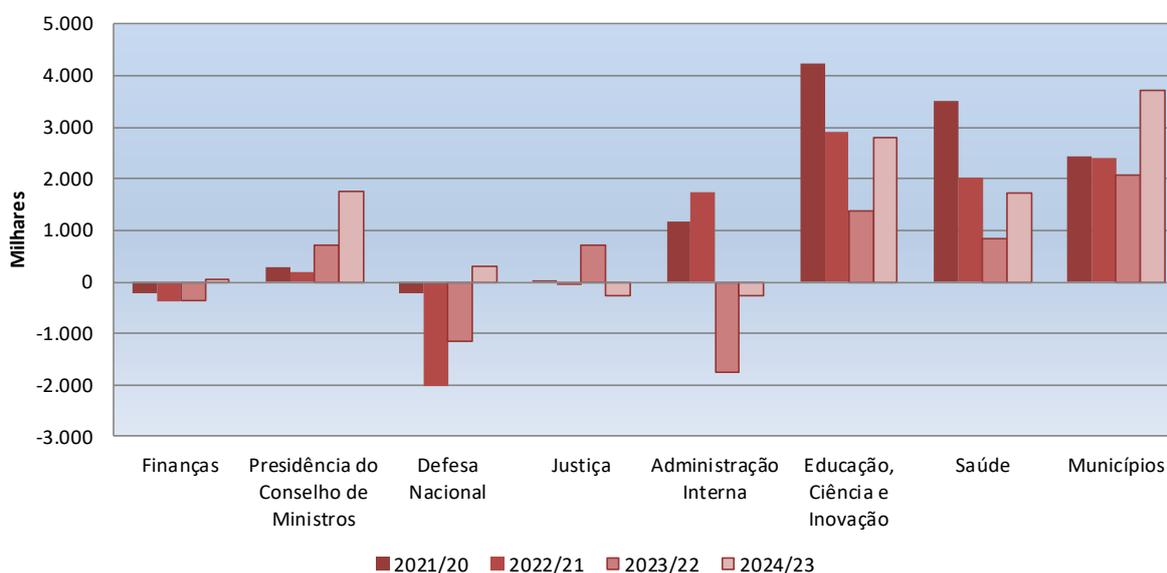
Entre 2020 e 2024, o número de postos de trabalho aumentou relativamente a todas as categorias, à exceção dos ocupados por contratados a termo. Deste modo, em 2024, havia mais 32,2 mil postos de trabalho ocupados por contratados por tempo indeterminado do que em 2020; mais 7,1 mil postos de trabalho ocupados por indivíduos nomeados; mais 4,5 mil ocupados por indivíduos em comissão de serviço, mandato ou cargos políticos e menos 8,8 mil ocupados por contratados a termo.

- **Por área governativa**

De acordo com os dados da DGAEP, em Portugal, em dezembro de 2024, na administração central, a *Educação, Ciência e Inovação* concentrava 31,9% do total dos postos de trabalho, a *Saúde* 20,6%, a *Administração Interna*, 6,2% e a *Defesa Nacional* 4%. Os *Municípios* (Administração local) representavam 15,3% do total dos postos de trabalho nas administrações públicas.

Face ao período homólogo, em 2024, o número de postos de trabalho ocupados aumentou em grande parte das áreas governativas, com destaque para a *Educação, Ciência e Inovação* que registou mais 2,8 mil postos de trabalho ocupados; para a *Presidência do Conselho de Ministros* (mais 1747) e para a *Saúde* (mais 1730). Os maiores decréscimos verificaram-se nos postos de trabalho ocupados na área da *Agricultura e Pescas* (menos 1,5 mil postos); na *Administração interna* (menos 280); na *Justiça* (menos 257) e no *Trabalho, Solidariedade e Segurança Social* (menos 130). No que respeita à administração local, os *Municípios* somaram mais 3,7 mil postos de trabalho ocupados.

Figura 64. Variações dos postos de trabalho na Administração pública por áreas governativas



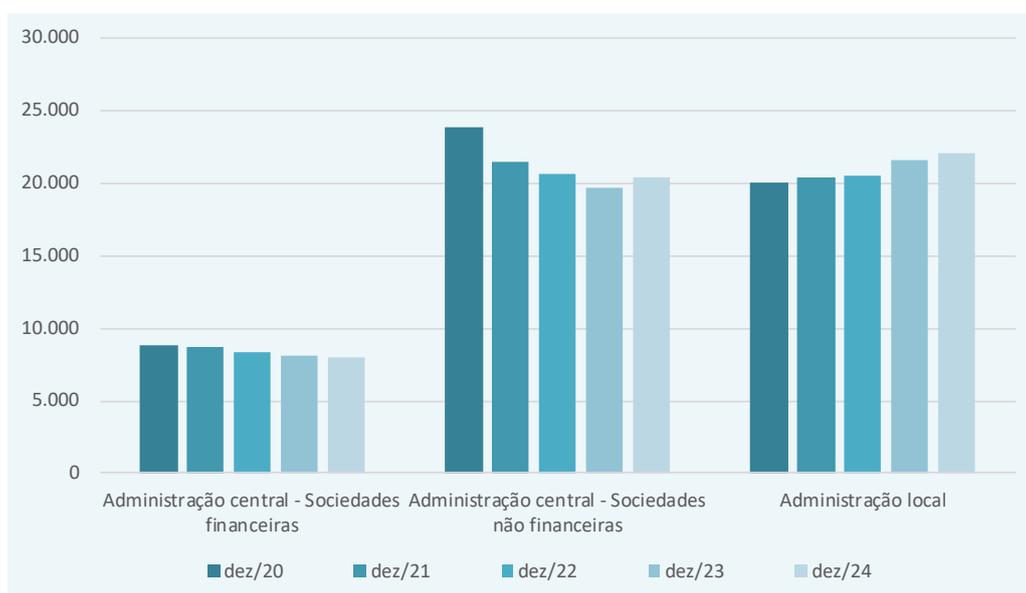
Fonte: DGAEP, Síntese estatística do emprego público

Analisando a evolução do número de postos de trabalho na administração pública em Portugal, nos últimos cinco anos, constata-se que, na generalidade, estes aumentaram na administração central, não obstante terem decrescido na área da *Defesa nacional* (menos 3,1 mil); na da *Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural* (menos 1,8 mil); na das *Finanças* (menos 902); nos *Órgãos de Soberania e Entidades Independentes* (menos 165) e na dos *Negócios Estrangeiros* (menos 103). Por outro lado, ao longo do período em análise, a *Educação, Ciência e Inovação* teve um acréscimo de cerca de 11,3 mil postos de trabalho ocupados e a área da *Saúde* aumentou em 8,1 mil postos. Já na administração regional e local o número de postos de trabalho ocupados aumentou, sobretudo nos *Municípios* (mais 10,6 mil postos).

2.2.2.2. Emprego nas entidades do sector público, exceto administrações públicas (AP)

Segundo os dados disponibilizados pela DGAEP, em 2024, em Portugal, as empresas e demais entidades públicas (exceto AP) somavam 52,3 mil postos de trabalho ocupados, mais cerca de mil postos do que em 2023. Cerca de 54,1% desses postos de trabalho diziam respeito a empresas e demais entidades detidas pela administração central (28,3 mil) e 42,2% a empresas e demais entidades detidas pela administração local (22,1 mil). As sociedades não financeiras representavam 71,8% dos postos de trabalho ocupados nas empresas e demais entidades detidas pela administração central.

Figura 65. Postos de trabalho nas entidades do sector público, exceto AP, por subsector



Fonte: DGAEP, *Síntese estatística do emprego público*

Em 2024, e face ao período homólogo, verificou-se um aumento do número de postos de trabalho, quer nas empresas e demais entidades públicas (exceto AP) detidas pela administração central, quer nas detidas pela administração local. De notar que, o acréscimo de postos de trabalho verificado nas empresas e entidades detidas pela administração local foi igual ao registado nas empresas e entidades detidas pela administração central (mais 2,1%). Todavia, observa-se que o emprego nas Sociedades financeiras detidas pela administração central sofreu um decréscimo de 1,1% (menos 92 postos de trabalho), ao contrário das Sociedades não financeiras detidas pela administração central, que registaram um aumento de 3,5% (mais 680 postos de trabalho).

Por outro lado, uma análise mais detalhada relativa à caracterização do emprego nas empresas e demais entidades públicas (exceto AP), em 2024, permite constatar que os postos de trabalho são maioritariamente ocupados por homens (62%), com exceção das sociedades financeiras detidas pela administração central, onde 60,2% dos postos de trabalho eram ocupados por mulheres.

- *Por escalões etários*

Em dezembro de 2023³⁵, nas empresas e demais entidades, os postos de trabalho ocupados por indivíduos com idades entre 45 e 64 anos constituíam cerca de 54,3% do total e os postos de trabalho ocupados por indivíduos com entre 35 e 44 anos, cerca de 27%. Por outro lado, entre 2022 e 2023, o número de postos de trabalho diminuiu de forma mais expressiva no escalão etário dos 35 a 44 anos (menos 6,5%), embora o número de postos de trabalho ocupados por trabalhadores dos 45 a 54 anos também tenha decrescido (menos 2,5%). De salientar que, ao contrário das empresas e demais entidades detidas pela Administração central, onde o emprego decresceu 4,2%, as detidas pela Administração local viram o seu número de postos de trabalho aumentar cerca de 5,2%, o que se repercutiu por todos os escalões etários, com exceção do grupo de idades dos 35 a 44 anos.

- *Por níveis de escolaridade*

Relativamente aos níveis de habilitações dos trabalhadores das empresas e demais entidades, em dezembro de 2023³⁶, 54,2% dos postos de trabalho nas empresas detidas pela administração central eram ocupados por trabalhadores com o ensino superior, 34,3% por trabalhadores com o ensino secundário e 11,4% por trabalhadores com o ensino básico. No que respeita aos postos de trabalho nas empresas e demais entidades detidas pela administração local, 47,1% dos postos de trabalho eram ocupados por trabalhadores com o ensino básico, os trabalhadores com o ensino secundário ocupavam 33,2% dos postos de trabalho e os trabalhadores com o ensino superior, cerca de 19,7%.

³⁵ A informação relativa a 2024 referente ao emprego nas empresas e demais entidades do sector público (exceto administrações públicas) por níveis etários e níveis de habilitações ainda não se encontra disponível.

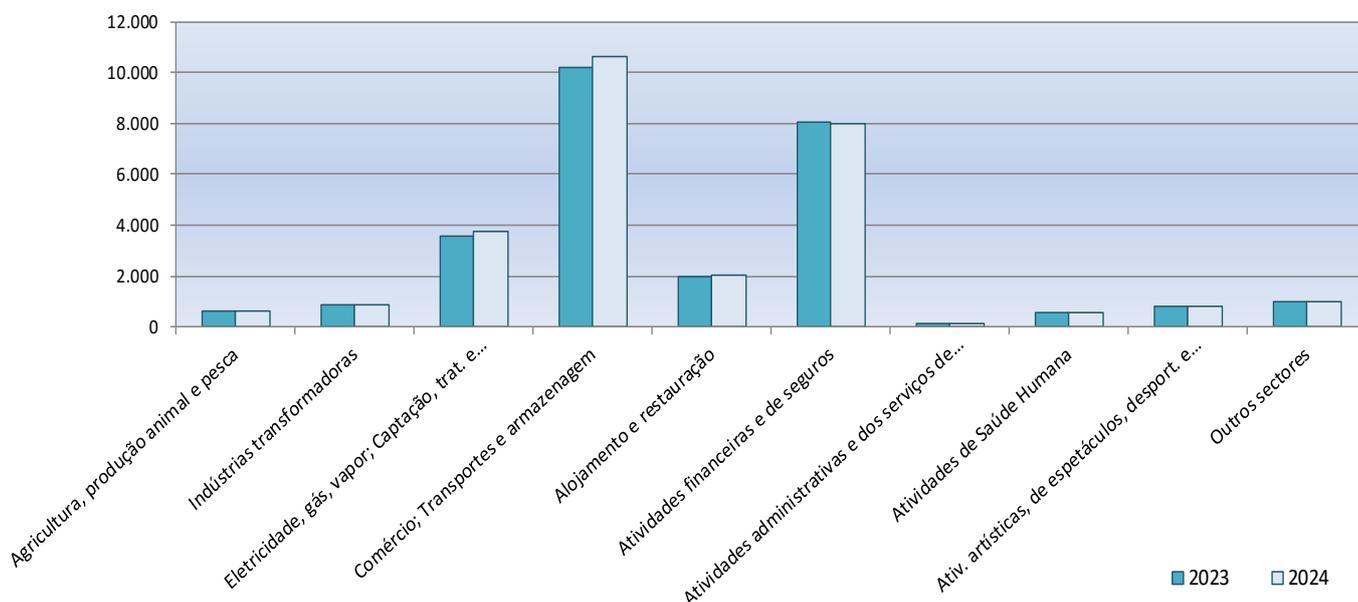
³⁶ Ver nota anterior.

- **Por sectores de atividade**

Os sectores que concentravam o maior número de postos de trabalho nas empresas e outras entidades detidas pela administração pública, em Portugal, em dezembro de 2024, continuavam a ser a *Eletricidade, gás, vapor; Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento; construção* (39,5% do total dos postos de trabalho) e o *Comércio; Transportes e armazenagem* (28,8% do total dos postos de trabalho), cujo peso relativo aumentou face ao ano anterior. Seguiam-se os sectores das *Atividades financeiras e de seguros* (15,3%) e do *Alojamento e restauração* (3,8%).

Relativamente às empresas e demais entidades públicas detidas pela administração central, o sector do *Comércio, Transportes e Armazenagem* (37,5%) continuou a ser o mais representado em 2024, logo seguido pelo das *Atividades financeiras e de seguros* (28,2%) e pelo da *Eletricidade, gás, vapor; Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento; construção* (13,2%).

Figura 66. Emprego nas empresas e demais entidades detidas pela Administração Central, exceto AP, por CAE



Fonte: DGAEP, Síntese estatística do emprego público

No que se refere às empresas e demais entidades públicas detidas pela administração local, o sector da *Eletricidade, gás, vapor; Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento; construção* era o que agregava maior número de postos de trabalho (69,7% do total), continuando a ser o sector que mais cresceu, em valores absolutos, relativamente ao período homólogo. Seguiu-se-lhe o sector agregado do *Comércio, Transportes e Armazenagem* (18,6%).

2.2.3. Trabalho temporário

2.2.3.1. Trabalhadores por conta de outrem com contratos de trabalho temporários

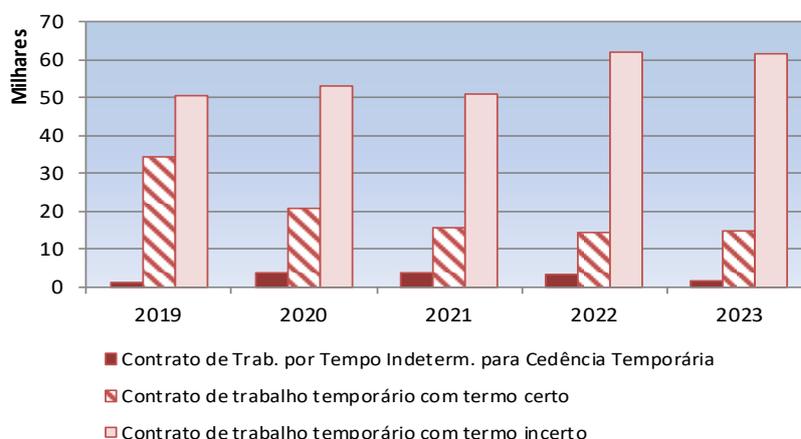
De acordo com os dados dos *Quadros de Pessoal*, em 2023³⁷, havia 77,9 mil trabalhadores por conta de outrem (TCO) com contratos de trabalho temporário, constituindo 1,5% do total dos TCO. Estes trabalhadores sofreram uma quebra de 2,3%, relativamente ao ano anterior, o que correspondeu a menos 1,9 mil TCO com contratos de trabalho temporário.

Ao longo da série em análise, entre 2019 e 2023, os trabalhadores com contratos temporários têm vindo a evidenciar uma trajetória de progressivo decréscimo, tendência esta que, apenas foi invertida em 2022. Com efeito, apesar deste aumento em 2022, estes trabalhadores, em 2023, evidenciaram uma diminuição de 9,8% face a 2019, com menos 8,5 mil TCO.

- **Por tipo de contrato**

Em 2023, 79,2%, ou seja, 61,8 mil dos TCO com contratos de trabalho temporários tinham contratos de trabalho a tempo incerto, 18,8% tinha contratos com termo certo (14,6 mil) e os restantes 2% (cerca de 1,6 mil) tinham contratos por tempo indeterminado para cedência temporária. Em termos homólogos, todos os TCO com contratos temporários, em 2023, evidenciaram decréscimos, à exceção dos contratos de trabalho temporário com termo certo, que registaram um ligeiro aumento de 1,2% (mais 169 contratos).

Figura 67. TCO com contratos de trabalho temporários por tipo de contrato



Fonte: GEP (MTSSS), *Quadros de Pessoal*

³⁷ Último ano disponível.

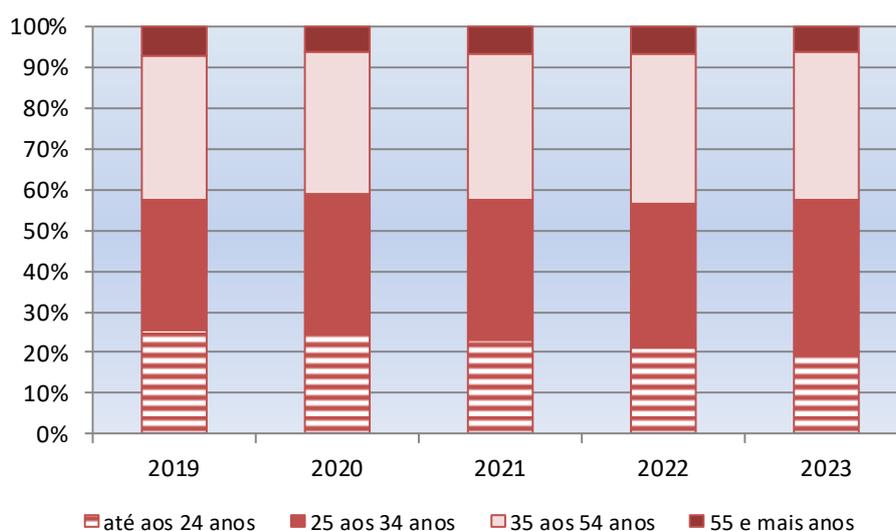
Entre 2019 e 2023, os TCO com contratos de trabalho temporários a termo certo registaram uma quebra de cerca de 57,6%, ao contrário dos contratados a termo incerto, a categoria mais numerosa dos TCO com contratos de trabalho temporários, que aumentaram 21,7% ao longo da série em análise, passando de 50,7 mil, em 2019, para 61,8 mil, em 2023. Por último, de notar que o número de TCO com contratos de trabalho por tempo indeterminado por cedência temporária, cujo peso relativo tem assumido valores muito pouco expressivos, também cresceu no decurso dos últimos cinco anos, passando de 1,4% em 2019, para cerca de 2% em 2023.

- **Por sexo e escalão etário**

Desde o início da série em análise, os homens constituem a maioria dos TCO com contratos temporários. Em 2023, representavam 61,6% do total, tendo crescido, cerca de 3,3 p.p., em termos homólogos.

No que se refere aos escalões etários, em 2023, cerca de 37,4% dos TCO com contratos temporários tinha entre 25 e 34 anos; 36,8% tinha entre 35 e 54 anos e cerca de 20% tinha até 24 anos. O escalão dos 55 e mais anos representava 5,8%. Face ao período homólogo, o número de contratados a termo, em 2023, desceu relativamente a todos os escalões etários, com exceção para o grupo dos trabalhadores com idades compreendidas entre os 25 e os 34 anos.

Figura 68. Trabalhadores por conta de outrem com contratos de trabalho temporários por escalões etários



Fonte: GEP (MTSSS), *Quadros de Pessoal*

Por último, importa destacar que, entre 2019 e 2023, constata-se que o escalão dos TCO com idades entre os 35 e os 54 anos se manteve sempre maioritário, seguido de perto pelo escalão dos trabalhadores com idades entre os 25 e os 34 anos. De referir ainda que, apesar do número TCO de 25 a 34 anos com contratos de trabalho temporários ter aumentado (mais 1,5 mil trabalhadores), todos os restantes escalões etários viram o seu número diminuir, em particular o grupo etário dos trabalhadores até aos 24 anos, que passou de 22 mil, em 2019, para 15,6 mil em 2023.

2.2.3.2. Percentagem de trabalhadores das empresas de trabalho temporário no total da população empregada em Portugal e na UE

De acordo com os dados do Eurostat, em 2024, os trabalhadores das empresas de trabalho temporário, na média dos países da UE, constituíam 2,3% da população empregada (15 e mais anos), ultrapassando, assim, a percentagem destes trabalhadores em Portugal, que foi de 1,4%. De realçar que, em Portugal, essa percentagem foi similar entre homens e mulheres (1,5% e 1,4%, respetivamente), ao contrário da UE, onde a percentagem dos trabalhadores masculinos das empresas de trabalho temporário foi superior à das mulheres (2,6% face a 1,9%).

Figura 69. Percentagem de trabalhadores de agências de trabalho temporário no total da população empregada



Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*

SUBUTILIZAÇÃO DO TRABALHO EM PORTUGAL

Considerando a informação estatística disponibilizada pelo *Inquérito ao Emprego* do INE, estima-se que, em 2024, Portugal tenha tido uma taxa de subutilização do trabalho de 11%.

Este indicador que agrega a população desempregada, o subemprego de trabalhadores a tempo parcial, os inativos à procura de emprego, mas não disponíveis e os inativos disponíveis, mas que não procuram emprego, tem vindo a evidenciar um decréscimo desde o início da série em análise. Com efeito, no espaço de uma década, a taxa de subutilização do trabalho registou uma quebra de 10,9 p.p., tendo passado de 21,9% em 2015, para 11% em 2024.

Analisando esta informação por sexo verifica-se que, em 2024, apesar desta taxa evidenciar um decréscimo ligeiro em termos homólogos, continuam a ser as mulheres quem apresenta taxas de subutilização do trabalho superiores (12,3% nas mulheres face a 9,6% nos homens).

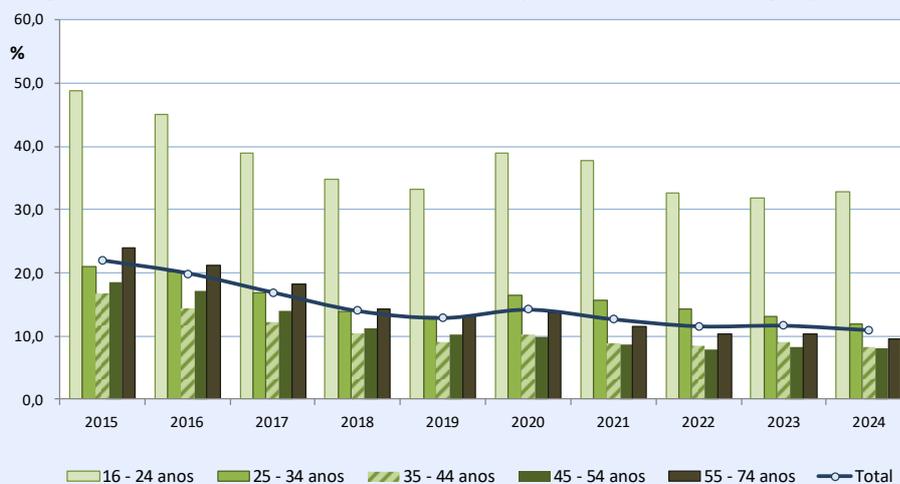
Figura 70. Evolução da taxa de subutilização do trabalho por sexo



Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*

Por outro lado, considerando este indicador por grupo etário, observa-se que são sobretudo os mais novos, com idades compreendidas entre os 16 e os 24 anos, quem apresenta valores mais elevados, com taxas de subutilização laboral quase sempre bastante superiores a 30%, ao longo de toda a série em análise, não obstante nos últimos anos se ter vindo a observar uma tendência de decréscimo desta taxa neste grupo, que em 2024 foi de 32,8%.

Figura 71. Evolução da taxa de subutilização do trabalho por grupo etário

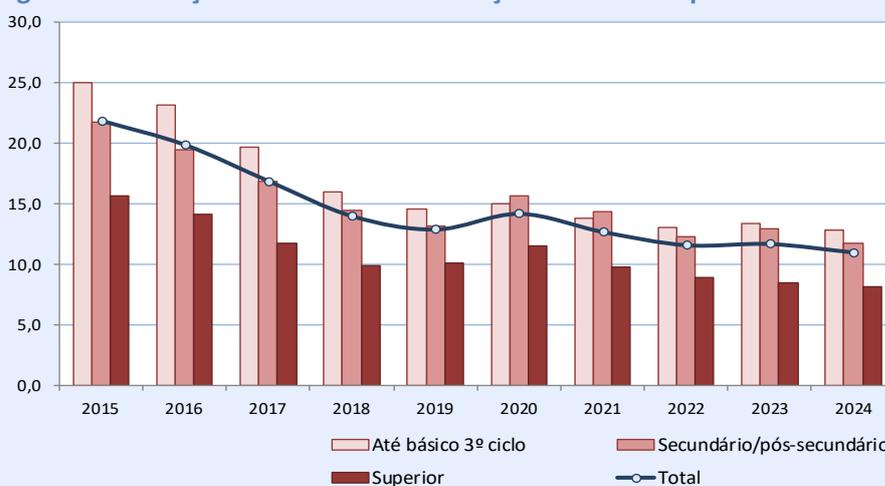


Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*

No que diz respeito aos restantes grupos da estrutura etária, a incidência desta taxa tem oscilado em torno de valores menos expressivos e, à semelhança da taxa do grupo de idades dos 16 aos 24 anos, têm apresentado uma tendência de decréscimo ao longo da década em análise.

Por último, considerando o indicador em análise, por nível de escolaridade, observa-se que a taxa de subutilização do trabalho diminui à medida que a escolaridade aumenta, com exceção de 2020 e 2021, anos em que a taxa de subutilização dos trabalhadores com o ensino secundário foi ligeiramente superior aos com o ensino básico. Ainda assim, os indivíduos com o ensino superior apresentam consistentemente, ao longo de todo o período em análise, uma taxa de subutilização do trabalho inferior.

Figura 72. Evolução da taxa de subutilização do trabalho por escolaridade



Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*

Com efeito, não obstante esta taxa apresentar uma tendência de decréscimo em todas as categorias escolares, a diferença percentual entre o nível de habilitações inferior e o superior tem vindo a diminuir ao longo da série, evidenciando uma gradual aproximação dos respetivos valores.

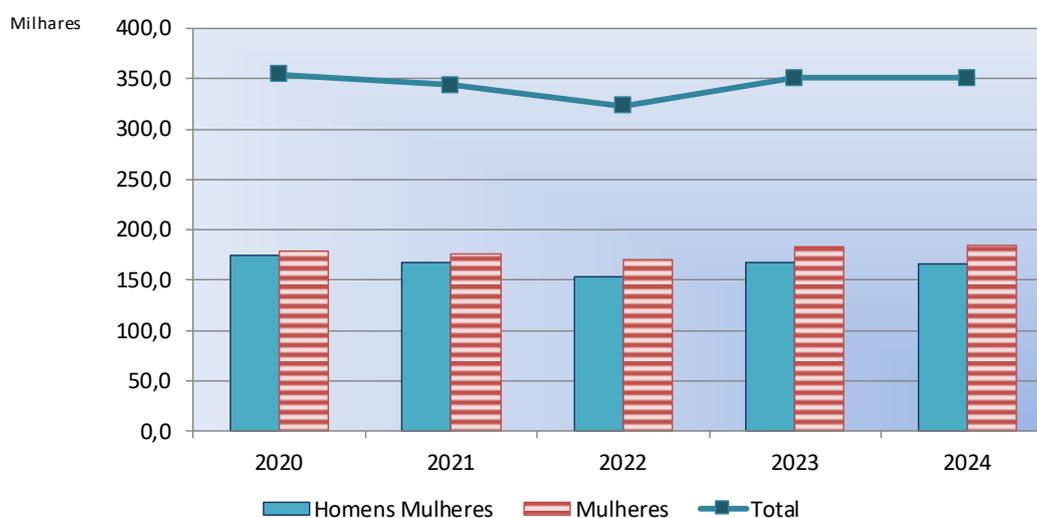
Quanto à taxa da população com o ensino secundário e pós-secundário que se encontra numa situação de subutilização laboral, constata-se uma maior proximidade com a taxa da população que não foi além do ensino básico do 3º ciclo. De facto, ao longo da série, a distância entre a taxa de subutilização com o ensino secundário e a taxa de quem tem o ensino superior é maior (cerca de mais 4,4 p.p. em média) do que a distância entre a taxa de subutilização com o ensino secundário e a taxa de quem tem o ensino básico do 3º ciclo (cerca de menos 1,4 p.p. em média).

2.3. Desemprego

2.3.1. Desemprego e taxas de desemprego

Considerando os dados do Inquérito ao Emprego do INE, em 2024, em Portugal, estavam desempregadas 351,1 mil pessoas, valor idêntico ao registado em 2023. As mulheres desempregadas representavam 52,6% do total, tendo crescido 0,9%, entre 2023 e 2024, já os homens desempregados decresceram face ao período homólogo (0,8%).

Figura 73. Variação do número de desempregados



Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*

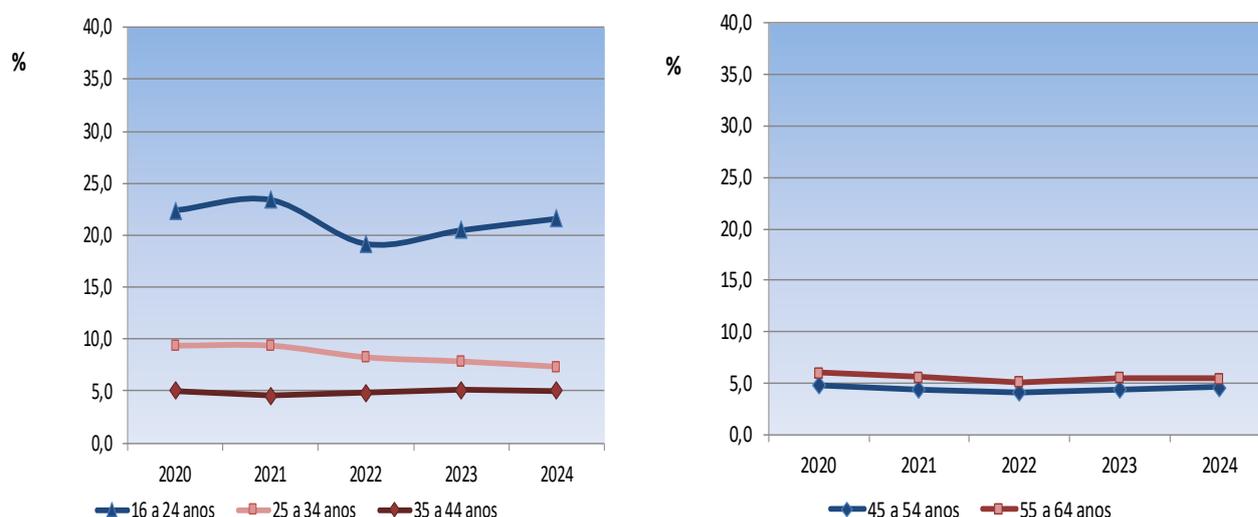
Entre 2020 e 2022 verificou-se uma diminuição do desemprego, mas em 2023 o desemprego voltou novamente a aumentar; já em 2024, os dados observados indicam uma estabilização dos valores. Entre 2020 e 2024, o número de mulheres desempregadas é mais elevado do que os homens, no entanto, essa diferença tem vindo a esbater-se.

Em 2024, a taxa de desemprego era de 6,4% e decresceu 0,1 p.p. face a 2023. A taxa de desemprego masculina era de 6,0% e a taxa de desemprego feminina de 6,8% e ambas decresceram 0,1% p.p. em relação ao ano anterior.

2.3.1.1. Desemprego por escalões etários

Entre 2023 e 2024, o desemprego cresceu na maioria dos grupos etários, exceto no escalão dos 25 aos 34 anos, que decresceu 4,4%, assim como no escalão dos 35 aos 44 anos que também decresceu 3,9%. O número de homens desempregados cresceu expressivamente no grupo dos 55 a 74 anos (20%) e no grupo dos 45 a 54 anos (6,2%). No que se refere às mulheres desempregadas, foi no grupo dos 16 a 24 anos que se verificou um aumento significativo (10,4%), seguido pelo escalão dos 45 a 54 anos que também cresceu (6,2%) e por último no escalão dos 55 aos 74 anos (3.2%).

Figura 74. Taxas de desemprego por escalão etário



Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*

Em 2024, a taxa de desemprego no escalão dos 16 aos 24 anos era de 20,4% e no escalão dos 25 aos 34 anos de 7,3%. Entre 2023 e 2024, a taxa de desemprego cresceu no escalão dos 16 aos 24 anos (1,1%). Já no escalão dos 25 aos 34 anos decresceu (0,5%), assim como no escalão dos 35 aos 44 anos e dos 55 aos 64 (ambos em 0,1%).

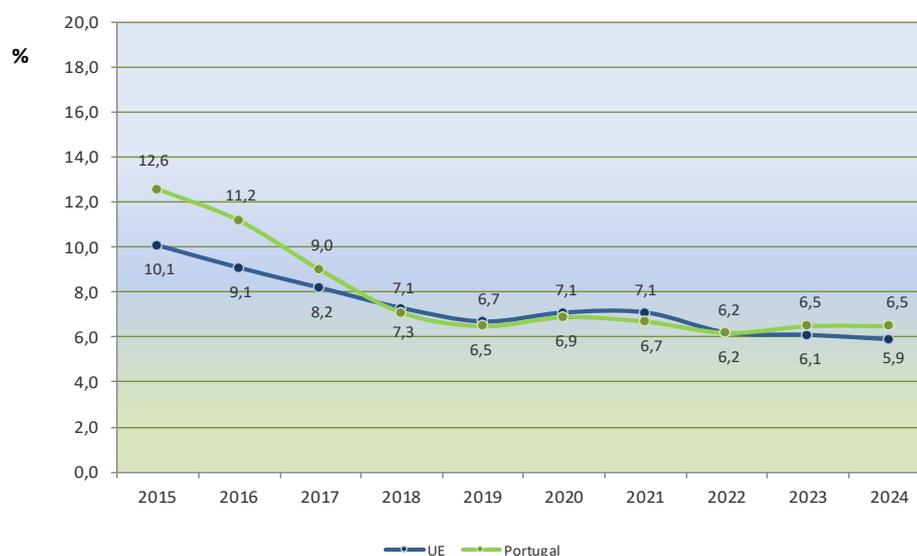
Entre 2020 e 2024, a taxa de desemprego diminuiu no grupo etário dos 16 aos 24 anos e dos 25 aos 34 anos, tendo vindo a manter-se de forma constante no grupo dos 35 aos 44 anos. Em relação ao escalão dos 45 aos 54 anos, verificou-se um aumento da taxa de desemprego (4 p.p.).

2.3.1.2. Taxas de desemprego em Portugal e na União Europeia

A taxa de desemprego portuguesa tem evidenciado um decréscimo progressivo ao longo da última década, tendo chegado aos 12,6% em 2015, ano em que o desemprego em Portugal atingiu o ponto máximo do período em análise, e a partir do qual se inverteu a tendência com um decréscimo progressivo da taxa de desemprego que, em 2024, registou 6,5%.

Quanto à taxa europeia, que, nos primeiros anos da série em análise, rondava os 10%, verificou-se uma descida gradual até 2024, ano em que registou 5,9%. De notar que, a distância entre a taxa portuguesa e a europeia, observada no início desta série, se esbateu progressivamente, verificando-se, a partir de 2018, uma convergência de ambas as taxas que, em 2024, se distanciam apenas por 0,6 p.p.

Figura 75. Evolução da taxa de desemprego



Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*

Quanto à taxa de desemprego dos jovens entre os 15 e os 24 anos, esta apresentou um comportamento muito semelhante ao da taxa de desemprego do total da população. Com efeito, a taxa de desemprego jovem portuguesa, que, à semelhança da taxa de desemprego geral, atingiu o valor máximo desta série em 2015 (31,8%), diminuiu gradualmente até 2019, ano em que registou 18,3% (menos 13,5 p.p. face ao valor máximo registado em 2015). De salientar que, em 2024, esta taxa se fixou nos 21,6%, não obstante, entre 2020 e 2022, ter registado uma trajetória com oscilações significativas.

Figura 76. Evolução da taxa de desemprego jovem



Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*

Em relação à média dos países da UE, a taxa de desemprego dos jovens atingia, em 2015, o valor mais elevado da série em análise (21,8%), ano a partir do qual se observou um decréscimo. De notar que, tal como a taxa de desemprego geral europeia, também a da população jovem diminuiu a partir de 2015, tendo registado o valor mais baixo, da série, em 2022 e 2023 (14,5%).

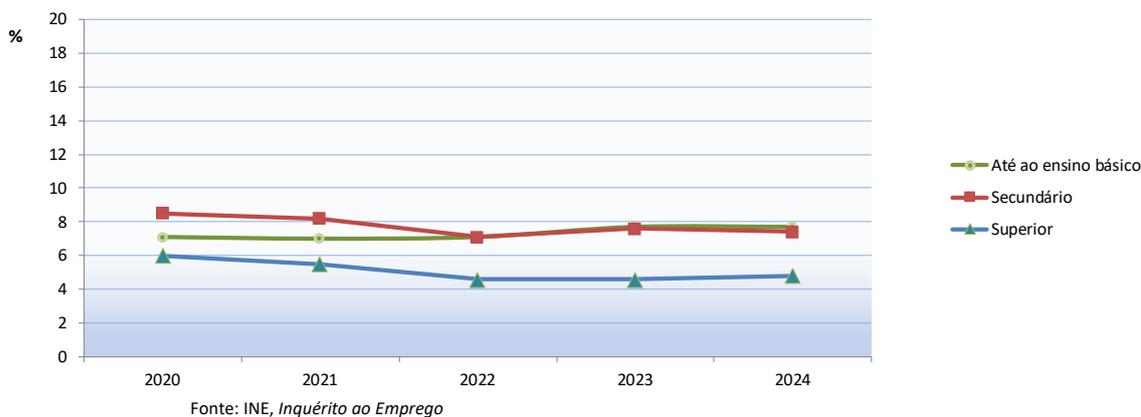
2.3.1.3. Desemprego por níveis de escolaridade

Em 2024, em Portugal, 37,3% do total dos desempregados tinham o ensino básico, também 37,3% tinham o ensino secundário e 23,9% o ensino superior. Face ao ano anterior, o desemprego no ensino básico decresceu e registou menos 8,3 mil pessoas. Em relação ao ensino secundário verificou-se um aumento em que se contabilizaram mais 2,1 mil pessoas e no que se refere ao ensino superior registou-se um aumento mais acentuado de 7,5 mil pessoas.

A taxa de desemprego da população ativa com até ao ensino básico, em 2024, era de 7,7%; com o ensino secundário era de 7,4% e com o ensino superior era de 4,8%. Relativamente ao período homólogo, a taxa de desemprego na população ativa com o ensino básico manteve-se igual; na população com o ensino secundário decresceu (0,4 p.p.) e aumentou ligeiramente na população ativa com o ensino superior (0,2 p.p.).

Em 2024, a taxa de desemprego das mulheres era superior à dos homens nos níveis de habilitações básico e secundário e inferior à dos homens no que se refere ao nível de habilitação superior.

Figura 77. Taxas de desemprego por níveis de escolaridade

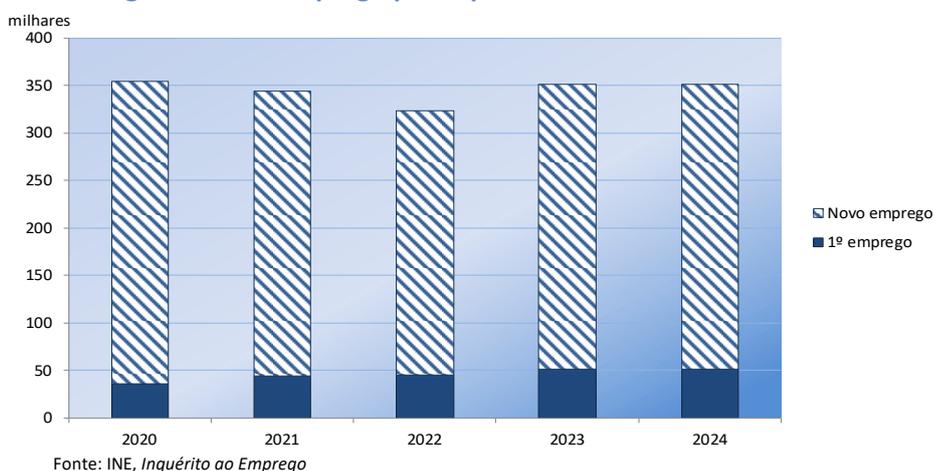


Entre 2020 e 2024, a taxa de desemprego da população com o ensino superior tem sido sempre inferior à dos restantes níveis de habilitações. Ao longo do período em análise, a taxa de desemprego da população com o ensino básico cresceu (0,2 p.p.) e também aumentou na população ativa com o ensino secundário (0,1 p.p.); no entanto, decresceu em relação à população com o ensino superior (0,2 p.p.).

2.3.1.4. Desemprego por experiência anterior de trabalho

Em Portugal, em 2024, a população desempregada à procura de novo emprego constituía 85,4% do total dos desempregados (aproximadamente 299,8 mil pessoas). Os desempregados à procura do 1º emprego representavam 14,6% (cerca de 51,4 mil pessoas). Relativamente a 2023, o desemprego cresceu (1%) na categoria dos desempregados à procura do 1º emprego e decresceu ligeiramente (0,1%) na categoria dos desempregados à procura de novo emprego. À semelhança do ano anterior, o número de mulheres desempregadas era superior ao número de homens na categoria dos desempregados à procura de novo emprego. No entanto, no que se refere à categoria dos desempregados à procura do 1º emprego, os homens diminuíram 4,7% e as mulheres aumentaram 7,8%.

Figura 78. Desemprego por experiência anterior de trabalho



Entre 2020 e 2024, o desemprego aumentou na categoria dos desempregados à procura do 1º emprego e diminuiu na categoria à procura do novo emprego.

Analisando o quinquénio, verificou-se que até 2022 o número de mulheres desempregadas à procura do 1º emprego manteve-se superior ao dos homens, em 2023 verificou-se uma inversão e em 2024, pese embora, o número de mulheres tenha voltado a ser superior, os valores são bastantes aproximados. Relativamente aos desempregados à procura de novo emprego, o número de homens desempregados foi sempre menor em relação ao número de mulheres neste período.

No que se refere aos desempregados à procura do primeiro emprego, o escalão dos 16 aos 24 anos, representava 71,2% do total. Em relação aos desempregados à procura de novo emprego, o escalão entre os 25 e os 54 anos constituía 64,1%. Pese embora, nos desempregados à procura de novo emprego, o peso do escalão dos 16 aos 24 anos ter vindo a crescer desde 2022, o peso dos desempregados entre 55 e 64 anos continuou a ser superior.

2.3.1.5. Desempregados à procura de novo emprego

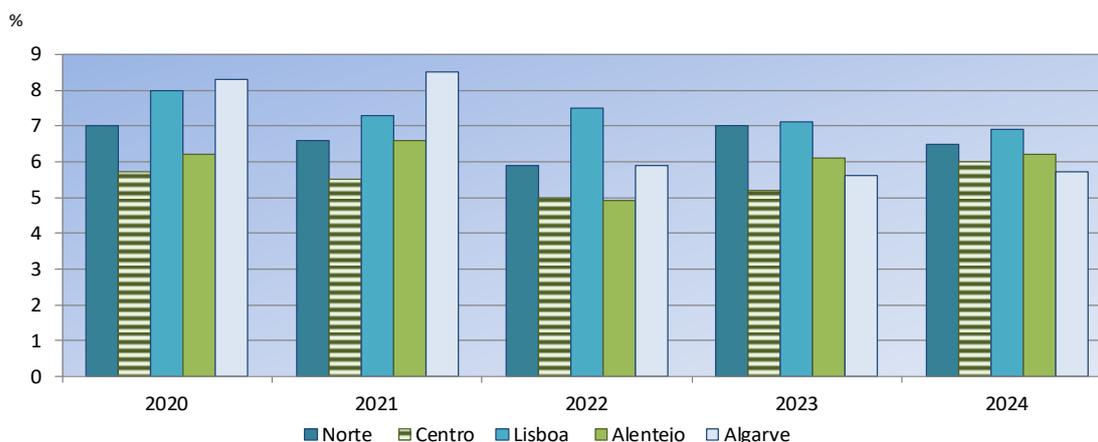
- **Por regiões**

Em 2024, analisando os dados do *Inquérito ao Emprego* do INE, o Norte permanecia a região de Portugal com maior número de desempregados (123,8 mil), seguida pela Área Metropolitana de Lisboa com 108,3 mil desempregados. O desemprego diminuiu, relativamente ao ano anterior, nestas duas regiões; o Norte decresceu 5,4% e a Área Metropolitana de Lisboa 1,6%. O Centro foi a região onde o desemprego mais cresceu (14,7%) com 67,9 mil desempregados; na região do Alentejo o desemprego aumentou 4,2%, totalizando 22,2 mil desempregados e no Algarve o desemprego também cresceu (2,1%) somando 14,3 mil desempregados.

Relativamente à taxa de desemprego, em 2024, esta era mais elevada na Área Metropolitana de Lisboa (6,9%) e no Norte (6,5%); no entanto em ambas as regiões se verificou um decréscimo face a 2023 (0,2% e 0,5% respetivamente).

O Algarve, com uma taxa de 5,7%, aumentou (0,1%) em relação a 2023. O Centro registava uma taxa de desemprego de 6%, sendo a região onde o desemprego mais cresceu em relação ao período homólogo (0,8%). O Alentejo, com uma taxa de 6,2%, aumentou ligeiramente (0,1%) em relação ao ano anterior.

Figura 79. Evolução da taxa de desemprego por regiões



Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*

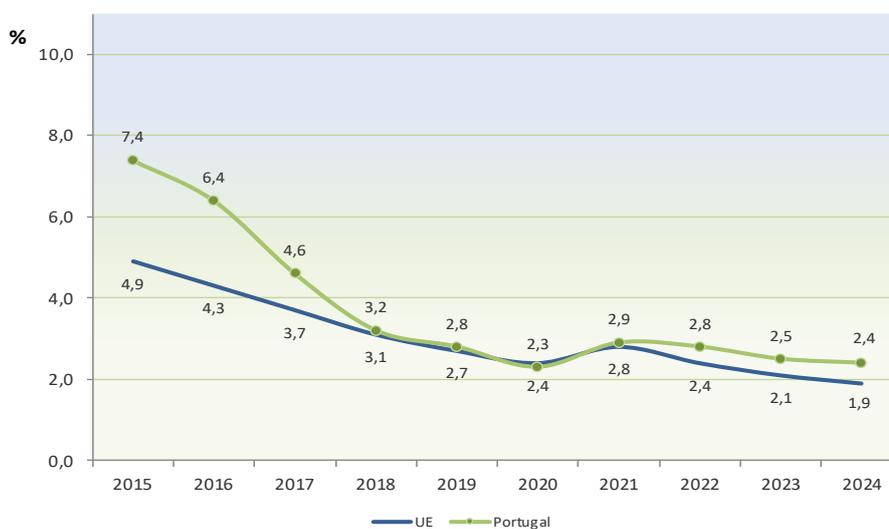
Ao longo do período em análise, a taxa de desemprego decresceu nas regiões do Norte, Alentejo e Algarve. Em 2024, a Área Metropolitana de Lisboa e o Centro eram as regiões onde se verificava uma taxa de desemprego mais alta. Entre 2020 e 2024, o Centro foi a região com a taxa de desemprego mais baixa, em média.

2.3.1.6. Desempregados de longa duração

Taxa de desemprego de longa duração em Portugal e na UE

Após o acentuado decréscimo verificado nos primeiros anos da série em análise, a taxa de desemprego de longa duração em Portugal tem vindo a apresentar uma certa constância de valores entre os 2% e os 3%. Com efeito, no espaço de uma década, assistiu-se ao recuo desta taxa, que passa de 7,4%, em 2015, para 2,4%, em 2024.

Figura 80. Taxa de desemprego de longa duração (% na população ativa)



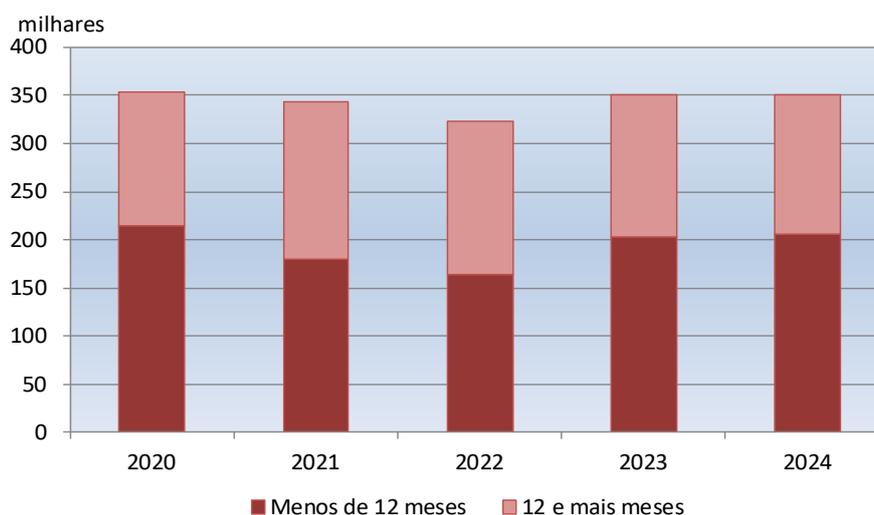
Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*

Quando comparada com a taxa da média dos países da UE, a taxa portuguesa apresenta um valor superior, apesar de, desde 2015, a diferença se ter vindo a esbater e, em 2024, Portugal apresentar uma taxa de desemprego de longa duração muito aproximada da da sua congénere europeia, apenas separada por um diferencial de 0,5 p.p.

Em 2024, em Portugal, dos 351,1 mil desempregados, aproximadamente 140 mil (41,3% do total) estavam desempregados há 12 e mais meses, isto é, eram desempregados de longa duração (DLD). Entre 2023 e 2024, o número de desempregados de longa duração decresceu em cerca de 2,4 mil pessoas. Contudo, os desempregados até 12 meses (não DLD) cresceram aproximadamente em 2,5 mil.

Em 2024, as mulheres representavam 52,3% dos DLD, tendo o seu peso crescido ligeiramente (cerca de 0,1 p.p.) em relação a 2023.

Figura 81. Desemprego de Longa Duração



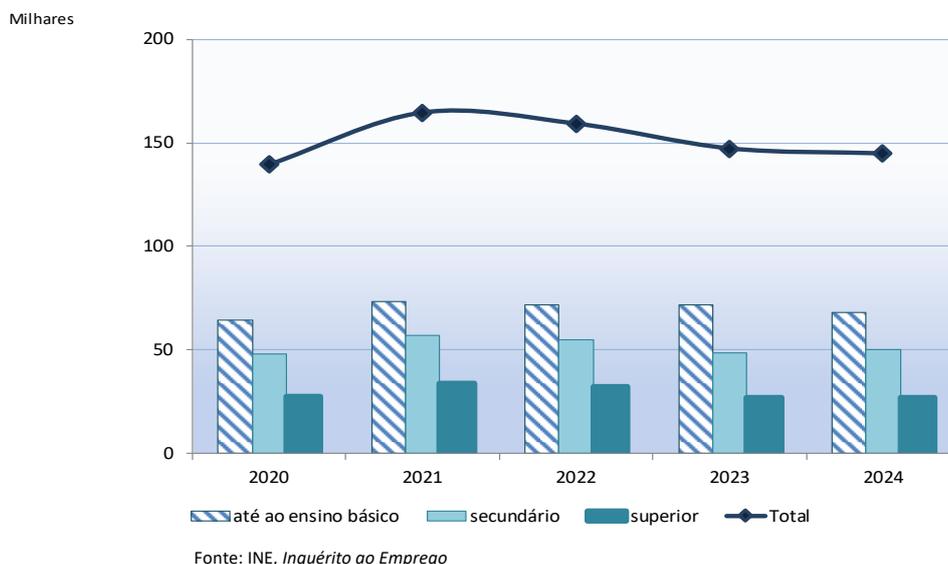
Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*

Em 2020, os DLD representavam 49,3% do total dos desempregados e o seu peso tem vindo a diminuir ao longo do período em análise, sendo que em 2024 constituíam 41,3%. Os desempregados até 12 meses decresceram a partir de 2020 e até 2022 e a partir de 2023 têm vindo a crescer.

Entre 2020 e 2024, a percentagem de mulheres DLD foi sempre superior à dos homens.

Relativamente à escolaridade dos DLD, em 2024, em Portugal, os DLD com o ensino básico representavam cerca de 47% do total dos desempregados de longa duração. Os DLD com o ensino secundário constituíam 34,6% e os DLD com o ensino superior, 18,6%. Entre 2020 e 2024, o número de DLD diminuiu relativamente aos DLD com o ensino básico e com o ensino superior, mas aumentou no que se refere aos DLD com o ensino secundário.

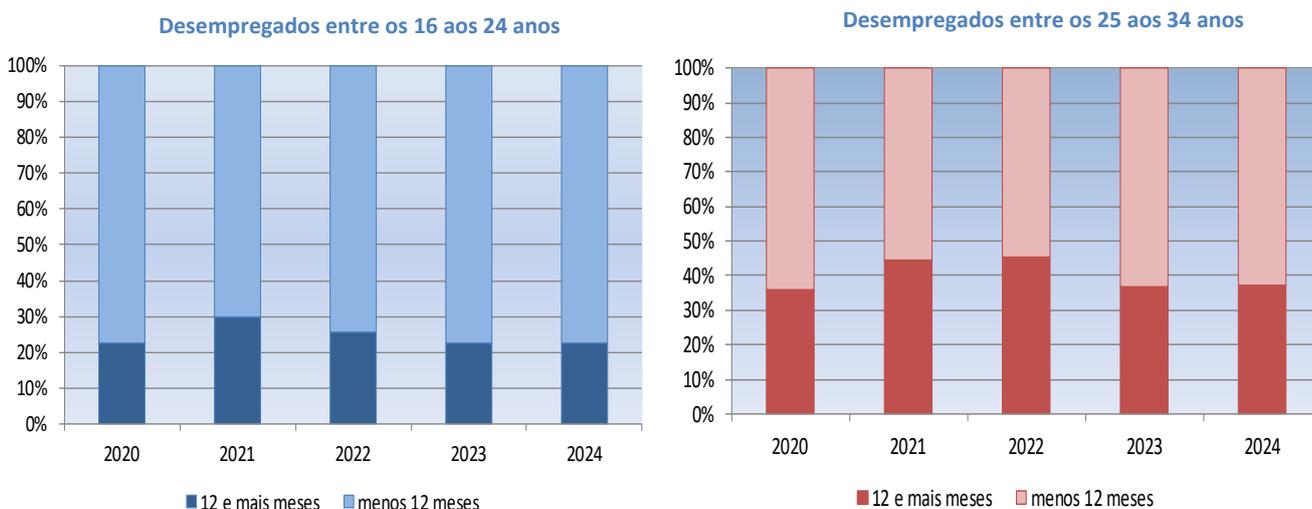
Figura 82. Desempregados há 12 e mais meses por níveis de habilitações



Em Portugal, em 2024, os DLD entre os 16 e os 34 anos, que totalizavam 47 mil pessoas (32,4% do total dos DLD), cresceram 1,7% relativamente a 2023. De notar que o escalão de DLD abaixo dos 24 anos (18,2 mil pessoas) representava 38,7% dos DLD entre os 16 e os 34 anos.

Analisando os desempregados entre 16 e 24 anos, verificamos que, em 2024, o peso dos DLD no total dos desempregados desse escalão etário era de 22,4%, tendo decrescido 0,2 p.p. face ao ano anterior.

Figura 83. Desempregados entre os 16 e os 34 anos por duração da procura de emprego

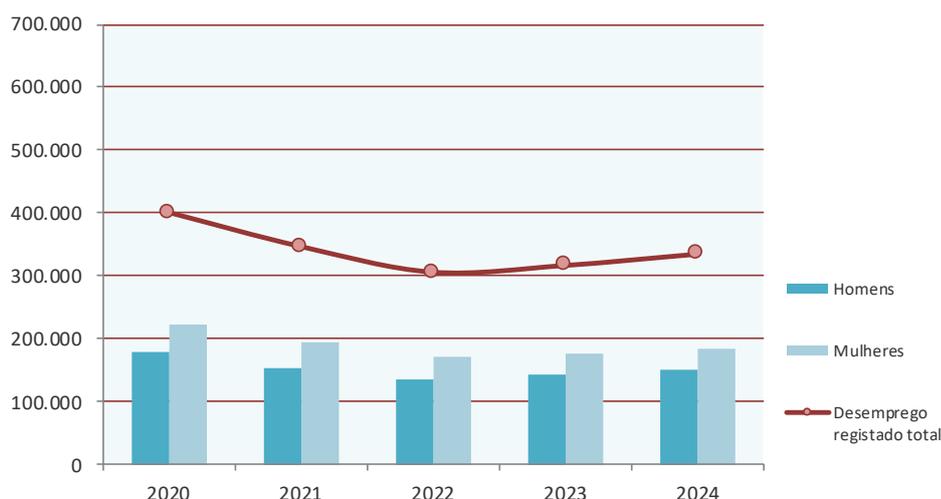


No escalão dos 25 aos 34 anos, em 2024, os desempregados há 12 e mais meses representavam 37,1% do total dos desempregados daquele escalão etário, tendo esta percentagem crescido 0.1 p.p. em relação ao ano anterior. Entre 2020 e 2024, os DLD no escalão dos 25 aos 34 anos, têm permanecido abaixo dos 50%. Em 2024, a percentagem de DLD no escalão dos 16 aos 24 anos, bem como no escalão dos 25 aos 34 anos decresceu.

2.3.2 Desemprego registado e pedidos de emprego nos Centros de Emprego

De acordo com as *Estatísticas mensais do mercado de emprego*, disponibilizadas pelo IEFP³⁸ no final de dezembro de 2024, encontravam-se registados nos Centros de Emprego de Portugal cerca de 335,7 mil desempregados, o que representou um acréscimo de 18 mil indivíduos face ao período homólogo. Esta subida do desemprego registado repercutiu-se, de forma aproximada em ambos os sexos, não obstante o aumento do número de homens inscritos nos Centros de Emprego ter sido ligeiramente superior (mais 5,8% nos homens, face a mais 5,5% nas mulheres). Todavia, o peso relativo feminino continuou a ser superior ao masculino (55,2% do total de desempregados inscritos no final de dezembro de 2024 eram do sexo feminino).

Figura 84. Evolução do Desemprego registado por sexo

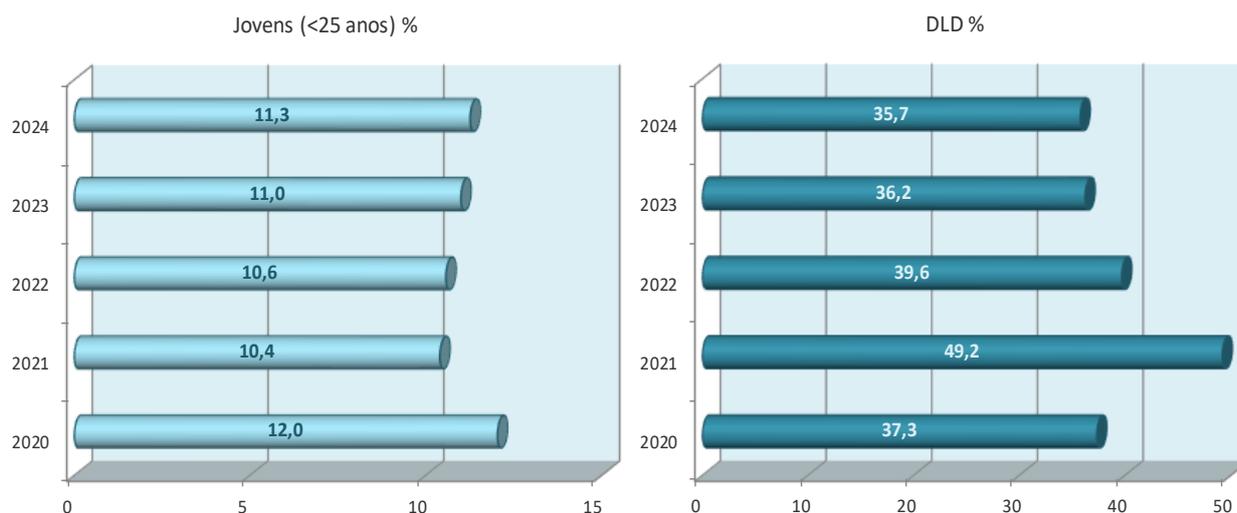


Fonte: IEFP, *Estatísticas Mensais do Mercado de Emprego*

³⁸ Dados recolhidos em março de 2025.

Relativamente aos desempregados de longa duração (DLD), apesar do número de inscritos em dezembro de 2024 ter subido 4,3% face a dezembro de 2023 (mais cerca de 5 mil pessoas), o respetivo peso relativo, no total de registos, decresceu 0,5 p.p., passando de 36,2%, em 2023, para 35,7%, em 2024. Quanto ao número de jovens inscritos, registou-se um acréscimo (mais 8,2%, ou seja, mais 2,9 mil indivíduos registados), mantendo-se, contudo, quase inalterado o seu peso relativo face a 2023 (11,3%).

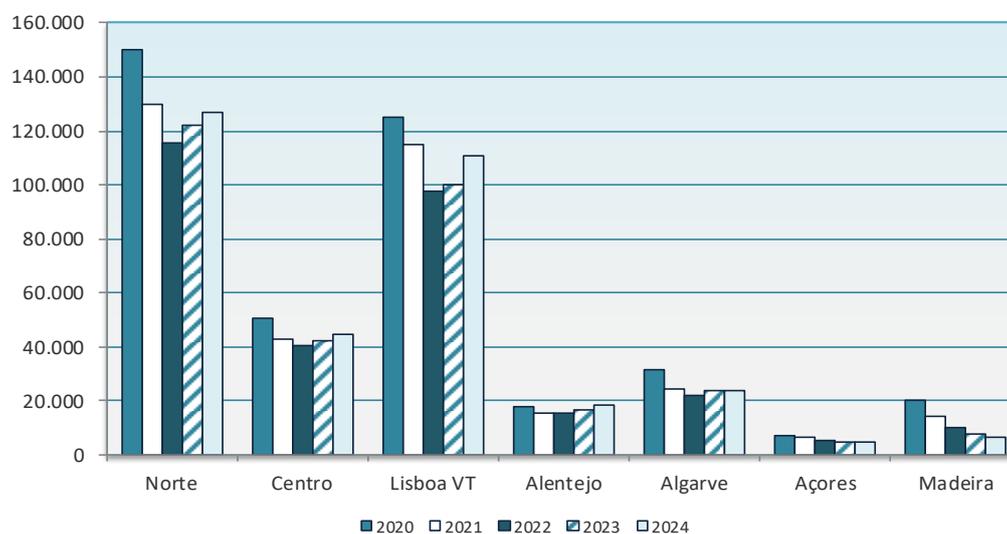
Figura 85. Percentagem do Desemprego Jovem e do DLD no Desemprego Registrado



Fonte: IEFP, *Estatísticas Mensais do Mercado de Emprego*

Analisando a evolução do desemprego registado por regiões, constata-se que, a tendência de decréscimo anual do desemprego, que se vinha verificando nos últimos anos, se inverteu em 2023 e continuou em 2024, com acréscimos do número de desempregados inscritos na generalidade das regiões.

Figura 86. Evolução do Desemprego registado por regiões



Fonte: IEFP, *Estatísticas Mensais do Mercado de Emprego*

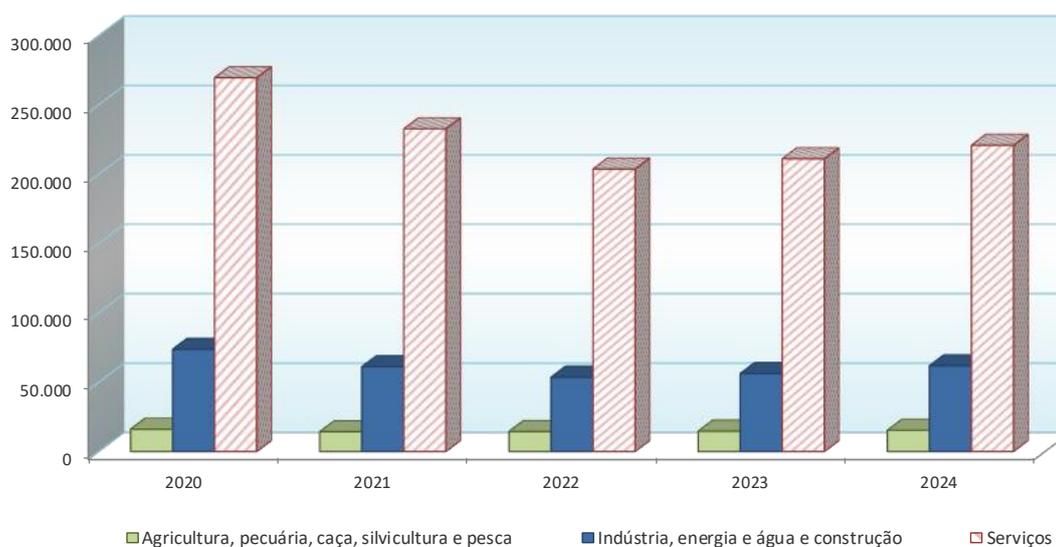
O Norte continuou a ser a região mais afetada pelo desemprego, com cerca de 126,9 mil desempregados inscritos, tendo evidenciado, em 2024, uma subida de 4,2% face ao período homólogo, logo seguido por Lisboa e Vale do Tejo, com mais 10,3% de registos, totalizando cerca de 110,7 mil desempregados.

De salientar que, em dezembro de 2024, o Norte representava 37,8% do total de registos de desemprego e, conjuntamente com as regiões de Lisboa e Vale do Tejo e do Centro, representavam 84,1% do desemprego registado em Portugal. No que respeita às restantes regiões, tanto o Centro como o Alentejo e o Algarve registaram igualmente variações positivas, com um aumento do número de desempregados na ordem dos 4,8%, 7,8% e 0,7%, respetivamente, embora, em termos absolutos, se tenham traduzido em acréscimos menos expressivos (mais 2 mil registos no Centro, mais 1,3 mil registos na região alentejana e mais 159 registos na região algarvia).

Os Açores e a Madeira, regiões com menor peso no total de inscritos, evidenciaram decréscimos na ordem dos 10,1% e 3%, respetivamente, o que correspondeu a menos 145 e menos 769 desempregados inscritos no final de dezembro de 2024 face ao período homólogo.

Relativamente ao desemprego registado por sectores de atividade, em 2024, a maior proporção de desempregados inscritos à procura de novo emprego continuou a provir do sector dos *Serviços* (72,8%), seguindo-se a *Indústria, Energia e Água e Construção* (20,4%) e a *Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca* (5%).

Figura 87. Desemprego registado por sectores de atividade

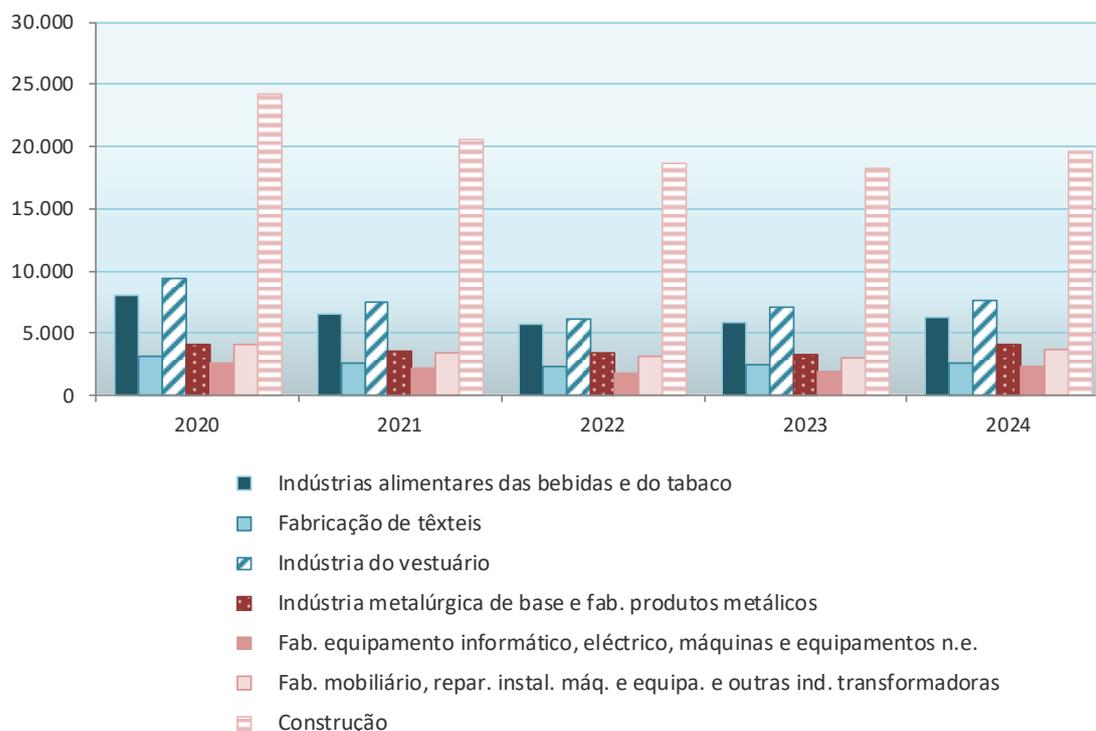


Fonte: IEFP, *Estatísticas Mensais do Mercado de Emprego*

De realçar que, no final de 2024, todos os sectores de atividade evidenciaram um aumento do número de desempregados inscritos face ao período homólogo. O sector da *Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca* registou o menor acréscimo (mais 4,5%), o que se traduziu, dada a sua menor representatividade no total dos sectores, num aumento de 651 registos de desemprego. Os restantes sectores, *Indústria, Energia e Água e Construção* e *Serviços*, evidenciaram igualmente uma subida do número de desempregados inscritos face a 2024 (9,8% e 4,6%, respetivamente). O sector dos *Serviços* que continuou a registar, em dezembro de 2024, o maior peso relativo no conjunto dos sectores de atividade, foi o que apresentou o maior aumento absoluto relativamente ao período homólogo (cerca de mais 9,8 mil inscritos).

Numa análise mais detalhada do sector da *Indústria, Energia e Água e Construção*, observa-se que o subsector da *Construção* continuou a assumir o maior peso relativo no total de desempregados inscritos provenientes do sector da *Indústria* (31,7%), logo seguido da *Indústria do Vestuário* (12,3%) e das *Indústrias alimentares das bebidas e do tabaco* (10,2%). De salientar que, em termos absolutos, no final de 2024, os subsectores da *Construção* e da *Indústria metalúrgica de base e fabrico de produtos metálicos* registaram os maiores acréscimos homólogos, com 1.257 e 836 desempregados inscritos, respetivamente.

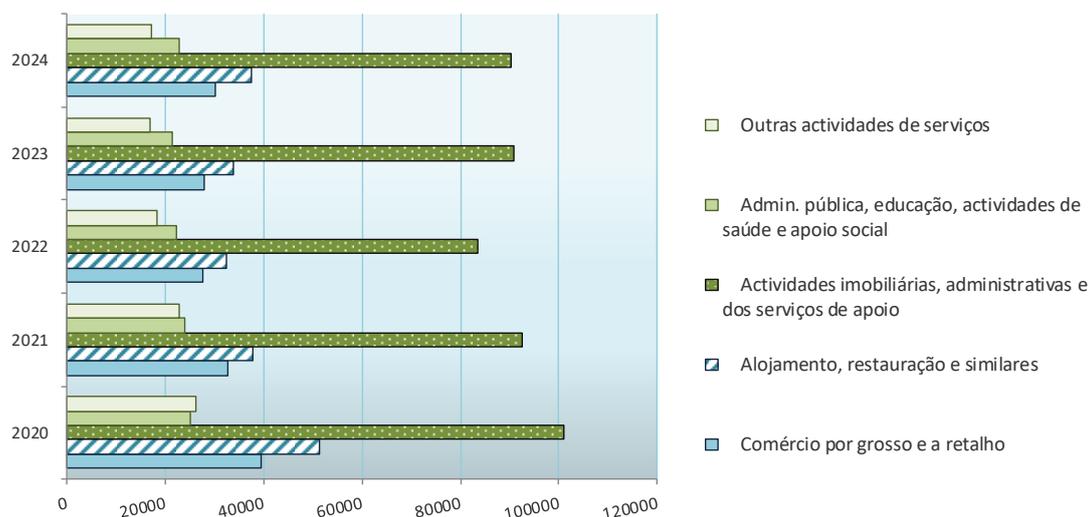
Figura 88. Desemprego registado na Indústria



Fonte: IEFP, *Estatísticas Mensais do Mercado de Emprego*

Quanto ao sector dos *Serviços*, o subsector com maior peso relativo em 2024, continuou a ser o das *Atividades Imobiliárias, Administrativas e dos Serviços de Apoio* (40,9%), que registou um decréscimo do desemprego em relação ao período homólogo (menos 0,7%), o que, em termos absolutos, se traduziu no registo de menos 604 desempregados. Relativamente ao subsector que, em 2024, apresentou a segunda maior representatividade, o do *Alojamento, restauração e similares* com 17% do total do desemprego registado, verificou-se uma subida de 10,7%, que se traduziu num aumento de cerca de 3,6 mil inscrições, em termos absolutos, logo seguido do subsector do *Comércio por Grosso e a retalho*, que evidenciou a terceira maior representatividade (13,7%), após um acréscimo de 2,3 mil desempregados inscritos. De salientar o facto de, à exceção das *Atividades Imobiliárias, Administrativas e dos Serviços de Apoio*, todos os restantes subsectores evidenciaram um aumento do número de desempregados registados.

Figura 89. Desemprego registado nos Serviços

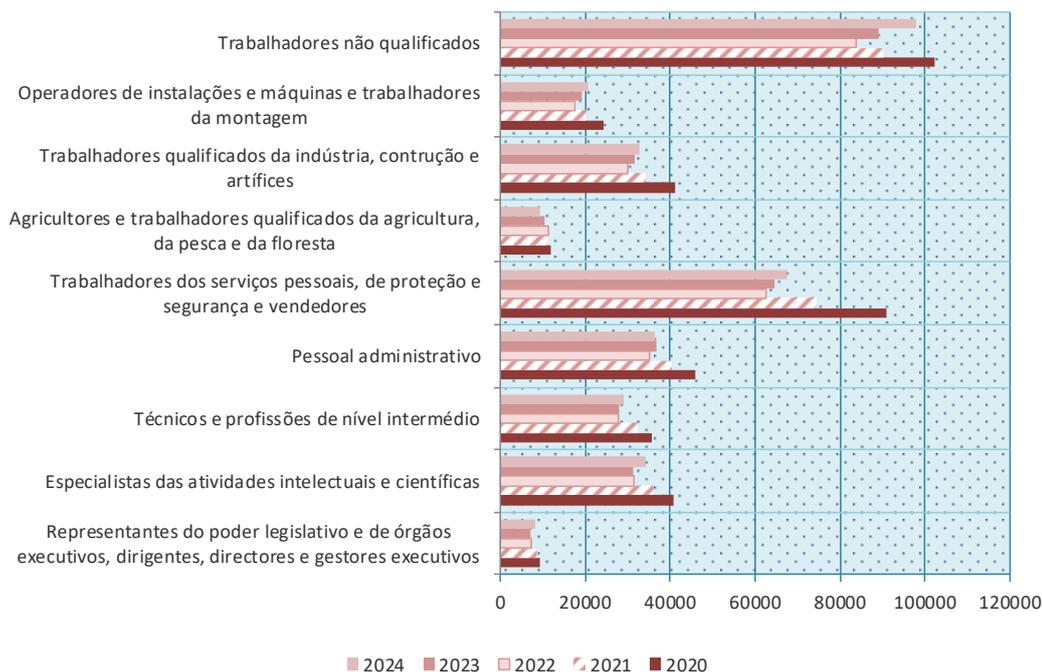


Fonte: IEFP, *Estatísticas Mensais do Mercado de Emprego*

No final de 2024, em Portugal, as profissões mais representadas nos ficheiros dos Centros de Emprego continuaram a ser os *Trabalhadores não qualificados* (29,2%) e o *Pessoal dos serviços de proteção e segurança* (20,1%), sucedendo-se o *Pessoal administrativo* (10,9%) e os *Especialistas das atividades intelectuais e científicas* (10,2%).

Quando comparado com o período homólogo, o ano de 2024 evidenciou uma subida do desemprego registado em praticamente todas as profissões, tendo-se constatado os maiores aumentos do número de inscritos nas profissões dos *Trabalhadores não qualificados* (mais 8,9 mil), dos *Especialistas das atividades intelectuais e científicas* (mais 3,1 mil), dos *Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores* (mais 2,7 mil) e dos *Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem* (1,7 mil).

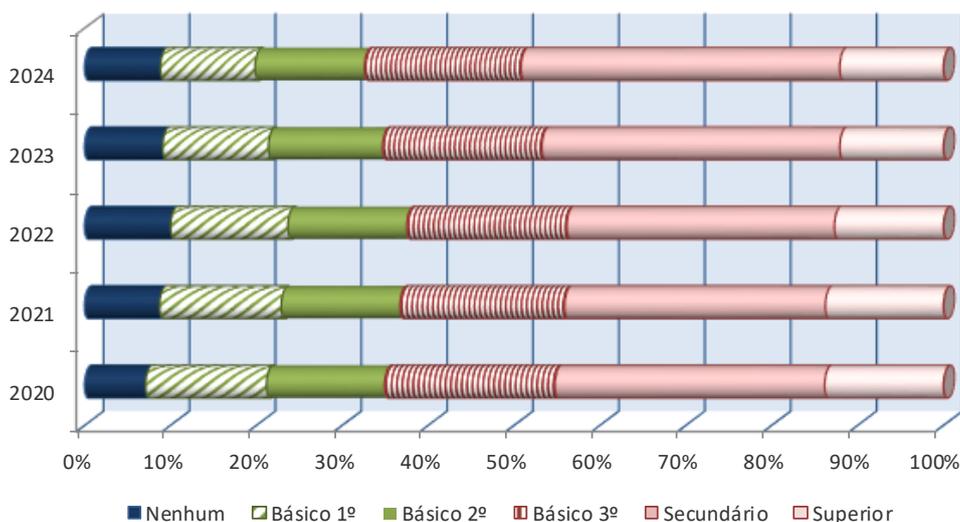
Figura 90. Desemprego registado (novo emprego) por profissões



Fonte: IEFP, *Estatísticas Mensais do Mercado de Emprego*

Considerando o nível de habilitações, em 2024, os desempregados com o Ensino Secundário continuaram a assumir o maior peso no desemprego total (37,1%), tendo registado a subida mais acentuada face ao período homólogo (mais 13%, ou seja, mais 14,3 mil registos). De notar que, à semelhança destes últimos, também os desempregados com o 3º Ciclo do Ensino Básico e o Ensino Superior apresentaram subidas significativas do número de registos face a 2023 (mais 2,3 mil e 2,2 mil registos, respetivamente).

Figura 91. Evolução do desemprego registado por níveis de habilitações (%)



Fonte: IEFP, *Estatísticas Mensais do Mercado de Emprego*

Quanto às restantes habilitações, que correspondem aos escalões com menor escolaridade, continuou a verificar-se uma quebra homóloga do número de desempregados com o 1º Ciclo do Ensino Básico (menos 2,1 mil registos), enquanto nos desempregados sem nenhum grau de ensino ou com o 2º Ciclo do Ensino Básico se assistiu a um acréscimo de registos, com mais 763 e mais 563 desempregados, respetivamente). Por último, saliente-se ainda o facto de, à exceção dos desempregados com o Ensino Secundário e com o Ensino Superior, todos os restantes viram o seu peso relativo diminuir, em termos homólogos.

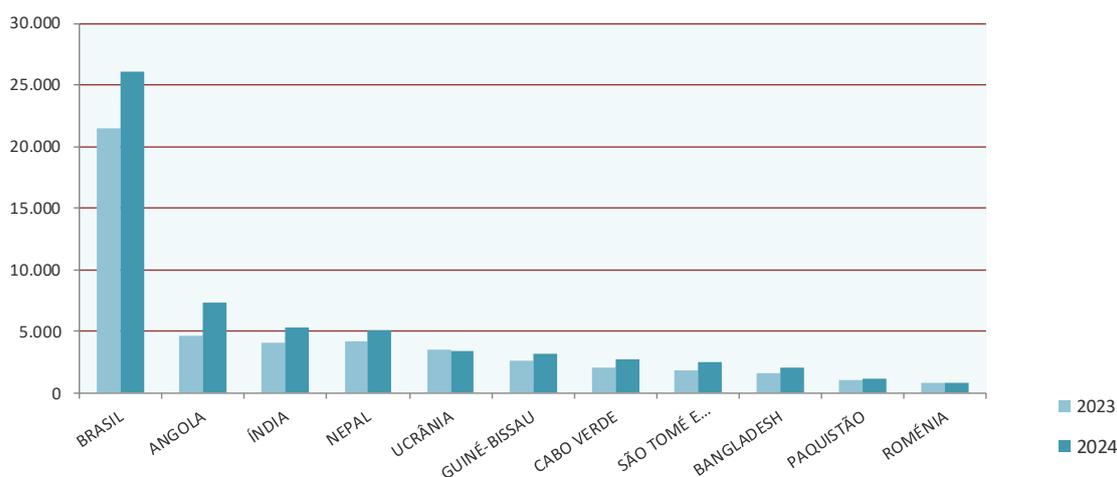
Desemprego registado por nacionalidade

Considerando o desemprego registado de imigrantes nos centros de emprego do continente, no final de dezembro de 2024, constata-se que houve um acréscimo de 23,7% face ao período homólogo. Com efeito, em dezembro de 2024 estavam registados cerca de 69,5 mil imigrantes desempregados, o que correspondeu a mais 13,3 mil pessoas relativamente a dezembro do ano anterior.

Por outro lado, numa análise por nacionalidade, constata-se que foram os imigrantes oriundos do Brasil³⁹ quem mais contribuiu para o acréscimo do desemprego, com uma subida homóloga de 21,2%, o que em termos absolutos se traduziu no maior aumento (mais cerca de 4,6 mil imigrantes registados). De referir que, todas as restantes nacionalidades mais representadas evidenciaram igualmente um acréscimo de registos de desemprego no final de 2024 face ao final de 2023.

Figura 92. Desemprego registado por nacionalidade (países mais representativos)

Situação no fim do mês de dezembro



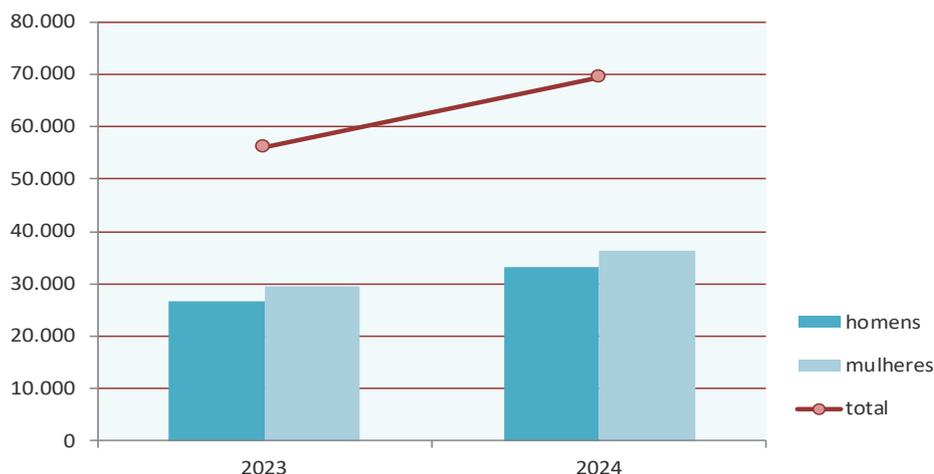
Fonte: IEFP, Mercado de Emprego

³⁹ Importa assinalar o facto de a nacionalidade brasileira assumir a maior proporção no total das nacionalidades imigradas em Portugal e do respectivo peso relativo, no total da imigração, ser bastante significativo.

No que se refere a esta informação por sexo, importa salientar que, em dezembro de 2024, o acréscimo homólogo do desemprego registado de imigrantes repercutiu-se de igual forma entre homens e mulheres, com uma variação positiva de 23,9% e 23,5%, respetivamente, o que se traduziu, em termos absolutos, em mais 6,4 mil homens e mais 6,9 mil mulheres.

Figura 93. Desemprego registado de imigrantes por sexo

Situação no fim do mês de dezembro 2024

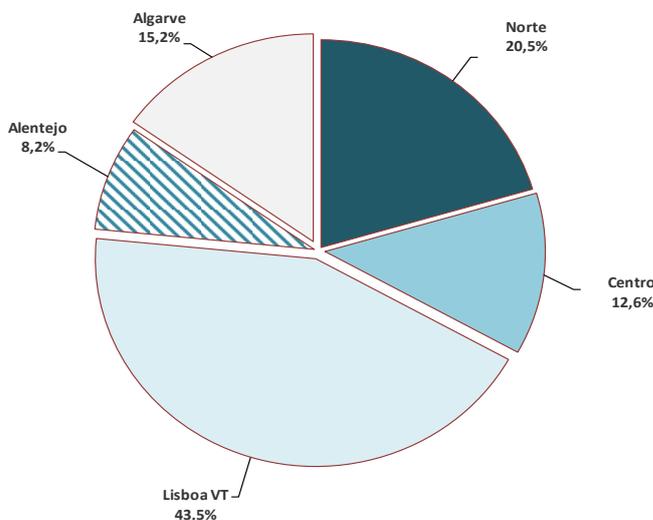


Fonte: IEFP, Mercado de Emprego

Por último, tendo em conta a região de residência dos imigrantes registados nos centros de emprego, evidencia-se que a grande maioria residia na região de Lisboa e Vale do Tejo (43,5%). Seguia-se a região Norte (20,5%), o Algarve (15,2%), o Centro (12,6%) e o Alentejo (8,2%).

Figura 94. Desemprego registado de imigrantes por região

Situação no fim do mês de dezembro 2024



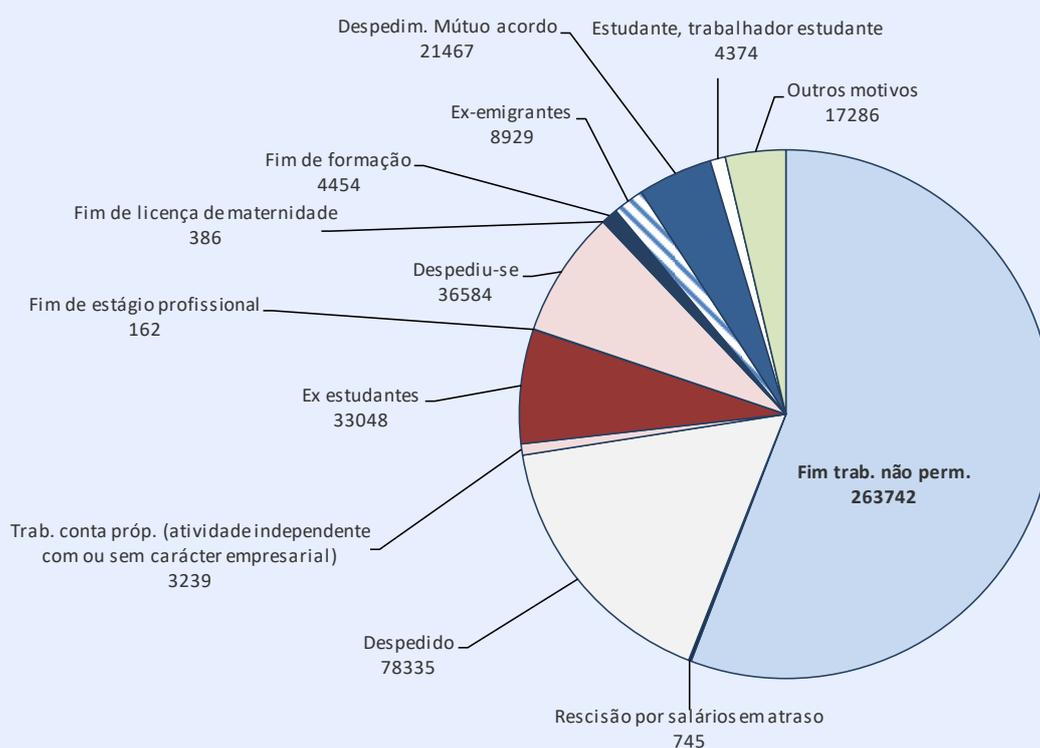
Fonte: IEFP, Mercado de Emprego

MOTIVOS DE INSCRIÇÃO DOS DESEMPREGADOS NO SERVIÇO PÚBLICO DE EMPREGO

Em 2024, de acordo com a informação estatística disponibilizada pelo *Mercado de emprego* do IEFP, o principal motivo de inscrição dos desempregados nos Centros de Emprego foi o *Fim de trabalho não permanente*, que representou cerca de 47,3% do total dos registos de desemprego, seguido, apesar de com menor representatividade, pelas categorias dos *Despedidos* (14%), dos *Despediu-se* (6,6%) e dos *Ex-estudantes* (5,9%).

Figura 95. Motivos de inscrição dos desempregados em 2024

Movimento ao longo do ano

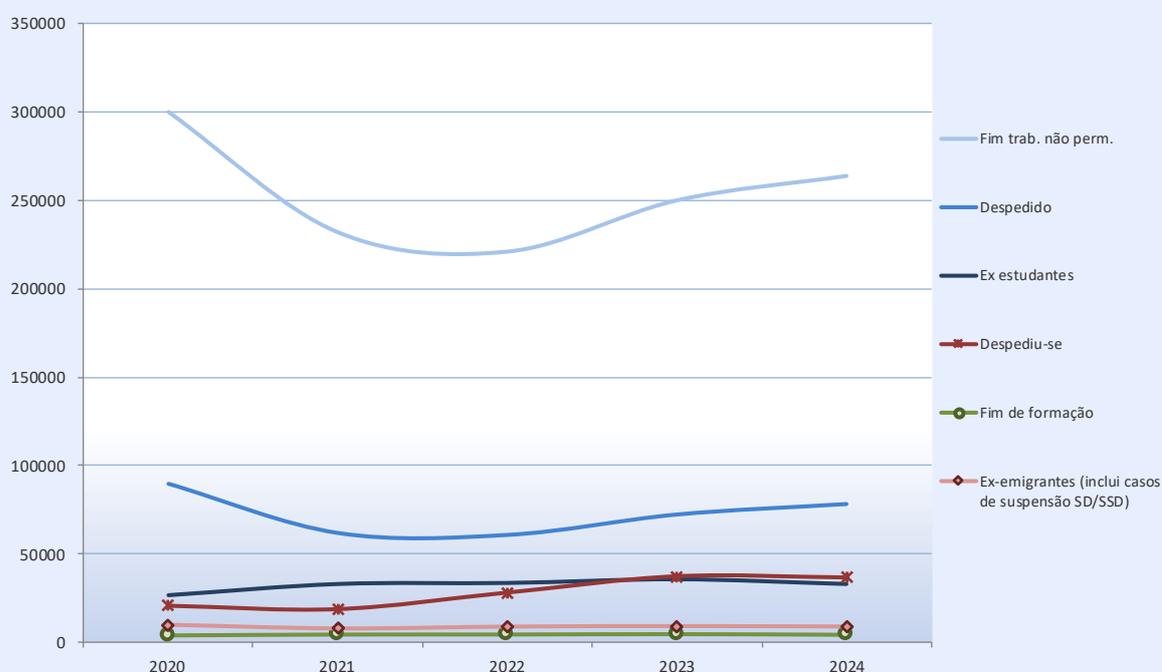


Fonte: IEFP, Departamento de Planeamento, Gestão e Controlo

Considerando a evolução dos motivos de inscrição dos desempregados ao longo dos últimos anos, constata-se que a categoria mais representada, *Fim de trabalho não permanente*, continuou a apresentar uma trajetória de subida em 2024, com um aumento de 5,5%, ou seja, cerca de mais 14 mil inscrições de desempregados.

Quanto à segunda categoria mais representada, a dos desempregados inscritos por terem sido *Despedidos*, a sua evolução, ao longo dos últimos cinco anos, evidencia um comportamento semelhante ao da categoria *Fim de trabalho não permanente*. Com efeito, após uma quebra em 2021 e 2022, esta categoria evidenciou nos anos seguintes um aumento no volume de inscrições. Em 2024, a categoria dos desempregados inscritos por terem sido *Despedidos* evidenciou um acréscimo de 6 mil registos (mais 8,3%).

Figura 96. Evolução dos motivos de inscrição dos desempregados
Movimento ao longo dos anos

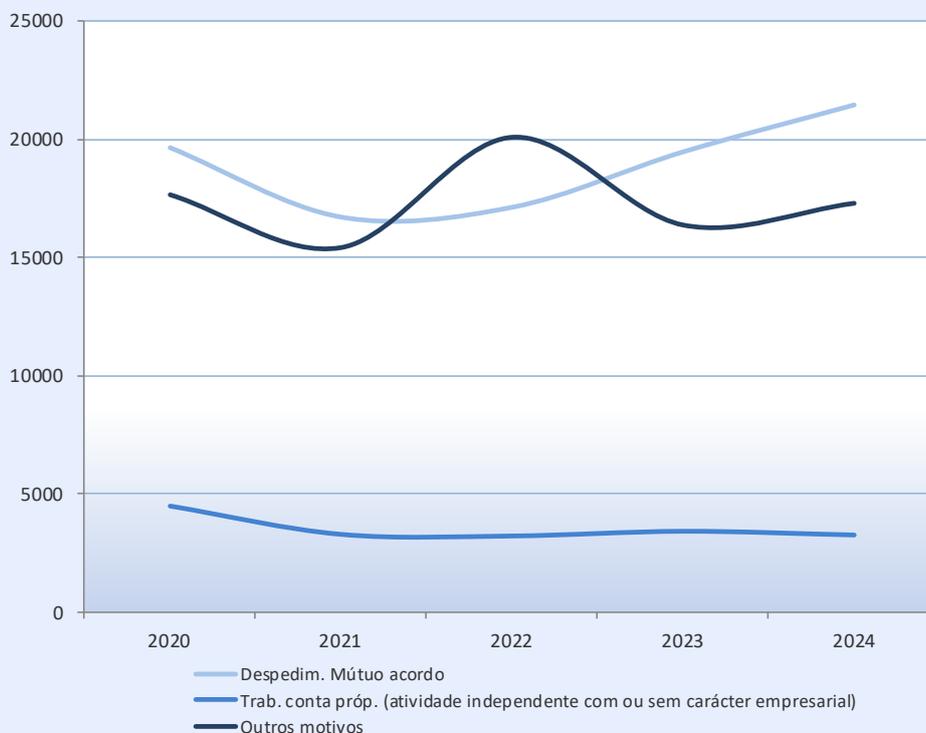


Fonte: IEF, Departamento de Planeamento, Gestão e Controlo

Relativamente à terceira categoria na escala dos motivos de inscrição, a dos *Ex-estudantes*, o número de registos, ao longo dos últimos anos, tem apresentado alguma constância, não obstante, em 2024, os *Ex-estudantes* inscritos como desempregados terem registado uma quebra de 7,4%, o que se traduziu num decréscimo de cerca de 2,6 mil pessoas.

No que respeita aos motivos de inscrição *Despediu-se*, *Fim de formação* e *Ex-emigrantes (incluindo casos de suspensão SD/SSD)*, constataram-se oscilações pouco expressivas, no decurso dos últimos cinco anos, não obstante, em 2024, terem evidenciado um decréscimo do número de registos.

Figura 97. Evolução dos motivos de inscrição dos desempregados
Movimentos ao longo dos anos



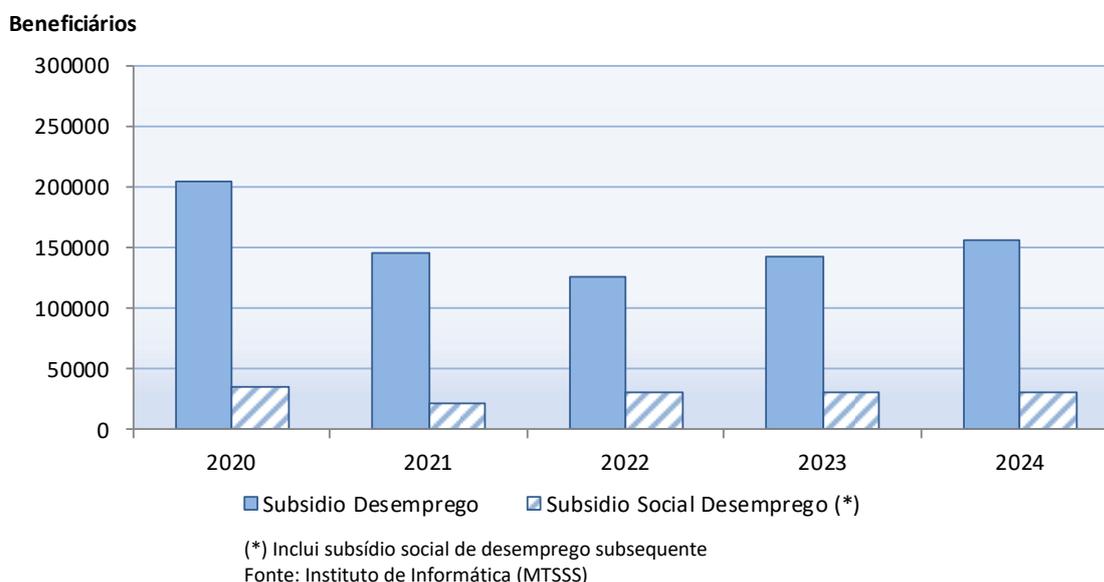
Fonte: IEFP, Departamento de Planeamento, Gestão e Controlo

Por último, no que concerne aos motivos de inscrição que concentram um menor número de desempregados registados, nomeadamente os *Despedimentos por mútuo acordo* e por *Outros motivos*, ambas as categorias registaram um acréscimo em 2024, com mais 2 mil e mais 917 registos, respetivamente. Quanto às inscrições dos *Trabalhadores por conta própria*, em 2024, estas apresentaram um decréscimo homólogo, com uma quebra de 4,7%, o que correspondeu a menos 161 desempregados inscritos.

2.3.3. Situação do desemprego subsidiado

Em Portugal, de acordo com os dados estatísticos disponibilizados pelo Instituto de Informática do MTSSS, no final de 2024, havia cerca de 187 mil beneficiários com processamento de prestações de desemprego. Destes, 751 indivíduos beneficiavam de subsídio por cessação de atividade, ou seja, eram trabalhadores independentes.

Figura 98. Beneficiários com processamento de prestações de desemprego



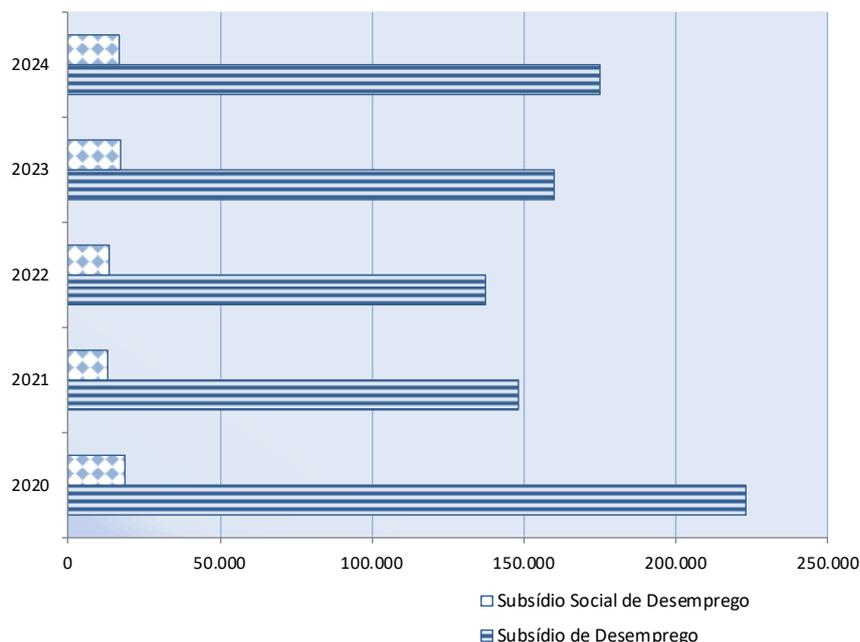
Relativamente aos anos anteriores, o número de beneficiários com processamento de prestações de desemprego, em 2024, manteve a tendência de acréscimo, com uma variação positiva de 7,6%, o que correspondeu, em termos absolutos a um aumento de cerca de 13,2 mil beneficiários. Esta tendência foi idêntica no que se refere aos beneficiários do subsídio de desemprego (SD), cuja variação, face a 2023, registou um acréscimo de 10% (mais 14,3 mil beneficiários). Quanto ao subsídio social de desemprego (SSD) (incluindo o subsídio social de desemprego subsequente), o número de beneficiários com processamento de prestações diminuiu 3,6%, o que se traduziu num decréscimo de 1,1 mil beneficiários.

Quando comparado com o período homólogo, o ano de 2024 continuou a apresentar uma maior proporção do número de beneficiárias com processamento de prestações (56,5% de mulheres face a 43,5% de homens), tendo esse peso relativo permanecido praticamente estável quando comparado com o do ano anterior. No que respeita aos grupos de idades, em 2024, a maioria dos beneficiários com processamento de prestações continuava a situar-se no escalão dos 25 aos 54 anos (66% do total dos beneficiários), logo seguido pelo escalão dos 55 aos 64 anos (26,5%).

Ao longo de 2024, foram deferidos cerca de 193,6 mil processos de desemprego, designadamente 175,1 mil relativos a subsídio de desemprego e 16,9 mil relativos a subsídio social de desemprego.

No que se refere ao subsídio por cessação de atividade e por cessação de atividade empresarial foram deferidos 1.023 e 73 processos, respetivamente. Quanto ao subsídio por cessação de atividade profissional dos membros de órgãos estatutários (MOE), foram deferidos 438 processos.

Figura 99. Beneficiários com prestações de desemprego deferidas



(*) inclui subsídio social de desemprego subsequente
 Fonte: Instituto de Informática (MTSSS)

Face ao período homólogo, o número de processos de desemprego deferidos aumentou 8,4%, o que se traduziu num acréscimo de cerca de 15 mil processos. De referir que, entre 2023 e 2024, o número de processos deferidos relativos ao subsídio de desemprego registou, igualmente, uma variação positiva (mais 9,6%), tendência que não se verificou com os processos deferidos relativos ao subsídio social de desemprego, já que estes registaram uma quebra de 1,8% (menos 304 processos deferidos).

Figura 100. Processos de desemprego deferidos por tipo de subsídio

	2020	2021	2022	2023	2024
	Número beneficiários				
TOTAL	243.599	162.455	151.911	178.630	193.646
Subsídio de Desemprego	223.236	147.974	137.223	159.832	175.141
Subsídio Social de Desemprego	18.519	12.889	13.274	17.216	16.912
Subsídio por Cessação de Atividade	1.067	862	834	1.003	1.023
Subsídio por Cessação de Atividade Profissional MOE	554	530	422	414	438
Subsídio por Cessação de Atividade Empresarial	150	126	95	99	73
Subsídio Parcial por Cessação de Atividade	57	61	50	52	46
Subsídio Parcial por Cessação de Atividade Profissional MOE	16	13	13	14	13

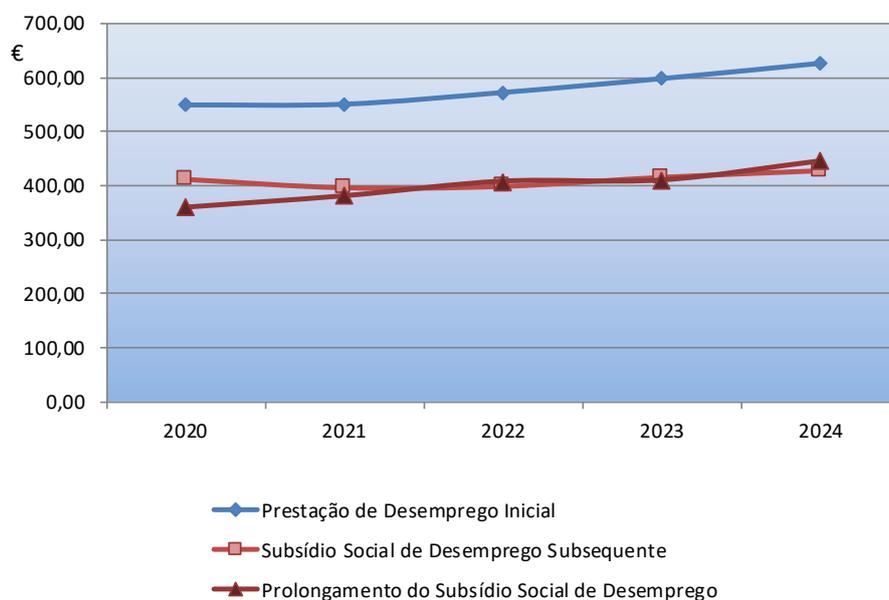
Fonte: Instituto de Informática (MTSSS)

Por último, importa referir que, em 2024, no que respeita ao subsídio por cessação de atividade e por cessação de atividade profissional dos membros de órgãos estatutários, verificou-se uma ligeira subida homóloga no número de processos de desemprego deferidos, ao contrário dos processos de desemprego por cessação de atividade empresarial que viram o respetivo número de processos deferidos diminuir.

- **Montantes médios mensais das prestações de desemprego**

Segundo os dados da Segurança social, disponibilizados pelo Instituto de Informática do MTSSS, em Portugal, em 2024, o montante médio mensal das prestações de desemprego para os trabalhadores por conta de outrem era de 627,92€, no que se refere às prestações de desemprego inicial⁴⁰; de 428,66€ no que se refere ao subsídio social de desemprego subsequente; de 445,31€ no que respeita ao prolongamento do subsídio social de desemprego e de 334,14€ relativamente à medida extraordinária de apoio aos desempregados de longa duração (DLD). Já no que respeita ao valor médio do montante único do subsídio de desemprego, foi de 10.439,09€. De salientar que, em relação a 2023, o montante médio mensal destas diferentes prestações aumentou relativamente a todas, exceto no que respeita à medida extraordinária de apoio aos DLD, que registou uma ligeira quebra de 1% (menos 3,33€).

Figura 101. Evolução do valor médio mensal das prestações de desemprego (TCO)



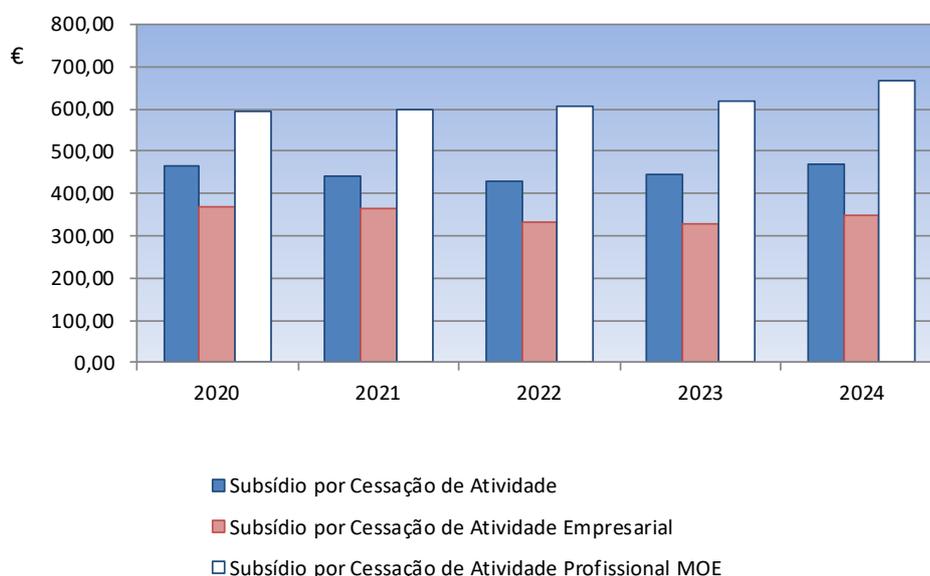
Fonte: Instituto de Informática (MTSSS)

⁴⁰ Inclui subsídio de desemprego e subsídio social de desemprego inicial.

No que respeita às prestações dirigidas aos trabalhadores por conta própria, ou seja, aos subsídios por cessação de atividade, em 2024 e face ao período homólogo, o subsídio por cessação de atividade subiu para os 469,98€ (mais 5,9%), à semelhança do subsídio por cessação de atividade empresarial e do subsídio por cessação de atividade dos membros dos órgãos estatutários (MOE), que evidenciaram igualmente acréscimos (mais 6,4% e 8%, respetivamente), registando, respetivamente, 350,25€ e 668,35€, em 2024.

Quanto ao montante único dos membros dos órgãos estatutários (MOE), em 2024, constatou-se um aumento de 55,1%, ao subir de 6.613,07€, em 2023, para 10.256,61€, em 2024.

Figura 102. Evolução do valor médio mensal dos subsídios por cessação de atividade



Fonte: Instituto de Informática (MTSSS)

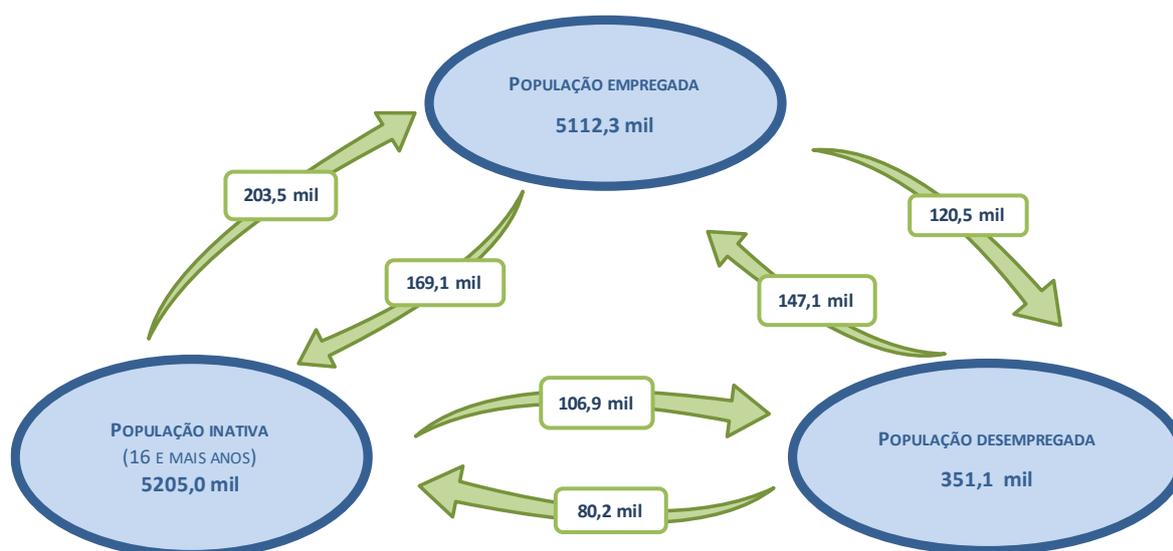
Analisando a evolução das prestações por cessação de atividade e por cessação de atividade empresarial, em ambas se verificaram decréscimos, entre 2020 e 2022, ao contrário das prestações por cessação de atividade profissional MOE que, com ligeiros aumentos, tem vindo a evidenciar alguma estabilidade ao longo da série em análise.

Por último, de referir que, o valor médio mensal do subsídio por cessação de atividade profissional MOE manteve-se sempre bastante superior ao das outras prestações. Os valores médios dos montantes únicos por cessação de atividade e relativo aos MOE têm vindo a registar valores muito variáveis de ano para ano, ao longo do período em análise.

2.4. Fluxos de mão de obra entre emprego, desemprego e inatividade

De acordo com os dados do *Inquérito ao Emprego* do INE relativos a Portugal, em 2024⁴¹, o número de pessoas que passaram de uma situação de desemprego para uma situação de emprego, foi de cerca de 147,1 mil. No sentido inverso, 120,5 mil transitaram do emprego para o desemprego, resultando num saldo a favor do emprego de 26,6 mil pessoas.

Figura 103. Fluxos de mão de obra em 2024



Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*

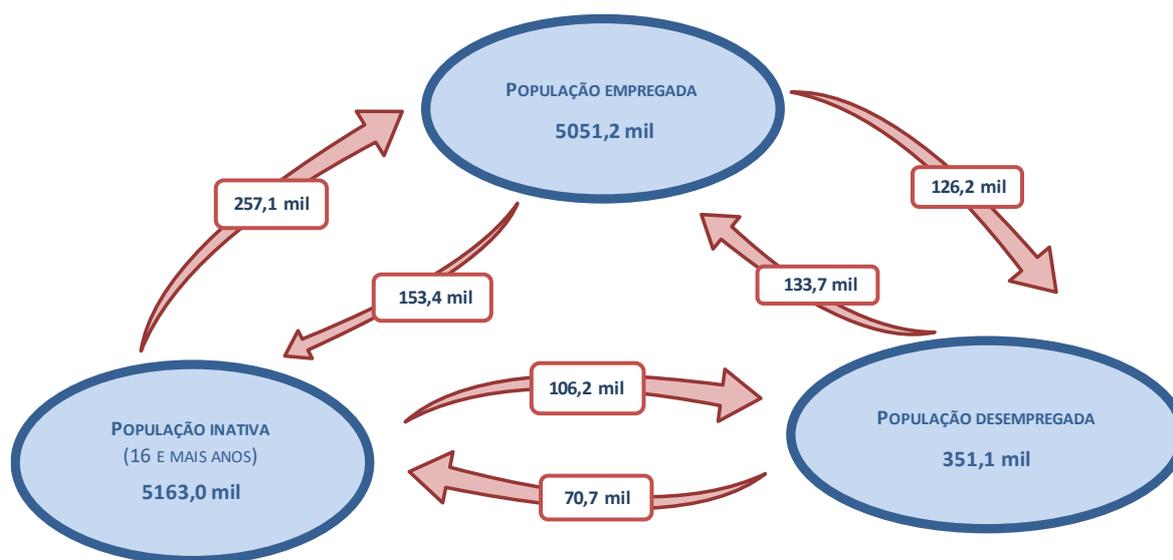
Por seu turno, cerca de 203,5 mil pessoas passaram da inatividade para o emprego, enquanto 169,1 mil saíram do emprego para a inatividade. Deste modo, o saldo emprego-inatividade foi positivo (mais 34,4 mil pessoas). No que respeita ao fluxo de saída do desemprego para a inatividade, este foi de 80,2 mil pessoas, enquanto o fluxo de passagem da inatividade para o desemprego foi de cerca de 106,9 mil indivíduos. O saldo desemprego-inatividade foi, portanto, positivo (mais 26,7 mil pessoas).

⁴¹ Valores obtidos a partir de ponderadores calibrados com base nas Estimativas Mensais de População Residente, calculadas especificamente para o *Inquérito ao Emprego* em função dos resultados definitivos dos Censos 2021. Todas as estimativas relativas à série de 2011 (em vigor do 1.º trimestre de 2011 ao 4.º trimestre de 2020) foram revistas no âmbito do exercício de reconciliação com a série de 2021, possibilitando assim a comparação das estimativas entre as duas séries.

Em resumo, em 2024, a população empregada continuou a apresentar um saldo positivo (mais cerca de 61 mil pessoas), que resultou da entrada de indivíduos vindos, tanto de uma situação de inatividade como de desemprego. A população inativa, em contrapartida, evidenciou um decréscimo de 61,1 mil pessoas, sobretudo devido ao número de transitados da inatividade para o emprego. Quanto à população desempregada, o seu aumento (cerca de 100 pessoas) resultou sobretudo do saldo entre a inatividade e o desemprego, cujo número foi superior ao do saldo entre o emprego e o desemprego.

Analisando os fluxos de mão de obra no período homólogo, constata-se que o saldo emprego-desemprego foi positivo (mais 7,5 mil pessoas) uma vez que cerca de 133,7 mil pessoas transitaram do desemprego para o emprego e 126,2 mil passaram do emprego para o desemprego.

Figura 104. Fluxos de mão de obra em 2023



Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*

O saldo emprego-inatividade foi igualmente positivo (mais 103,7 mil pessoas), já que cerca de 153,4 mil indivíduos passaram do emprego para a inatividade e 257,1 mil saíram da inatividade para a situação de emprego. No que se refere ao saldo desemprego-inatividade, este foi também positivo (mais 35,5 mil indivíduos), dado que cerca de 70,7 mil pessoas transitaram do desemprego para a inatividade, enquanto 106,2 mil passaram da situação de inatividade para a de desemprego.

Deste modo, em 2023, a população empregada teve um aumento de cerca de 111,2 mil pessoas, devido sobretudo aos transitados da inatividade para o emprego. Por outro lado, a população desempregada conheceu um acréscimo de cerca de 28 mil pessoas em virtude da passagem de inativos para a situação de desemprego. Em relação à inatividade, verificou-se um decréscimo (menos 139,2 mil pessoas), devido principalmente à entrada de inativos para o emprego.

Por último, importa salientar o facto dos fluxos do mercado de trabalho em 2024, quando comparados com os do período homólogo, continuarem a apresentar um saldo positivo do emprego e negativo da inatividade.

Figura 105. Fluxos de mão de obra

SalDOS finais (milhares)		
	2023	2024
Emprego	111,2	61,0
Desemprego	28,0	0,1
Inatividade	-139,2	-61,1

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*

2.4.1. Emprego nas administrações públicas – fluxos de entradas e saídas

De acordo com a informação disponibilizada pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, em dezembro de 2024, em Portugal, entraram nas Administrações Públicas 175,7 mil trabalhadores, dos quais cerca de 74,3 mil, ou seja, 42,3%, constituíam novos recrutamentos⁴² e os restantes provinham da mobilidade e outras situações⁴³.

Por outro lado, 168,2 mil trabalhadores saíram das Administrações Públicas, dos quais, cerca de 42,6%, ou seja, 71,6 mil, em definitivo⁴⁴. Destes, 18,6 mil saíram por reforma/aposentação.

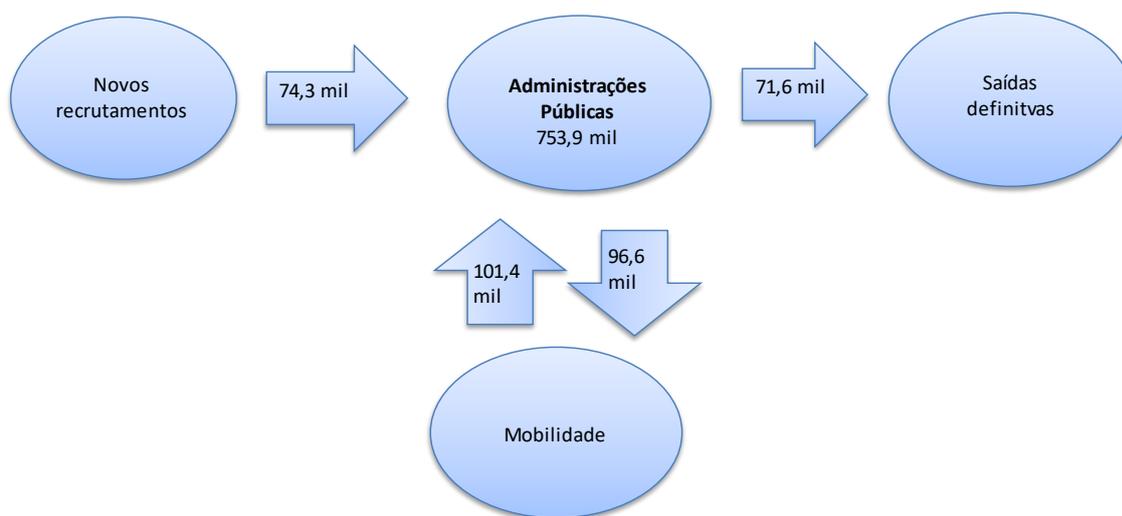
⁴² inclui os trabalhadores das entidades que entraram no subsector por reclassificação.

⁴³ inclui recrutamento interno, mobilidade, cedência, regresso de licença sem vencimento ou de período experimental, comissão de serviço (início ou regresso), outras situações.

⁴⁴ As saídas definitivas incluem aposentação/reforma, caducidade (termo) de contrato, extinção da relação de emprego por causa imputável ao trabalhador ou à entidade empregadora, morte.

Assim, destes movimentos de trabalhadores resultou um acréscimo de cerca de 7,5 mil trabalhadores nas Administrações públicas no final do ano, dos quais 4,8 mil provinham do saldo dos trabalhadores em mobilidade e outras situações e 2,7 mil trabalhadores resultaram do saldo positivo entre novos recrutamentos e saídas definitivas.

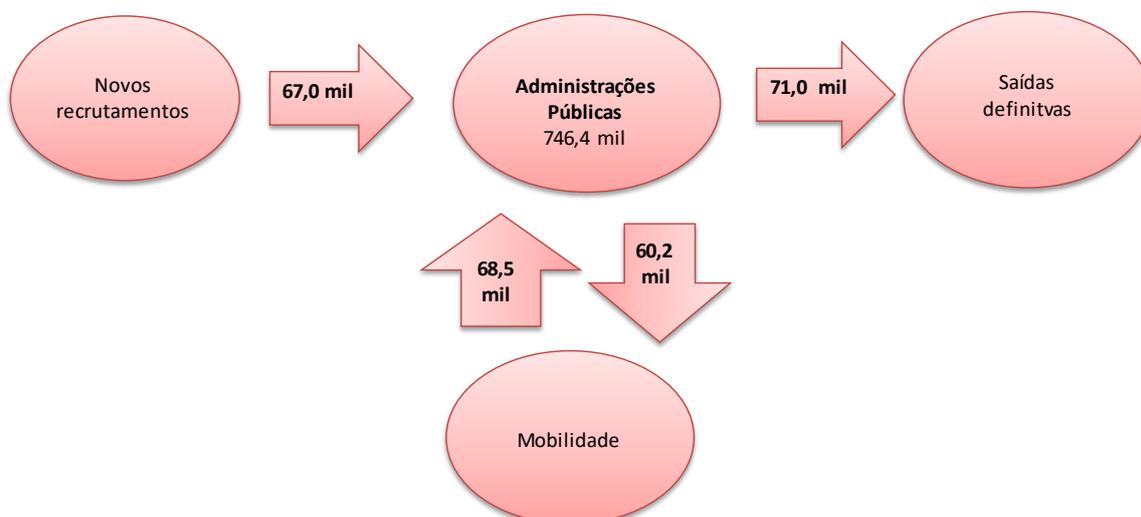
Figura 106. Fluxos de entradas e saídas das administrações públicas – 2024



Fonte: DGAEP, *Síntese estatística do emprego público*

Analisando o período homólogo, em 2023, o número de entradas e saídas de trabalhadores nas Administrações Públicas foi inferior, tendo-se verificado um saldo anual menor quando comparado com 2024, ou seja, cerca de mais 4,2 mil trabalhadores, em 2023, face a mais 7,5 mil, em 2024.

Figura 107. Fluxos de entradas e saídas das administrações públicas – 2023



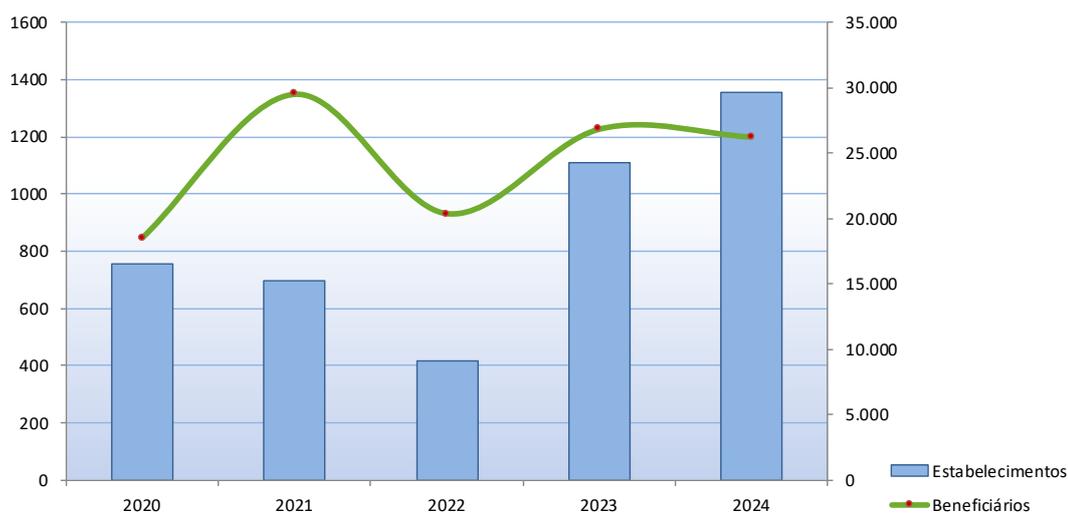
Fonte: DGAEP, *Síntese estatística do emprego público*

Considerando os últimos anos, designadamente a partir de 2020, constata-se que o saldo anual de entradas e saídas de trabalhadores na Administração pública tem sido sempre positivo, evidenciando porém uma trajetória descendente, com sucessivos decréscimos até 2023, não obstante o ligeiro aumento registado em 2024.

2.4.2. Entidades empregadoras e beneficiários com prestações de lay-off

Analisando as *Estatísticas da Segurança Social*, disponibilizadas pelo Instituto de Informática do MTSSS através do *Boletim estatístico* do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), em 2024, 1.356 entidades empregadoras estiveram em situação de *Lay-off*, o que correspondeu a um aumento de cerca de 22,1% face ao período homólogo. De notar que, em 2024, manteve-se a tendência de acréscimo de 2023, ano em que se registou uma subida expressiva no número das entidades nesta situação.

Figura 108. Entidades empregadoras e beneficiários em situação de Lay-off

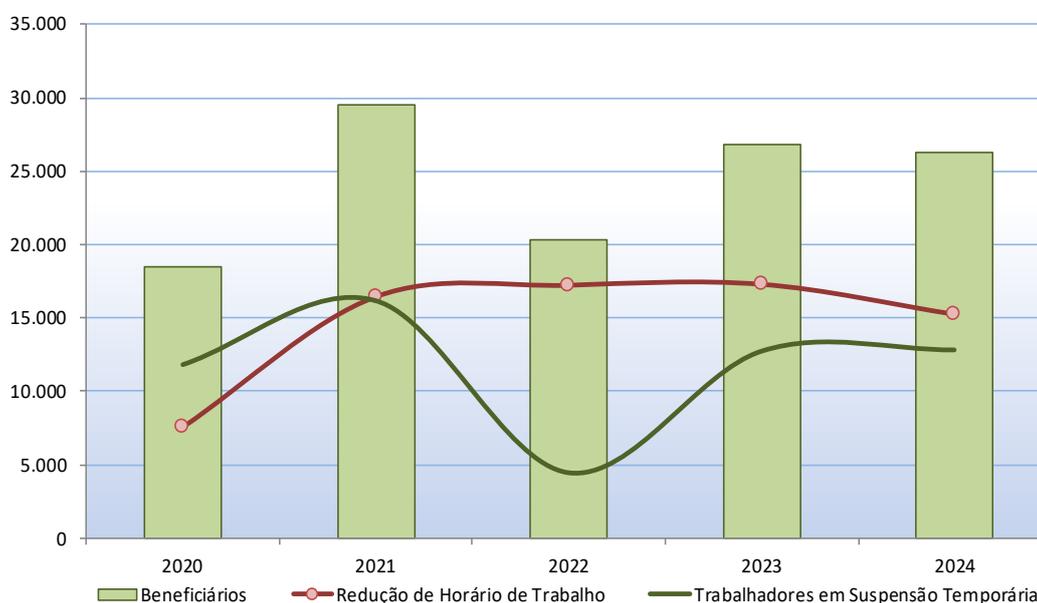


Fonte: Instituto de Informática (MTSSS), *Estatísticas da Segurança Social*

Por outro lado, considerando os beneficiários com prestações de *Lay-off*, constata-se que, a partir de 2022, o aumento do número de entidades empregadoras em situação de *Lay-off* foi acompanhado por um acréscimo do número de beneficiários envolvidos. Todavia, em 2021, apesar da diminuição do número de entidades empregadoras em situação de *Lay-off*, os beneficiários com prestações de *Lay-off* viram o seu número ainda aumentar de forma significativa, tendência que apenas foi invertida em 2022, ano em que, tanto o número de entidades como o dos beneficiários registaram decréscimos significativos. Importa ainda salientar que, relativamente ao ano anterior, em 2024, apesar do aumento expressivo do número de entidades em *Lay-off* (mais 22,1%), o número de beneficiários com prestações de *Lay-off* diminuiu (menos 2,2%, o que correspondeu a menos 604 beneficiários).

Por último, ainda no que concerne aos beneficiários com prestações de *Lay-off*, importa destacar duas situações diferenciadas: por um lado, os trabalhadores com redução de horário de trabalho e, por outro, os trabalhadores em suspensão temporária de trabalho. De salientar que ambas as situações evidenciavam uma tendência semelhante no início da série em análise; não obstante, em 2022, os trabalhadores em suspensão temporária de trabalho registaram um decréscimo expressivo (menos 72,5%) quando comparado com os trabalhadores com redução de horário de trabalho, que após duplicarem em 2021 (mais 117,4%), evidenciaram alguma estabilidade no número de beneficiários.

Figura 109. Beneficiários com prestações de Lay-off, por tipologia



Fonte: Instituto de Informática (MTSSS), *Estatísticas da Segurança Social*

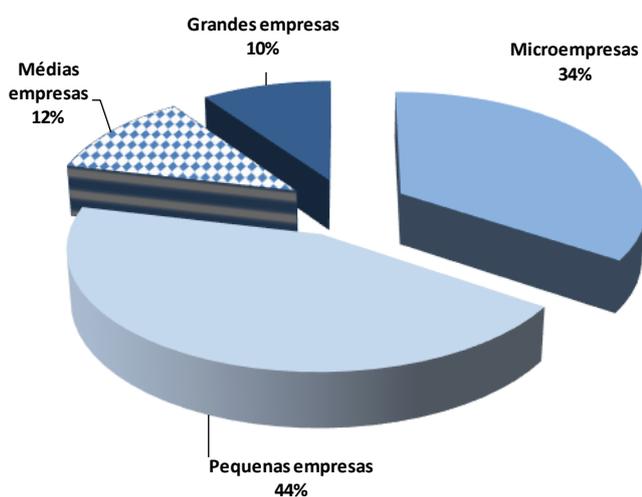
Relativamente a 2024, e em termos homólogos, constata-se que o número de trabalhadores em suspensão temporária de trabalho subiu de forma residual (mais 0,7%), passando de 12,7 mil beneficiários para 12,8 mil. Quanto aos trabalhadores com redução de horário de trabalho (15,2 mil), em 2024, o seu número diminuiu (menos 11,8%), tendo abrangido menos cerca de 2 mil beneficiários face ao ano anterior.

2.4.3. Despedimentos coletivos

Analisando os dados estatísticos disponibilizados pela Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT)⁴⁵, em 2024, foram comunicados 497 despedimentos coletivos que abrangeram um total de cerca de 5,7 mil trabalhadores despedidos⁴⁶ (mais 59% face ao ano anterior). Relativamente ao período homólogo, em 2024, constatou-se um aumento de 15,3% do número de despedimentos coletivos comunicados, o que correspondeu a mais 66 despedimentos.

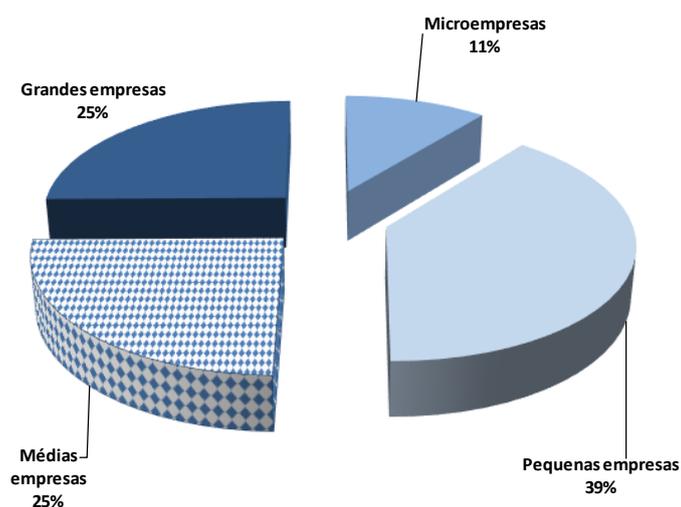
Quanto ao número de despedimentos coletivos por dimensão de empresa, verifica-se que, em 2024, as pequenas empresas e as microempresas continuaram a concentrar mais de metade dos despedimentos coletivos comunicados, com 44,3% e 34,4%, respetivamente, o que correspondeu a 220 pequenas empresas e 171 microempresas. Relativamente ao número de trabalhadores despedidos, estes provinham sobretudo das pequenas e grandes empresas, categorias que representaram 39,4% e 25,2%, do total de despedimentos, abrangendo cerca de 2,3 mil trabalhadores de pequenas empresas e 1,5 mil trabalhadores de grandes empresas.

Figura 110. Despedimentos coletivos comunicados por tipologia de empresa, em 2024



Fonte: DGERT, Relatório anual

Figura 111. Trabalhadores despedidos por tipologia de empresa, em 2024

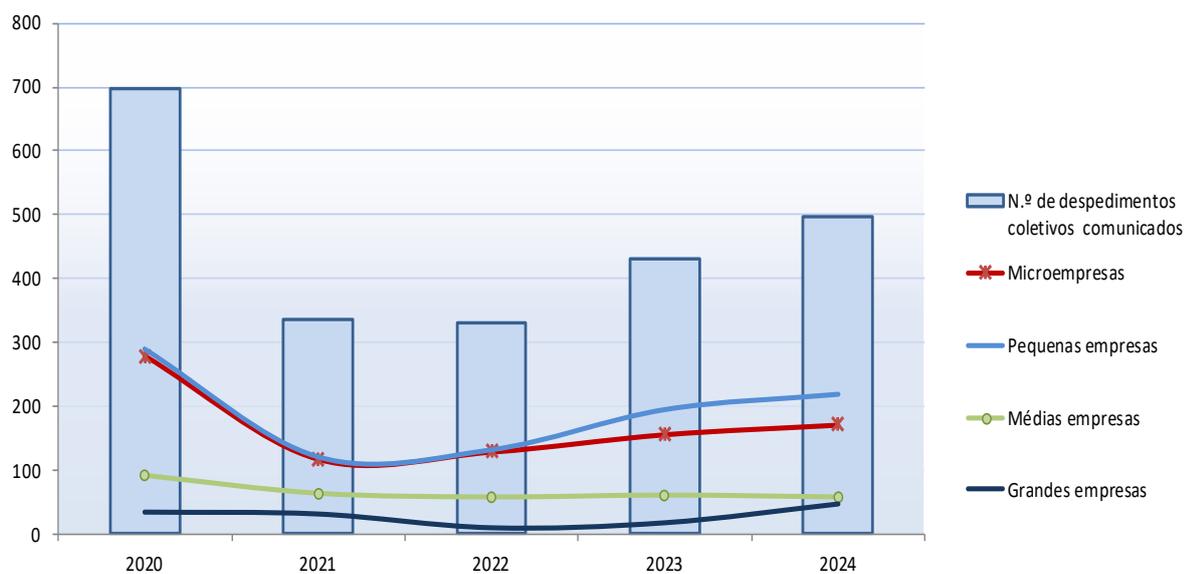


⁴⁵ Dados recolhidos em maio de 2025.

⁴⁶ Inclui trabalhadores despedidos no âmbito de procedimentos iniciados em 2023 que só foram objeto de decisão em 2024.

De salientar que, em 2024, o acréscimo de despedimentos coletivos comunicados repercutiu-se por toda a tipologia de empresas, à exceção das médias empresas que registaram um decréscimo de 4,9%, com menos 3 despedimentos comunicados. De notar que as grandes empresas registaram um aumento na ordem dos 167%, com mais 30 despedimentos comunicados.

Figura 112. Evolução do número de despedimentos coletivos por tipologia de empresa



Fonte: DGERT, Relatório anual

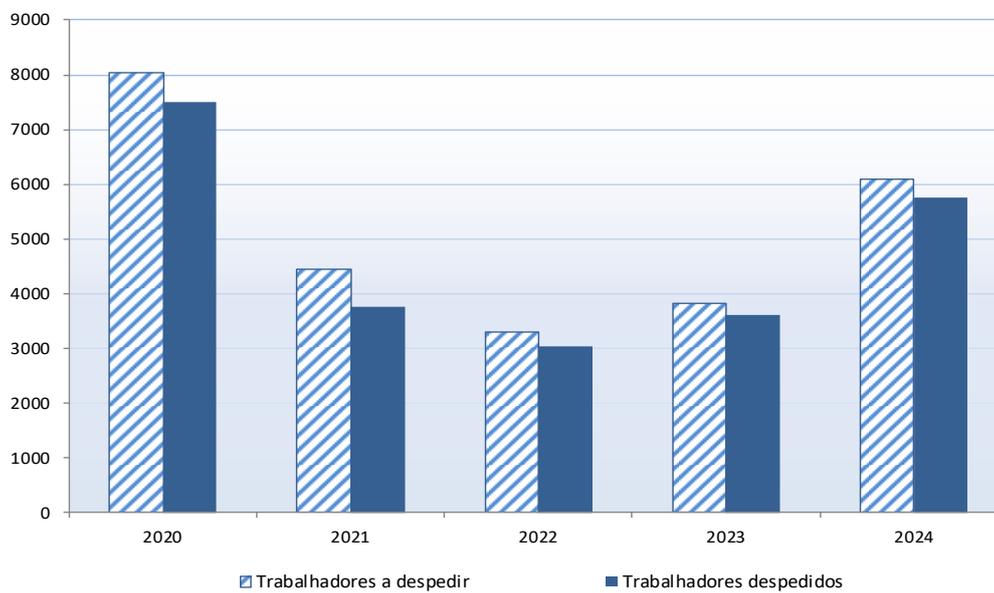
Por outro lado, a análise dos últimos anos evidencia decréscimos expressivos em 2021 e 2022, período em que o número de despedimentos coletivos comunicados atinge o valor mais baixo da série em análise, com 336 e 330 despedimentos, respetivamente.

Por último, importa ainda referir que, em 2024, o número de trabalhadores a despedir abrangeu mais de 6,1 mil trabalhadores, apesar de, na prática, se terem efetivado cerca de 5,7 mil despedimentos, 180 revogações⁴⁷ e 147 trabalhadores terem sido abrangidos por outras medidas⁴⁸.

⁴⁷ Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo.

⁴⁸ Suspensão de contratos de trabalho, redução de períodos normais de trabalho, reconversão ou reclassificação profissional e reformas antecipadas ou pré-reformas.

Figura 113. Total de trabalhadores a despedir e total de trabalhadores despedidos, em 2024



Fonte: DGERT, *Relatório anual*

3. ESTRUTURA EMPRESARIAL E TRABALHADORES NAS EMPRESAS

3.0. Nota introdutória

Este capítulo analisa a estrutura empresarial e do emprego nas empresas, tendo como fontes principais os dados de natureza administrativa dos *Quadros de Pessoal* (QP), do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, e a informação proveniente do Sistema de Contas Integradas das Empresas (SCIE) do INE. O número total de empresas difere entre as fontes consideradas já que os QP consideram as empresas com pessoal ao serviço (empresas que preenchem o *Anexo A do Relatório Único*), enquanto que o SCIE, que resultou de um processo de integração da informação estatística sobre empresas baseado em dados administrativos, inclui também empresas individuais (empresários em nome individual e trabalhadores independentes), recebidos por via do protocolo estabelecido entre o INE e a AT, e outra informação proveniente do Ficheiro de Unidades Estatísticas (FUE) do INE.

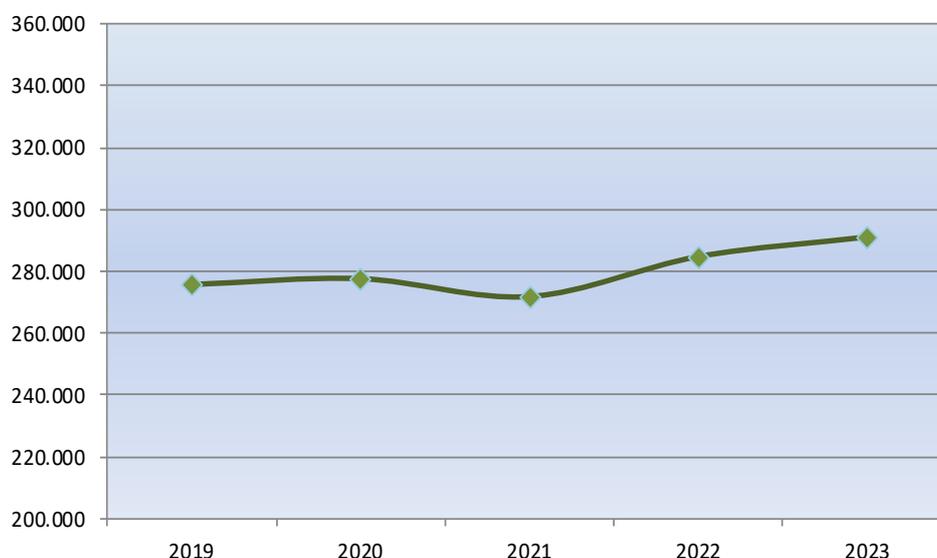
Nas três primeiras secções do capítulo analisa-se a estrutura empresarial, o emprego nas empresas e trabalhadores estrangeiros nas empresas, com base nos *Quadros de Pessoal* procedendo-se depois à análise da estrutura empresarial e do emprego por nível de tecnologias recorrendo aos dados do SCIE.

Na última secção do capítulo procede-se à análise da sinistralidade e do absentismo laboral. No primeiro caso a fonte utilizada foi a informação disponibilizada pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do MTSSS. Na análise do absentismo apenas se identificaram dados para o absentismo motivado por baixas por doença, publicados nas *Estatísticas da Segurança Social* do MTSSS.

3.1. Estrutura empresarial

De acordo com os dados disponibilizados pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do MTSSS, em 2023, responderam aos *Quadros de Pessoal*⁴⁹ 291,3 mil empresas, mais cerca de 6,4 mil empresas, face ao período homólogo, mantendo-se assim a tendência de crescimento verificada no ano anterior.

Figura 114. Evolução do número de empresas



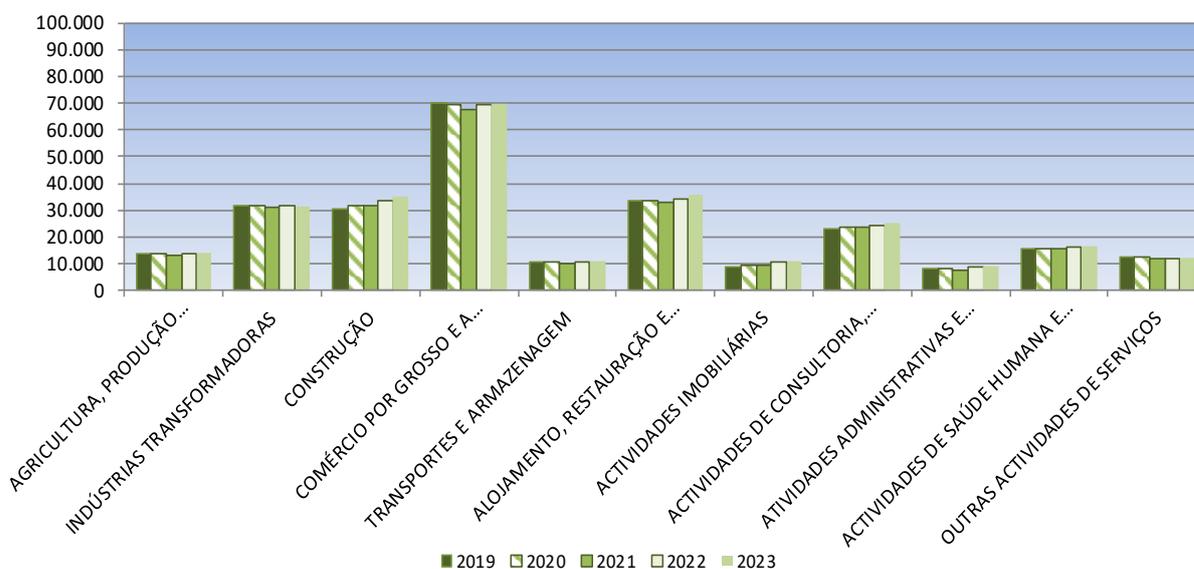
Fonte: GEP (MTSSS), *Quadros de Pessoal*

3.1.1. Por sectores de atividade

Em termos homólogos, este aumento do número de empresas repercutiu-se por quase todos os sectores, tendo-se registado os maiores acréscimos nos sectores da *Construção* (mais 1,5 mil empresas), do *Alojamento, Restauração e similares* (mais 1,2 mil empresas), das *Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares* (mais 760 empresas), das *Atividades imobiliárias* (mais 709 empresas) e das *Atividades de saúde humana e apoio social* (mais 609 empresas).

⁴⁹ Últimos dados disponíveis à data.

Figura 115. Evolução do número de empresas por CAE



Fonte: GEP (MTSSS), *Quadros de Pessoal*

Por outro lado, a análise dos últimos anos, entre 2019 e 2023, evidencia que o número de empresas aumentou de forma mais expressiva nos sectores da *Construção* (mais cerca de 5 mil empresas), das *Atividades imobiliárias* (mais 2,2 mil empresas), das *Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares* (mais 2 mil empresas), do *Alojamento, restauração e similares* (mais 1,8 mil empresas) e das *Atividades de saúde humana e apoio social* (mais 1,4 mil empresas). Por seu turno, e ao contrário destes sectores, o das *Outras atividades de serviços* (menos 664 empresas), o do *Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos* (menos 366 empresas) e o das *Indústrias transformadoras* (menos 354 empresas) registaram decréscimos no período em análise.

3.1.2. Por dimensão da empresa

A estrutura empresarial por dimensão de empresas manteve-se praticamente inalterável ao longo dos últimos cinco anos. Assim, em 2023, as empresas com até 9 trabalhadores representavam 81,6% do total, as empresas com entre 10 e 49 trabalhadores, 15,2%, as empresas com entre 50 e 99 trabalhadores, 1,8% e as empresas com 100 ou mais trabalhadores, 1,4%. Porém, tem-se verificado um ligeiro decréscimo na percentagem de empresas com até 9 trabalhadores (cujo peso diminuiu 1 p.p. entre 2019 e 2023) a favor sobretudo das empresas com entre 10 e 49 trabalhadores (cujo peso cresceu 0,7 p.p. no mesmo período).

Em 2023, os sectores com maior peso de empresas no escalão de dimensão até 9 trabalhadores continuavam a ser as *Atividades imobiliárias e as Outras atividades de serviço* (ambos com mais de 90%), bem como os subsectores do *Comércio, manutenção e reparação, de veículos automóveis e motociclos* (com 89,4 %) e da *Agricultura, produção animal, caça e atividades dos serviços relacionados; silvicultura e exploração florestal* (com 88,8 %).

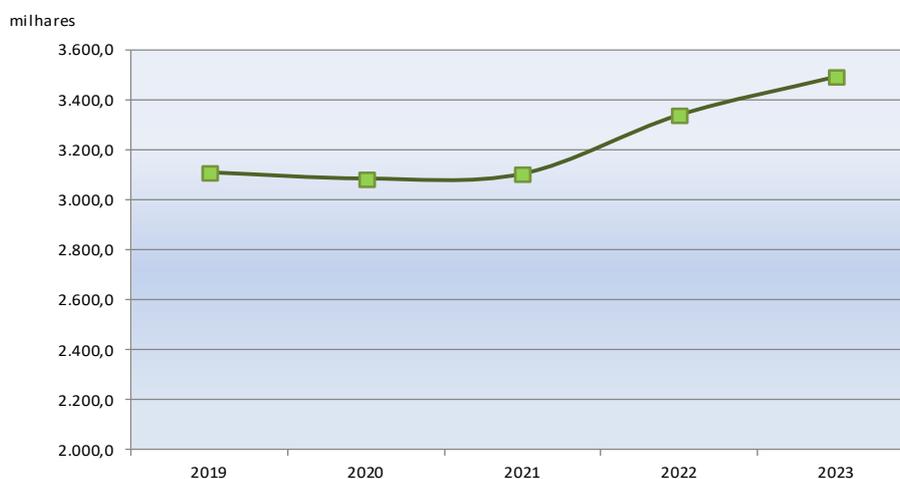
No segmento das empresas com entre 10 e 49 trabalhadores, destacava-se, para além do sector da *Administração pública, defesa e segurança social obrigatória* (com 62,2%), o sector das *Indústrias extrativas* (com 31,5%), o da *Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição* (com 30,9%) e o das *Indústrias transformadoras* (com 27,6%) e, neste, o subsector da *Fabricação de artigos de borracha e de matérias plásticas* (com 42,8%).

Nos escalões de empresas com 50 e mais trabalhadores evidenciam-se os subsectores do *Fabrico de produtos farmacêuticos de base e de preparações farmacêuticas*, da *Fabricação de artigos de borracha e de matérias plásticas* e da *Fabricação de veículos automóveis, reboques, semirreboques e componentes para veículos automóveis e outro equipamento de transporte*.

3.2. Emprego nas empresas

Em 2023, de acordo com os *Quadros de Pessoal*, havia 3.494,9 mil trabalhadores ao serviço nas empresas, mais cerca de 153,5 mil pessoas do que no ano anterior. De salientar que, em 2023, o número de trabalhadores ao serviço das empresas era já bastante superior ao registado em 2019 (mais cerca de 383 mil trabalhadores).

Figura 116. Evolução do número de pessoas ao serviço nas empresas



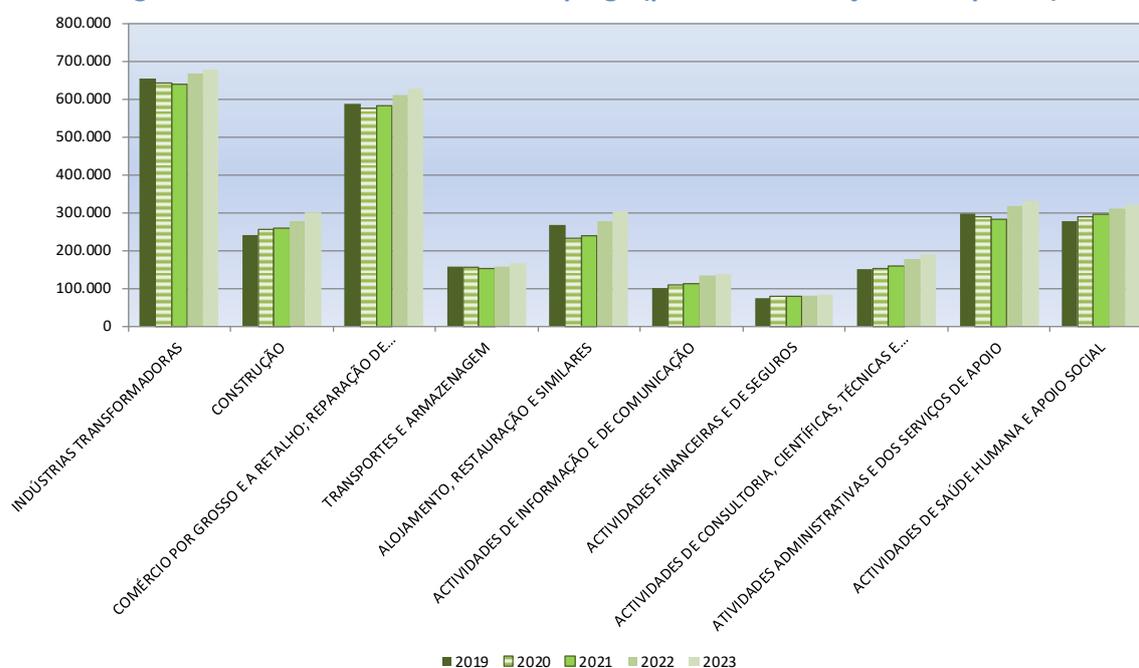
Fonte: GEP (MTSSS), *Quadros de Pessoal*

3.2.1. Por sectores de atividade

Os sectores de atividade mais significativos em termos da estrutura do emprego (pessoas ao serviço nos estabelecimentos) não sofreram grandes alterações desde o início do período em análise. Em 2023, as *Indústrias Transformadoras* mantinham-se como o sector mais representativo (19,3% do total dos trabalhadores). Seguiam-se os sectores do *Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis, e motociclos* (18%), as *Atividades administrativas e os serviços de apoio* (9,5%), as *Atividades de saúde humana e apoio social* (9,1%), o *Alojamento, restauração e similares* (8,7%) e a *Construção* (8,6%). De notar que, em termos homólogos, a proporção de cada sector no total de atividades manteve-se praticamente inalterada.

Face ao ano anterior, o número de trabalhadores ao serviço nos estabelecimentos em 2023, aumentou em todos os sectores de atividade, em particular no *Alojamento, restauração e similares* (mais 27,9 mil), na *Construção* (mais 23,1 mil), no *Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis, e motociclos* (mais 18,8 mil), nas *Atividades administrativas e dos serviços de apoio* (mais 16,4 mil) e nas *Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares* (mais 14,2 mil).

Figura 117. Estrutura sectorial do emprego (pessoas ao serviço nas empresas)

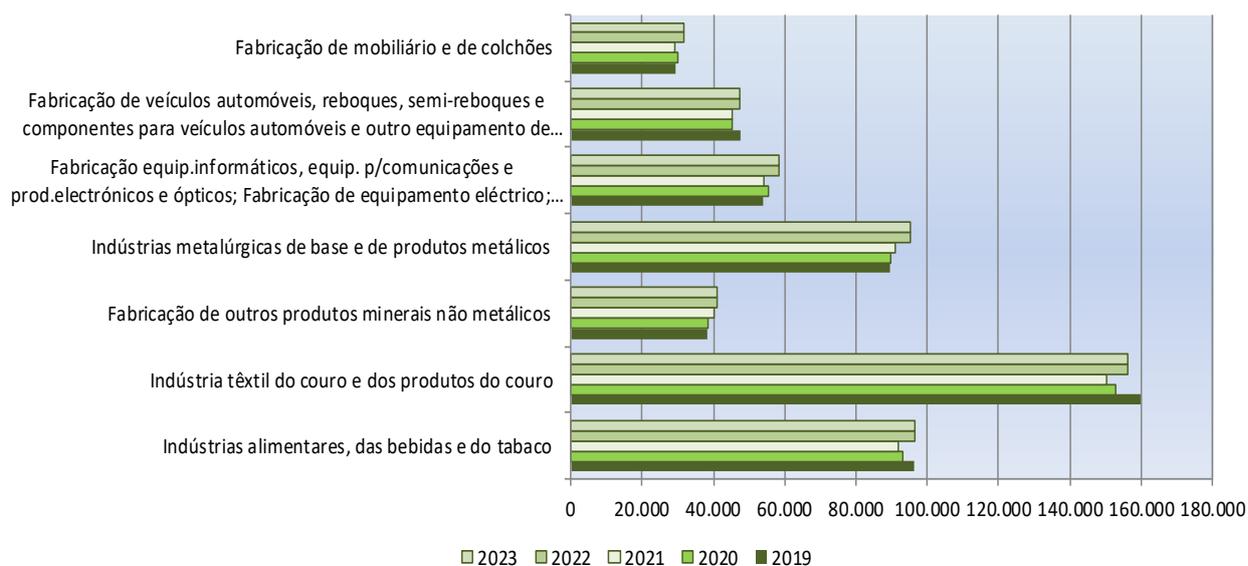


Fonte: GEP (MTSSS), *Quadros de Pessoal*

Nos últimos cinco anos, o número de trabalhadores ao serviço nos estabelecimentos aumentou em todos os sectores, nomeadamente no da *Construção* (mais cerca de 59 mil trabalhadores), no das *Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares* (mais 42,6 mil trabalhadores), no das *Atividades de saúde humana e apoio social* (mais 41,3 mil trabalhadores), no do *Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis, e motociclos* (mais 40,3 mil trabalhadores) e no do *Alojamento, restauração e similares* (mais 37,5 mil trabalhadores).

Numa análise mais detalhada dos subsectores mais representativos das *Indústrias transformadoras*, verifica-se que, entre 2021 e 2022, à exceção da *Indústria têxtil do couro e dos produtos do couro* (com menos 6,5 mil trabalhadores), todos os restantes subsectores evidenciaram um crescimento do emprego em termos de número de trabalhadores, em particular o subsector da *Fabricação de veículos automóveis, reboques, semirreboques e componentes para veículos automóveis e outro equipamento de transporte* (com mais 3 mil trabalhadores), o da *Fabricação de equipamentos informáticos, equipamentos para comunicações e produtos eletrónicos e óticos; Fabricação de equipamento eléctrico; Fabricação de máquinas e de equipamentos n. e.* (com mais 2,8 mil trabalhadores), o das *Indústrias metalúrgicas de base e de produtos metálicos* (com mais cerca de 2 mil trabalhadores) e o das *Indústrias alimentares, das bebidas e do tabaco* (com mais 1,6 mil trabalhadores).

Figura 118. Trabalhadores ao serviço nas empresas nos principais subsectores de atividade das Indústrias Transformadoras



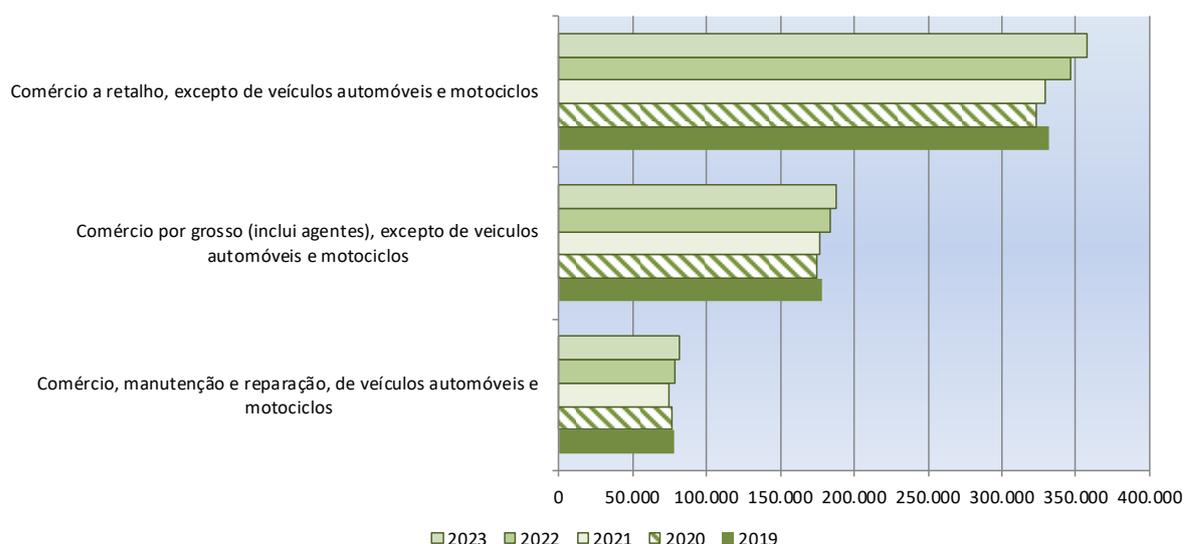
Fonte: GEP (MTSSS), *Quadros de Pessoal*

Considerando os últimos anos, em 2023, o número de trabalhadores era superior ao registado em 2019 em praticamente todos estes subsectores, exceto no subsector da *Indústria têxtil do couro e dos produtos do couro* (menos cerca de 10 mil trabalhadores). Os restantes subsectores, no decurso dos últimos anos, aumentaram o número dos seus trabalhadores, sobretudo o subsector das *Indústrias metalúrgicas de base e de produtos metálicos* (mais 7,8 mil trabalhadores), o da *Fabricação de equipamentos informáticos, equipamentos para comunicações e produtos eletrónicos e óticos; Fabricação de equipamento elétrico; Fabricação de máquinas e de equipamentos, n. e.* (mais 7,2 mil trabalhadores) e o da *Fabricação de outros produtos minerais não metálicos* (mais 3,2 mil trabalhadores).

Considerando o sector do *Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis, e motociclos*, entre 2022 e 2023, o número de trabalhadores ao serviço aumentou em todos os subsectores, sobretudo no *Comércio a retalho, exceto de veículos automóveis e motociclos* (mais 10,7 mil pessoas) e no *Comércio por grosso (inclui agentes), exceto de veículos automóveis e motociclos* (mais 4,4 mil pessoas).

Relativamente ao início do período em análise, verifica-se igualmente um acréscimo do emprego em todos os subsectores, com destaque para uma subida mais expressiva no *Comércio a retalho, exceto de veículos automóveis e motociclos* (mais 26,2 mil pessoas).

Figura 119. Trabalhadores ao serviço nas empresas nos subsectores do Comércio por grosso e a retalho e reparação de veículos automóveis e motociclos



Fonte: GEP (MTSSS), *Quadros de Pessoal*

3.2.2. Por dimensão de empresas

Em 2023, as empresas com 100 e mais trabalhadores continuavam a empregar mais de 40% do total dos trabalhadores (43,6%) tendo esta percentagem aumentado, em termos homólogos, em virtude da redução da percentagem das pessoas ao serviço nas empresas de 1 a 9 trabalhadores (21,2%, em 2023, face a 21,7%, em 2022). Entre 2019 e 2023, a percentagem de trabalhadores das empresas com 100 e mais trabalhadores no total dos trabalhadores registou um acréscimo de 1 p.p., ao contrário das empresas com 1 a 9 trabalhadores, onde o peso do emprego decresceu 0,5 p.p.

Em termos sectoriais, as atividades que reuniam maior percentagem de trabalhadores no escalão de empresas até 9 trabalhadores eram as *Atividades imobiliárias*, as *Outras atividades de serviços*, as *Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais*, a *Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca* e o subsector do *Comércio, manutenção e reparação, de veículos automóveis e motociclos*.

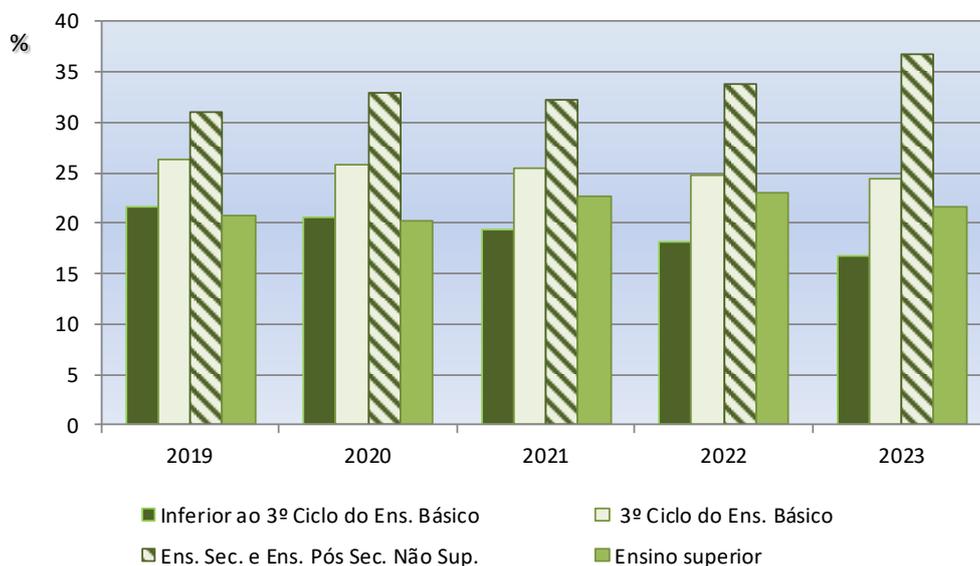
Relativamente às empresas entre os 10 e os 49 trabalhadores destacava-se o peso do emprego nos sectores da *Administração pública, defesa e segurança social obrigatória*, das *Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais*, da *Construção*, das *Indústrias extrativas* e no subsector da *Pesca e aquicultura*.

No escalão de empresas com 100 ou mais trabalhadores, saliente-se o peso do número de trabalhadores nas *Atividades administrativas e serviços de apoio*, nas *Atividades financeiras e de seguros* e ainda nos subsectores da *Fabricação de veículos automóveis, reboques, semirreboques e componentes para veículos automóveis e outro equipamento de transporte*, da *Fabricação de produtos farmacêuticos de base e de preparações farmacêuticas* e das *Telecomunicações*.

3.2.3. Por níveis de habilitação e de qualificação

Em 2023, os trabalhadores com o ensino secundário e pós-secundário não superior constituíam 36,8% dos TCO; os trabalhadores com o 3º ciclo do ensino básico 24,4% os trabalhadores com menos do que o 3º ciclo do ensino básico, 16,8% e os trabalhadores com o ensino superior, 21,6%. Relativamente ao período homólogo, o único escalão de habilitações que aumentou, percentualmente, foi o dos TCO com o ensino secundário e pós-secundário não superior (mais 3 p.p.).

Figura 120. Evolução da estrutura dos TCO por nível de habilitação



Fonte: GEP (MTSSS), *Quadros de Pessoal*

Entre 2019 e 2023, a estrutura de habilitações dos TCO alterou-se consideravelmente. Em 2019, os TCO com habilitações inferiores ao 3º ciclo do ensino básico constituíam 21,6% do total e o peso do emprego diminuía sobretudo nos TCO com um nível de habilitações mais elevado. Em 2023, o nível de habilitações com menor peso no total dos TCO são os habilitados com menos que o 3º ciclo do ensino básico (16,8%). Ao longo do período em análise, a categoria que mais aumentou foi a dos TCO habilitados com o ensino secundário e pós-secundário não superior (mais 5,8 p.p.), logo seguido pela categoria de TCO com o ensino superior (0,8 p.p.). Saliente-se ainda que, no espaço de cinco anos, assistiu-se a uma quebra significativa na proporção de TCO com habilitações inferiores ao 3º ciclo do ensino básico (menos 4,7 p.p.).

Relativamente à estrutura dos TCO por nível educativo e por sectores de atividade, em 2023, 45,2% dos trabalhadores do subsector da *Pesca e aquicultura* e 39,5% dos trabalhadores do subsector da *Indústria têxtil do couro e dos produtos de couro* tinham menos do 3º ciclo do ensino básico. O sector da *Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca* (33,8%), da *Construção* (33,5%), do *Alojamento, restauração e similares* (31,9%) e dos *Transportes e armazenagem* (29,6%) tinham as percentagens mais elevadas de TCO com o 3º ciclo do ensino básico e o *Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos* (47,6%), o *Alojamento, restauração e similares* (44,1%), a *Administração pública e defesa; segurança social obrigatória* (44,1%) e as *atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas* (43,5%) foram os sectores que concentraram maior percentagem de TCO com o ensino secundário e pós-secundário não superior.

Em contrapartida, nos sectores das *Atividades de informação e comunicação*, das *Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais* das *Atividades financeiras e dos seguros*, das *Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares* e da *Educação*, bem como nos subsectores da *Consultoria e programação informática e atividades relacionadas; atividades dos serviços de informação* e das *Atividades de edição, cinematográficas, vídeo, produção de televisão, gravação de som e edição de música, rádio e televisão*, mais de 56,6% dos TCO tinham o ensino superior.

Entre 2019 e 2023, o peso dos TCO com o ensino superior aumentou na maioria dos sectores de atividade, em particular nos sectores das *Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais* e da *Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio*.

Quanto à estrutura do emprego por níveis de qualificação, esta manteve-se sem grandes alterações relativamente aos anos anteriores. Em 2023, os grupos mais representativos continuavam a ser os grupos de Profissionais qualificados (35,8%), semiqualeificados (20,2%) e não qualificados (12%). Entre 2019 e 2023, as categorias profissionais que mais cresceram foram a dos Profissionais não qualificados, dos Quadros Superiores e dos Profissionais altamente qualificados.

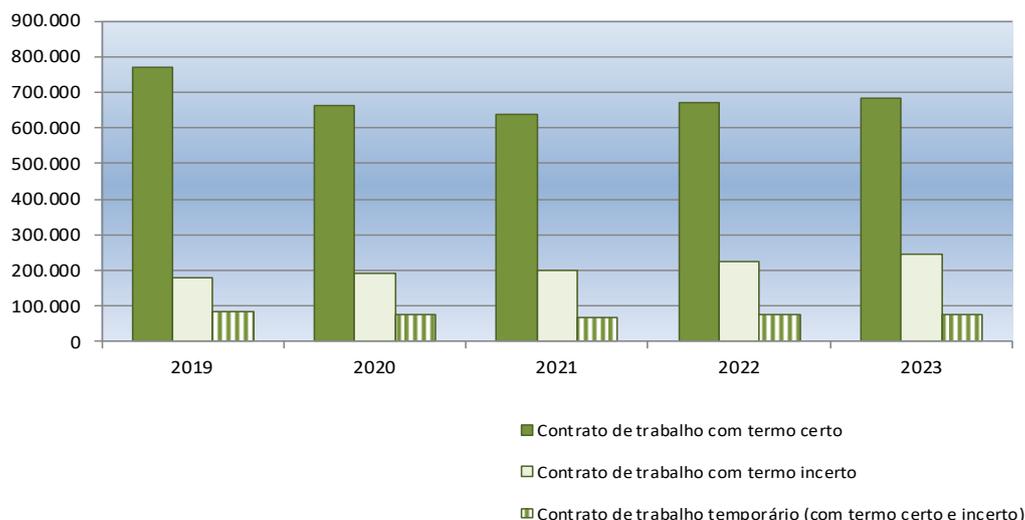
Ainda segundo os dados dos Quadros de Pessoal, em 2023, 84,1% dos Quadros Superiores e 66% dos Quadros Médios tinham o ensino superior. No que respeita aos Profissionais altamente qualificados, 77,1% possuía o ensino secundário ou mais. Nas categorias de Profissionais qualificados, semiqualeificados e não qualificados mais de 67,6% dos trabalhadores tinham entre o 3º ciclo do ensino básico e o ensino secundário e pós-secundário não superior.

3.2.4. Por tipo de contrato

Segundo os dados dos *Quadros de Pessoal*, em 2023, cerca de 2.280 mil trabalhadores tinham contratos de trabalho sem termo, representando 69,2% do total dos TCO e 1.003,2 mil tinham contratos com termo (30,4%). Em termos homólogos, o número de TCO aumentou relativamente ao número de contratados sem termo, que cresceu cerca de 5,6% (mais 121,3 mil contratados sem termo), não obstante o peso dos contratados sem termo no total de TCO ter registado uma variação pouco expressiva.

No que se refere aos TCO com contratos com termo, que também evidenciaram um acréscimo (2,7%, o que se traduziu em mais 26,7 mil contratos), 68% tinham contratos de trabalho com termo certo e 24,2% tinham contratos de trabalho com termo incerto. Os contratos de trabalho temporários (a termo certo ou incerto) representavam 7,6%.

Figura 121. Evolução dos TCO com contratos a termo por tipo de contrato



Fonte: GEP (MTSSS), *Quadros de Pessoal*

Relativamente a 2019, em 2023, o peso dos contratados a termo permaneceu inalterado na maioria das categorias, com exceção dos Contrato de trabalho com termo certo e dos Contratos de trabalho temporário com termo certo, que evidenciaram um decréscimo (menos 5,6 p.p. e menos 0,7 p.p., respetivamente) e dos Contratos de trabalho com termo incerto, cujo peso relativo, em 2023, aumentou 1,3 p.p. face ao início do período em análise.

3.2.4.1. Por tipo de contrato e escalão etário

Em 2023, no escalão etário até aos 24 anos, os contratados a termo representavam cerca de 56,3% dos TCO e no escalão dos 25 aos 34 anos, 40,6%. Já no escalão dos 35 aos 54 anos, os contratados sem termo constituíam 74,7% e, no escalão dos 55 e mais anos, 81,2%. Em termos homólogos, o peso dos contratados sem termo permaneceu inalterado na maioria dos escalões etários, com exceção do grupo etário até aos 24 anos e do grupo dos 55 e mais anos que viram a sua proporção aumentar 1,7 p.p. e 1 p.p., respetivamente).

Analisando a evolução do número de TCO por tipo de contrato e escalão etário, nos últimos anos, constata-se que, em todos os escalões etários, os contratados com termo que evidenciavam uma tendência de decréscimo gradual nos últimos anos, a partir de 2022, apresentaram uma inflexão dessa trajetória, com uma subida que se repercutiu por todos os grupos etários. Quanto aos contratados sem termo, a tendência de subida progressiva que se vinha registando nos últimos anos, em todos os escalões de idades, manteve-se em 2023.

Figura 122. Evolução dos TCO até aos 24 anos por tipo de contrato

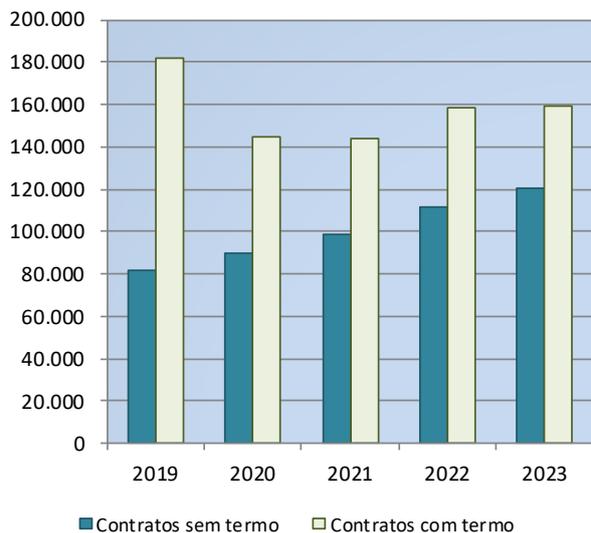


Figura 123. Evolução dos TCO entre os 25 e os 34 anos por tipo de contrato

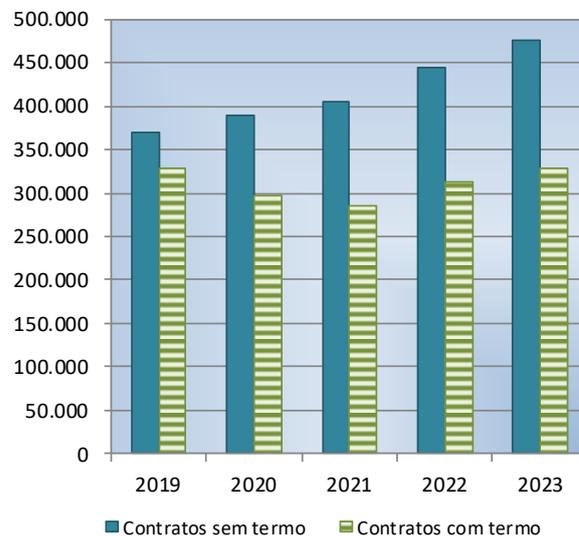


Figura 124. Evolução dos TCO entre os 35 e os 54 anos por tipo de contrato

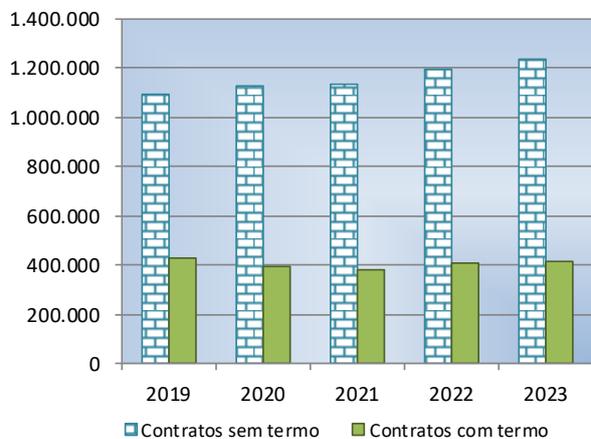
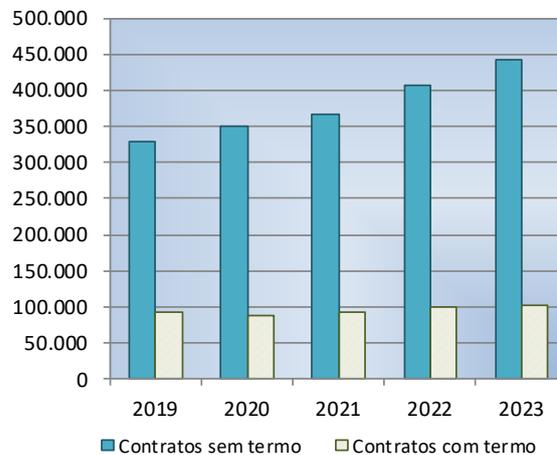


Figura 125. Evolução dos TCO com 55 e mais anos por tipo de contrato



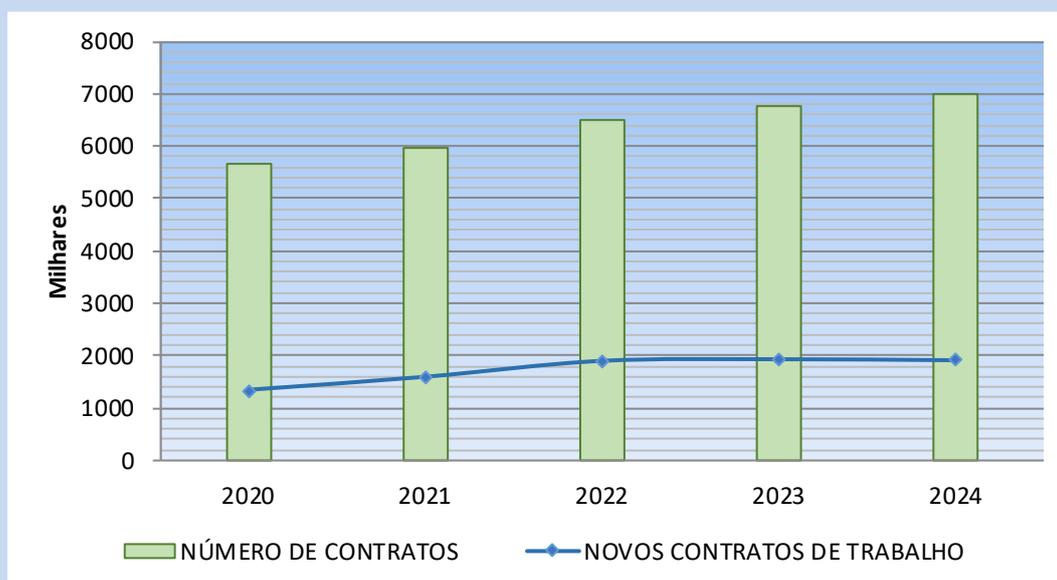
Fonte: GEP (MTSS), *Quadros de Pessoal*

CONTRATOS DE TRABALHO REGISTRADOS NA SEGURANÇA SOCIAL

Segundo dados do Instituto de Informática da Segurança Social, em dezembro de 2024, em Portugal, estavam registados 7.012,3 mil contratos de trabalho⁵⁰. Destes, 1.920,4 mil, ou seja 27,4%, eram novos contratos⁵¹. Entre 2023 e 2024, o número de contratos de trabalho registados na segurança social evidenciou uma subida de 3,4%, apesar do número de novos contratos ter registado uma quebra pouco expressiva (menos 1%).

Entre 2020 e 2024, o número de contratos de trabalho registados na segurança social aumentou cerca de 23,9%, à semelhança do número de novos contratos que evidenciou igualmente um acréscimo expressivo (mais 44%). De notar que, nos últimos anos, o número total de contratos de trabalho apresentou uma tendência de subida progressiva, à semelhança do número de novos contratos de trabalho.

Figura 126. Evolução do número de contratos e do número de novos contratos de trabalho registados na Segurança Social



Fonte: Instituto de Informática (MTSS)

⁵⁰ Contrato no ano = Qualificação de pessoa singular (Trabalhador por Conta de Outrem ou Membro de Órgão Estatutário) numa entidade empregadora (estabelecimento sede com morada em Portugal Continental) com pelo menos um dia no ano.

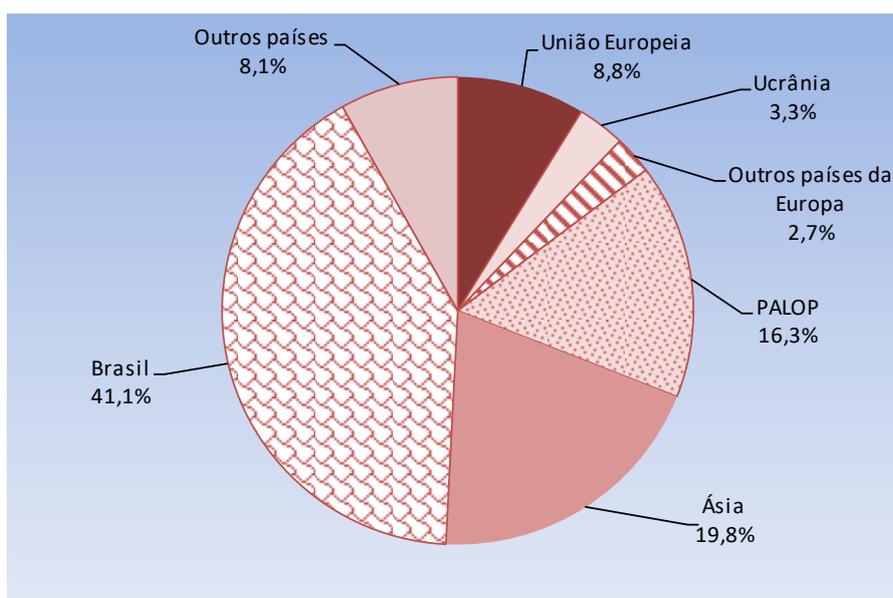
⁵¹ Novo Contrato = Qualificação de pessoa singular (Trabalhador por Conta de Outrem ou Membro de Órgão Estatutário) numa entidade empregadora (estabelecimento sede com morada em Portugal Continental) com data de início no ano.

3.3. Trabalhadores estrangeiros nas empresas

De acordo com os *Quadros de Pessoal*, em 2023, havia cerca de 425,5 mil estrangeiros nas empresas no Continente, dos quais cerca de 414,8 mil (97,5%) eram trabalhadores por conta de outrem e 10,1 mil eram empregadores, representando 2,4% do total de estrangeiros. Face ao período homólogo, os TCO estrangeiros, em 2023, aumentaram cerca de 28,8% (mais 92,8 mil pessoas), enquanto os empregadores subiram de forma menos expressiva (12,5%, o que se traduziu em mais 1,1 mil empregadores).

Analisando esta população de forma mais detalhada, e considerando a respetiva nacionalidade, em 2023, cerca de 41,1% dos estrangeiros nas empresas, no Continente, provinha do Brasil, 19,8% da Ásia, 16,3% dos PALOP, e 8,8% da União Europeia.

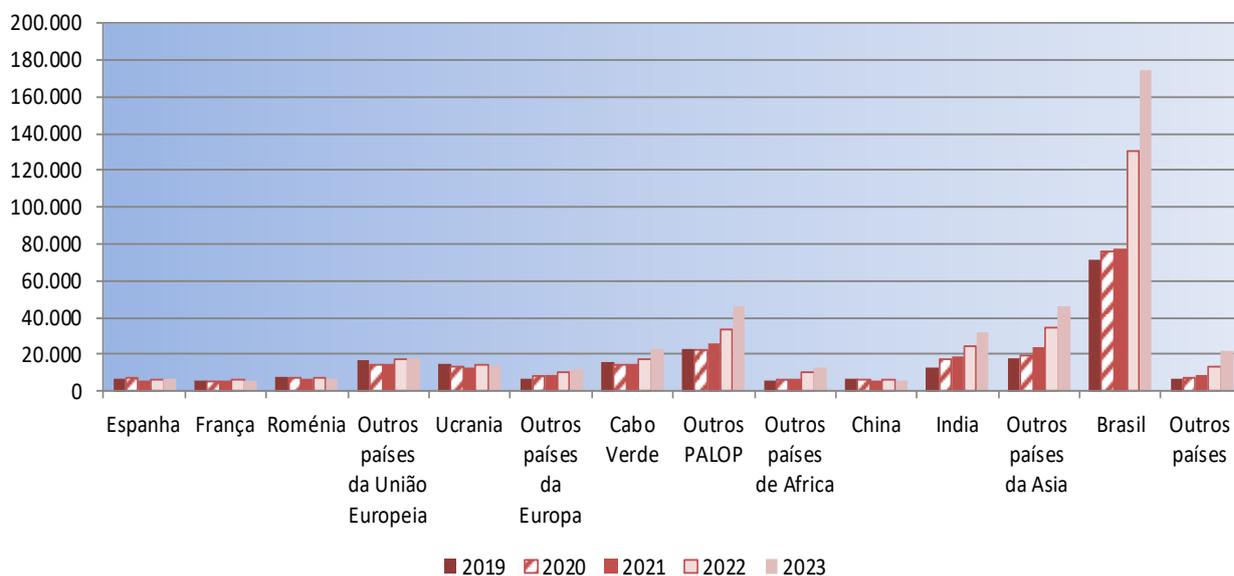
Figura 127. Estrangeiros nas empresas por nacionalidade em 2023



Fonte: GEP (MTSSS), *Quadros de Pessoal*

Em 2023, no Continente, o número total de estrangeiros nas empresas, apesar de ter aumentado cerca de 28,3% face a 2022, não se repercutiu de igual forma no que respeita às diversas nacionalidades. Com efeito, as nacionalidades com maior peso no total de estrangeiros registaram, na sua totalidade, acréscimos, nomeadamente as provenientes do Brasil (mais cerca de 44 mil pessoas), da Índia (mais 7,3 mil pessoas) e de Cabo Verde (mais 5,2 mil pessoas). Por outro lado, verificou-se igualmente um aumento no que respeita aos oriundos de países europeus com maior representação, em particular de Espanha (mais 543 pessoas).

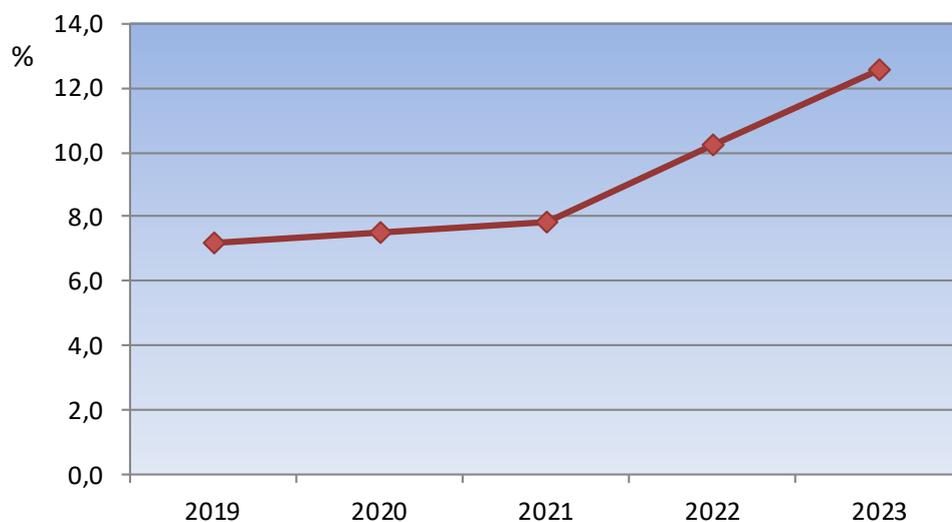
Figura 128. Evolução do número de estrangeiros nas empresas por nacionalidade



Fonte: GEP (MTSSS), *Quadros de Pessoal*

Em 2023, no Continente, os TCO estrangeiros representavam cerca de 12,6% do total dos TCO. No decurso dos últimos cinco anos, entre 2019 e 2023, o número de TCO estrangeiros nas empresas aumentou de forma progressiva, pelo que, em 2023, havia mais 204,2 mil TCO estrangeiros nas empresas do que em 2019.

Figura 129. Evolução da percentagem de TCO estrangeiros no total dos TCO

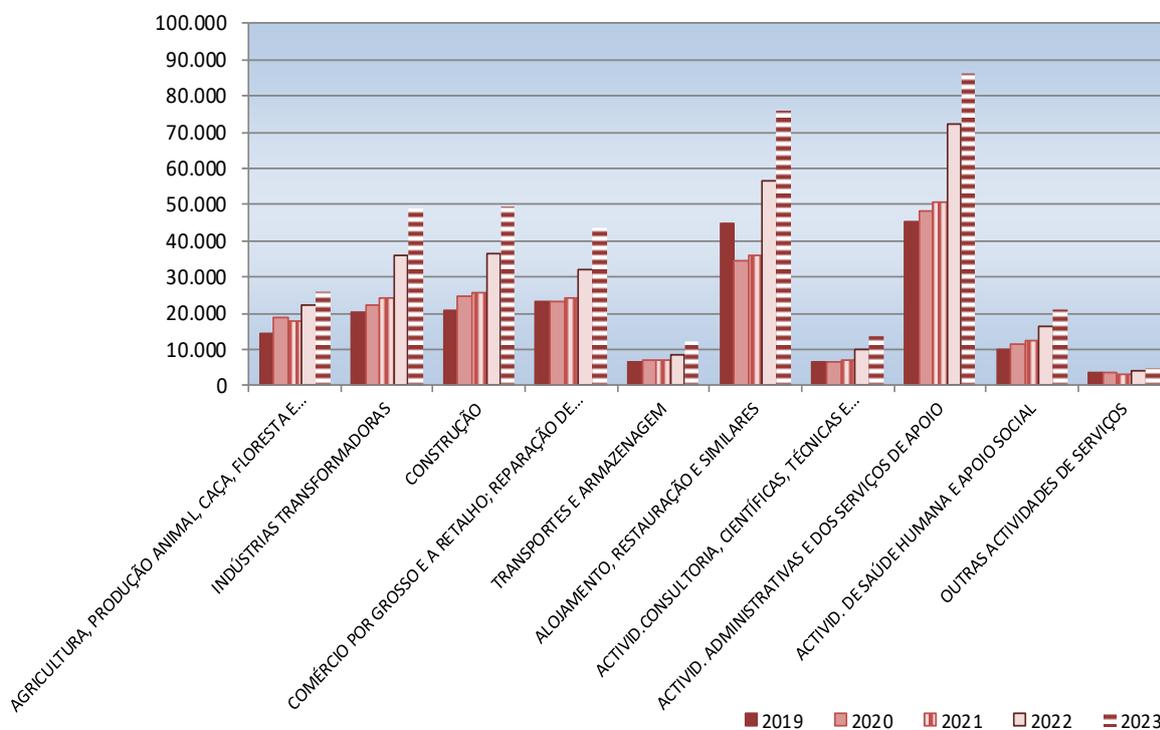


Fonte: GEP (MTSSS), *Quadros de Pessoal*

No que se refere à sua distribuição por sectores de atividade, em 2023, 20,8% destes estrangeiros trabalhava no sector das *Atividades administrativas e dos Serviços de Apoio*, logo seguido pelo sector do *Alojamento, restauração e similares* (18,3%), da *Construção* (12%), das *Indústrias Transformadoras* (11,8%) e do *Comércio por grosso e a retalho* (10,6%). Relativamente ao ano anterior, o número de TCO estrangeiros aumentou em todos os sectores económicos, em particular no *Alojamento, restauração e similares* e nas *Atividades administrativas e dos Serviços de Apoio* e (mais 19,2 mil e mais 14,4 mil TCO estrangeiros, respetivamente).

Entre 2018 e 2022, os trabalhadores estrangeiros aumentaram em todos os sectores económicos, sem exceção, tendo esse aumento sido mais expressivo nas atividades em que o seu número já o era, nomeadamente nas *Atividades administrativas e dos serviços de apoio* (mais 41,3 mil pessoas), no *Alojamento, restauração e similares* (mais cerca de 31 mil pessoas), na *Construção* (mais 28,8 mil) e nas *Indústrias transformadoras* (mais 28,4 mil pessoas).

Figura 130. Evolução do número de TCO por sector de atividade



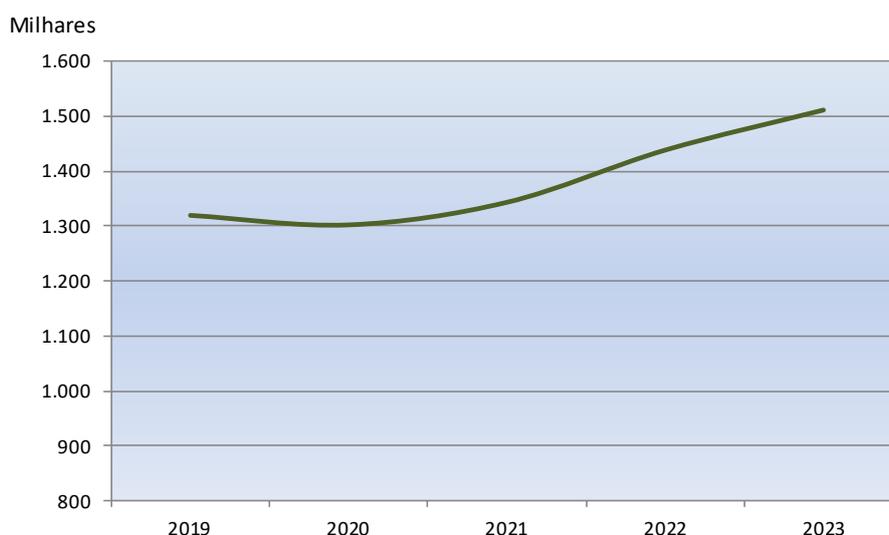
Fonte: GEP (MTSSS), *Quadros de Pessoal*

Por último, e no que respeita ao nível de habilitações, em 2023, cerca de 42% dos TCO estrangeiros tinha o ensino secundário ou pós-secundário, 28,3% tinha o 3º ciclo do ensino básico e 14,9% tinha uma escolaridade inferior ao 3º ciclo do ensino básico. Cerca de 12,4% dos TCO estrangeiros tinha o ensino superior. Em termos homólogos, constata-se um aumento de TCO estrangeiros com o ensino secundário ou pós-secundário (mais 2,7 p.p.) em detrimento dos restantes níveis de escolaridade.

3.4. Estrutura Empresarial – Sectores intensivos em tecnologia e conhecimento

Neste capítulo do relatório pretende-se analisar a repartição das empresas e do emprego por nível de tecnologia, recorrendo aos dados constantes do *Sistema Integrado de Contas das Empresas* do INE⁵². Adicionalmente, porque estes dados incluem as empresas individuais (que não respondem ao *Relatório Único*, e, portanto, não constam da análise realizada no capítulo anterior), a informação constante do *Sistema Integrado de Contas das Empresas* permite complementar os dados dos *Quadros de Pessoal* no que se refere à estrutura empresarial e do emprego nas empresas.

Figura 131. Evolução do número de empresas



Fonte: INE, *Sistema Integrado de Contas das Empresas*

⁵² Dados recolhidos em abril de 2025.

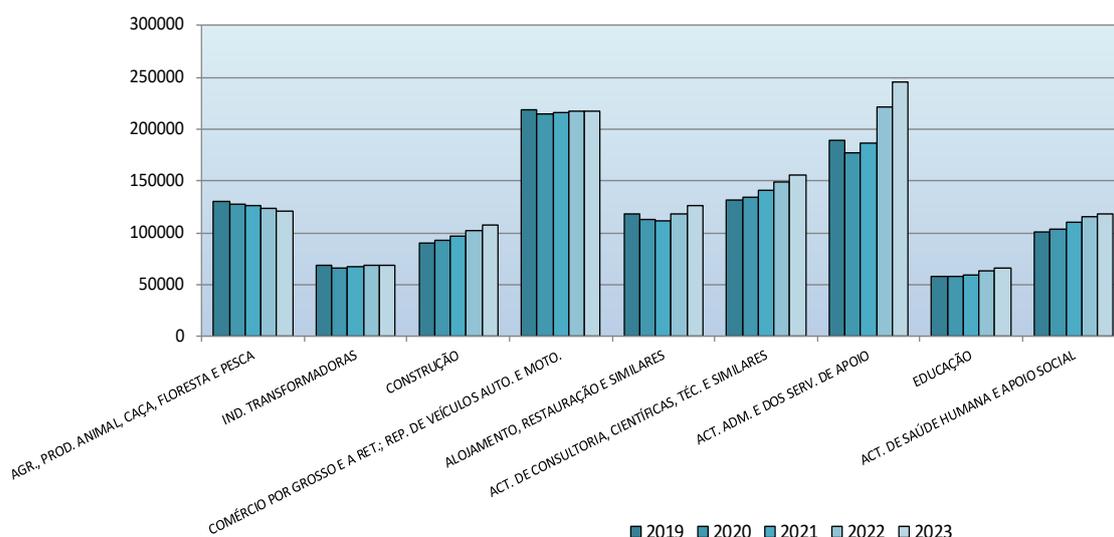
Assim, e de acordo com os dados do *Sistema de Contas Integradas das empresas* do INE, em 2023⁵³, existiam, em Portugal, cerca de 1.510 mil empresas, mais 5,1%, o que correspondeu a mais 73 mil empresas, face ao ano anterior. Analisando os últimos cinco anos, verifica-se que a trajetória ascendente do número de empresas que se vinha evidenciando, se manteve em 2023.

3.4.1. Por sectores de atividade

Tendo em conta os dados do *Sistema de Contas Integradas das Empresas* do INE, em 2023, os sectores mais significativos em Portugal, em termos da estrutura empresarial, eram as *Atividades administrativas e dos serviços de apoio* (16,2%), o *Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motocicletas* (14,4%) e as *Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares* (10,3%).

Face ao período homólogo, em 2023, o número de empresas aumentou, de forma mais expressiva, nos sectores das *Atividades administrativas e dos serviços de apoio* (mais 23,8 mil empresas), dos *Transportes e armazenagem* (mais 11,1 mil empresas), do *Alojamento, restauração e similares* (mais 7,1 mil) e das *Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares* (mais 6,9 mil), ao contrário dos sectores da *Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca* e da *Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio* que registaram decréscimos (menos 2,7 mil empresas e menos 980 empresas, respetivamente).

Figura 132. Evolução do número de empresas nos sectores de atividade mais significativos



Fonte: INE, *Sistema Integrado de Contas das Empresas*

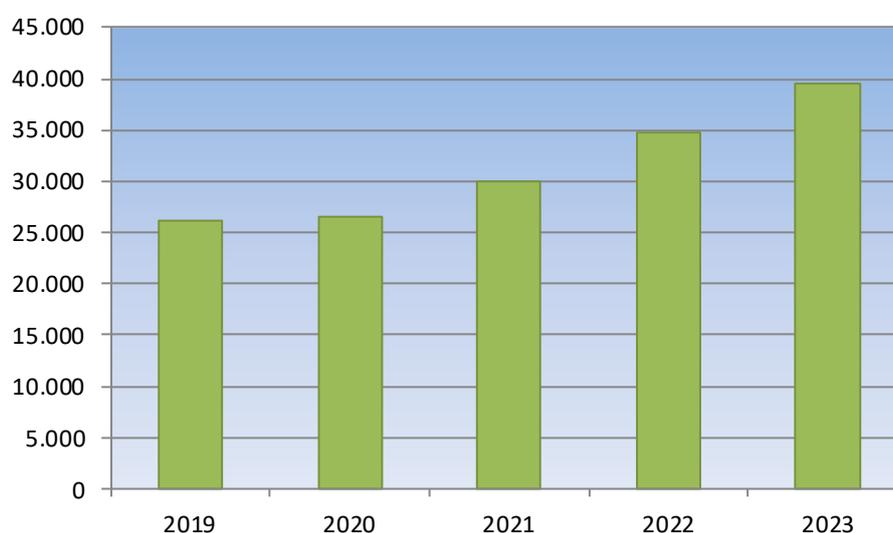
⁵³ Os últimos dados disponíveis respeitam a 2023.

De notar que, no decurso dos últimos cinco anos, todos os sectores de atividade apresentaram um acréscimo do número das suas empresas, à exceção da *Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca* (menos 7,5%), das *Indústrias extrativas* (menos 2,7%), da *Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição* (menos 1,5%) e do *Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motocicletas* (menos 0,5%) que registaram variações negativas, o que se traduziu em menos 9,7 mil empresas no sector *agrícola*, menos 1,1 mil empresas no sector do *Comércio*, menos 28 empresas nas *Indústrias extrativas* e menos 19 empresas no sector da *Captação, tratamento e distribuição de água*.

3.4.1.1. Empresas nos sectores de alta e média alta tecnologia

Em 2023, em Portugal, as empresas nos sectores de alta e média alta tecnologia⁵⁴ eram cerca de 39,5 mil e representavam cerca de 2,6% do total de empresas no país. Relativamente a 2022, o número destas empresas cresceu 13,3%, mantendo-se, assim, a tendência que se vem verificando nos últimos cinco anos. Deste modo, em 2023, havia cerca de mais 13,3 mil empresas nos sectores de alta e média alta tecnologia face ao início da série em análise.

Figura 133. Evolução das empresas dos sectores de alta e média alta tecnologia



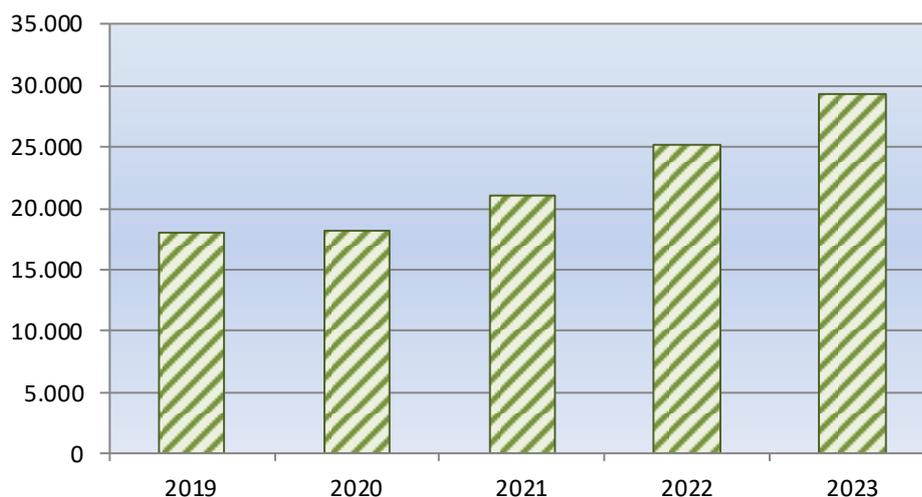
Fonte: INE, Sistema Integrado de Contas das Empresas

⁵⁴ Os sectores de alta e média alta tecnologia incluem as indústrias de alta e média alta tecnologia e os serviços intensivos em conhecimento de alta tecnologia (divisões 21 a 26 e grupo 303; divisões 20,27,28 e 29 e grupos 254,302,304,309 e 325 e divisões 59,60,61,62,63 e 72 da CAE, Rev3). (Ver anexo no final deste subcapítulo).

3.4.1.2. Empresas com atividades de tecnologia de informação e comunicação (TIC)

Em 2023, as empresas com atividades de tecnologia de informação e comunicação (TIC)⁵⁵, em Portugal, eram 29,3 mil (mais cerca de 4,2 mil do que em 2022). Estas empresas de TIC, em 2023, representavam 1,9% do total de empresas no país.

Figura 134. Evolução das empresas com atividades de tecnologia de informação e comunicação (TIC)



Fonte: INE, Sistema Integrado de Contas das Empresas

Considerando o último quinquénio, o número de empresas com atividades de tecnologia de informação aumentou de forma progressiva, pelo que, em 2023, havia mais cerca de 11,3 mil empresas com atividades de TIC face a 2019. Porém, o peso desta categoria de empresas no total de empresas não tem sofrido alterações muito expressivas, tendo passado de 1,4%, em 2019, para 1,9%, em 2023.

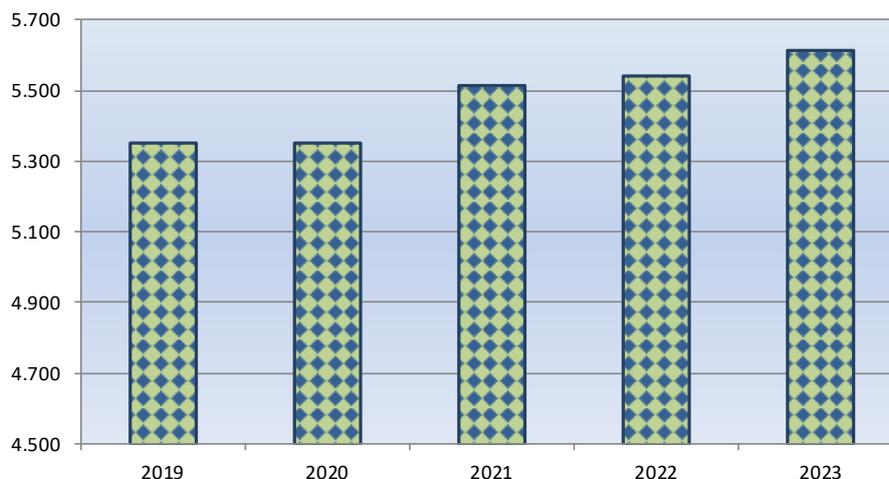
3.4.1.3. Empresas das indústrias transformadoras de alta e média alta tecnologia

Relativamente ao sector das *Indústrias Transformadoras*, em 2023, o número de empresas das indústrias de alta e média alta tecnologia⁵⁶, em Portugal, totalizava cerca de 5,6 mil e manteve-se praticamente inalterado face ao ano anterior. Estas empresas representavam 8,1% do total das empresas do sector das *Indústrias Transformadoras* no país. De notar que, nos últimos cinco anos, o número destas empresas aumentou cerca de 5%, pelo que, em 2023, existiam mais 263 empresas face a 2019.

⁵⁵ Correspondem às divisões 61 e 62 e aos grupos 261,262,263,264,268,465,582,631 e 951 da CE Ver.3 (Ver anexo no final deste subcapítulo).

⁵⁶ Conjunto de atividades económicas correspondentes às divisões 21 a 26 e grupo 303 da CAE, Rev.3 (Indústrias de alta tecnologia); e às divisões 20,27,28 e 29 e grupos 254,302,304,309 e 325 da CAE, Rev. 3) (indústrias de média-alta tecnologia) EUROSTAT, "High technology" and "Knowledge based services" aggregations (Ver anexo no final deste subcapítulo).

Figura 135. Evolução das empresas das Indústrias de alta e média alta tecnologia

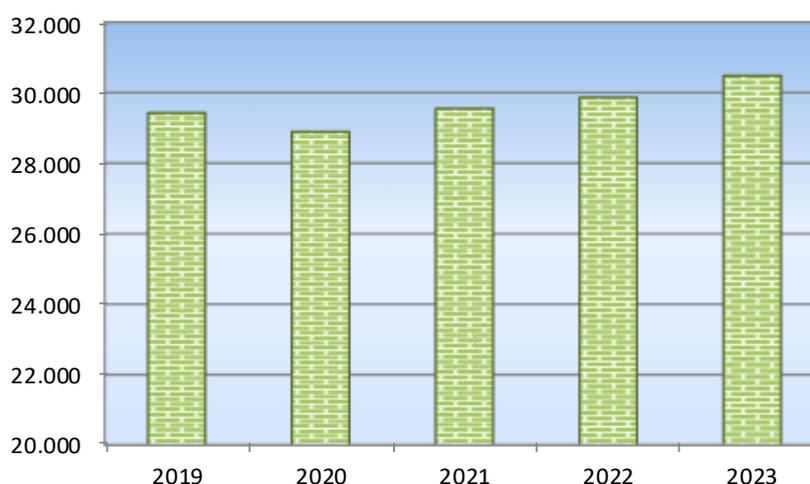


Fonte: INE, Sistema Integrado de Contas das Empresas

3.4.1.4. Empresas das indústrias transformadoras com fatores competitivos avançados

Em 2023, as empresas das *Indústrias Transformadoras* com factores competitivos avançados⁵⁷ somavam 30,5 mil e representavam 44,1% do total de empresas do sector, em Portugal. Relativamente ao período homólogo, o número de empresas das *Indústrias Transformadoras* com factores competitivos avançados teve um aumento de 2,1%, o que correspondeu a mais 615 empresas.

Figura 136. Evolução das empresas das Indústrias transformadoras com fatores competitivos avançados



Fonte: INE, Sistema Integrado de Contas das Empresas

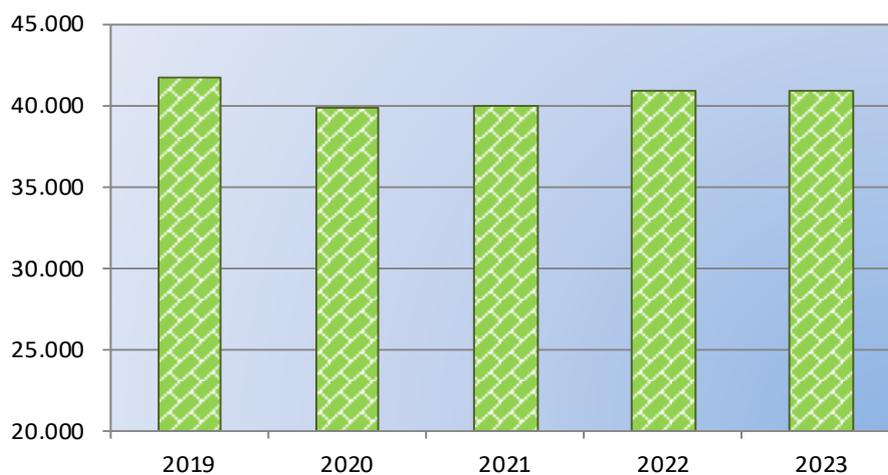
⁵⁷ Conjunto de atividades económicas correspondentes às divisões 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 e 33 e ao grupo 325 das indústrias transformadoras (CAE Rev. 3). Inclui as indústrias de alta e média alta tecnologia e praticamente todas as indústrias de média-baixa tecnologia (Ver anexo no final deste subcapítulo).

Por outro lado, considerando os últimos cinco anos, o número de empresas das *Indústrias Transformadoras* com factores competitivos avançados aumentou entre 2019 e 2023 (mais cerca de 1,1 mil empresas), tendo o respetivo peso relativo, no total do sector, crescido de forma progressiva ao longo desse período.

3.4.1.5. Indústrias transformadoras de baixa tecnologia

As Indústrias de baixa tecnologia Industrial⁵⁸, em 2023, em Portugal, totalizavam 40,9 mil e representavam cerca de 59,2% do total de empresas das *Indústrias Transformadoras*, no país. O seu número subiu 0,2% relativamente ao ano anterior, o que se traduziu em mais 66 empresas. Por outro lado, analisando os últimos cinco anos, salienta-se o facto do aumento do número destas empresas não ter sido acompanhado por um aumento da proporção deste tipo de empresas no total do sector, dado que, estas empresas têm vindo, progressivamente, a perder peso no total das *Indústrias Transformadoras*.

Figura 137. Evolução das empresas das indústrias de baixa tecnologia das Indústrias transformadoras



Fonte: INE, Sistema Integrado de Contas das Empresas

3.4.1.6. Empresas de serviços intensivos em conhecimento de alta tecnologia

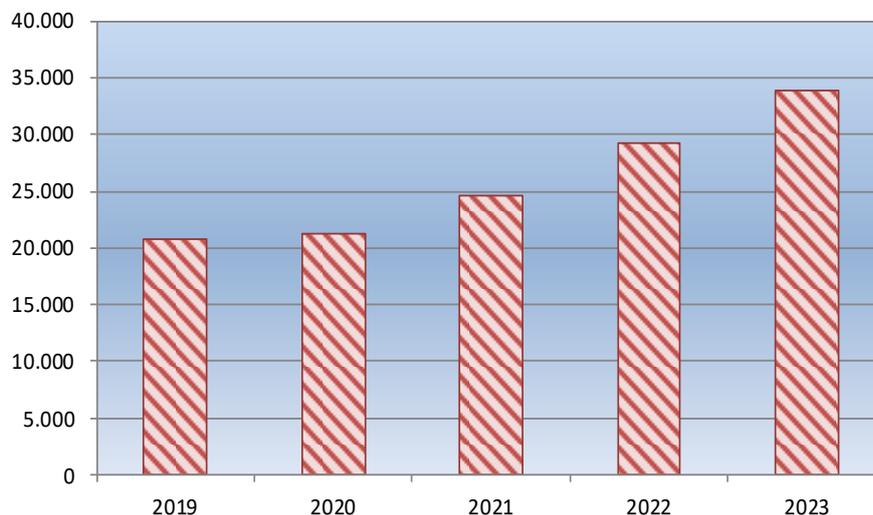
Relativamente ao sector dos serviços, as empresas de serviços intensivos em conhecimento de alta tecnologia⁵⁹ totalizavam, em 2023, em Portugal, cerca de 33,9 mil empresas e constituíam 2,8% do total

⁵⁸ Conjunto de atividades económicas correspondentes às divisões 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 31 e grupos 181, 321, 322, 323, 324 e 329 da CAE Rev. 3. EUROSTAT, “High technology” and “Knowledge based services” aggregations (Ver anexo no final deste subcapítulo).

⁵⁹ Conjunto de atividades económicas correspondentes às divisões 59, 60, 61, 62, 63 e 72 da CAE Rev. 3. EUROSTAT, “High technology” and “Knowledge based services” aggregations (Ver anexo no final deste subcapítulo).

das empresas do sector, no país. Entre 2022 e 2023, estas empresas cresceram 15,6%, o que se traduziu em mais 4,6 mil empresas de serviços intensivos em conhecimento de alta tecnologia.

Figura 138. Evolução das empresas de serviços intensivos em conhecimento de alta tecnologia



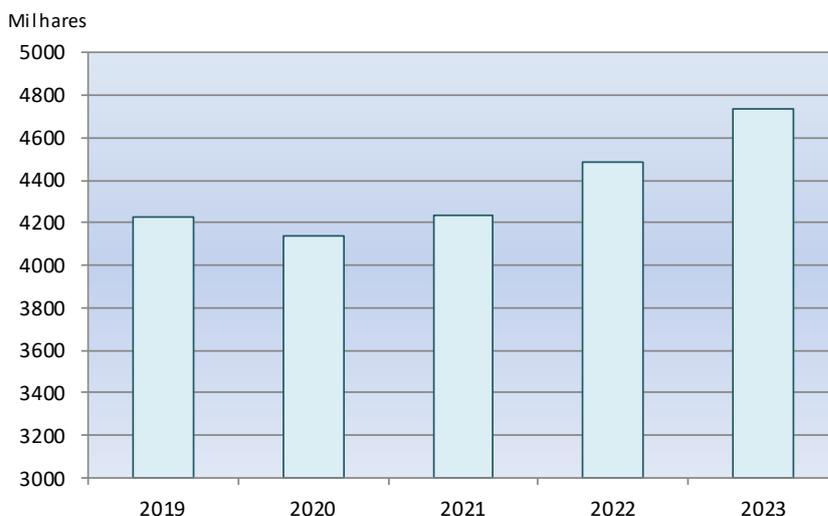
Fonte: INE, *Sistema Integrado de Contas das Empresas*

As empresas de serviços intensivos em conhecimento de alta tecnologia têm vindo a aumentar de forma expressiva nos últimos anos, pelo que, em 2023, havia mais 13,1 mil empresas desta categoria face a 2019. Em termos percentuais, a proporção de empresas de serviços intensivos em conhecimento de alta tecnologia, no total dos serviços, tem vindo, igualmente, a aumentar, tendo passado de 2%, em 2019, para 2,8%, em 2023.

3.5. Emprego nas empresas – Sectores Intensivos em tecnologia e conhecimento

Em 2023, segundo os dados do *Sistema Integrado de Contas das Empresas* do INE, em Portugal, havia 4.738,3 mil pessoas ao serviço nas empresas, mais 5,6%, o que se traduziu num acréscimo de cerca de 251 mil pessoas, face a 2022.

Figura 139. Evolução do número de pessoas ao serviço nas empresas



Fonte: INE, Sistema Integrado de Contas das Empresas

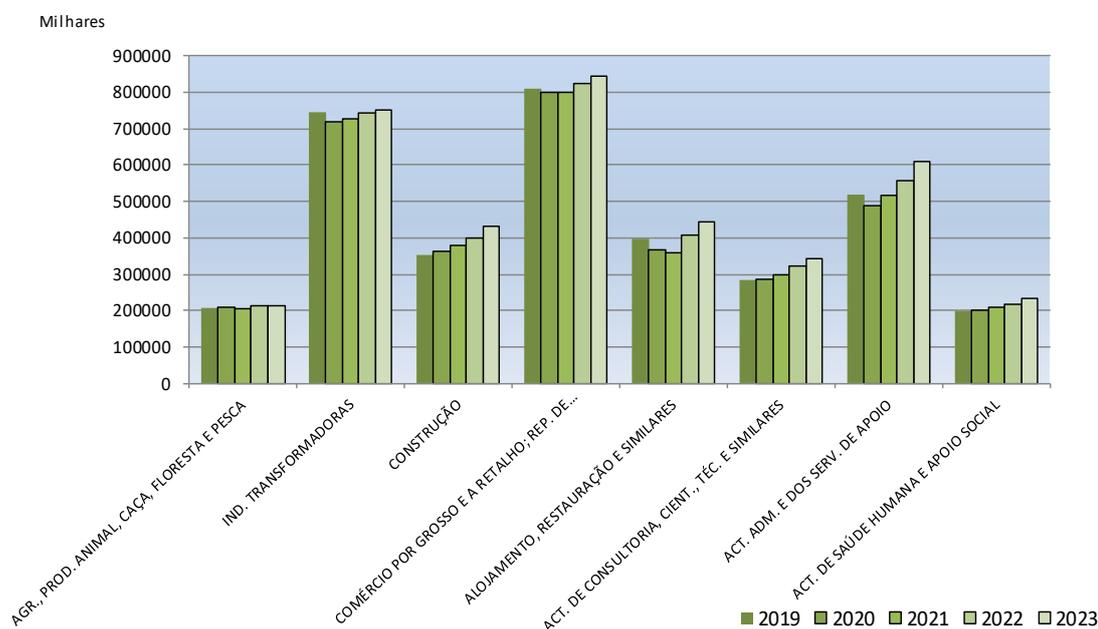
De salientar que, nos últimos anos, o emprego nas empresas tem aumentado de forma expressiva, não obstante, em 2020, ter evidenciado uma ligeira quebra. Com efeito, considerando os últimos cinco anos, constata-se um aumento de 12,1% do pessoal ao serviço nas empresas, ou seja, mais 512,8 mil pessoas em 2023, face a 2019.

3.5.1. Por sectores de atividade

Segundo os dados do *Sistema Integrado de Contas das Empresas*, e tal como no ano anterior, em 2023, no continente, o *Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis, e motociclos* era o sector de atividade mais representativo em termos do emprego, representando 17,8% do total das pessoas ao serviço nas empresas. Seguiam-se as *Indústrias Transformadoras* (15,9%), as *Atividades administrativas e os serviços de apoio* (12,8%), o *Alojamento, restauração e similares* (9,4%) e a *Construção* (9,1%).

Entre 2019 e 2023, o número de trabalhadores ao serviço nas empresas aumentou na maioria dos sectores mais representativos em termos de emprego, com destaque para os sectores das *Atividades administrativas e dos serviços de apoio* (mais 90,3 mil trabalhadores), da *Construção* (mais 77 mil trabalhadores), das *Atividades de informação e de comunicação* (mais 59,6 mil trabalhadores), das *Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares* (mais 56 mil trabalhadores) e do *Alojamento, restauração e similares* (mais 45,9 mil trabalhadores).

Figura 140. Estrutura sectorial do emprego (pessoas ao serviço nas empresas)



Fonte: INE, Sistema Integrado de Contas das Empresas

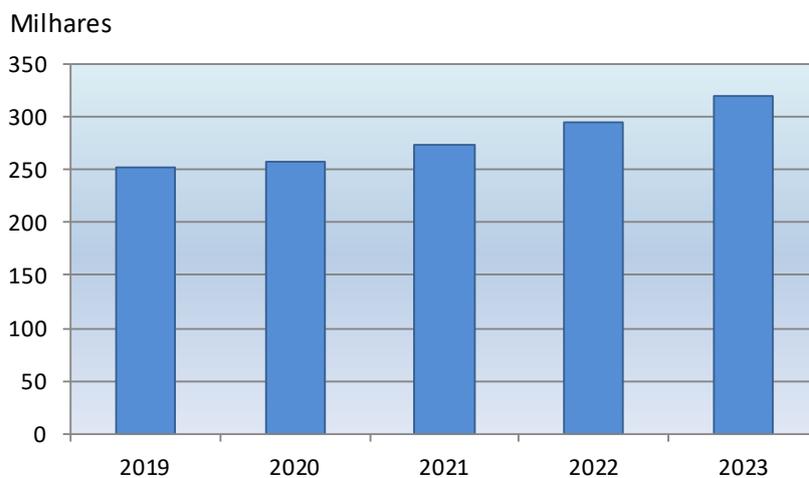
3.5.1.1. Pessoas ao serviço nas empresas nos sectores de alta e média alta tecnologia

Em Portugal, em 2023, havia 320,6 mil pessoas ao serviço nas empresas nos sectores de alta e média alta tecnologia⁶⁰, que representavam 6,8% do total de trabalhadores ao serviço nas empresas. O número de pessoas ao serviço nas empresas destes sectores aumentou 8,7%, o que correspondeu a um acréscimo de 25,8 mil pessoas, face ao período homólogo.

De notar que, entre 2019 e 2023, houve um aumento expressivo e gradual do número de pessoas ao serviço nas empresas destes sectores (mais 68,6 mil trabalhadores).

⁶⁰ Os sectores de alta e média alta tecnologia incluem as indústrias de alta e média alta tecnologia e os serviços intensivos em conhecimento de alta tecnologia (divisões 21 a 26 e grupo 303; divisões 20,27,28 e 29 e grupos 254,302,304,309 e 325 e divisões 59,60,61,62,63 e 72 da CAE, Rev3). (Ver anexo no final deste subcapítulo).

Figura 141. Evolução do pessoal ao serviço nas empresas dos sectores de alta e média alta tecnologia

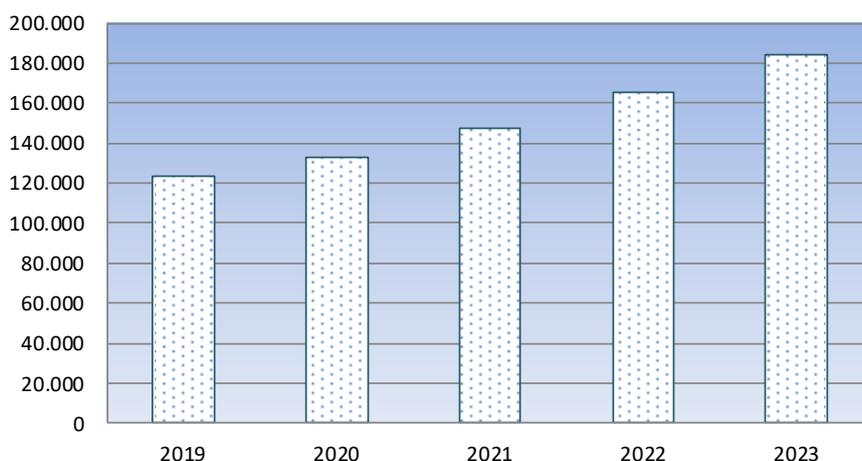


Fonte: INE, Sistema Integrado de Contas das Empresas

3.5.1.2. Pessoas ao serviço nas empresas com atividades de tecnologia de informação e comunicação (TIC)

Em 2023, em Portugal, o pessoal ao serviço nas empresas com atividades de tecnologia de informação e comunicação (TIC)⁶¹ totalizava 184,2 mil pessoas (mais 19,1 mil do que em 2022), o que representava 3,9% do total de pessoas ao serviço nas empresas, no país. De referir que, ao longo dos últimos cinco anos, o número de pessoas ao serviço aumentou de forma significativa, tendo evidenciado um acréscimo de cerca de 61 mil pessoas, entre 2019 e 2023.

Figura 142. Evolução do pessoal ao serviço nas empresas com atividades de tecnologia de informação e comunicação (TIC)



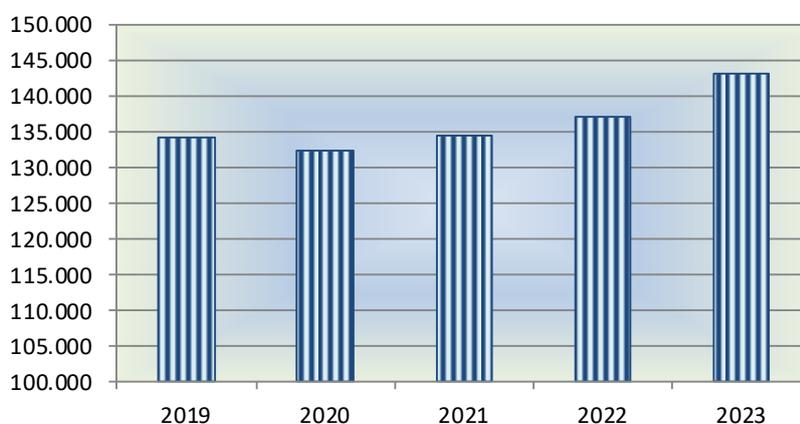
Fonte: INE, Sistema Integrado de Contas das Empresas

⁶¹ Correspondem às divisões 61 e 62 e aos grupos 261,262,263,264,268,465,582,631 e 951 da CE Ver.3 (Ver anexo no final deste subcapítulo).

3.5.1.3. Pessoas ao serviço nas empresas das Indústrias de alta e média alta tecnologia

No que se refere ao sector das *Indústrias Transformadoras*, em 2023, as indústrias de alta e média alta tecnologia⁶² empregavam 143,3 mil pessoas, tendo este número registado uma subida homóloga de 4,6%, ou seja, mais 6,2 mil trabalhadores. De salientar que, as pessoas ao serviço nestas empresas representavam 19,1% do total do pessoal ao serviço no sector das *Indústrias Transformadoras*, em Portugal.

Figura 143. Evolução do pessoal ao serviço nas empresas das indústrias de alta e média alta tecnologia



Fonte: INE, *Sistema Integrado de Contas das Empresas*

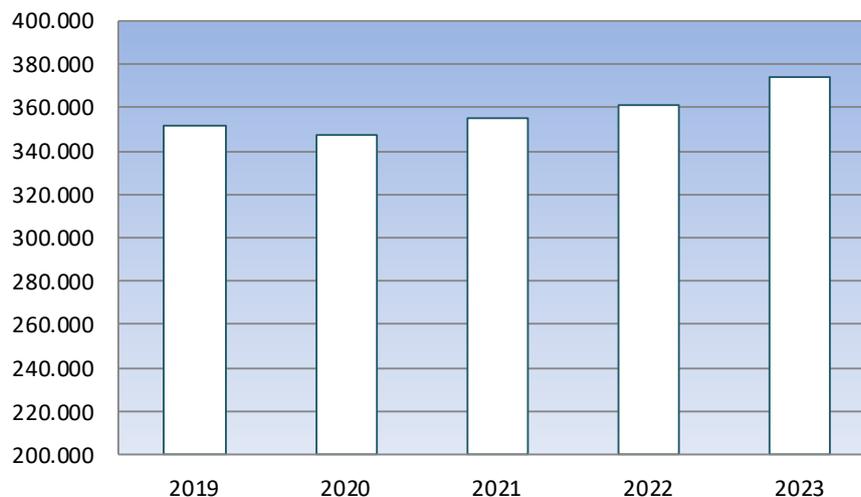
Refira-se ainda que, apesar do ligeiro decréscimo verificado em 2020, ao longo do período em análise, o pessoal ao serviço nestas empresas apresentou sucessivos aumentos, pelo que, em 2023, havia mais 9,1 mil trabalhadores, face a 2019.

3.5.1.4. Pessoas ao serviço nas empresas das indústrias transformadoras com fatores competitivos avançados

Em 2023, em Portugal, o pessoal ao serviço nas empresas das Indústrias transformadoras com factores competitivos avançados, apresentou uma subida homóloga de 3,4%, ou seja, mais 12,3 mil trabalhadores, passando a representar 49,8% (373,9 mil pessoas) do total do emprego no sector das *Indústrias Transformadoras*, no país.

⁶² Conjunto de atividades económicas correspondentes às divisões 21 a 26 e grupo 303 da CAE, Rev.3 (Indústrias de alta tecnologia); e às divisões 20,27,28 e 29 e grupos 254,302,304,309 e 325 da CAE, Rev. 3) (indústrias de média-alta tecnologia) EUROSTAT, “High technology” and “Knowledge based services” aggregations (Ver anexo no final deste subcapítulo).

Figura 144. Evolução do pessoal ao serviço nas empresas das indústrias transformadoras com fatores competitivos avançados



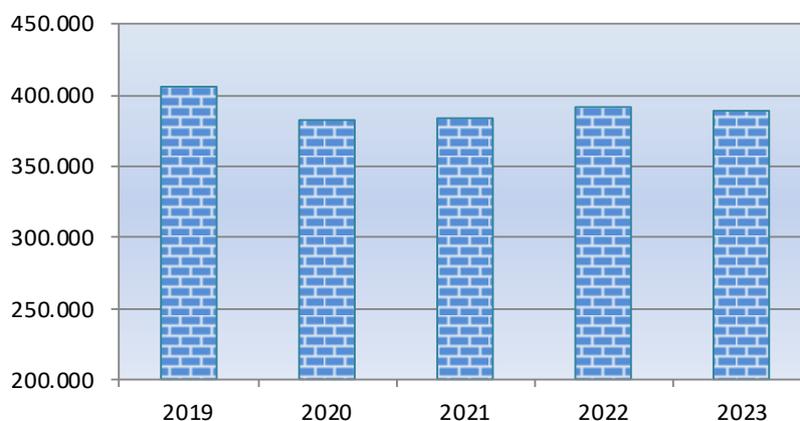
Fonte: INE, Sistema Integrado de Contas das Empresas

Ao longo dos últimos anos, a análise do emprego nesta categoria de empresas evidencia um progressivo aumento de trabalhadores. Com efeito, em 2023, havia mais 21,7 mil pessoas ao serviço, face a 2019.

3.5.1.5. Pessoal ao serviço nas empresas das Indústrias de baixa tecnologia

Em 2023, as Indústrias de baixa tecnologia industrial⁶³ reuniam 388,7 mil pessoas ao serviço, ou seja, 51,7% do total do emprego nas *Indústrias Transformadoras*, em Portugal. De notar que, apesar do acréscimo do número de pessoas ao serviço nestas empresas entre 2020 e 2022, em 2023 havia menos 17,9 mil trabalhadores nas empresas das Indústrias de baixa tecnologia industrial, face a 2019.

Figura 145. Evolução do pessoal ao serviço nas empresas das indústrias de baixa tecnologia das Indústrias transformadoras



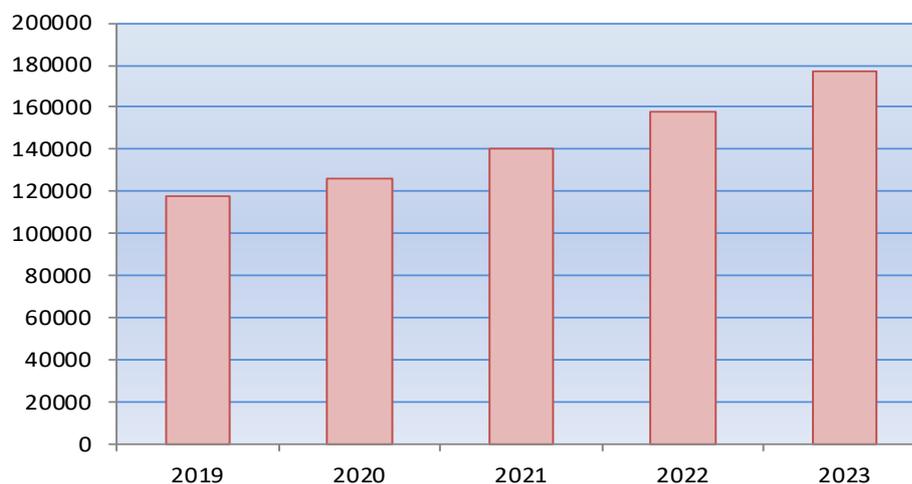
Fonte: INE, Sistema Integrado de Contas das Empresas

⁶³ Conjunto de atividades económicas correspondentes às divisões 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 31 e grupos 181, 321, 322, 323, 324 e 329 da CAE Rev. 3. EUROSTAT, “High.technology” and “Knowledge based services” aggregations (Ver anexo no final deste subcapítulo).

3.5.1.6. Pessoal ao serviço nas empresas de serviços intensivos em conhecimento de alta tecnologia

No que se refere ao emprego nas empresas de serviços, em particular nas empresas de serviços intensivos em conhecimento de alta tecnologia⁶⁴, em 2023, em Portugal, havia 177,3 mil trabalhadores, que representavam 3,7% do total de trabalhadores no sector dos serviços, no país. De referir que, o número de pessoas ao serviço nestas empresas tem vindo a aumentar, de forma progressiva, ao longo dos últimos anos.

Figura 146. Evolução do pessoal ao serviço nas empresas dos serviços intensivos em conhecimento de alta tecnologia



Fonte: INE, Sistema Integrado de Contas das Empresa

⁶⁴ Conjunto de atividades económicas correspondentes às divisões 59, 60, 61, 62, 63 e 72 da CAE Rev. 3. EUROSTAT, “High.technology” and “Knowledge based services” aggregations (Ver anexo no final deste subcapítulo).

Figura 147. Sectores intensivos em tecnologia ou conhecimento
Intensidade Tecnológica - Indústria Transformadora

CAE (Ver.3)		Intensidade Tecnológica	Factores competitivos avançados	Empresas com actividades de tecnologias da informação e da comunicação (TIC)
21	Fabricação de produtos farmacêuticos de base e de preparações farmacêuticas	Alta tecnologia industrial	X	
26	Fabricação de equipamento informático, equip. p. comunicação e prod. electrónicos e ópticos;	Alta tecnologia industrial	X	
261	Fabricação de componentes e de placas, electrónicos			X
262	Fabricação de computadores e de equipamento periférico			X
263	Fabricação de aparelhos e de equipamentos para comunicações			X
264	Fabricação de receptores de rádio e de televisão e bens de consumo similares			X
268	Fabricação de suportes de informação magnéticos e ópticos			X
30	Fabricação de outros equipamentos de transporte		X	
303	Fabricação de aeronaves, de veículos espaciais e equipamento relacionado	Alta tecnologia industrial		
20	Fabricação de produtos químicos e de fibras sintéticas ou artificiais, excepto produtos farmacêuticos	Média-alta tecnologia	X	
25	Fabricação de produtos metálicos, excepto máquinas e equipamentos			
254	Fabricação de armas e munições	Média-alta tecnologia	X	
27	Fabricação de equipamento eléctrico	Média-alta tecnologia	X	
28	Fabricação de máquinas e equipamentos n.e.	Média-alta tecnologia	X	
29	Fabricação de veículos automóveis, reboques, semi-reboques e componentes para veículos automóveis e outro equipamento de transporte	Média-alta tecnologia	X	
30	Fabricação de outro equipamento de transporte			
302	Fabricação de material circulante para caminhos de ferro	Média-alta tecnologia	X	
304	Fabricação de veículos militares de combate	Média-alta tecnologia	X	
309	Fabricação de equipamento de transporte, n.e.	Média-alta tecnologia	X	
32	Outras indústrias transformadoras			
325	fabricação de instrumentos e material médico-cirúrgico	Média-alta tecnologia	X	
18	Impressão e reprodução de suportes gravados		X	
182	Reprodução de suportes gravados	Média-baixa tecnologia	X	
19	Fabricação de coque, produtos petrolíferos refinados e de aglomerados e combustíveis	Média-baixa tecnologia		
22	Fabricação de artigos de borracha e de matérias plásticas	Média-baixa tecnologia	X	
23	Fabricação de outros produtos minerais não metálicos	Média-baixa tecnologia	X	
24	Indústrias metalúrgicas de base	Média-baixa tecnologia	X	
25	Fabricação de produtos metálicos, excepto máquinas e equipamentos		X	
251	Fabricação de elementos de construção em metal	Média-baixa tecnologia	X	
252	Estufas, recipientes, caldeiras e radiadores metálicos para aquecimento central	Média-baixa tecnologia	X	
253	Fabricação de geradores de vapor (excepto caldeiras para aquecimento central)	Média-baixa tecnologia	X	
255	Fabricação de produtos forjados, estampados e laminados; metalurgia dos pós	Média-baixa tecnologia	X	
256	Tratamento e revestimento de metais; actividades de mecânica geral	Média-baixa tecnologia	X	
257	Fabricação de cutelaria, ferramentas e ferragens	Média-baixa tecnologia	X	
259	Fabricação de outros produtos metálicos diversos n.e.	Média-baixa tecnologia	X	
30	Fabricação de outro equipamento de transporte			
301	Construção naval	Média-baixa tecnologia	X	
33	Reparação, manutenção e instalação de máquinas e equipamentos	Média-baixa tecnologia	X	
10	Indústrias alimentares	Baixa tecnologia industrial		
11	Indústria das bebidas	Baixa tecnologia Industrial		
12	Indústria do tabaco	Baixa tecnologia Industrial		
13	Fabricação de têxteis	Baixa tecnologia Industrial		
14	Indústria do vestuário	Baixa tecnologia Industrial		
15	Indústria do couro e de produtos do couro	Baixa tecnologia Industrial		
16	Indústrias da madeira e da cortiça e suas obras, excepto mobiliário;	Baixa tecnologia Industrial		
17	fabricação de obras de cestana e de espartaria	Baixa tecnologia Industrial		
17	Fabricação de pasta, de papel, cartão e seus artigos	Baixa tecnologia Industrial		
18	Impressão e reprodução de suportes gravados			
181	Impressão e actividades dos serviços relacionados com a impressão	Baixa tecnologia Industrial	X	
31	Fabricação de mobiliário e de colchões	Baixa tecnologia Industrial		
32	Outras indústrias transformadoras			
321	Fabricação de joalheria, ourivesaria, bijutaria e artigos similares; cunhagem de moedas	Baixa tecnologia Industrial		
322	Fabricação de instrumentos musicais	Baixa tecnologia Industrial		
323	Fabricação de artigos de desportos	Baixa tecnologia Industrial		
324	Fabricação de jogos e brinquedos	Baixa tecnologia Industrial		
329	Indústrias transformadoras, n.e.	Baixa tecnologia Industrial		

Fontes: INE, Sistema Integrado de Contas das Empresas; EUROSTAT, "High.technology" and "Knowledge based services" aggregations

3.6. Sinistralidade e absentismo laboral

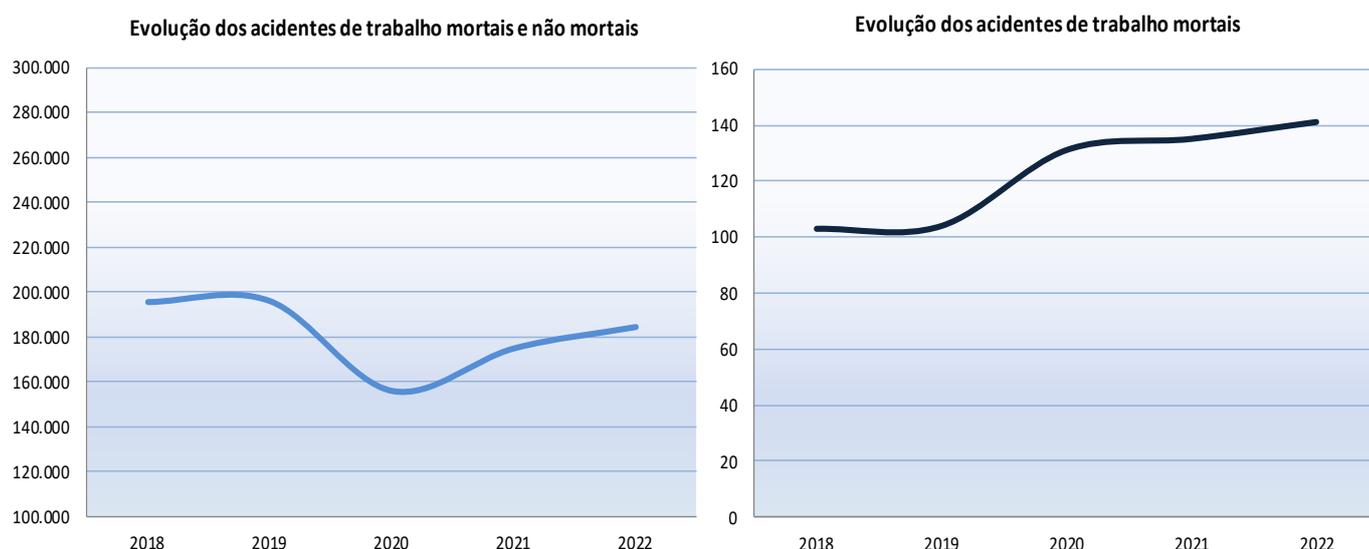
3.6.1. Sinistralidade laboral

Em 2022⁶⁵, de acordo com a informação disponibilizada pelo Gabinete de Estudos e Planeamento (GEP) do MTSSS, ocorreram, em Portugal, cerca de 184,6 mil acidentes de trabalho, entre os quais se contabilizaram 141 acidentes mortais, mais 6 mortes e mais 9,6 mil acidentes em relação ao ano anterior.

Considerando a evolução da sinistralidade laboral nos últimos cinco anos, verifica-se que a tendência de decréscimo do número de acidentes registada até 2020, se inverteu com o aumento do número de acidentes em 2021 e 2022. Quanto aos acidentes mortais, desde o início da série em análise, evidenciou-se um aumento do seu número, verificando-se, em 2022, mais 38 acidentes mortais face a 2018.

Todavia, importa salientar que, no período em análise, o número total de participações de acidentes laborais registou uma quebra de 5,7% (menos 11,1 mil acidentes), contrariamente ao verificado no número de acidentes mortais que registaram uma subida (menos 36,9%, o que correspondeu a mais 38 mortes, entre 2018 e 2022).

Figura 148. Evolução dos acidentes de trabalho

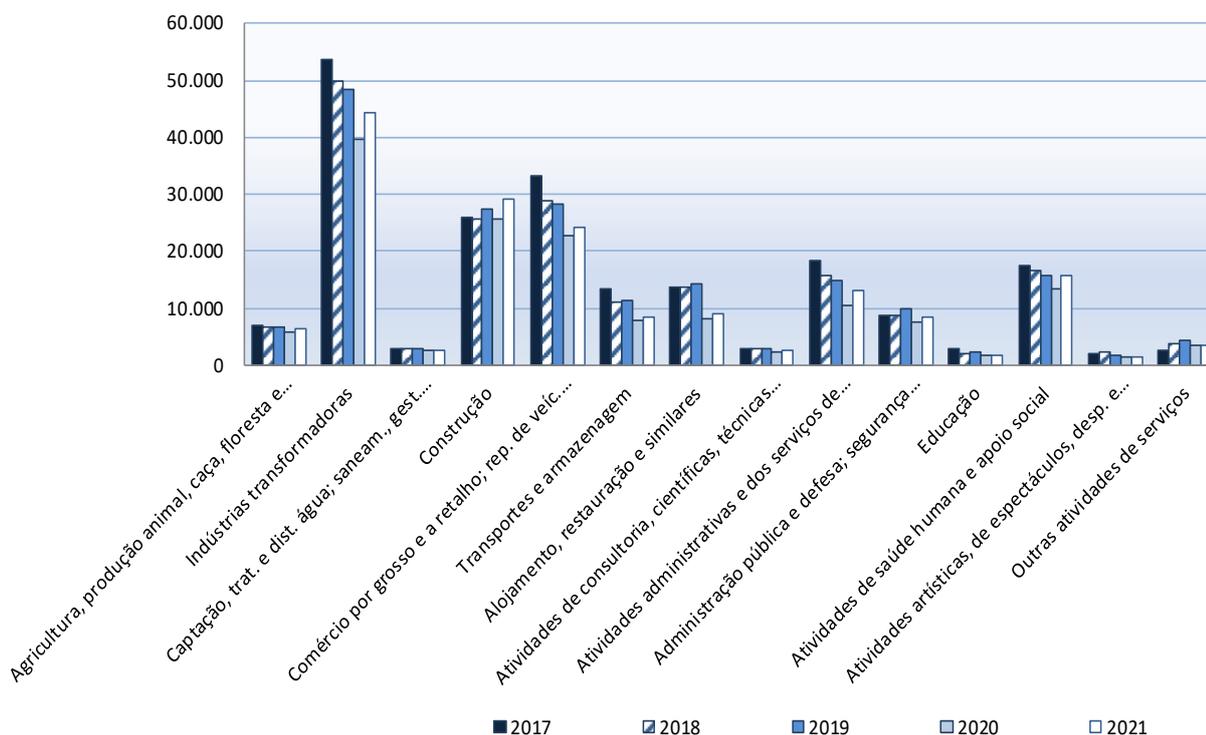


Fonte: GEP (MTSSS), *Acidentes de trabalho*.

⁶⁵ Dados recolhidos em maio de 2025. A ausência de informação mais recente, apenas permite uma análise com dados até final de 2022.

Uma análise mais detalhada dos acidentes de trabalho por atividade económica, em 2022, permite constatar que os sectores que continuaram a registar o maior número de participações foram as *Indústrias transformadoras* (23,9%), a *Construção* (15,6%), o *Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos* (13,6%), as *Atividades de saúde humana e apoio social* (9%), as *Atividades administrativas e dos serviços de apoio* (7,8%) e o *Alojamento, restauração e similares* (6,4%).

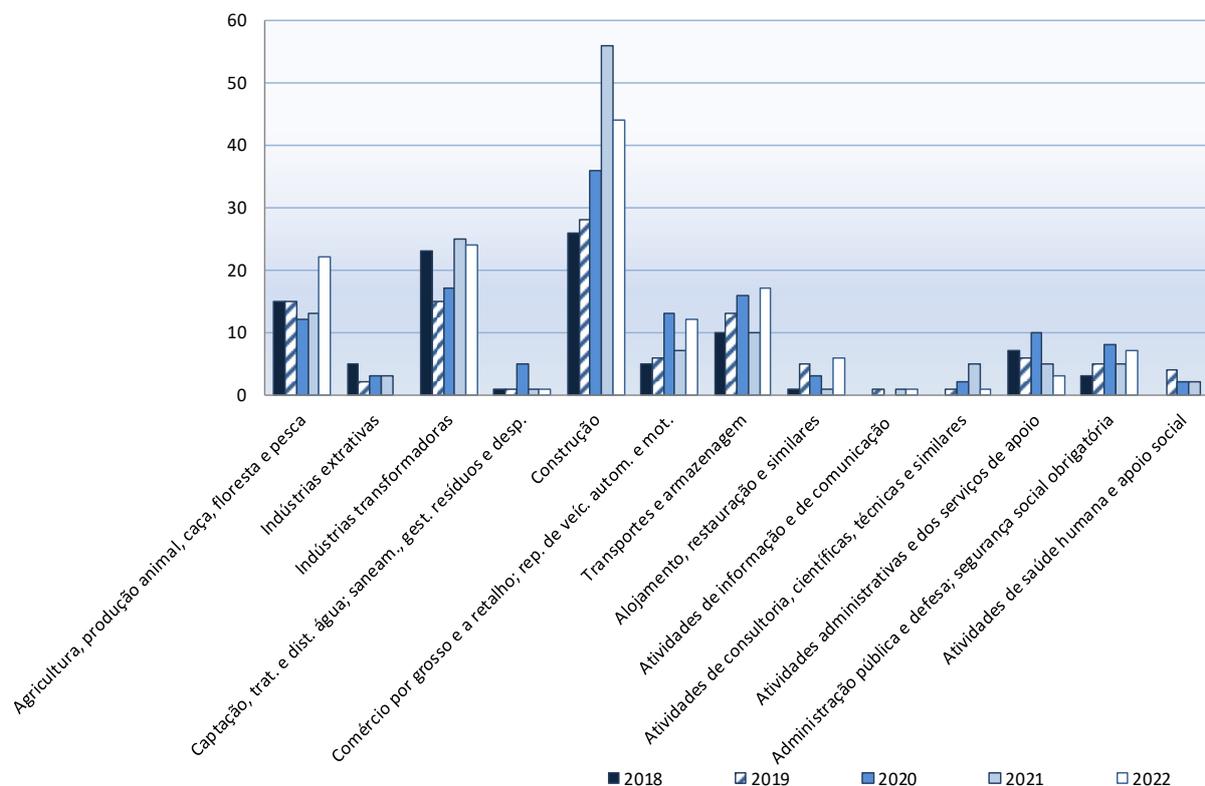
Figura 149. Evolução dos acidentes de trabalho por atividade económica



Fonte: GEP (MTSSS), *Acidentes de trabalho*.

Considerando apenas os acidentes de trabalho mortais, em 2022, observa-se que, o subsector da *Construção* concentrou 31,2% do total de participações de acidentes mortais, registando o maior número de sinistros (44), logo seguido pelas *Indústrias transformadoras* (24), pela *Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca* (22), pelos *Transportes e armazenagem* (17) e pelo *Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos* (12).

Figura 150. Evolução dos acidentes de trabalho mortais por atividade económica



Fonte: GEP (MTSSS), *Acidentes de trabalho*.

Contudo, considerando o impacto da ocorrência dos acidentes de trabalho (mortais e não mortais), tendo em conta o respetivo número de trabalhadores expostos ao risco, constata-se que este é bastante diferenciado entre os vários sectores económicos. Com efeito, analisando a taxa de incidência⁶⁶ dos acidentes de trabalho, verifica-se que o maior impacto da sinistralidade laboral ocorreu no sector da *Construção*, das *Atividades administrativas e dos serviços de apoio* e das *Indústrias extrativas*, onde se registaram cerca de 8,7 mil, 8,5 mil e 7 mil acidentes, respetivamente, por cada 100 mil trabalhadores.

De notar que, a *Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição*, as *Indústrias transformadoras* e a *Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca* estão igualmente entre os sectores que evidenciaram taxas de incidência mais elevadas.

⁶⁶ Para o cálculo desta taxa de incidência foram utilizados os dados disponibilizados pelo *Inquérito ao emprego* do INE. Esta taxa indica o número de acidentes por cada 100 mil trabalhadores.

Figura 151. Taxa de incidência dos acidentes de trabalho, em 2022, por sector de atividade
(por cada 100 mil trabalhadores)

	N.º de trabalhadores	Total de acidentes		Acidentes mortais	
		Total de acidentes	Tx. de incidência	Acidentes mortais	Tx. de incidência
A Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	138000	6703	4857,2	22	15,9
B Indústrias extrativas	10400	726	6980,8	0	0,0
C Indústrias transformadoras	839900	44128	5254,0	24	2,9
D Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	20300	188	926,1	0	0,0
E Captação, trat. e dist. água; saneam., gest. resíduos e desp.	37500	3019	8050,7	1	2,7
F Construção	330400	28761	8704,9	44	13,3
G Comércio por grosso e a retalho; rep. de veíc. autom. e mot.	729200	25175	3452,4	12	1,6
H Transportes e armazenagem	232100	9747	4199,5	17	7,3
I Alojamento, restauração e similares	300200	11778	3923,4	6	2,0
J Atividades de informação e de comunicação	189600	791	417,2	1	0,5
K Atividades financeiras e de seguros	103300	558	540,2	0	0,0
L Atividades imobiliárias	50100	774	1544,9	0	0,0
M Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	247300	2840	1148,4	1	0,4
N Atividades administrativas e dos serviços de apoio	167900	14314	8525,3	3	1,8
O Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	341200	10509	3080	7	2,1
P Educação	419700	1896	451,8	0	0,0
Q Atividades de saúde humana e apoio social	497200	16626	3343,9	0	0,0
R Atividades artísticas, de espectáculos, desp. e recreativas	75200	1829	2432,2	0	0,0
S Outras atividades de serviços	113500	3658	3222,9	3	2,6
T Ativ. famílias emp. de pes. dom. e ativ. pr. fam. p/ uso próp.	95000	585	615,8	0	0,0
U Ativ. org. interna. e outras instituições extra-territoriais	—	17	—	0	—
Desconhecida	—	0	—	0	—
TOTAL	4939900	184622	3737,4	141	2,9

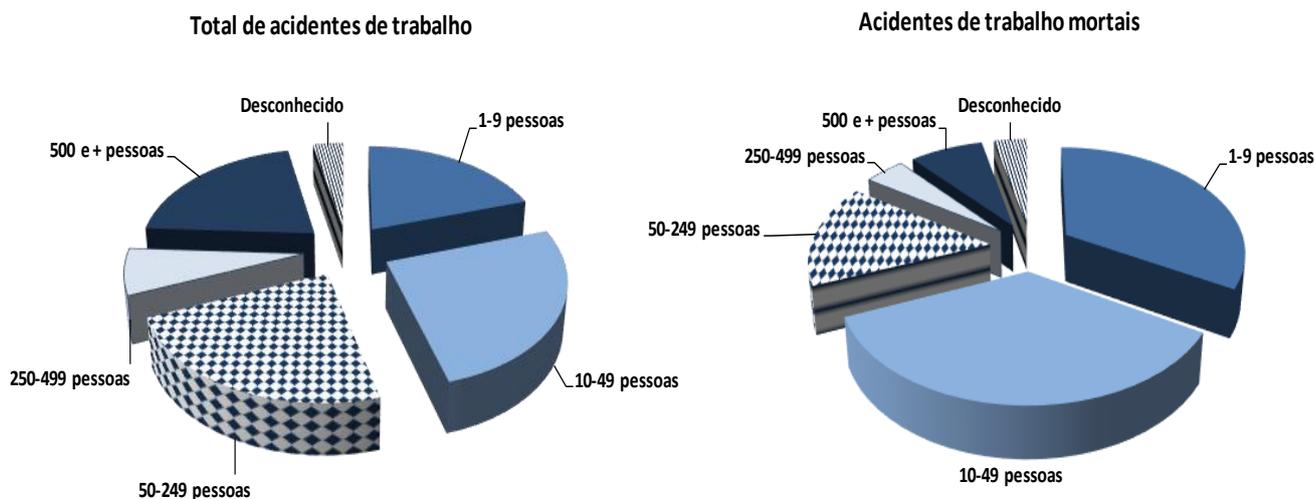
Nota : — Valor não disponível

Fonte: GEP (MTSSS), *Acidentes de trabalho*.

Relativamente à taxa de incidência dos acidentes de trabalho mortais, o impacto mais expressivo ocorreu nos sectores da *Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca*, da *Construção* e dos *Transportes e armazenagem* com 15,9 mortes, 13,3 mortes e 7,3 mortes, por cada 100 mil trabalhadores, respetivamente.

No que respeita à sinistralidade por dimensão empresarial, a maioria dos acidentes laborais, em Portugal, em 2022, tanto mortais como não mortais, concentrou-se em empresas de menor dimensão. Com efeito, cerca de 45,7% do total dos acidentes de trabalho (mortais e não mortais) e 68,8% dos acidentes de trabalho mortais ocorreram em empresas com uma dimensão de até 49 trabalhadores.

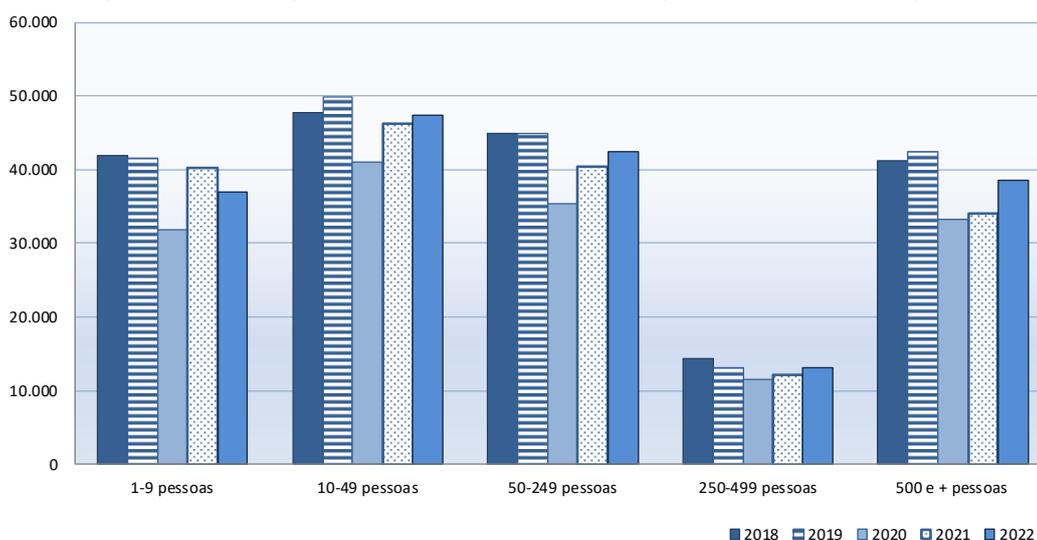
Figura 152. Acidentes de trabalho por dimensão da empresa, em 2022



Fonte: GEP (MTSSS), *Acidentes de trabalho*.

Contudo, analisando a evolução da sinistralidade por dimensão empresarial, constata-se que, no espaço de um quinquênio, as empresas de menor dimensão, de 1 a 9 trabalhadores, evidenciaram uma diminuição expressiva do seu número de acidentes laborais, com uma quebra de 11,8%, entre 2018 e 2022, o que se traduziu em menos cerca de 5 mil acidentes. Por outro lado, as empresas com 50 a 249 pessoas, as com 250 a 499 pessoas e as com 500 e mais pessoas, viram igualmente o respetivo número de acidentes de trabalho diminuir, não obstante com quebras menores. De notar que as empresas com 250 a 499 trabalhadores apresentaram valores mais constantes ao longo da série em análise.

Figura 153. Evolução dos acidentes de trabalho por dimensão da empresa

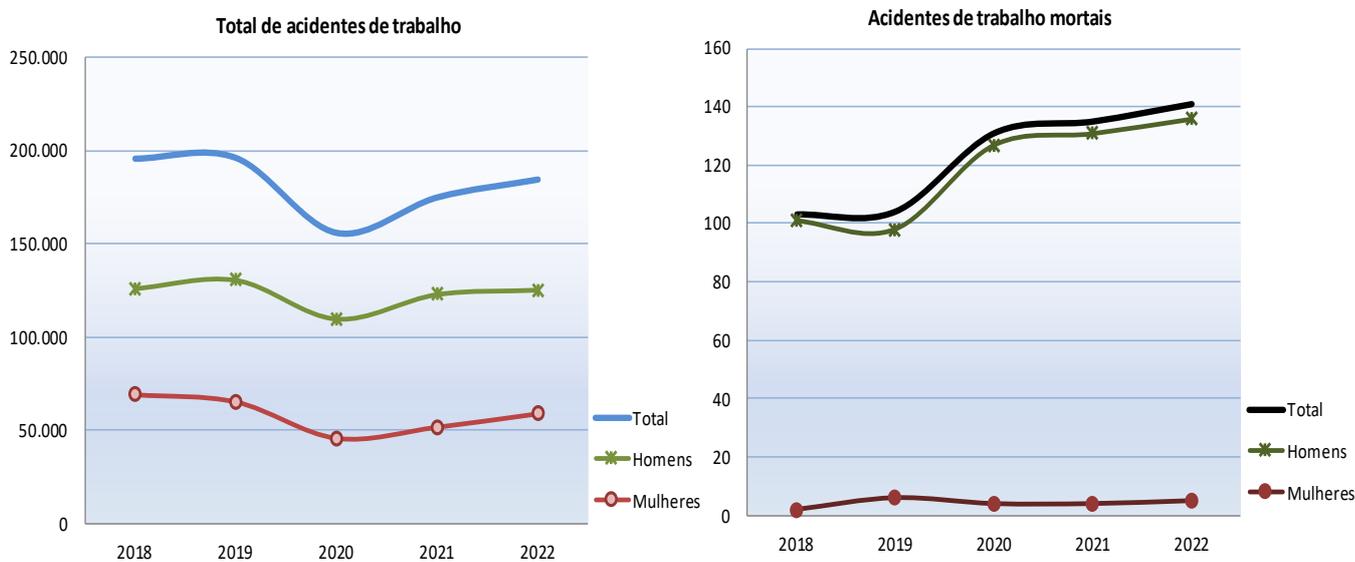


Fonte: GEP (MTSSS), *Acidentes de trabalho*.

Em relação aos acidentes de trabalho mortais, no decurso dos últimos cinco anos, as empresas com maior dimensão de trabalhadores (50 e mais pessoas) apresentaram um decréscimo da sinistralidade, ao contrário das empresas com menor número de trabalhadores (entre 1 e 49 pessoas), que registaram um aumento significativo de acidentes mortais, praticamente duplicando no caso das empresas com 10 a 49 pessoas, que passaram de 26, em 2018, para 50, em 2022.

Analisando a sinistralidade laboral por sexo, em 2022, evidencia-se claramente uma maior proporção de ocorrência de acidentes entre os homens. Com efeito, cerca de 68% do total dos sinistros laborais registados em Portugal, em 2022, foram protagonizados por trabalhadores masculinos. Por outro lado, este diferencial torna-se ainda mais evidente no que respeita aos acidentes de trabalho mortais, cuja incidência se concentra, quase totalmente, nos homens (96,5%), dado que os acidentes mortais femininos corresponderam a 3,5% (5 acidentes mortais).

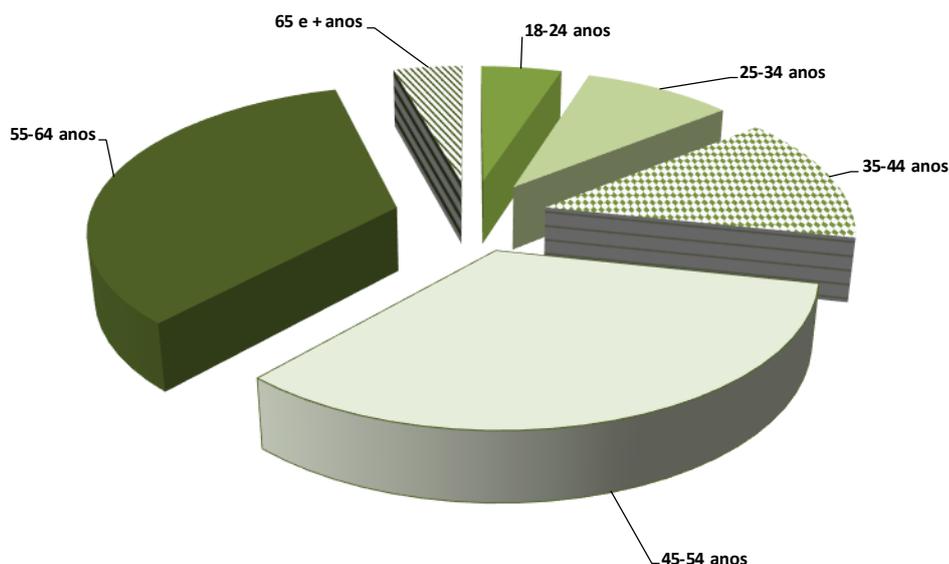
Figura 154. Evolução dos acidentes de trabalho por sexo



Fonte: GEP (MTSSS), *Acidentes de trabalho*.

No que diz respeito à estrutura etária, em 2022, verificou-se uma concentração de acidentes de trabalho sobretudo nos trabalhadores com idades compreendidas entre os 45 e os 64 anos, uma vez que os trabalhadores mais jovens, com menos de 34 anos, foram os menos afetados pela sinistralidade laboral.

Figura 155. Acidentes de trabalho mortais por grupo etário, em 2022



Fonte: GEP (MTSSS), *Acidentes de trabalho*.

Porém, considerando o número de trabalhadores expostos ao risco por grupo etário, constata-se que o impacto da ocorrência dos acidentes de trabalho, quer mortais, quer não mortais, diverge consoante o escalão etário. Deste modo, considerando a taxa de incidência⁶⁷ dos acidentes de trabalho por idades, constata-se que o escalão mais afetado foi o dos 16 aos 24 anos (cerca de 6,6 mil acidentes por cada 100 mil trabalhadores), apesar de, em termos de acidentes mortais, ter sido o das idades de 55 a 64 anos (5 mortes por cada 100 mil trabalhadores).

Figura 156. Taxa de incidência dos acidentes de trabalho, em 2022, por grupo etário
(por cada 100 mil trabalhadores)

	N.º de trabalhadores	Total de acidentes		Acidentes mortais	
		Total de acidentes	Tx. de incidência	Acidentes mortais	Tx. de incidência
TOTAL	4939900	184622	3737,4	141	2,9
16-24 anos	276600	18269	6604,8	7	2,5
25-34 anos	919300	38756	4215,8	13	1,4
35-44 anos	1218600	43768	3591,7	20	1,6
45-54 anos	1356500	47262	3484,1	47	3,5
55-64 anos	956000	31540	3299,2	48	5,0
65 e + anos	212900	3777	1774,1	6	2,8
Desconhecido	—	1250	—	0	—

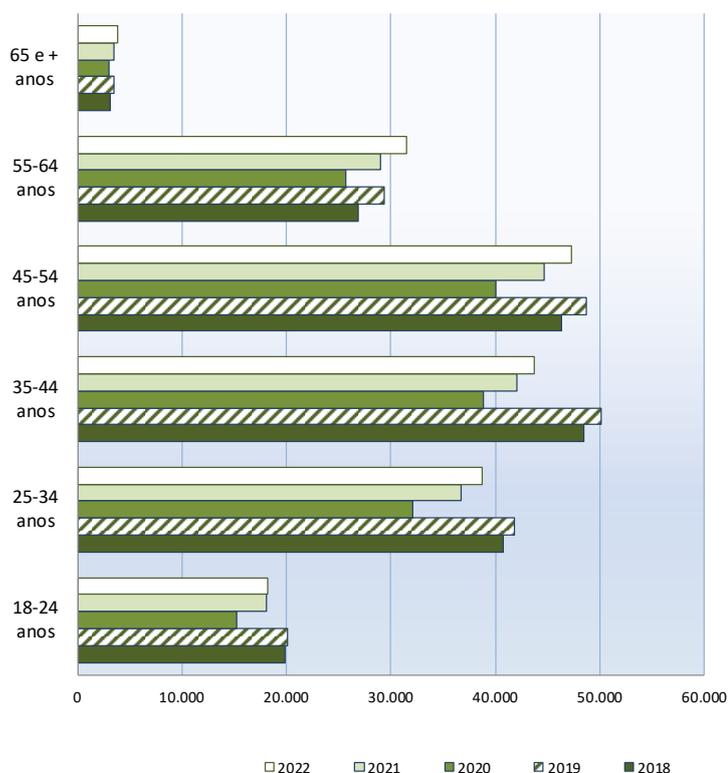
Nota : — Valor não disponível

Fonte: GEP (MTSSS), *Acidentes de trabalho*.

⁶⁷ Ver nota de rodapé anterior.

Importa ainda destacar a tendência, dos últimos anos, para o decréscimo da sinistralidade laboral dos trabalhadores com idades compreendidas entre os 18 e os 44 anos, não obstante um ligeiro acréscimo em 2022. De notar que, relativamente aos acidentes mortais, todos os grupos etários apresentaram um aumento dos acidentes de trabalho mortais, em particular o dos trabalhadores com idades compreendidas entre os 55 e os 64 anos que viram o respetivo número de mortes por acidente laboral passar de 23, em 2018, para 48, em 2022.

Figura 157. Evolução dos acidentes de trabalho por grupo etário

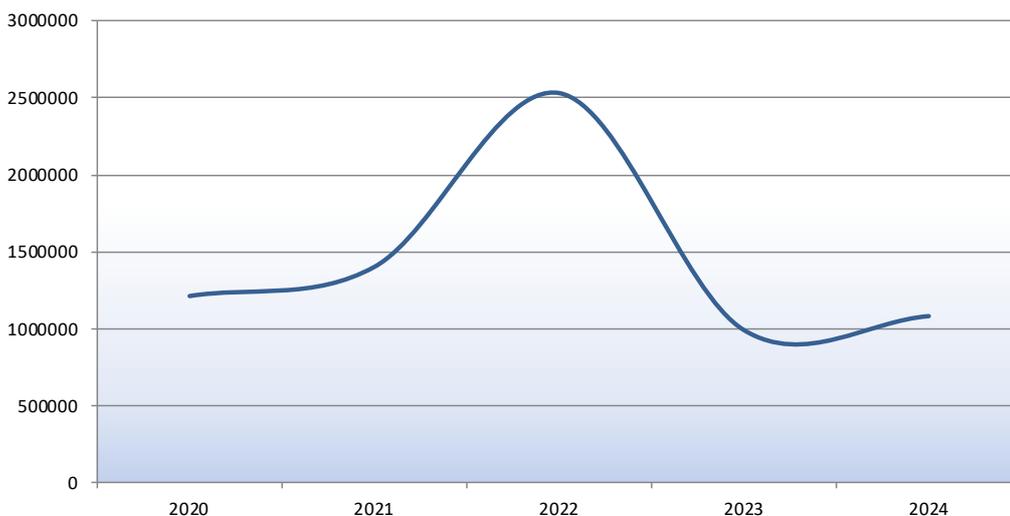


Fonte: GEP (MTSSS), *Acidentes de trabalho*.

3.6.2. Baixas no âmbito de doença

De acordo com as *Estatísticas da Segurança Social*, informação disponibilizada pelo Instituto de Informática do MTSSS, no final de 2024, em Portugal, foram terminadas cerca de 1.080,1 mil baixas por doença, o que representou, em termos homólogos, um acréscimo de cerca de 9,2%. De realçar que, este aumento do número de baixas terminadas em 2024 veio inverter a tendência de decréscimo que se evidenciou no último ano.

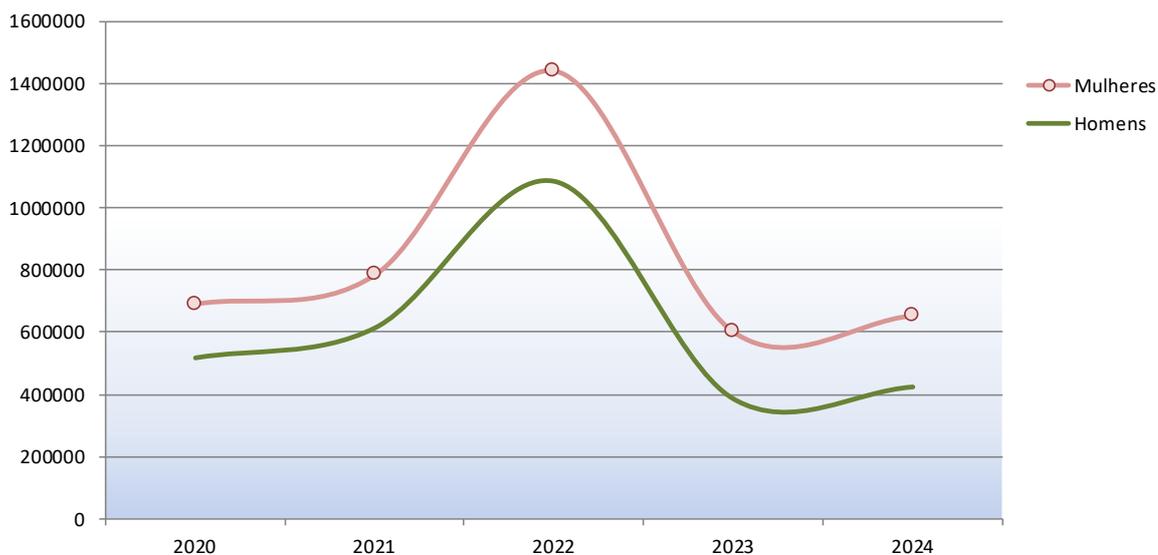
Figura 158. Evolução do número de baixas por doença



Fonte: Instituto de Informática (MTSSS)

Por outro lado, a análise desagregada desta informação por sexo, revela uma maior concentração de baixas por doença entre as trabalhadoras. Com efeito, ao longo do período em análise, o número de baixas por doença das mulheres tem apresentado valores mais elevados que o dos homens, registando diferenças quase sempre superiores a 20 p.p., à exceção dos anos de 2020 a 2022, em que o valor diferencial diminuiu, tendo ficado entre 12 p.p. e 14 p.p.

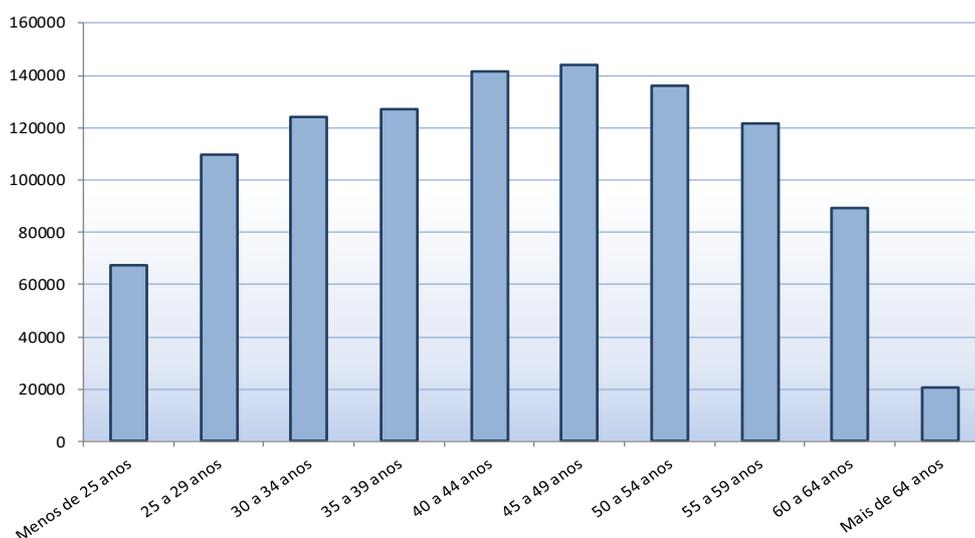
Figura 159. Evolução do número de baixas por doença, por sexo



Fonte: Instituto de Informática (MTSSS)

Relativamente à distribuição etária do número de baixas por doença terminadas em 2024, verifica-se que os grupos etários com idades compreendidas entre os 35 e os 54 anos concentram metade do número de baixas motivadas por doença (50,7% do total), ao contrário dos grupos etários mais jovens e mais velhos, que registam as menores percentagens face ao total de baixas.

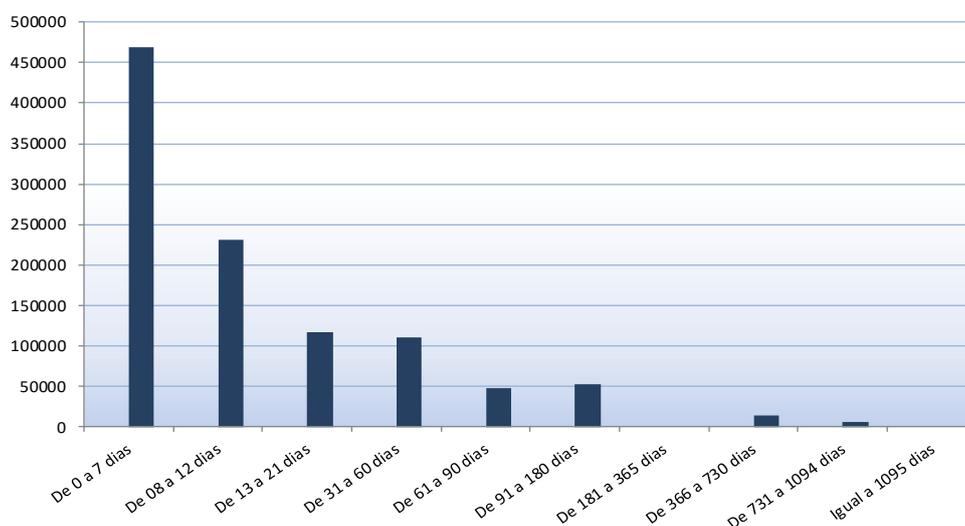
Figura 160. Distribuição etária do número de baixas por doença, em 2024



Fonte: Instituto de Informática (MTSSS)

Por último, considerando o número de dias de ausência ao trabalho motivados por doença, em 2023, no continente, verifica-se que a grande maioria das baixas terminadas continuaram a ser de curta duração, concentrando-se, sobretudo, no intervalo entre 0 e 7 dias.

Figura 161. Número de baixas por doença, em 2024, por número de dias



Nota: Valores não disponíveis para as baixas de 181 a 365 dias e para as iguais ou superiores a 1095 dias.

Fonte: Instituto de Informática (MTSSS)

4. GANHOS E REMUNERAÇÕES

4.0. Nota introdutória

Este capítulo trata da estrutura remuneratória e da evolução dos ganhos e remunerações no sector empresarial e também nas Administrações Públicas e ainda da evolução dos custos do trabalho.

No que respeita à estrutura remuneratória e aos ganhos do sector empresarial, a principal fonte utilizada são os dados dos *Quadros de Pessoal* (QP), cujo último ano com informação disponível é 2023 (os QP reportam a situação real do mês de outubro de cada ano). A análise reporta-se aos dados relativos à remuneração base mensal e ao ganho mensal, por sexo, níveis de habilitações, sectores de atividade, regiões e tipos de contrato.

Na terceira secção do capítulo analisa-se o *Índice do Custo do Trabalho*, que é publicado pelo INE, e tem como base o ano de 2020, indicador cuja evolução é depois comparada com indicadores semelhantes dos restantes países europeus, a partir da informação do *Labour Cost Survey* do Eurostat.

Por fim são apresentados os Ganhos e Remunerações nas Administrações Públicas, tendo como fonte de informação a *Síntese estatística do emprego público* publicada pela DGAEP.

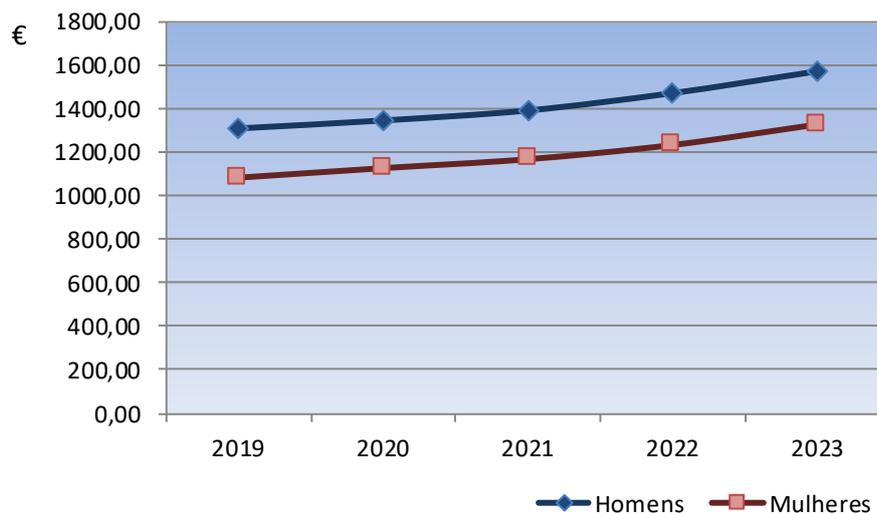
4.1. Remunerações: remuneração base média mensal, ganhos médios e mediana do ganho

De acordo com os dados dos *Quadros de Pessoal*⁶⁸, no Continente, em outubro de 2023, o ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem que trabalhavam a tempo completo era de 1.466,65€, o que representou um aumento de 7,2% face a outubro do ano anterior.

⁶⁸ Dados recolhidos em março de 2025.

O ganho médio mensal masculino, em 2023, era 1.577,32€, enquanto o feminino totalizava 1.332,02€. Ambos cresceram face a 2022 e, apesar do feminino ter crescido mais 0,8 p.p. do que o masculino, a diferença entre salários médios manteve-se. Assim, em 2023, o salário médio mensal feminino representava 84,4% do salário masculino quando, há cinco anos, constituía 82,8%.

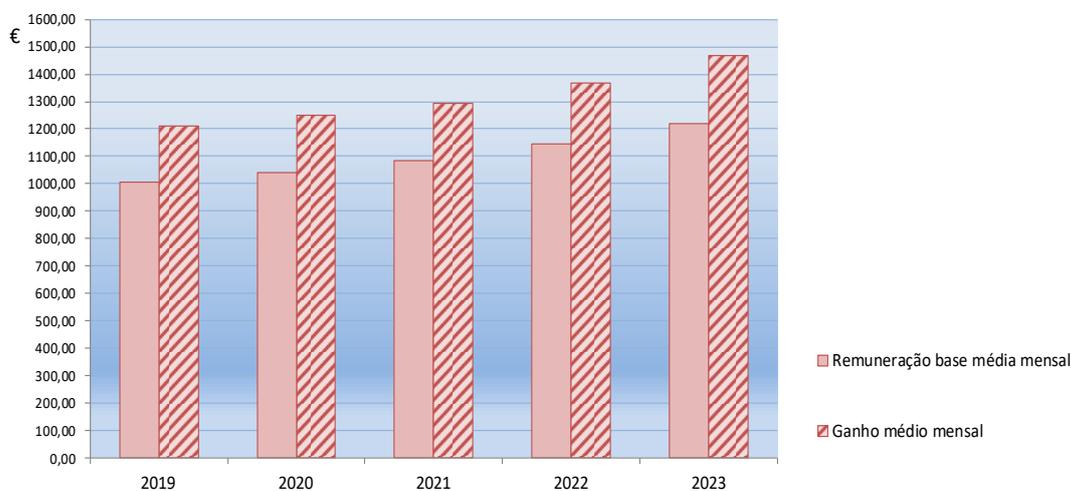
Figura 162. Evolução do ganho médio mensal masculino e feminino



Fonte: GEP (MTSSS), *Quadros de Pessoal*

Em outubro de 2023, a mediana do ganho era 1100,17€, tendo registado um aumento de 8,1%, face a outubro de 2022. De notar que, nos últimos anos, tem-se verificado uma ligeira aproximação da mediana relativamente ao ganho médio. Assim, em 2019, a mediana representava 73,7% do ganho médio, tendo essa proporção aumentado para 75%, em 2023.

Figura 163. Evolução do ganho médio mensal e da remuneração base média mensal

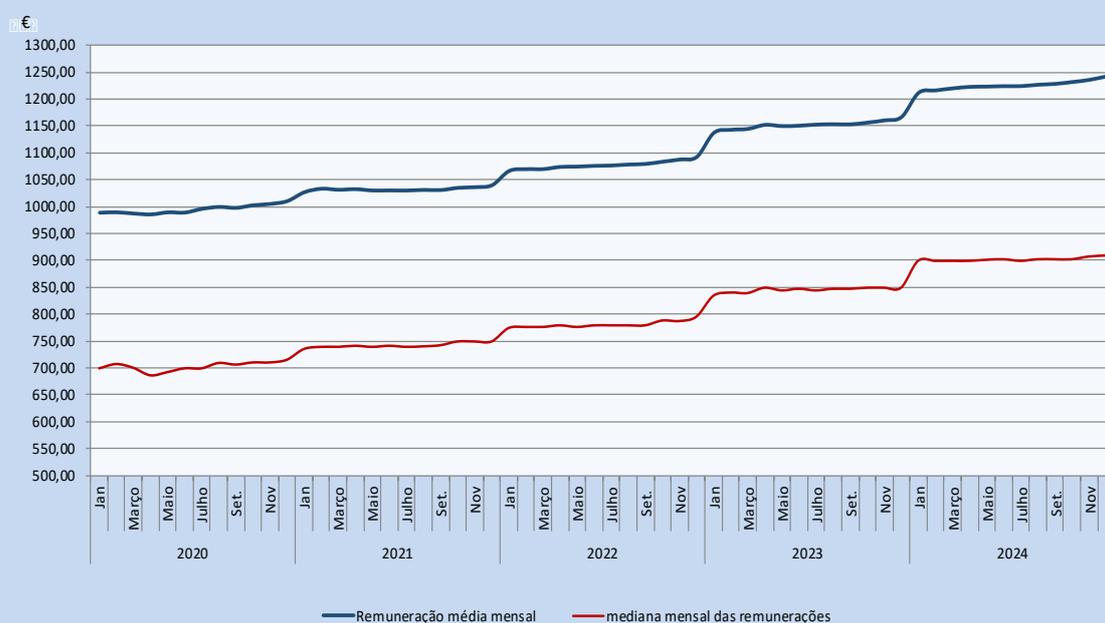


Fonte: GEP (MTSSS), *Quadros de Pessoal*

Em outubro de 2023, o valor da remuneração base média mensal para os TCO que trabalhavam a tempo completo era de 1.219,86€, (83,2% do ganho médio mensal) e cresceu cerca de 6,7% face ao período homólogo. A remuneração base média masculina era 1.294,03€ e a feminina, 1.129,64€, representando 87,3% da masculina.

Remunerações médias mensais e mediana do ganho - Segurança Social

Figura 164. Evolução da remuneração média mensal e da mediana do ganho – Segurança Social



Fonte: Instituto de Informática (MTSS)

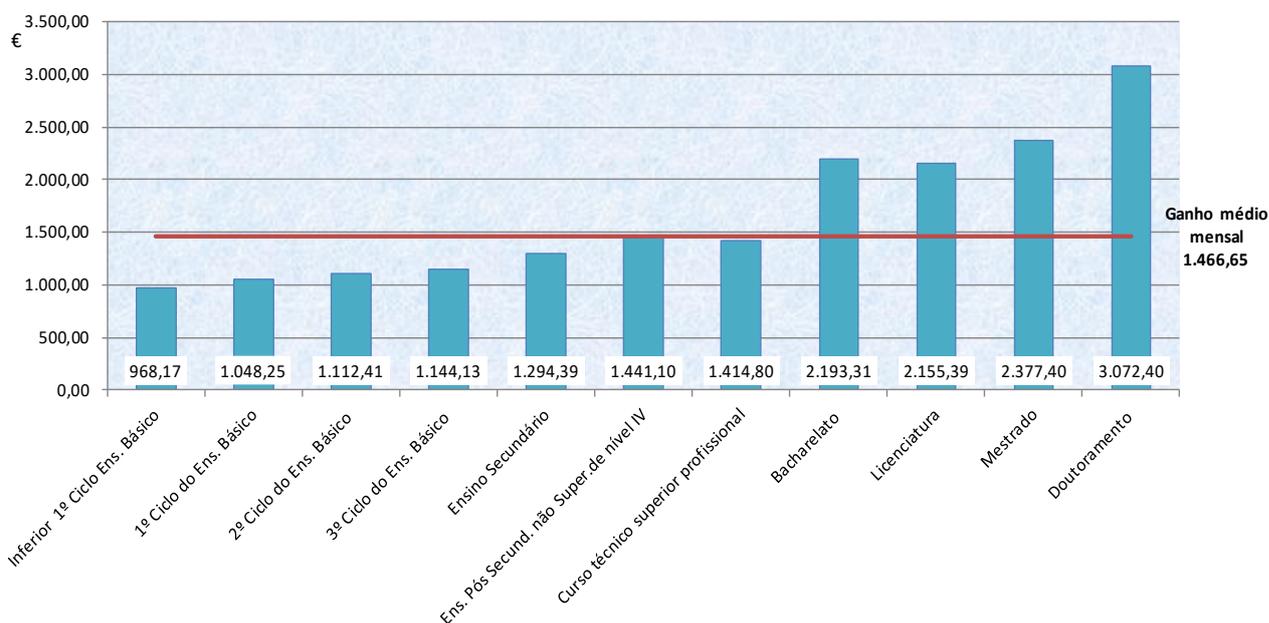
Os dados sobre remunerações médias mensais e mediana do ganho disponibilizados pela Segurança Social não distinguem trabalhadores a tempo completo e a tempo parcial. Tendo isso em conta, procurou-se sobretudo analisar a evolução registada ao longo dos últimos cinco anos.

A remuneração média mensal manteve alguma estabilidade ao longo de 2020, ano a partir do qual se inicia uma trajetória de progressivo crescimento. Quanto à mediana do ganho, nos últimos anos, esta tem vindo a apresentar um aumento gradual, aproximando-se assim, da remuneração base média. Com efeito, se em janeiro de 2020 a mediana mensal das remunerações correspondia a 70,8% da remuneração média mensal, em janeiro de 2024, esse valor era já de 74,3%.

- **Por nível de habilitação**

Analisando o ganho médio mensal por níveis de habilitações, verifica-se que, em 2023, este era, de um modo geral, tanto mais elevado quanto maior o nível de escolaridade, variando entre os 968,17€, para os trabalhadores que tinham habilitações inferiores ao 1º ciclo do ensino básico e os 3.072,40€, para os trabalhadores que possuíam um doutoramento.

Figura 165. Ganho médio mensal por níveis de habilitações - 2023

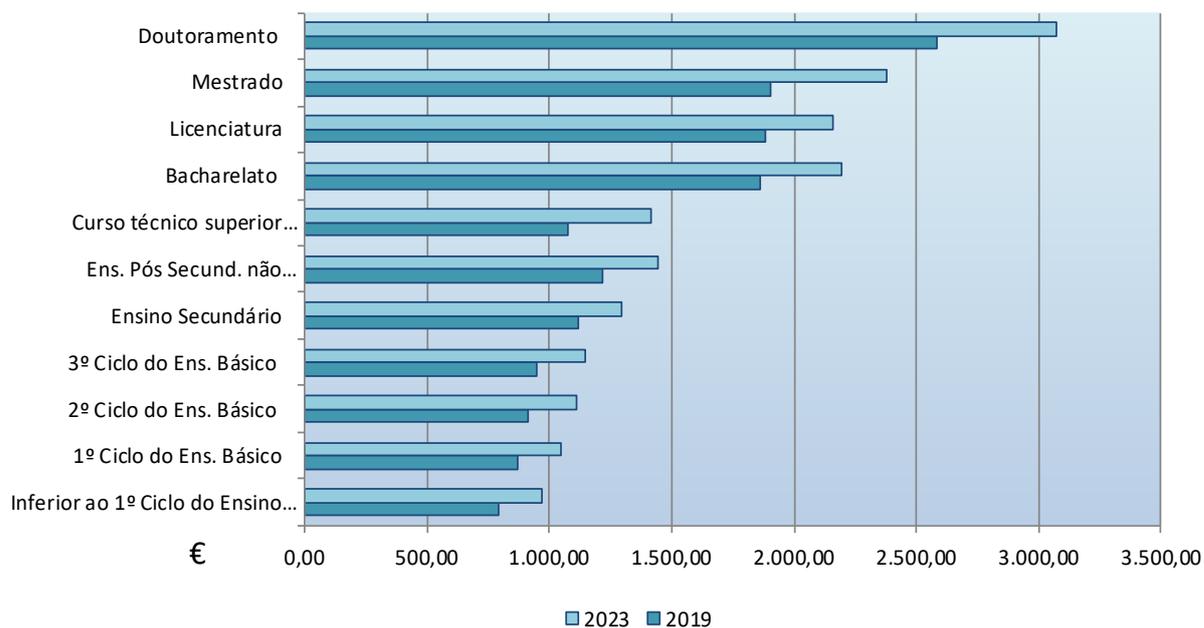


Fonte: GEP (MTSSS), *Quadros de Pessoal*

Entre 2022 e 2023, o ganho médio mensal aumentou para todos os níveis de habilitações, tendo, em geral, aumentado de forma semelhante na maioria dos níveis. Com efeito, à exceção dos níveis relativos ao ensino pós-secundário não superior e à licenciatura, que apresentaram um aumento de 5,7% e 5,9%, respetivamente, todos os restantes níveis de escolaridade evidenciaram um acréscimo do ganho médio mensal superior a 6%. De destacar os trabalhadores com o curso técnico superior profissional, que viram o seu ganho médio mensal aumentar 9,5%.

Nos últimos anos, entre 2019 e 2023, o ganho médio mensal aumentou mais de 20% para os trabalhadores de todos os níveis do ensino básico. Por outro lado, os trabalhadores com habilitações mais elevadas, nomeadamente licenciatura e doutoramento, evidenciaram um menor crescimento do respetivo ganho médio (14,7% e 19%, respetivamente).

Figura 166. Evolução do Ganho médio mensal por níveis de habilitações

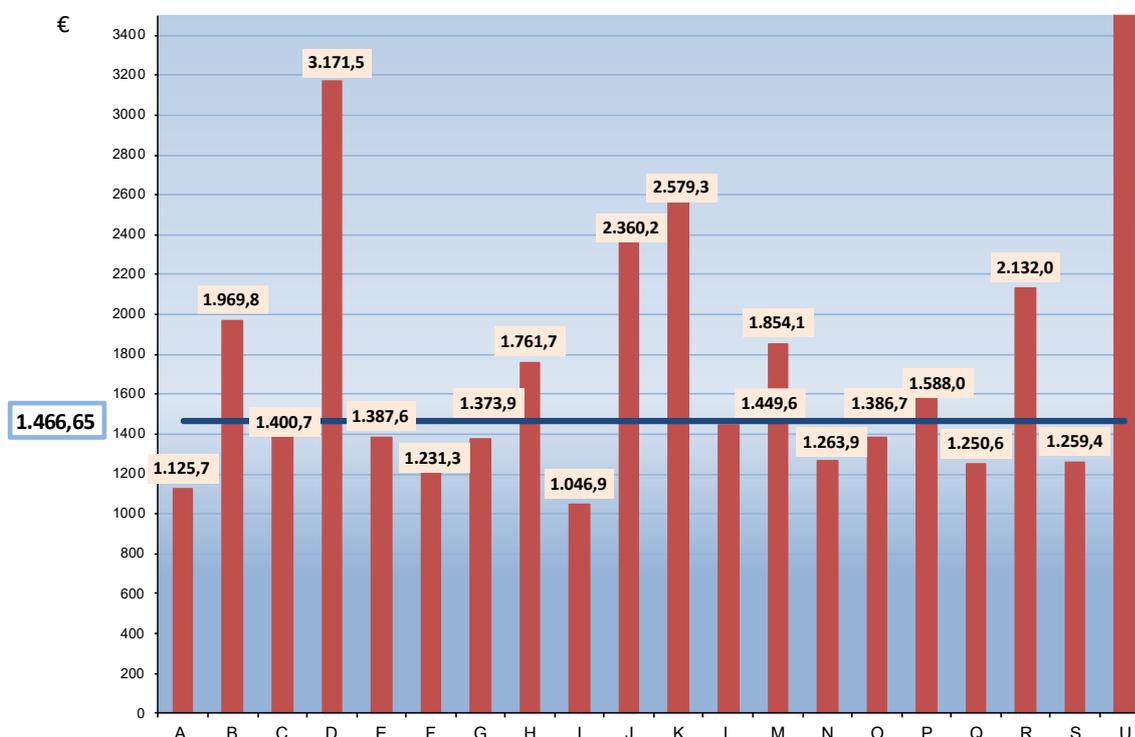


Fonte: GEP (MTSSS), *Quadros de Pessoal*

- **Por sectores de atividade**

Relativamente aos ganhos médios mensais por sectores de atividade, não se registaram, diferenças expressivas face aos anos anteriores. Assim, em outubro de 2023, os sectores que registavam os valores mais elevados de ganho médio mensal eram as *Atividades dos organismos Internacionais e outras instituições extraterritoriais* (3.521,62€), a *Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio*, (3.171,51€), as *Atividades financeiras e de seguros* (2.579,31€), as *atividades de informação e comunicação* (2.360,20€), as *atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas* (2.131,96€) e ainda os subsectores da *Consultoria e programação informática e atividades relacionadas; atividades dos serviços informáticos* (2.399,76€), das *Telecomunicações* (2.304,60€), *Atividades de edição; Atividades cinematográficas, de vídeo, de produção, de programas de televisão, de gravação de som e de edição de música; Atividades de rádio e de televisão* (2.176,71€), *Fabricação de coque, produtos petrolíferos refinados e de aglomerados de combustíveis; fabricação de produtos químicos e de fibras sintéticas ou artificiais, exceto produtos farmacêuticos* (2.171,92€) e da *Fabricação de produtos farmacêuticos de base e de preparações farmacêuticas* (2.158,01€).

Figura 167. Ganho médio mensal dos TCO a tempo completo por Atividades Económica – 2023



A	AGRICULTURA, PRODUÇÃO ANIMAL, CAÇA, FLORESTA E PESCA
B	INDÚSTRIAS EXTRACTIVAS
C	INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS
D	ELETRICIDADE, GÁS, VAPOR, ÁGUA QUENTE E FRIA E AR FRIO
E	CAPTAÇÃO, TRATAMENTO E DISTRIBUIÇÃO DE ÁGUA; SANEAMENTO, GESTÃO DE RESÍDUOS E DESPOLUIÇÃO
F	CONSTRUÇÃO
G	COMÉRCIO POR GROSSO E RETALHO; REP. DE VEÍC. AUTOMÓVEIS E MOTOCICLOS
H	TRANSPORTES E ARMAZENAGEM
I	ALOJAMENTO, RESTAURAÇÃO E SIMILARES
J	ATIVIDADES DE INFORMAÇÃO E DE COMUNICAÇÃO

K	ATIVIDADES FINANCEIRAS E DE SEGUROS
L	ATIVIDADES IMOBILIÁRIAS
M	ATIVIDADES DE CONSULTORIA, CIENTÍFICAS, TÉCNICAS E SIMILARES
N	ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS E DOS SERVIÇOS DE APOIO
O	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DEFESA; SEGURANÇA SOCIAL OBRIGATÓRIA
P	EDUCAÇÃO
Q	ATIVIDADES DE SAÚDE HUMANA E APOIO SOCIAL
R	ATIVIDADES ARTÍSTICAS, DE ESPETÁCULOS, DESPORTIVAS E RECREATIVAS
S	OUTRAS ATIVIDADES DE SERVIÇOS
U	ACTIV. ORGANISMOS INTERNACIONAIS E OUT. INSTITUIÇÕES EXTRATERRITORIAIS

Fonte: GEP (MTSSS), *Quadros de Pessoal*

Em 2023, os sectores de atividade com ganhos médios mensais mais baixos continuavam a ser o do *Alojamento, restauração e similares* (1046,91€), a *Agricultura, produção animal, caça, floresta e pescas* (1.125,73€), e os subsectores do *Fabrico de mobiliário e colchões* (1.099,38€) e da *Fabricação de têxteis; Indústria do vestuário; indústria do couro e dos produtos do couro* (1.097,65€).

Face ao período homólogo, os sectores em que o valor do ganho médio mensal mais cresceu foram as *Indústrias extrativas* (mais 15,7%), as *Atividades administrativas e dos serviços de apoio* (mais 9,3%), a *Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e despoluição* (mais 8,8%), as *Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares* e as *Atividades dos organismos Internacionais e outras instituições extraterritoriais* (ambas com mais 8,5%), e também os subsectores das *Outras indústrias transformadoras* (mais 10,7%), da *Reparação, manutenção e instalação de máquinas e equipamentos* (mais 10,5%) e da *Fabricação de equipamentos informáticos, equipamento para comunicações e produtos eletrónicos e óticos; Fabricação de equipamento elétrico; Fabricação de máquinas e de equipamentos, não especificados* (mais 8,9%). De salientar que, todos os sectores e subsectores apresentaram um aumento do ganho médio.

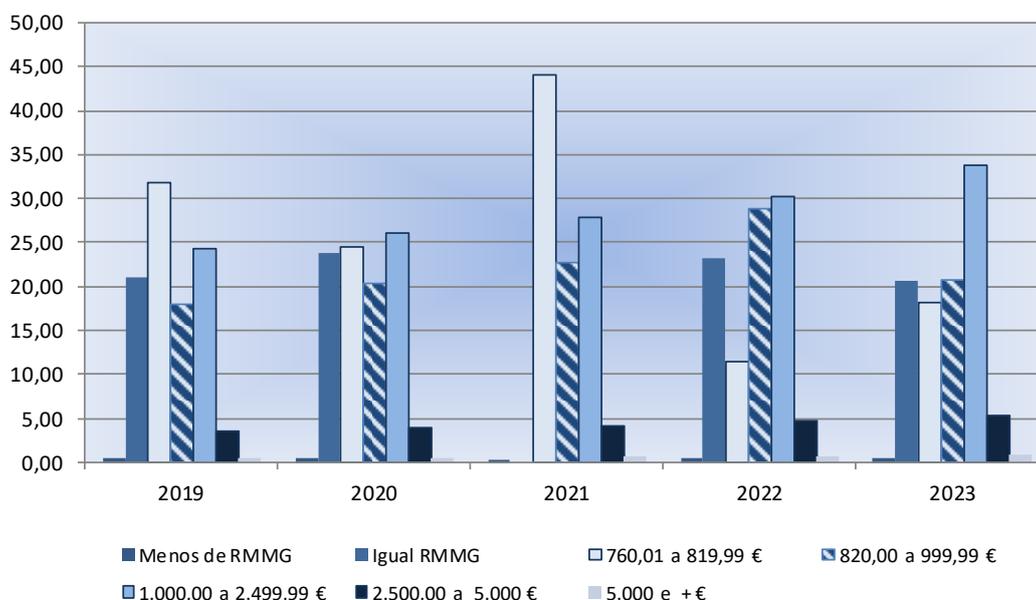
Em outubro de 2023, como nos anos anteriores, o ganho médio feminino era superior ao masculino nos sectores da *Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e despoluição*, das *Indústrias extrativas*, da *Administração Pública, defesa e segurança social obrigatória* e da *Construção*. Em contrapartida, o valor do ganho médio mensal feminino era particularmente inferior ao masculino no sector das *Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas*, onde representava cerca de metade do ganho mensal masculino.

Os sectores onde a remuneração base média mensal estava mais próxima do ganho médio mensal eram, em outubro de 2023, sobretudo os sectores das *Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais*, da *Educação*, das *Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas*, do *Alojamento, restauração e similares*. Os sectores onde essa diferença era superior, eram, principalmente, as *Indústrias extractivas*, as *Atividades financeiras e de seguros*, os *Transportes e armazenagem*, a *Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio* e a *Administração Pública, defesa e segurança social obrigatória*.

4.2. Estrutura remuneratória

Em 2023, a análise da estrutura remuneratória dos TCO que trabalhavam a tempo completo, no que respeita à remuneração base mensal, permite constatar que mais de metade dos trabalhadores (59,9%) se concentrava no escalão remuneratório entre os “760€ e os 999,99€”. Surgia em seguida o escalão dos “1.000€ aos 2.499,9€”, que reunia 33,8% dos trabalhadores. O escalão entre os “2.500€ e os 4.999,99€” reunia 5,3% e o escalão igual ou superior a “5.000€”, cerca de 1%. Quanto ao escalão inferior à RMMG, e tendo em conta o aumento da RMMG para 760€ em 2023, este continuou a abranger cerca de 0,5% dos trabalhadores.

Figura 168. Evolução da Estrutura remuneratória dos TCO (Remuneração base mensal), em percentagem



Nota: Em 2019, a Retribuição mínima mensal garantida (RMMG) aumentou para 600 €, em 2020 para 635 €, em 2021 para 665 €, em 2022 para 705 € e em 2023 para 760 €.

Fonte: GEP (MTSSS), *Quadros de Pessoal*

Relativamente ao ano anterior, em 2023, registou-se um acréscimo no escalão do “RMMG a 819,99€” e no do “1.000€ a 2.499,99 €” (mais 6.6 p.p. e 3.6 p.p., respetivamente). De notar que os escalões superiores a “2.500€” registaram igualmente uma subida da percentagem de trabalhadores, apesar de ligeira. Saliente-se ainda que, ao longo dos últimos cinco anos, o escalão dos “1.000€ a 2.499,99€” tem aumentado, em detrimento dos escalões mais baixos.

No que respeita à estrutura remuneratória nos diferentes sectores de atividade, em 2023, a percentagem de trabalhadores nos escalões remuneratórios até à RMMG manteve-se estável, face a 2022, em praticamente todos os sectores, ao contrário do escalão igual à RMMG e do escalão dos “820€ a 999,99€”, que evidenciaram uma descida em quase todos os sectores de atividade.

Quanto aos trabalhadores cuja remuneração era igual à RMMG, a maioria encontrava-se mais representada nos sectores da *Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca*, do *Alojamento, restauração e similares* e das *Outras atividades de serviços*.

Relativamente ao escalão remuneratório que se situa entre a “RMMG e os 819,99€”, que registou, em 2023, acréscimos em todos os sectores, a sua maior expressão encontra-se entre os trabalhadores da *Administração pública, defesa e segurança social obrigatória*, das *Atividades de saúde humana e apoio social* e da *Construção*.

No que respeita ao escalão entre os “820,00€ e os 999,9€”, que reunia 20,7% do total de trabalhadores, importa referir que as atividades mais representadas eram os *Transportes e armazenagem* e as *Atividades administrativas e dos serviços de apoio*.

O escalão “1.000€ a 2.499,99€” era maioritário nos sectores das *Atividades financeiras e dos seguros*, da *Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio*, das *Atividades de informação e comunicação* e das *Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares*. A percentagem de trabalhadores neste escalão remuneratório cresceu em praticamente todas as atividades, com particular destaque para os *Transportes e armazenagem*.

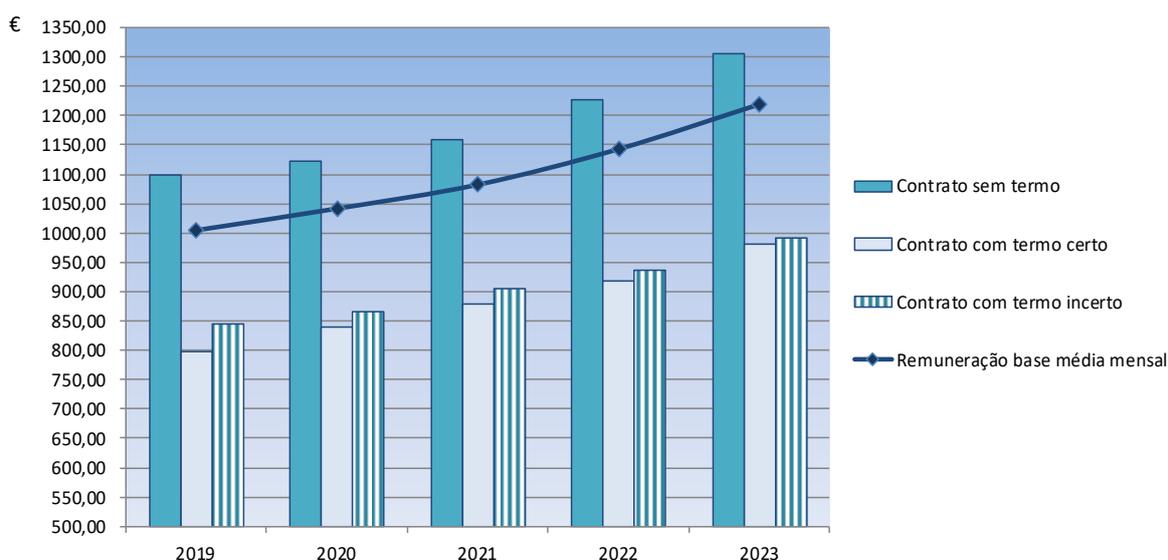
No escalão dos “2.500€ aos 4.999,99€”, em 2023, destacava-se o sector da *Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio*, bem como os sectores das *Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais* e das *Atividades de informação e comunicação*.

Por último, de referir que no escalão remuneratório “5.000€ ou mais”, correspondente a 1% do total de trabalhadores, o sector com maior expressão era o das *Atividades dos organismos Internacionais e outras instituições extraterritoriais*.

• **Remunerações bases médias mensais por tipo de contrato**

Analisando as remunerações bases médias mensais tendo em conta o tipo de contrato, e de acordo com a informação dos *Quadros de Pessoal*, constata-se que, em outubro de 2023, no Continente, a remuneração média mensal dos TCO que trabalhavam a tempo completo era de 1.306,02€ para os contratados sem termo, de 980,20€ para os contratados com termo certo, (ou seja, cerca de 75,1% da remuneração base média dos contratados sem termo) e de 992,66€, para os contratados com termo incerto. No que se refere a estes três tipos de contratados, que representavam respetivamente 68,9%, 20,7% e 7,4% do total dos TCO, a remuneração base média aumentou, entre 2022 e 2023, tendo crescido cerca de 6,4% para os contratados sem termo, 6,7% para os contratados com termo certo e 6% para os contratados com termo incerto.

Figura 169. Evolução da remuneração base média mensal dos TCO a tempo completo com contratos sem termo e com termo e a termo incerto



Fonte: GEP (MTSSS), *Quadros de Pessoal*

Em 2023, as categorias de contratados em que a remuneração base média mensal era mais elevada continuavam a ser os contratados em comissão de serviço (3.256,67€ para os TCO em comissão de serviço sem termo, 2.454,56€ para os TCO em comissão de serviço com termo certo e 2.267,77€ para os TCO em comissão de serviço com termo incerto). Em 2023, tal como no ano anterior, os TCO com este tipo de contratos continuavam a ter pouca expressão, totalizando cerca de 2,7 mil.

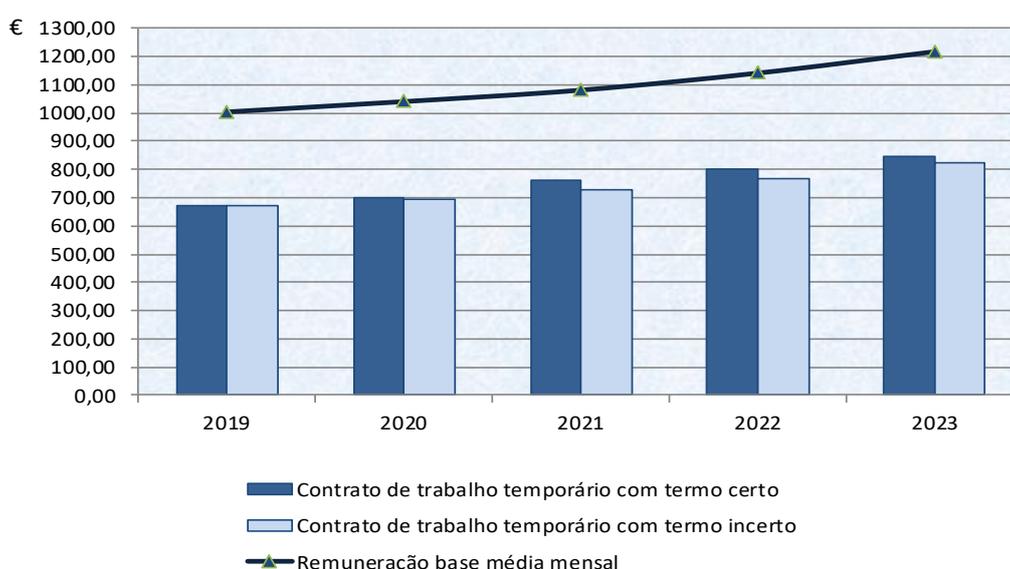
Quanto aos TCO com contratos para prestação subordinada de teletrabalho, que constituíam, no total, cerca de 3,7 mil indivíduos, a remuneração base média mensal variava entre os 1.171,38€ (contratados

com termo certo) e os 2.463,03€ (contratados sem termo). Face ao período homólogo, a remuneração base média mensal destes TCO aumentou de forma expressiva, quer para os contratados para prestação subordinada de teletrabalho com termo incerto (mais 36,1%), quer para os contratados para prestação subordinada de teletrabalho sem termo (mais 20,5%), ao contrário dos contratados para prestação subordinada de teletrabalho com termo certo que evidenciaram uma quebra de 9,7%.

Em 2023, as remunerações médias mensais mais baixas eram auferidas pelos TCO que trabalhavam a tempo completo com contratos temporários que, no seu conjunto, constituíam perto de 2,4% do total dos TCO. Assim, a remuneração base média mensal dos TCO com contratos por tempo indeterminado por cedência temporária era de 1.191,25€, a dos TCO com contratos temporários com termo certo era de 845,95€ e a dos TCO com contratos temporários com termo incerto era de 825,35€.

Entre 2022 e 2023, a remuneração base média mensal dos TCO com contratos por tempo indeterminado para cedência temporária registou um aumento expressivo (mais 21%), ao contrário dos TCO com contratos de trabalho temporário com termo certo e dos TCO com contrato de trabalho temporários com termo incerto, cujas remunerações médias mensais evidenciaram subidas menos significativas (mais 5,7% e 7,9%, respetivamente).

Figura 170. Evolução da remuneração base média mensal dos TCO com contratos temporários a termo certo e incerto



Fonte: GEP (MTSSS), *Quadros de Pessoal*

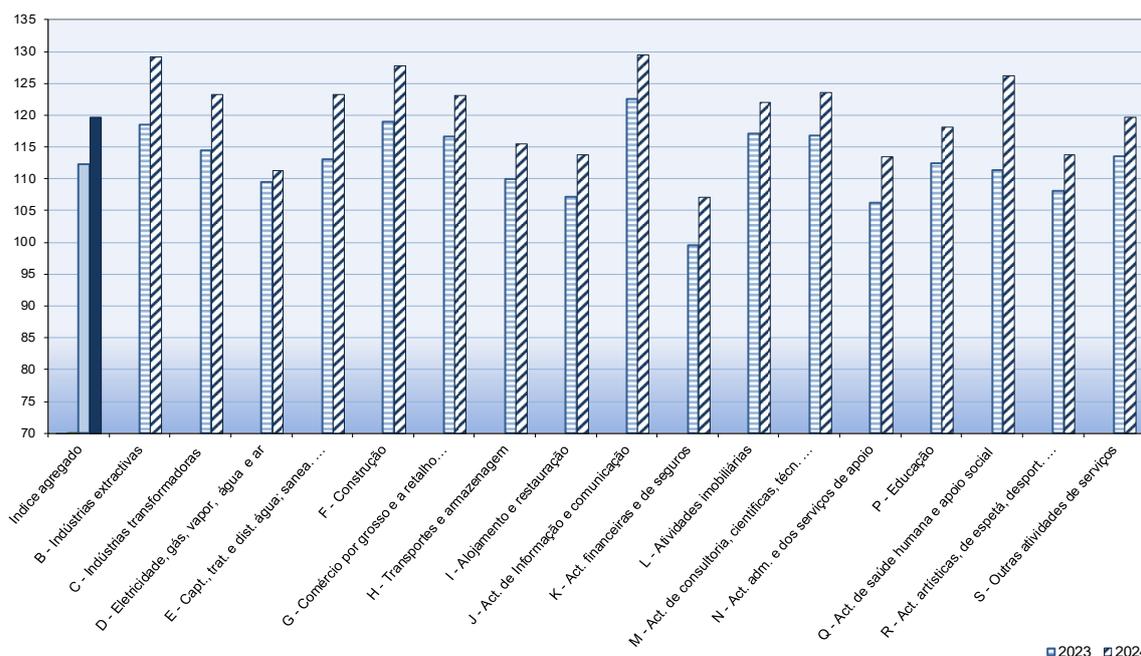
Por último, saliente-se o facto de, entre 2019 e 2023, a remuneração base média mensal ter aumentado em todos os tipos de contrato. No que se refere aos TCO com contratos sem termo a remuneração base média mensal aumentou 18,9%, tendo crescido sempre, ao longo da série em análise, tal como os TCO com contratos de trabalho com termo certo e os TCO com contratos de trabalho com termo incerto, cujas remunerações base médias aumentaram face a 2019, mais 22,9% e 17,5%, respetivamente.

Relativamente à evolução da remuneração base média mensal dos TCO com contratos temporários com termo, tanto os contratos de trabalho temporários com termo certo como os com termo incerto registaram subidas significativas entre 2019 e 2023 (mais 25,8% e mais 22,9%, respetivamente), à semelhança da remuneração base média mensal dos TCO com contratos de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho sem termo, com termo incerto e com termo certo, que sofreram aumentos muito expressivos, na ordem dos 124,6%, 42,5% e 29,9%, respetivamente.

4.3. Índice do custo de trabalho

Em 2024, de acordo com os dados disponibilizados pelo INE para Portugal, o Índice de custo do trabalho registou um acréscimo de 6,6% face ao ano anterior, tendo aumentado em todos os sectores de atividade, em particular nas *Atividades de saúde humana e apoio social* (mais 13,3%).

Figura 171. Índice do custo de trabalho em Portugal, por sector de atividade (Base: 2020 = 100)



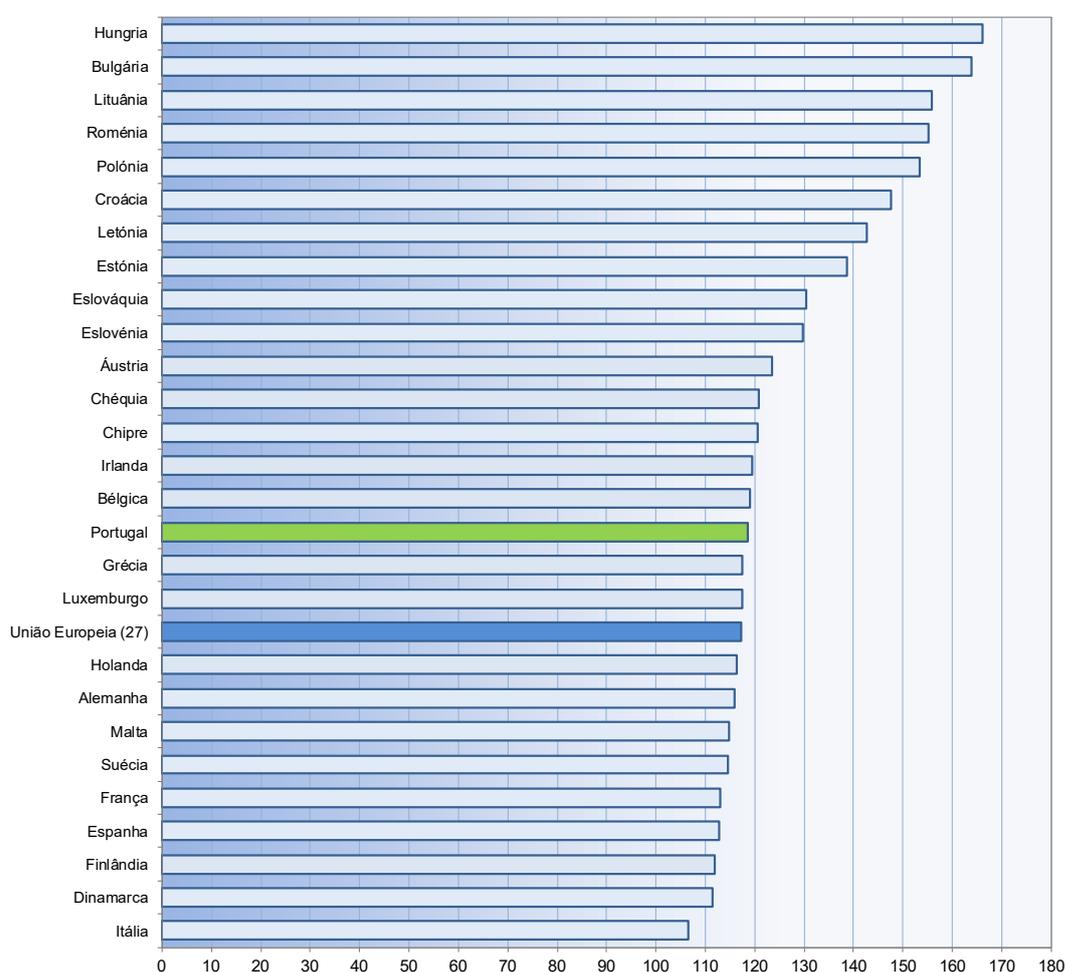
Fonte: INE, *Índice do Custo do Trabalho*

Nota: O índice do custo do trabalho abrange os sectores de atividade seguintes: (a) Indústria (NACE C a E); (b) Construção (NACE F); (c) Serviços (NACE G a K).

Em termos homólogos, os sectores das *Indústrias extractivas* e da *Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição* registaram, igualmente, acréscimos expressivos (mais 9% e mais 8,9%, respetivamente).

Por outro lado, considerando a informação coligida pelo Eurostat, em 2024, constata-se que Portugal foi um dos países onde o índice de custo do trabalho mais se aproximou do da média dos países da União Europeia, apesar de ligeiramente superior (118,5 em Portugal face a 117,3 na média da União Europeia).

Figura 172. Índice do custo de trabalho nos países da UE, em 2023
(Base: 2020 = 100)



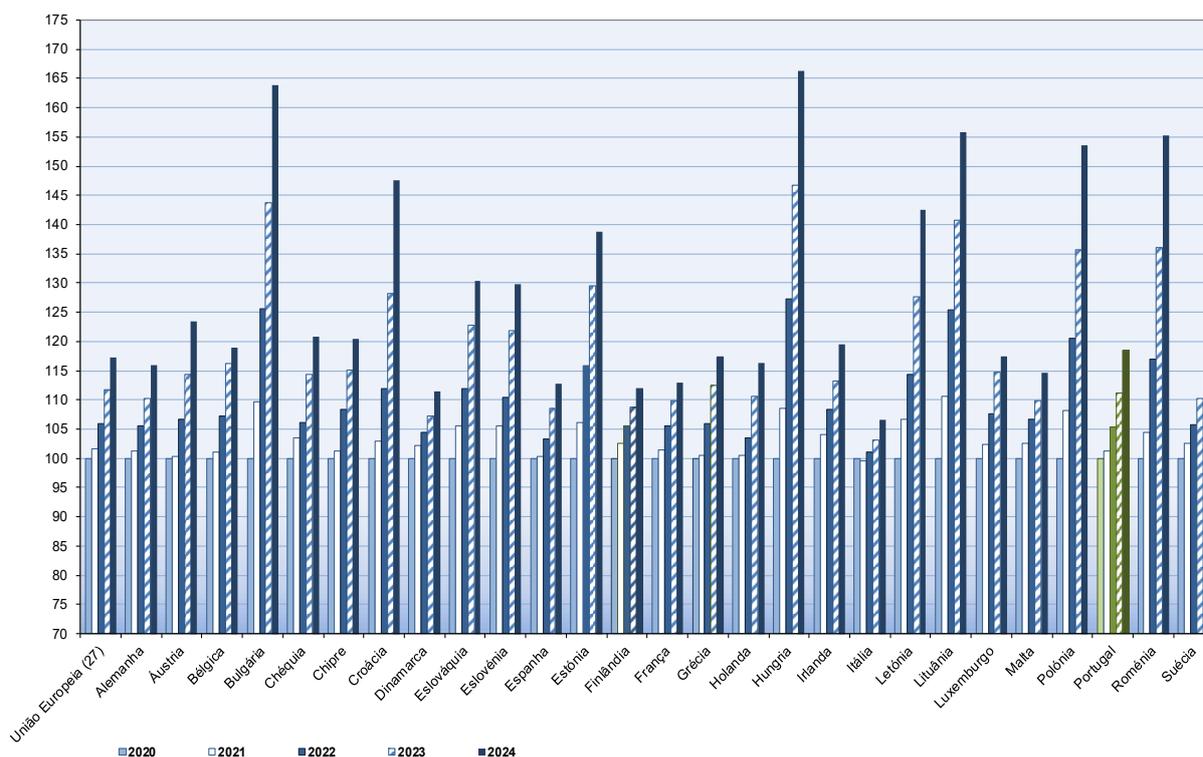
Fonte: Eurostat, *Labour Cost Survey*

Notas: O índice do custo do trabalho abrange os sectores de atividade seguintes: (a) Indústria (NACE C a E); (b) Construção (NACE F); (c) Serviços (NACE G a K).

Deste modo, no conjunto dos países da União, o índice de custo do trabalho em Portugal situou-se abaixo da maioria dos países, não obstante ter sido superior ao índice da Itália, Dinamarca, Finlândia, Espanha, França, Suécia, Malta, Alemanha, Holanda, Luxemburgo e Grécia.

Por último, importa salientar que a análise deste índice desde o início da série (*Base 2020 = 100*), coloca em evidência o facto de Portugal se encontrar a meio da tabela, relativamente aos países onde o índice de custo do trabalho mais cresceu.

Figura 173. Evolução do Índice do custo de trabalho nos países da UE
(Base: 2020 = 100)



Notas: O índice do custo do trabalho abrange os sectores de atividade seguintes: (a) Indústria (NACE C a E); (b) Construção (NACE F); (c) Serviços (NACE G a K). Dados indisponíveis para a Dinamarca e os Países Baixos.

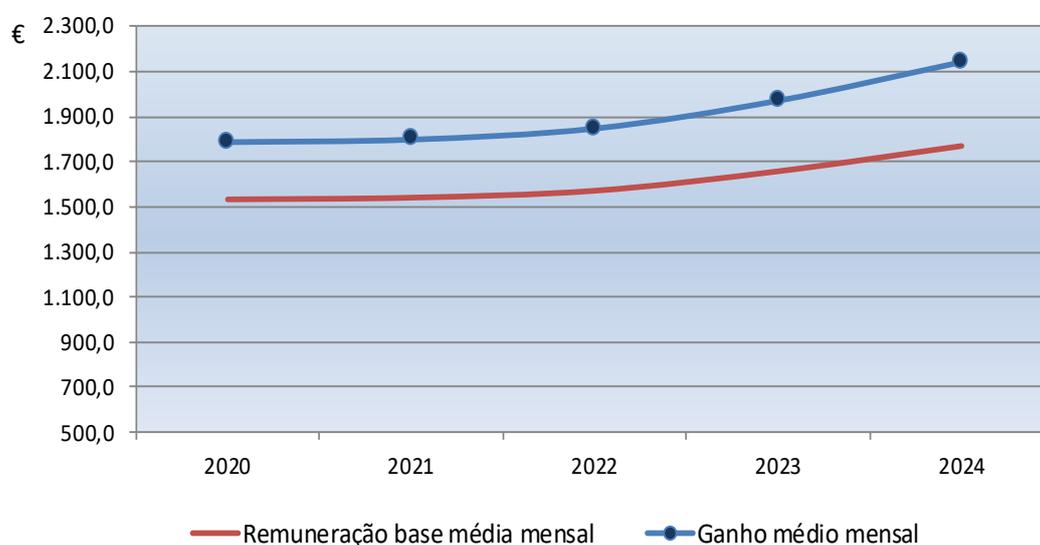
Fonte: EUROSTAT, *Labour Cost Survey*

4.4. Ganhos e Remunerações nas Administrações Públicas

Segundo os dados disponibilizados pela DGAEP, em 2024⁶⁹, em Portugal, o ganho médio mensal dos trabalhadores a tempo completo nas Administrações Públicas era de 2.137,4€. Face ao período homólogo, o ganho médio cresceu cerca de 8,5%, o que correspondeu a um acréscimo de 168,2€. Ao longo dos últimos cinco anos, o ganho médio mensal aumentou 19,5%, tendo passado de 1.788,9€, em 2020, para 2.137,4€, em 2024, ou seja, um acréscimo de 348,5€.

⁶⁹ Os dados apresentados neste capítulo têm como data de referência o mês de outubro.

Figura 174. Evolução do Ganho médio mensal e da Remuneração base média mensal nas Administrações Públicas

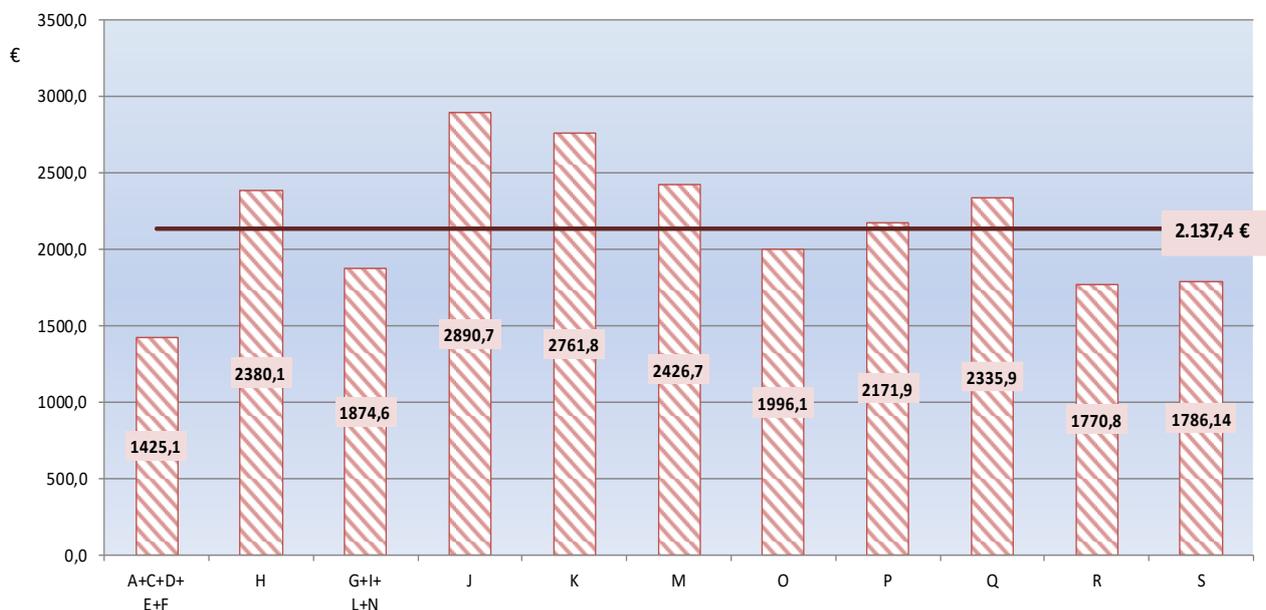


Fonte: DGAEP, *Síntese estatística do emprego público*

Quanto à remuneração base mensal nas Administrações públicas, em Portugal, em 2024, esta era de 1.772,7€ e representava cerca de 83% do ganho médio mensal. Ao longo do período em análise, a remuneração base média aumentou 15,7%, o que correspondeu a um aumento de 240,5 €, face a 2020. Assim, a remuneração base média mensal passou de 1.532,2€, em 2020, para 1.772,7€, em 2024.

Relativamente ao ganho médio mensal nas Administrações Públicas em Portugal por CAE, em 2024, as *Atividades de informação e comunicação* continuaram a ser o sector com o ganho médio mensal mais elevado (2.890,7€). Seguiam-se as *Atividades financeiras e dos seguros* (2.761,8€), as *Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares* (2.426,7 €) e os *Transportes e armazenagem* (2.380,1€). O sector em que o ganho médio mensal era mais baixo continuava também a ser, tal como em anos anteriores, o que agregava a *Agricultura e produção animal*, as *Indústrias Transformadoras*, a *Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio*, a *captação, tratamento e a Distribuição de água, saneamento e gestão e resíduos e despoluição e a construção* (1.425,1€).

Figura 175. Ganho médio mensal nas Administrações Públicas por CAE -2024



- | | |
|--|---|
| A+C+D+E+F Agr. e prod. animal; Indúst. transformadoras; Eletr., gás, vapor, água quente e fria e ar frio; Captação, tratam. e distrib. de água; saneam., gestão de resíduos e despoluição; Construção | M Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares |
| H Transportes e armazenagem | O Administração Pública e Defesa; Seg. Social Obrigatória |
| G+I+L+N Comércio por grosso e a retalho; Alojamento, restauração e similares; Ativ. imobiliárias; Atividades administrativas | P Educação |
| J Atividades de informação e de comunicação | Q Atividades de saúde humana e apoio social |
| K Atividades financeiras e de seguros | R Atividades artísticas, de espetáculos, desport. e recreat. |
| | S Outras atividades de serviços |

Fonte: DGAEP, *Síntese estatística do emprego público*

Por último, importa salientar que, face ao período homólogo, em 2024, todos os sectores evidenciaram um aumento do ganho médio mensal, com destaque para o sector das *Atividades de saúde humana e apoio social* (mais 13,7%), da *Agricultura e produção animal, Indústrias Transformadoras, Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio, captação, tratamento e Distribuição de água, saneamento e gestão e resíduos e despoluição e construção* (mais 13,1%) e dos *Transportes e armazenagem* (mais 10,2%).

5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E MEDIDAS ATIVAS DE EMPREGO

5.0. Nota introdutória

Neste capítulo são analisadas as políticas ativas de emprego e a formação profissional. Foi considerada a informação proveniente do *Relatório de execução física e financeira*, da responsabilidade do IEFP.

Este capítulo inclui, ainda, a análise dos dados relativos às ações de formação promovidas pelas empresas para os seus trabalhadores, disponibilizados no *Relatório anual de Formação Contínua* do GEP-MTSSS (reportados no *Anexo C do Relatório Único*).

Este capítulo termina com a análise das ofertas e colocações dos Centros de Emprego, tendo como fonte a publicação *Estatísticas do Mercado de Emprego*, da responsabilidade do IEFP.

5.1. Formação Profissional promovida pelo Instituto do Emprego e da Formação Profissional

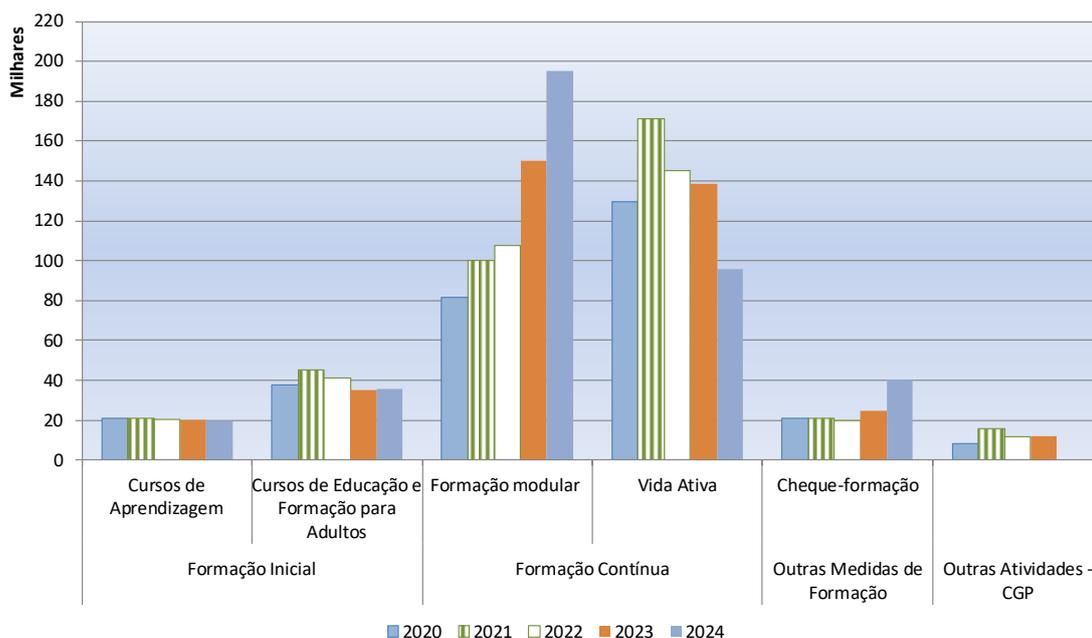
Para a análise das medidas de formação e emprego promovidas pelo IEFP recorreu-se ao *Relatório de execução física e financeira* daquele Instituto, para o ano de 2024. Não foram consideradas as medidas não integradas nos sistemas informáticos e que são reportadas, pelo IEFP, na execução física da formação profissional, onde se destacam os encaminhamentos efetuados pelos Centros Qualifica e as Ações em Cooperação com Outras Entidades, promovidas pelo IEFP. Os dados para os anos de 2020 a 2024, foram disponibilizados pelo Departamento de Planeamento, Gestão e Controlo do IEFP, tendo por base a mesma metodologia de apuramento.

Em 2024, as ações de formação promovidas pelo IEFP abrangeram 620,1 mil pessoas⁷⁰, dos quais se salientam 343,6 mil abrangidos em ações de Formação Contínua (55,4%), 58,8 mil (9,5%) na Formação Inicial, 29,6 mil (4,8%) na formação para a inclusão, 172,4 mil (27,8%) abrangidos por outras medidas de formação, incluindo o Cheque-formação e a Formação de Formadores, e cerca de 15,6 mil (2,5%) em Outras atividades dos Centros de Gestão Participada.

⁷⁰ As pessoas abrangidas em formação são contabilizadas tantas vezes quantas as ações de formação em que são integradas no ano.

No que respeita à Formação Inicial, 19,4 mil jovens frequentaram Cursos de Aprendizagem, observando-se que o seu número tem vindo a decrescer ligeiramente desde 2020 (20 mil em 2023). Relativamente aos Cursos de Educação e Formação de Adultos, o número de formandos abrangidos em 2024 (35,5 mil) cresceu ligeiramente em relação a 2023 (35,3 mil pessoas), assim como os Cursos de especialização tecnológica⁷¹, que também registaram um ligeiro aumento em 2024 (3,6 mil), face a 2023 (3,5 mil).

Figura 176. Número de formandos abrangidos por cursos de formação



Fonte: IEF, *Relatório de Execução física e financeira* - dados disponibilizados pelo Departamento de Planeamento, Gestão e Controlo do IEF.

No que se refere à Formação Contínua, em 2024, os abrangidos na medida Vida Ativa⁷² (95,9 mil) representavam cerca de 27,9% do total e os abrangidos pela Formação modular⁷³ (195,3 mil), cerca de 56,9%. A medida Cheque-Formação⁷⁴ envolveu 40,1 mil pessoas⁷⁵ e as outras atividades de formação implementadas pelos Centros de Gestão Participada cerca de 15,6 mil abrangidos. Comparativamente a 2023, sobressai o crescimento da Formação Modular (mais 45,2 mil pessoas) e a Formação para a Inclusão (mais 5 mil pessoas).

⁷¹ Os cursos de especialização tecnológica destinam-se simultaneamente a população jovem e a população adulta.

⁷² A medida *Vida Ativa* é dirigida a desempregados que não possuam o 9º ano de escolaridade ou a desempregado que não possuam uma qualificação ajustada ao mercado de trabalho e visa promover a (re)integração no mercado de trabalho através da frequência de unidades de formação de curta duração. Os percursos de formação têm uma duração entre 25 e 300 horas.

⁷³ A partir de 2017, a medida formação modular passou a incluir ativos empregados e desempregados.

⁷⁴ A medida Cheque-Formação, constitui uma modalidade de financiamento direto da formação a atribuir aos utentes inscritos no Instituto do Emprego e Formação Profissional, nomeadamente empregadores, ativos empregados e desempregados (Portaria n.º 229/2015, de 3 de agosto). Inclui, ainda, desempregados não enquadrados nas medidas no âmbito da Vida Ativa. Consiste na concessão de apoio financeiro que frequentem percursos de formação orientados para a aquisição de competências relevantes para a melhoria do desempenho individual ou para o aumento da produtividade do fator trabalho e, no caso dos desempregados, ajustadas às necessidades do mercado de trabalho. O apoio a atribuir considera um limite de 50 horas (ativos empregados) ou de 150 horas (desempregados) num período de 2 anos.

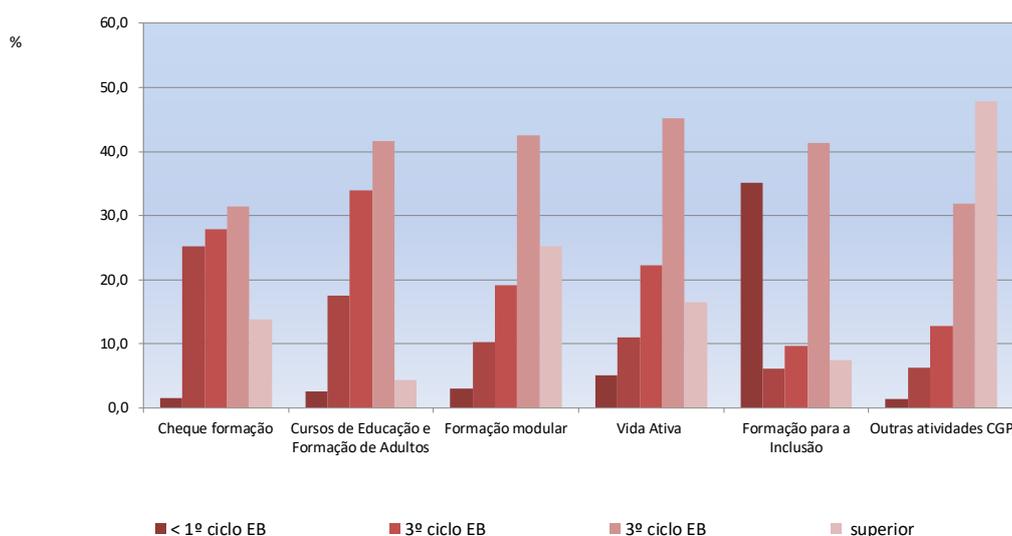
⁷⁵ As pessoas abrangidas são contabilizadas tantas vezes quantas beneficiaram das medida, no mesmo ano.

Em 2024, relativamente ao conjunto das medidas de formação promovidas no âmbito do IEF, as mulheres são maioritárias (59,8%), tendo uma grande predominância na medida Qualificação para a Internacionalização (71,4%), seguida pela medida Vida Ativa (71,1%), na Formação de Formadores (65,3%), nos Cursos de Educação e Formação para Adultos (64,4%) e no Programa Jovem + Digital (63,3%). Já nos Cursos de Educação e Formação para Jovens predominavam os homens (92,6%), assim como na Formação para a Inclusão (67,8%), nos Cursos de Aprendizagem (65,6%) e nos Cursos de Especialização Tecnológica (64%).

No que respeita aos escalões etários, em 2024, nas ações de Formação Inicial, mais de metade dos abrangidos continuavam abaixo dos 35 anos (60%). Na Formação Contínua, esse escalão correspondia a 31% dos abrangidos e 30,4% tinha 50 ou mais anos. É de notar que o número dos abrangidos dos escalões etários mais velhos tem vindo a aumentar.

Na repartição por níveis de habilitações, em 2024, nas medidas de Formação Inicial, e considerando que os Cursos de Aprendizagem, de nível 4, se dirigem a jovens com o 3º ciclo do ensino básico que não tenham concluído o 12º ano, os abrangidos enquadram-se, naturalmente, nesse nível de habilitações. Já nos Cursos de Especialização Tecnológica, dirigidos a pessoas com pelo menos o ensino secundário, 89,5% dos abrangidos tinha esse nível de escolaridade e os restantes tinham habilitações superiores.

Figura 177. População abrangida nas medidas de Formação em 2024, por nível de escolaridade



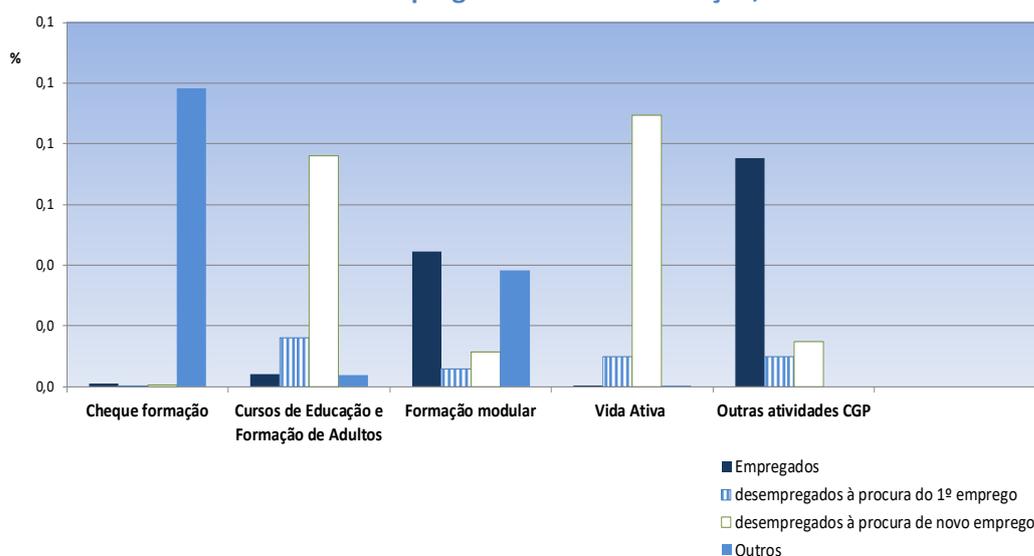
Fonte: IEF, *Relatório de Execução física e financeira* - dados disponibilizados pelo Departamento de Planeamento, Gestão e Controlo do IEF.

Em relação às ações de Formação Contínua, 42,8% dos abrangidos tinha o ensino secundário, 20,8% tinha o ensino superior, 20,1% tinha o 3º ciclo do ensino básico e 12,4% tinha até ao 3º ciclo do ensino básico. Comparativamente aos anos anteriores, verifica-se uma tendência para o decréscimo dos abrangidos com níveis de habilitações mais baixos.

Importa ainda analisar que os formandos com o ensino secundário eram maioritários nos Cursos de Especialização Tecnológica (89,5%), na Qualificação para a Internacionalização (70,9%) e no Programa Jovem + Digital (69%). Nos cursos de educação e formação de adultos, a larga maioria dos formandos situava-se entre o 3º ciclo do ensino básico e o ensino secundário (33,9% e 41,6%, respetivamente). Quanto à Formação de Formadores, 85,9% tinha formação superior.

Em 2024, no que refere à situação face ao emprego dos formandos no início da formação, observou-se que, no total da formação profissional, os desempregados representavam 36% e os empregados 38,3%, embora esta relação seja variável medida a medida. Assim, por exemplo, enquanto na Medida Vida Ativa, no Programa Certificado de Competências Digitais, no Programa Qualificação para a Internacionalização, e no Programa Jovem + Digital e na Cidadania Digital os abrangidos eram essencialmente desempregados (todos com mais de 95%). Por outro lado, na formação modular, existia uma percentagem bastante significativa de trabalhadores empregados (cerca de 45%).

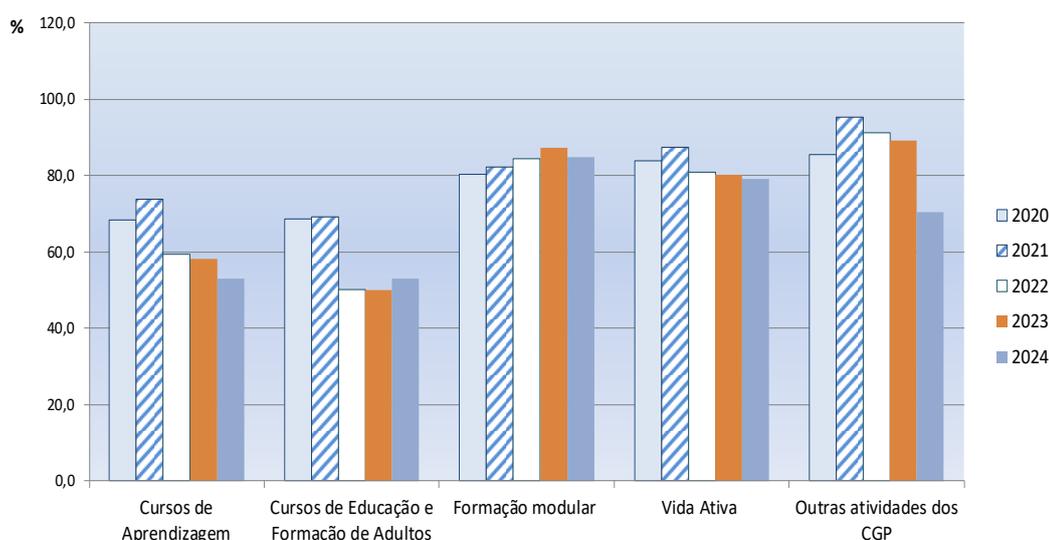
Figura 178. População abrangida nas medidas de Formação segundo a situação face ao emprego no início da formação, em 2024



Fonte: IEF, *Relatório de Execução física e financeira* - dados disponibilizados pelo Departamento de Planeamento, Gestão e Controlo do IEF.

Analisando a percentagem de desistentes em 2024, nas diferentes medidas de formação profissional, estes representavam um total de 5,5% dos abrangidos na formação em 2024, apesar de, nos Cursos de Educação e Formação de Adultos, os desistentes constituírem cerca de 17% dos abrangidos e, nos Cursos de especialização tecnológica, cerca de 8%. De referir que esse valor é mais elevado no Programa Jovem + Digital (23%); no entanto, na Formação modular e no Programa Certificado de Competências Digitais, as taxas de desistência são bastante mais baixas (4% e 5% respetivamente).

Figura 179. Percentagem de formandos aprovados no final da formação



Fonte: IEFP, *Relatório de Execução física e financeira* - dados disponibilizados pelo Departamento de Planeamento, Gestão e Controlo do IEFP.

Por último, considerando os formandos que terminaram a formação em 2024, constata-se que as taxas de aprovação mais elevadas se registaram na Medida Emprego + Digital - Entidades Externas (94,9%), na Formação de Formadores (86,2%), na Formação modular (84,9%) e na Vida Ativa (79,4%).

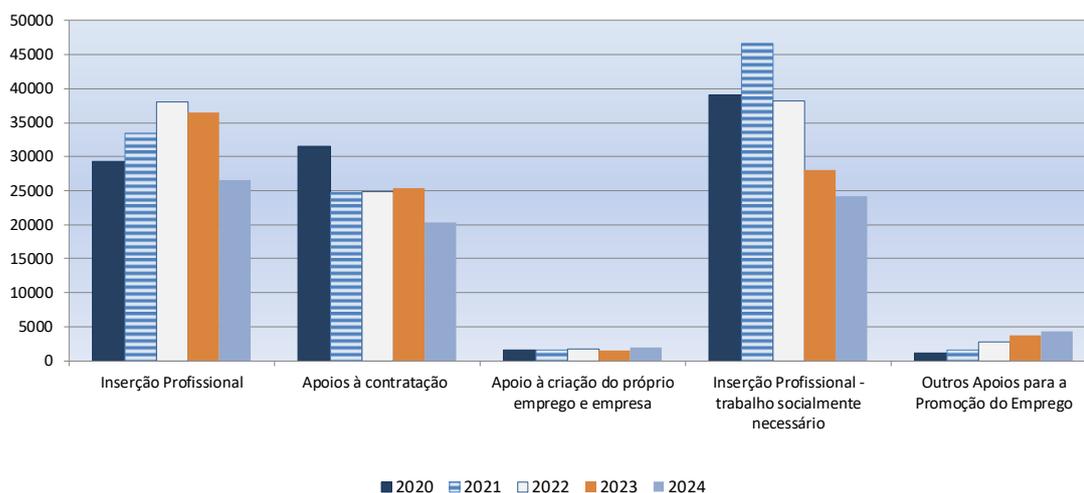
5.2. Medidas de Apoio ao Emprego

Em 2024, os abrangidos pelas medidas de apoio ao emprego promovidas pelo IEFP foram cerca de 77,3 mil. Destes, 31,3%, beneficiaram da medida *Trabalho socialmente necessário*; 34,4% beneficiaram das medidas de *Inserção profissional*⁷⁶; 26,3% beneficiaram de *apoios à contratação*; 5,5% beneficiaram de *Outros Apoios para a Promoção do Emprego* e cerca de 2,5% beneficiaram de *Apoio à criação de emprego e empresas*.

⁷⁶ As medidas de Inserção Profissional incluem estágios profissionais de diferentes tipos e designações, promovidos pelo IEFP ao longo do período de referência: "Estágios Emprego"; "Estágios Profissionais", "Estágios ATIVAR.PT" e "Emprego – Jovem Ativo"..

Relativamente ao ano anterior, o número de abrangidos decresceu (menos 17,854 mil pessoas), devido à diminuição verificada ao nível das medidas de *Inserção profissional*. Em contrapartida, aumentou o número de abrangidos pela medida *Apoios à Contratação* (mais 481 pessoas). Em 2024, 76,8% dos abrangidos pelas medidas de apoio ao emprego tinham terminado a sua participação.

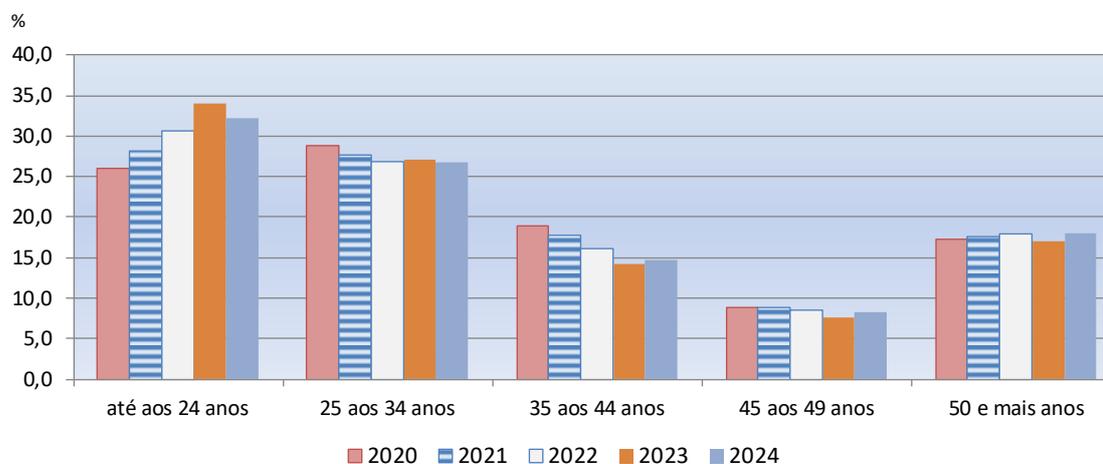
Figura 180. Número de abrangidos por medidas de Apoio ao Emprego



Fonte: IEFP, *Relatório de Execução física e financeira* - dados disponibilizados pelo Departamento de Planeamento, Gestão e Controlo do IEFP.

Em 2024, as mulheres representavam 62% do total dos abrangidos pelas medidas de apoio ao emprego e, à semelhança de anos anteriores, eram maioritárias em quase todas. Contudo, nas medidas *Apoio à Contratação*, *Apoio à Criação de Emprego e Empresas* e *Outros Apoios para a Promoção do Emprego*, predomina o sexo masculino.

Figura 181. Evolução da percentagem de abrangidos pelas medidas de Apoio ao Emprego por escalões etários



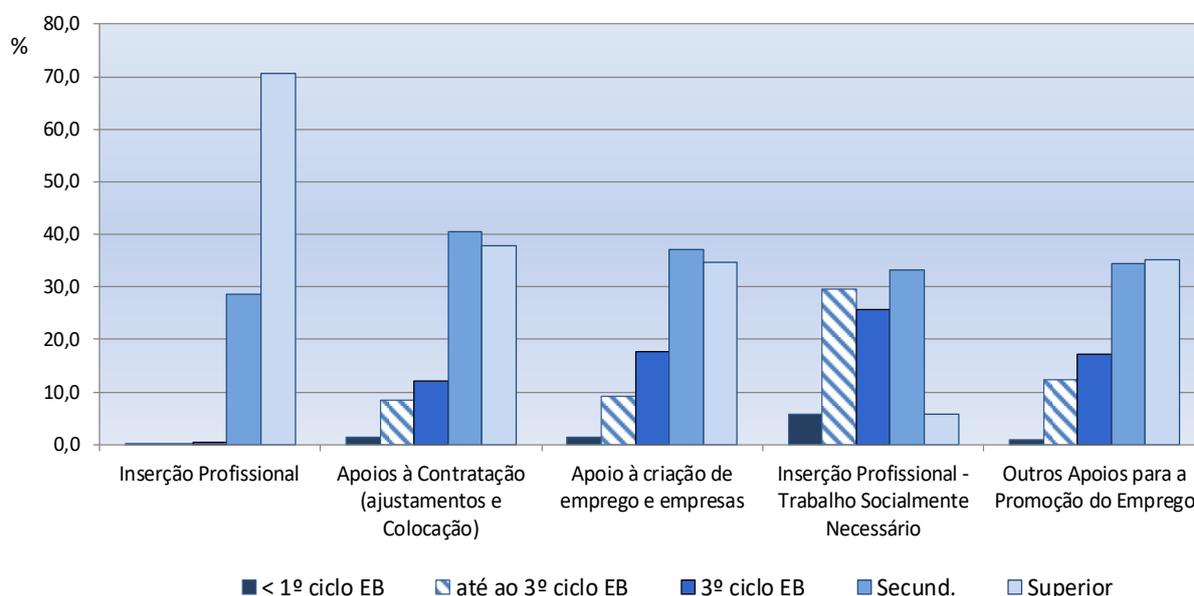
Fonte: IEFP, *Relatório de Execução física e financeira* - dados disponibilizados pelo Departamento de Planeamento, Gestão e Controlo do IEFP.

Em relação aos escalões etários, em 2024, 32,3% dos abrangidos situavam-se no escalão etário até aos 24 anos, seguido pelo escalão dos 25 aos 34 anos (26,7%). Aproximadamente 14,7% deste universo tinham entre 35 e 44 anos e 18% tinham 50 e mais anos.

No conjunto de medidas de *Inserção Profissional*, 65,7% dos abrangidos tinham até 24 anos e 29,4% estavam no escalão entre os 25 e os 34 anos. Relativamente aos *Apoios à Contratação*, o escalão etário mais representado era o dos 25 aos 34 anos (36,4% do total), seguindo-se o escalão dos até aos 24 anos (30%). Nos *Apoios à criação de emprego e empresas*, 37,3% dos abrangidos tinham entre 35 e 44 anos e 21,9% tinha 50 ou mais anos. Já no que respeita à *Inserção Profissional - Trabalho Socialmente Necessário*, o escalão dos 50 e mais anos representava 41,9% dos abrangidos, seguindo-se o escalão dos 35 aos 44 anos (23%).

Em 2024, no que se refere aos níveis de habilitações dos abrangidos pelas medidas de apoio ao emprego, 38,8% tinham o ensino superior; 33,7% o ensino secundário; 12,4% dos abrangidos possuíam até ao 3º ciclo do ensino básico e 12,8% tinham o 3º ciclo do ensino básico.

Figura 182. Percentagem de abrangidos por medidas de Apoio ao Emprego, por níveis de habilitações, em 2024



Fonte: IEFP, *Relatório de Execução física e financeiro* - dados disponibilizados pelo Departamento de Planeamento, Gestão e Controlo do IEFP.

Relativamente aos níveis de habilitações dos abrangidos, pelas medidas de *Inserção profissional*, em 2024, 70,7% possuíam o ensino superior e 28,7%, o ensino secundário. Estes eram também os níveis de habilitações com maior expressividade nos *Apoios à contratação*, apesar de o peso de cada um destes

níveis de habilitações ser mais aproximado. No *Apoio à criação de emprego e empresas*, os abrangidos com o ensino secundário representavam 37,1%, enquanto os abrangidos com o ensino superior constituíam 34,7%. Por outro lado, 17,7% dos abrangidos nesta medida tinham o 3º ciclo do ensino básico. Quanto à medida *Inserção Profissional - Trabalho Socialmente Necessário*, cerca de 33,2% dos abrangidos tinham o ensino secundário e 29,5% até ao 3º ciclo do ensino básico.

No que respeita à situação face ao emprego, em 2024, 93,7% dos abrangidos pelas medidas de Apoio ao emprego eram desempregados⁷⁷ no início da frequência das medidas e 7,2% eram indivíduos não registados à procura de emprego. Apenas 0,7% do total de abrangidos, eram empregados.

Em relação aos desempregados, os que se encontravam à procura do novo emprego constituíam 71,2% do total dos abrangidos pelas medidas. Com efeito, os desempregados à procura do 1º emprego só apresentavam alguma expressão na medida de *Inserção Profissional* (57,2% do total da medida).

Em 2024, analisando a situação dos abrangidos por medidas de apoio ao emprego após a frequência na medida de *Inserção Profissional* verifica-se que obtiveram colocação, 55,6% (aproximadamente 9,8 mil) dos indivíduos. Já na medida *Inserção Profissional – Trabalho Socialmente Necessário*, obtiveram colocação 18,2% (2,8 mil).

Figura 183. Evolução da percentagem de empregados no total dos indivíduos que concluíram medidas de Inserção Profissional

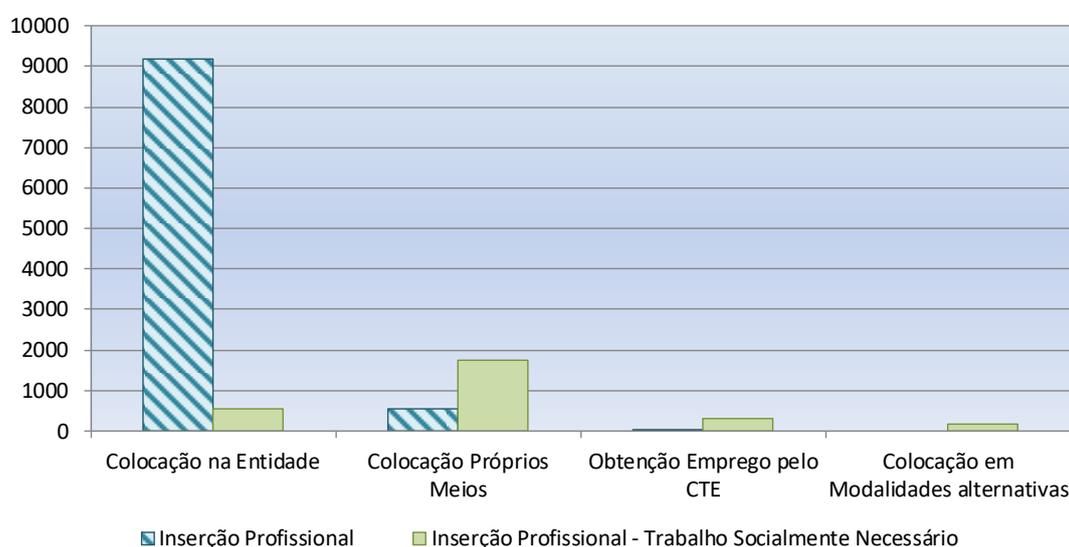


Fonte: IEF, *Relatório de Execução física e financeira* - dados disponibilizados pelo Departamento de Planeamento, Gestão e Controlo do IEF.

⁷⁷ No que se refere ao acesso às medidas de apoio ao emprego, os trabalhadores com suspensão de contrato de trabalho por salários em atraso são equiparados a desempregados.

Em 2024, observando os indivíduos que ficaram empregados após a conclusão dos estágios no âmbito das medidas de Inserção Profissional, 94,2% foram colocados na entidade onde estagiaram (cerca de 9,2 mil), 5,7% encontraram colocação pelos próprios meios (559 pessoas) e os remanescentes (0,1%) obtiveram colocação através do Centro de Emprego. No que se refere às medidas de *Inserção profissional* e *Inserção Social – Trabalho Socialmente Necessário*, apenas 19,6% (543 pessoas) ficaram colocados na entidade que os acolheu, tendo 62,9% (1,7 mil pessoas), encontrado colocação pelos seus próprios meios. De referir que 11,6% (320 pessoas) foram colocados através do Centro de Emprego.

Figura 184. Tipologia de colocação dos indivíduos que concluíram medidas de Inserção Profissional em 2024



Fonte: IEFP, *Relatório de Execução física e financeira* - dados disponibilizados pelo Departamento de Planeamento, Gestão e Controlo do IEFP.

Formação profissional em regime presencial ou a distância

Em 2024, o recurso às tecnologias de informação de comunicação para assegurar a realização de um conjunto de atividades, até então asseguradas de modo presencial, continuou a generalizar-se a vários domínios e atividades, incluindo a formação profissional. Neste enquadramento, o quadro seguinte dá nota da proporção das ações de formação profissional promovidas no âmbito do IEFP, em regime presencial e a distância.

Figura 185. Regime de Formação Profissional						
Formação realizada durante o ano de 2024						
	Ações de formação (%)		Formandos abrangidos (%)		Volume de formação (%)	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
A distância	28	26	32	28	20	15
A distância e presencial	10	9	9	8	20	19
Presencial	62	65	58	63	60	66

Nota: Dados de 2023, referentes às ações desenvolvidas pelos Centros de Emprego e Formação Profissional (CEFP) do IEFP e por Entidades Formadoras Externas (EFE) no âmbito dos cursos de aprendizagem.
Fonte: IEFP, Departamento de Planeamento, Gestão e Controlo

Assim sendo, verifica-se que 65% das ações de formação ocorreram em regime presencial e 26% tiveram lugar a distância, abrangendo respetivamente 63% e 28% do total de formandos. De salientar que 9% das ações de formação aconteceram em regime misto (com formação a distância e presencial) e envolveram 8% do total de formandos.

Por último, considerando o volume total de formação profissional registada pelo IEFP, verifica-se que 66% da formação foi realizada em regime presencial, 19% em regime misto e 15% ocorreu à distância.

5.3. Formação contínua nas empresas

De acordo com os dados *do Relatório anual de formação contínua*⁷⁸, no Continente, em 2023⁷⁹, 47,6 mil empresas promoveram ações de formação para os seus trabalhadores, ou seja, 17,7% do total de empresas que responderam ao Relatório Único. Houve assim um acréscimo no número e na percentagem de empresas que promoveram ações de formação relativamente ao período homólogo (mais 4,3 mil empresas).

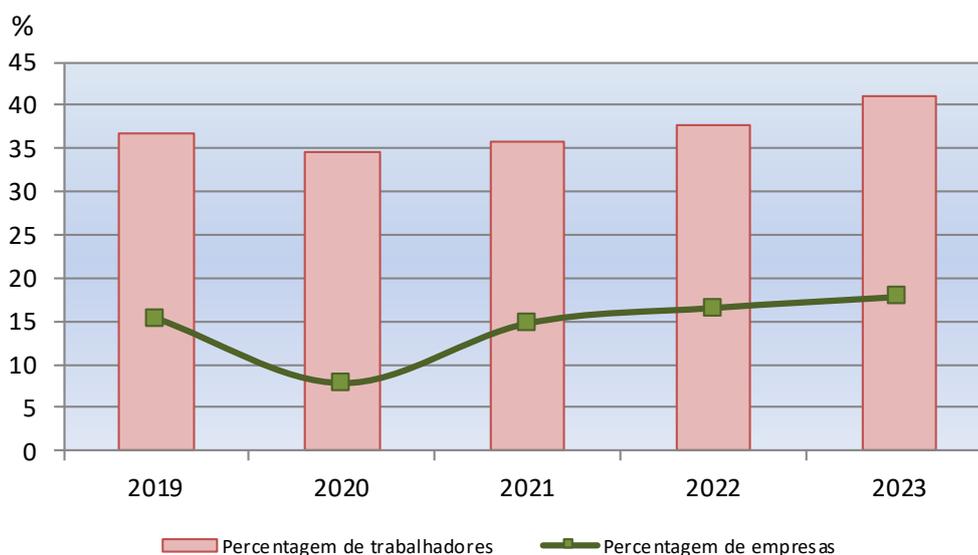
Estas ações de formação, em 2023, abrangeram cerca de 1.354,1 mil trabalhadores (41,1% do total dos trabalhadores ao serviço nas empresas), o que significou um acréscimo de 3,4 pontos na percentagem de trabalhadores envolvidos em formação (mais 168,9 mil trabalhadores) relativamente ao ano anterior. No

⁷⁸ O relatório anual de formação contínua que constitui o anexo C do Relatório Único reúne informação relativa às ações de formação promovidas pelas empresas para os seus trabalhadores. Esse relatório foi publicado pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento a partir de 2010.

⁷⁹ Dados recolhidos em maio de 2025. Últimos dados disponíveis, à data.

decurso dos últimos cinco anos, a percentagem de trabalhadores abrangidos por ações de formação no total dos trabalhadores ao serviço nas empresas oscilou, tendo registado valores mais baixos em 2020 e 2021 (34,6% e 35,7%, respetivamente) e um valor máximo em 2023 (41,1%).

Figura 186. Evolução da % Empresas e trabalhadores envolvidos em ações de formação contínua relativamente ao total de empresas e trabalhadores

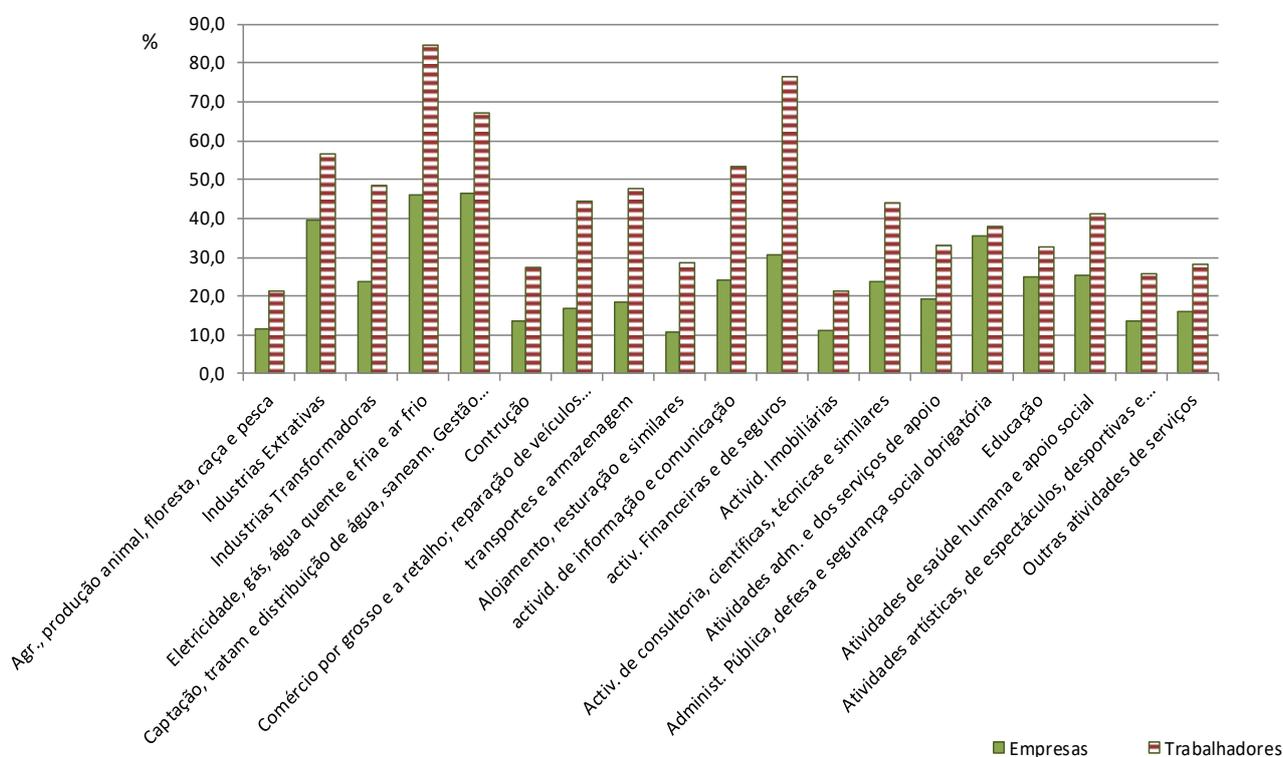


Fonte: GEP (MTSSS), *Relatório Anual de Formação Contínua*.

- **Por sectores de atividade**

Em 2023, os sectores em que maior percentagem de empresas desenvolveu ações de formação foram, como já no ano anterior, o sector *da Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão e resíduos e despoluição* (46,3%) e o sector *da Eletricidade, gás, água quente e fria e ar frio* (46,1% do total do sector), que foram também aqueles em que as ações abrangeram percentagens de trabalhadores ao serviço bastante expressivas (84,7% e 67,2%, respetivamente). A percentagem de empresas que desenvolveu ações de formação no sector das *Indústrias extrativas* (39,4%) e da *Administração Pública, defesa e segurança social obrigatória* (35,4%) foi também significativa, assim como a percentagem de trabalhadores envolvidos em formação nas *Atividades financeiras e de seguros*, nas *Indústrias extractivas* e nas *Atividades de informação e de comunicação* (76,7%, 56,4% e 53,3%, respetivamente). Os sectores com menor percentagem de empresas promotoras de formação continuaram a ser o *Alojamento, Restauração e similares*, as *Atividades imobiliárias* e a *Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca*, sendo que foi também o sector das *Atividades imobiliárias* bem como o da *Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca* que registaram percentagens menos significativas de trabalhadores em formação.

Figura 187. Percentagem de empresas e trabalhadores envolvidos em ações de formação contínua face ao total de empresas e trabalhadores por sectores de atividade – 2023



Fonte: GEP (MTSSS), *Relatório Anual de Formação Contínua*.

Entre 2022 e 2023, a percentagem de empresas promotoras de ações de formação aumentou em todos os sectores de atividade, em particular no *Comércio por grosso e retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos*, nas *Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares*, nas *Indústrias transformadoras*, na *Construção*, nas *Atividades de saúde humana e apoio social* e no *Alojamento, restauração e similares*.

Por outro lado, a percentagem de empresas promotoras de formação foi diminuída nos sectores da *Administração Pública, defesa e segurança social obrigatória*, da *Eletricidade, gás, água quente e fria e ar frio*, da *Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão e resíduos e despoluição* e das *Indústrias extrativas*.

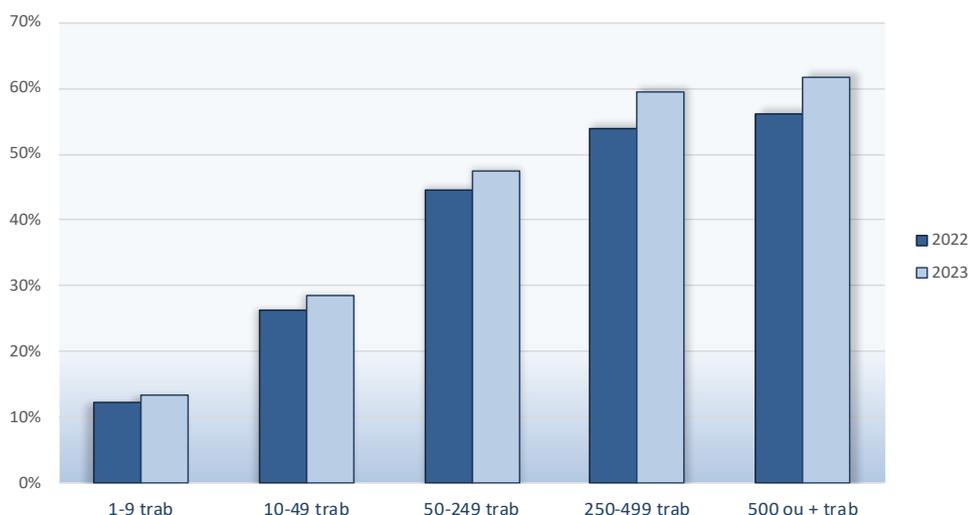
Já no que se refere à percentagem de trabalhadores envolvidos, e no mesmo período, o sector em que essa percentagem mais cresceu foi o sector das *Indústrias transformadoras*, logo seguido pelas *Atividades administrativas e dos serviços de apoio*. No sentido inverso, os sectores onde a percentagem de trabalhadores envolvidos na formação menos cresceu foram os da *Eletricidade, gás, água quente e fria e ar frio*, das *Outras atividades de serviços* e das *Indústrias extrativas*.

- **Por escalão de dimensão das empresas**

Analisando os escalões de dimensão das empresas, constatamos que, tal como nos anos anteriores, em 2023, a percentagem de trabalhadores abrangidos por ações de formação contínua face ao total dos trabalhadores das empresas do mesmo escalão de dimensão crescia à medida que o escalão de dimensão era maior, variando entre os 13,4%, nas empresas com 1 a 9 trabalhadores e os 61,7% nas empresas com 500 e mais trabalhadores.

Relativamente a 2022, essa percentagem cresceu em todos os escalões de dimensão, sobretudo no escalão das empresas com 50 a 249 trabalhadores e no escalão dos 500 e mais trabalhadores, que registaram, ambos, um aumento de 5,5 p.p.

Figura 188. Percentagem de trabalhadores em ações de formação contínua segundo o escalão de pessoal ao serviço



Fonte: GEP (MTSSS), *Relatório Anual de Formação Contínua*.

- **Por sexo e escalão etário**

A percentagem de homens e mulheres que frequentaram ações de formação promovidas pelas empresas, em 2023, subiu face ao período homólogo e, à semelhança do ano anterior, a percentagem de homens foi ligeiramente inferior à de mulheres (menos 1,7 p.p.). A *Eletricidade, gás, água quente e fria e ar frio* e as *Indústrias Transformadoras* continuavam a ser os sectores em que a percentagem de homens em ações de formação contínua mais ultrapassava a percentagem de mulheres. Por seu turno, os sectores da *Administração Pública, defesa e segurança social obrigatória*, do *Comércio por grosso e retalho; reparação*

de veículos automóveis e motociclos e da Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca foram aqueles em que a percentagem de mulheres mais ultrapassou a percentagem de homens.

Em 2023, o escalão etário com maior percentagem de trabalhadores envolvidos em ações de formação, foi o dos 35 aos 44 anos (43,2%), seguindo-se-lhe o dos 18 aos 34 anos (42,9%) e depois o dos 45 aos 64 anos (39,1%). No escalão até aos 18 anos, cerca de 32,6% dos trabalhadores frequentaram ações de formação, percentagem que foi de 22,7% no que se refere aos trabalhadores com 65 e mais anos. Face ao ano anterior, em 2023, a percentagem de TCO envolvidos em ações de formação contínua subiu relativamente a todos os escalões etários, em particular no dos 45 aos 64 anos, que registou um aumento de 3,8 p.p.

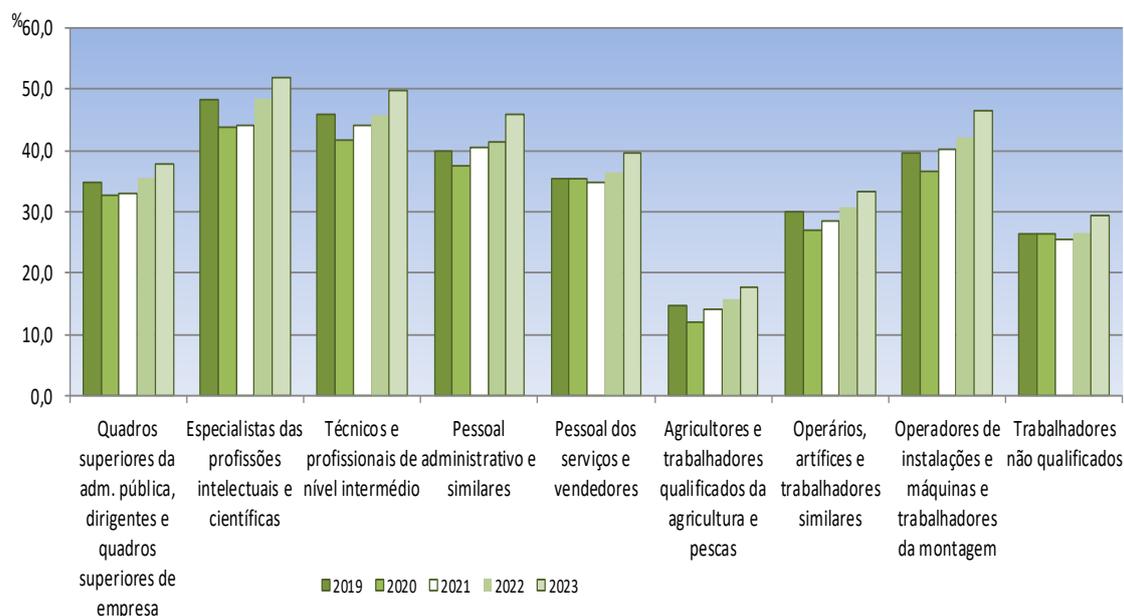
- **Por nível de habilitações**

A percentagem dos trabalhadores abrangidos por ações de formação promovidas pelas empresas, em 2023, era, de um modo geral, tanto mais elevada quanto mais elevado o nível de habilitações, ou seja, frequentaram ações de formação, 27,1% dos TCO com menos do que o 1º ciclo do ensino básico e 32,4% dos TCO com o Ensino básico, quando, no que se refere aos TCO com licenciatura, essa percentagem atingia os 52,6% e, relativamente aos TCO com mestrado, os 60,5%. A exceção foram os TCO que possuíam o doutoramento, já que apenas 37,4% do total destes TCO frequentaram ações de formação. À semelhança do ano anterior, em 2023, a percentagem de trabalhadores em formação aumentou em todos os níveis de habilitações, em particular nos TCO com níveis de habilitações mais elevados, nomeadamente nos TCO com a licenciatura e com o ensino técnico profissional.

- **Por grupos profissionais**

Em 2023, os grupos profissionais com maior percentagem de trabalhadores em formação eram, tal como no ano anterior, o dos *Especialistas das atividades intelectuais e científicas* (51,9%), o dos *Profissionais de nível intermédio* (49,7%) e o dos *Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem* (46,3%). Por outro lado, os grupos profissionais com menor percentagem de trabalhadores em formação eram os *Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas* (17,7%) e os *Trabalhadores não qualificados* (29,6%).

Figura 189. Percentagem de trabalhadores em ações de formação relativamente ao total de TCO do mesmo grupo profissional



Fonte: GEP (MTSSS), *Relatório Anual de Formação Contínua*.

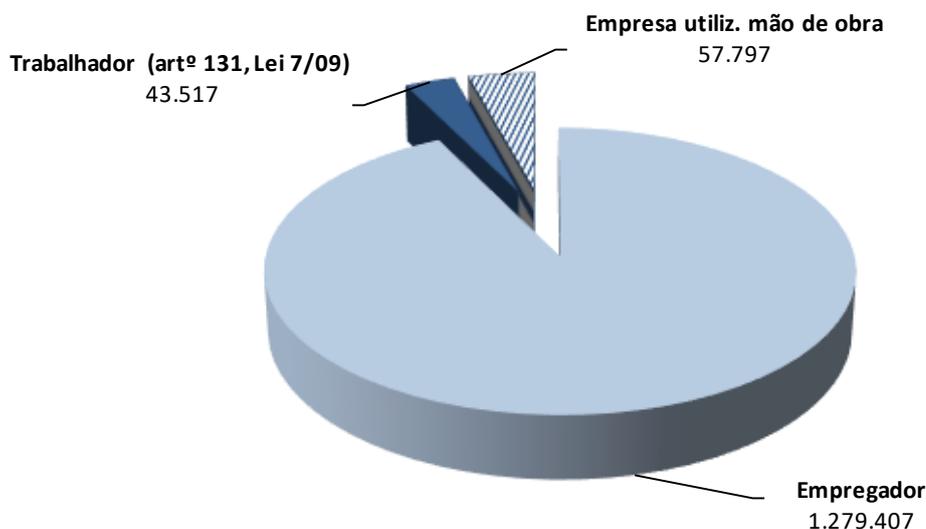
Relativamente ao período homólogo, a percentagem de trabalhadores em ações de formação aumentou em todos os grupos profissionais, em particular no grupo do *Pessoal administrativo*, dos *Técnicos e profissões de nível intermédio* e dos *Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem*.

- **Por iniciativa da formação**

No que se refere à iniciativa da formação⁸⁰, em 2023, 94,5% dos trabalhadores que frequentaram ações, fizeram-no por iniciativa do empregador, 4,3% por iniciativa das empresas utilizadoras de mão-de-obra e 3,2% foi por sua própria iniciativa. Entre 2022 e 2023, o número de trabalhadores envolvidos em ações de formação por iniciativa do empregador e por iniciativa do trabalhador aumentou (mais 162,6 mil e mais 5,2 mil trabalhadores, respetivamente). Quanto aos trabalhadores em ações de formação por iniciativa das empresas utilizadoras de mão de obra, o seu número evidenciou igualmente uma subida, (mais 5,8 mil trabalhadores face ao ano anterior).

⁸⁰ A percentagem foi calculada relativamente ao total de trabalhadores em ações de formação. O trabalhador pode ser contado mais que uma vez consoante as diferentes iniciativas que corresponderam às ações de formação frequentadas.

Figura 190. Número de trabalhadores em ações de formação por iniciativa da formação – 2023



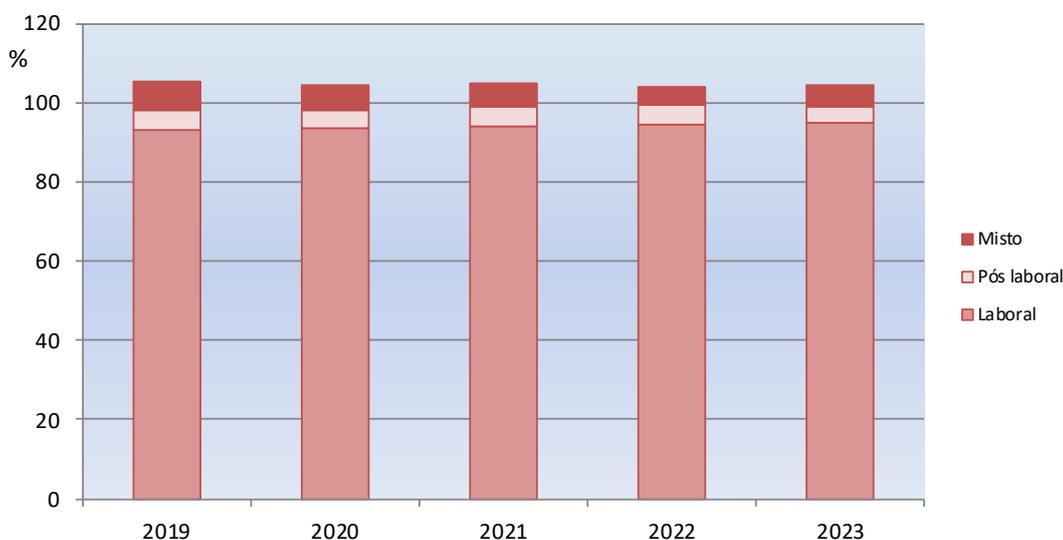
Fonte: GEP (MTSSS), *Relatório Anual de Formação Contínua*

No que respeita à iniciativa da formação nos diferentes sectores de atividade, registe-se o peso das ações de formação da iniciativa do empregador no sector da *Eletricidade, gás, água quente e fria e ar frio*, das ações de formação da iniciativa do trabalhador nos sectores da *Educação* e das *Atividades financeiras e de seguros* e das ações da iniciativa de empresas utilizadoras de mão de obra no sector das *Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas*.

- **Por tipo de horário de formação**

Em 2023, e no que se refere ao tipo de horário em que decorreu a formação, 94,7% dos trabalhadores em formação frequentaram ações de formação em horário laboral, 5,5% em horário misto e 4,1% em horário pós-laboral. O sector de atividade que registava maior percentagem de trabalhadores em formação em horário laboral era o da *Eletricidade, gás, água quente e fria e ar frio*. Já os sectores da *Educação* e da *Administração pública, defesa e segurança social obrigatória* registavam as percentagens mais expressivas de trabalhadores em formação em horário pós-laboral. A *Administração pública, defesa e segurança social obrigatória* e as *Atividades de informação e de comunicação* correspondiam aos sectores com maior percentagem de trabalhadores em formação em horário misto.

Figura 191. Percentagem de trabalhadores em ações de formação por tipo de horário



Fonte: GEP (MTSSS), *Relatório Anual de Formação Contínua*

Relativamente ao período homólogo, todas as categorias evidenciaram um aumento do número de trabalhadores em formação, com particular destaque para a formação em horário laboral, que registou um acréscimo de 161,6 mil trabalhadores. De notar que, ao longo do último quinquénio, o peso do número de trabalhadores em ações de formação em horário laboral evidenciou uma subida, apesar de ligeira, contrariamente às restantes categorias (horário pós-laboral e misto).

- **Por duração da formação**

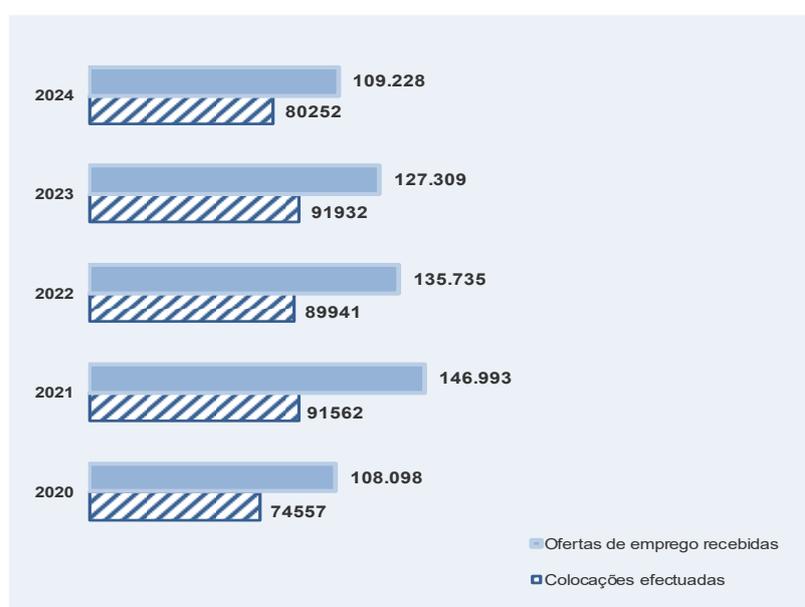
Em 2023, as ações de formação contínua promovidas pelas empresas tiveram em média, uma duração de 34,2 horas, um ligeiro acréscimo, em termos homólogos. Os sectores que registaram períodos de duração média mais elevados corresponderam às *Atividades financeiras e de seguros* (59,8 horas), às *Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares* (41,8 horas) e à *Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão e resíduos e despoluição* (40,8 horas).

Em 2023, o número médio de horas de formação continuou a ser superior a 32 horas em todos os escalões de pessoal ao serviço nas empresas, exceto no escalão de empresas com 50 a 249 trabalhadores, que registou uma média de 30,3 horas de formação. De salientar que, nos últimos cinco anos, o número médio de horas de formação se tem mantido relativamente estável.

5.4. Ofertas e colocações dos Centros de Emprego

De acordo com os dados disponibilizados pelo IEFP⁸¹, as ofertas de emprego recebidas nos Centros de Emprego diminuíram em 2024, mantendo-se assim a tendência de decréscimo verificada nos últimos anos. Com efeito, o número de ofertas decresceu 14,2%, atingindo cerca de 109,2 mil registos em 2024. Por outro lado, face ao período homólogo, o número de colocações efetuadas pelos Centros de Emprego em 2024, apresentou igualmente uma quebra, com menos 12,7%, o que correspondeu a uma descida de cerca de 11,7 mil colocações face ao ano anterior. Deste modo, verifica-se que, em 2024, cerca de 73,5% das ofertas foram satisfeitas pelos Centros de Emprego.

Figura 192. Ofertas e colocações recebidas nos Centros de Emprego



Fonte: IEFP, *Estatísticas Mensais do Mercado de Emprego*

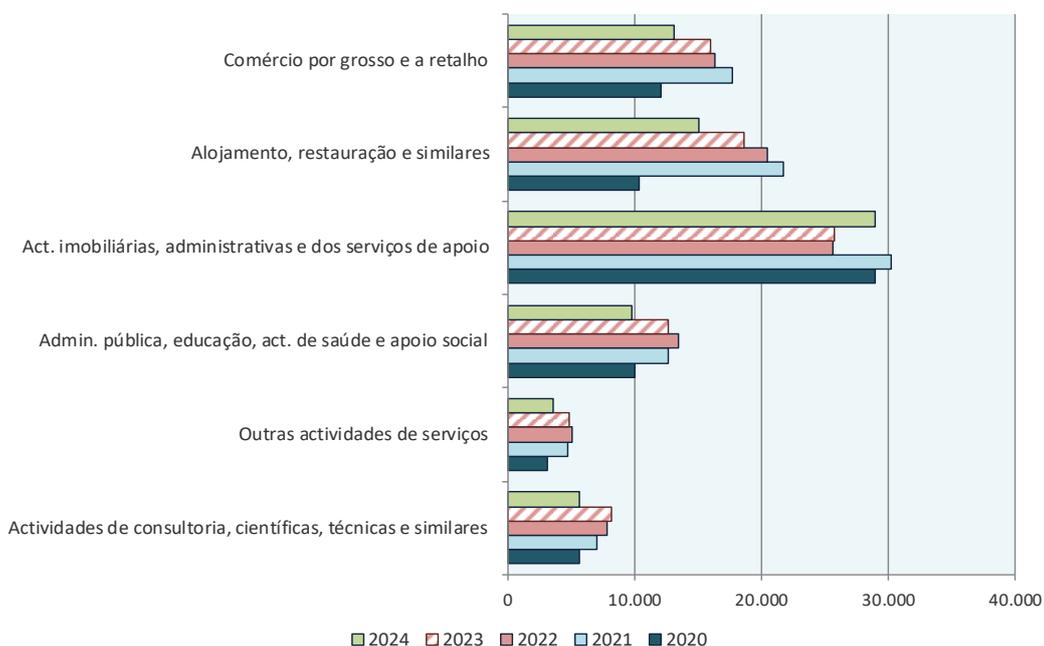
Em termos sectoriais, verifica-se que foram os sectores da *Indústria* e dos *Serviços* que mais contribuíram para o decréscimo das ofertas de emprego registadas em 2024 (menos 21,8% e menos 12,2%, respetivamente, o que correspondeu a uma diminuição de cerca de 6 mil ofertas na *Indústria* e menos 11,6 mil nos *Serviços*). Quanto ao número de ofertas de emprego no sector da *agricultura*, este evidenciou igualmente uma quebra (menos 10,7%), embora pouco expressiva em termos absolutos, dada a menor representatividade do sector (menos 517 ofertas, face a 2023). De salientar que, o sector dos *serviços* continuou a concentrar o maior número de ofertas, totalizando 83,4 mil ofertas, em 2024.

⁸¹ Dados recolhidos em março de 2025.

Uma análise mais detalhada das ofertas de emprego, em 2024, evidencia que, à exceção do subsector das *Atividades imobiliárias, administrativas e dos serviços de apoio*, todos os subsectores dos *Serviços* evidenciaram um decréscimo do respetivo número de ofertas registadas. Com efeito, considerando que 76,4% das ofertas recebidas foram oriundas dos *Serviços*, a sua distribuição concentrou-se, em particular, nas *Atividades imobiliárias, administrativas e dos serviços de apoio* (26,5%), no *Alojamento, restauração e similares* (13,8%), no *Comércio por grosso e a retalho* (12%) e na *Administração pública, educação, atividades de saúde e apoio social* (9%).

De salientar que, em termos absolutos, os subsectores do *Alojamento, restauração e similares* (menos 3,5 mil registos) da *Administração pública, educação, atividades de saúde e apoio social* (menos 2,9 mil registos), do *Comércio por grosso e a retalho* (menos 2,8 mil registos) e das *Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares* (menos 2,4 mil registos) apresentaram as quebras mais expressivas no número de ofertas recebidas, face ao ano anterior.

Figura 193. Ofertas de emprego recebidas – Serviços

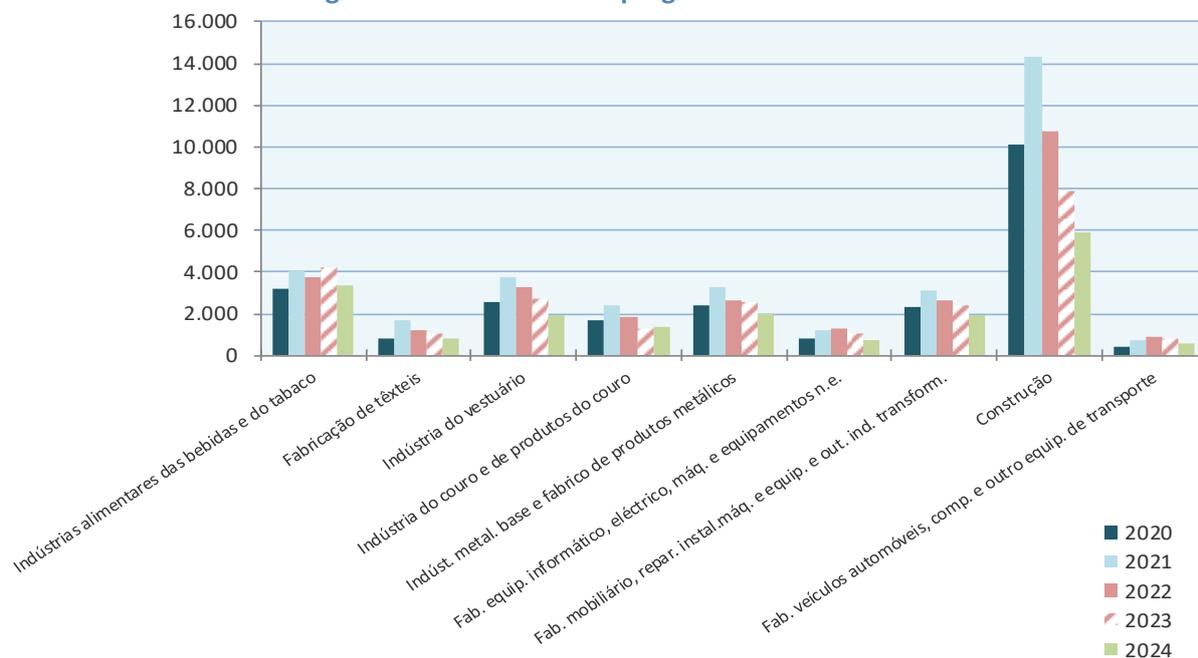


Fonte: IEFP, *Estatísticas Mensais do Mercado de Emprego*

Relativamente ao sector da *Indústria, energia, água e construção*, em 2024, a *Construção* foi responsável por 5,4% do total das ofertas de emprego recebidas, tendo registado uma descida de 25,7% face ao período homólogo. Seguem-se as *Indústrias alimentares, das bebidas e do tabaco*, com um peso relativo de 3,1%, a *Indústria metalúrgica de base e fabrico de produtos metálicos* e o *Fabrico de mobiliário*,

reparação e instalação de máquinas e equipamento e outras indústrias transformadoras, ambos os subsectores com 1,8% e a Indústria do vestuário com 1,7%.

Figura 194. Ofertas de emprego recebidas – Indústria



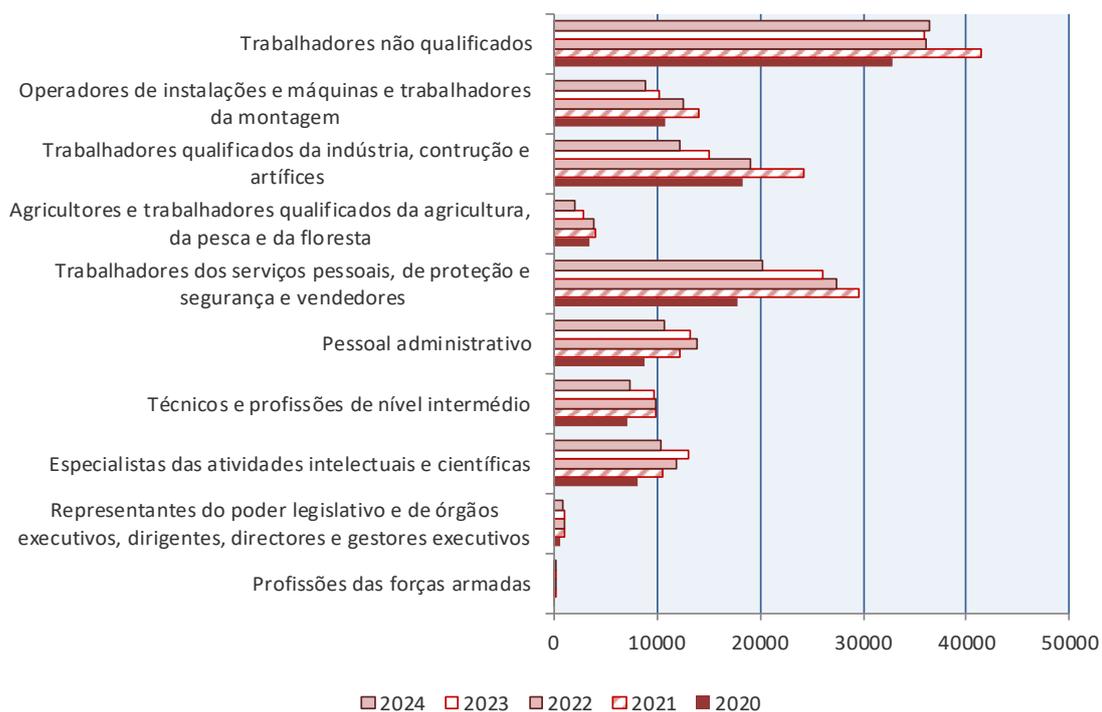
Fonte: IEFP, Estatísticas Mensais do Mercado de Emprego

De notar que, no período em análise, quase todos os subsectores da *indústria* apresentaram decréscimos absolutos no número de ofertas recebidas, com destaque para a *Construção*, com cerca de menos 2 mil registos.

Considerando as ofertas de emprego recebidas em 2024, por categorias profissionais, verifica-se que os *Trabalhadores não qualificados* continuaram a apresentar-se como um dos grupos mais representados, (33,3%), tendo, no período em análise, o seu peso relativo no total de ofertas recebidas aumentado cerca de 5,1 p.p., ao contrário do segundo grupo mais representado, o dos *Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores* (18,5%), cujo peso relativo no total de ofertas decresceu 2 p.p.

Por último, de salientar que, em 2024, à exceção dos *Trabalhadores não qualificados* e das *Profissões das forças armadas*, cujo número de ofertas cresceu, todos os restantes grupos profissionais viram o número das suas ofertas diminuir, com destaque para os *Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores*, com menos 22,5% (menos 5,9 mil ofertas), para os *Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices*, com menos 19,4% (menos 2,9 mil ofertas), os *Especialistas das atividades intelectuais e científicas*, com menos 20,5% (menos 2,7 mil ofertas) e o *Pessoal administrativo* com menos 19,4% (menos 2,6 mil ofertas).

Figura 195. Ofertas Recebidas por grupos profissionais



Fonte: IEFP, *Estatísticas Mensais do Mercado de Emprego*

CONCEITOS UTILIZADOS

Acidente de trabalho

Todo o acontecimento inesperado e imprevisto, incluindo os atos de violência derivados do trabalho ou com ele relacionados, do qual resulte uma lesão corporal, uma doença ou a morte de um ou vários trabalhadores. São também considerados acidentes de trabalho os acidentes de viagem, de transporte ou de circulação, nos quais os trabalhadores ficam lesionados e que ocorrem por causa, ou no decurso do trabalho, isto é, quando exercem uma atividade económica, ou estão a trabalhar, ou realizam tarefas para o empregador.

Ações de Formação

Atividade organizada com o fim de proporcionar a aquisição ou o aprofundamento de conhecimentos e competências profissionais.

Condição perante o trabalho

Situação do indivíduo perante a atividade económica no período de referência podendo ser considerado ativo ou inativo.

Contrato de trabalho intermitente sem termo

Contrato de trabalho pelo qual o trabalhador se obriga a prestar atividade intercalada por um ou mais períodos de inatividade.

Contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho

Contrato de trabalho em que a atividade a que o trabalhador se obriga é realizada habitualmente fora da empresa e através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária

Contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a exercer temporariamente a sua atividade numa empresa utilizadora, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário.

Contrato de trabalho temporário com termo certo

Contrato celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador pelo qual ele se obriga, mediante retribuição daquela, a exercer a sua atividade a uma empresa utilizadora, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário. O contrato cessará quando ocorra determinado facto futuro com data antecipadamente prevista).

Contrato de trabalho temporário com termo incerto

Contrato celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador pelo qual ele se obriga, mediante retribuição daquela, a exercer a sua atividade a uma empresa utilizadora, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário. O contrato cessará quando ocorrer determinado facto futuro que não tem data antecipadamente prevista)

Custo de mão de obra

Despesas suportadas exclusivamente pela entidade empregadora com o emprego da mão de obra. Dividem-se em custos diretos e custos indiretos. Os subsídios para compensação das remunerações diretas deduzem-se ao custo total.

Custo direto de mão de obra

Parte do custo suportado pela entidade empregadora com o emprego da mão de obra diretamente ligado ao tempo trabalhado ou trabalho fornecido. Inclui a remuneração do trabalho efetuado, o pagamento das horas remuneradas mas não trabalhadas, os prémios e gratificações e o custo dos pagamentos em géneros.

Custo indireto de mão de obra

Parte do custo suportado pela entidade empregadora com o emprego da mão de obra que não está diretamente ligado ao tempo trabalhado ou trabalho fornecido. Inclui as contribuições patronais legais, convencionais, contratuais e facultativas para os regimes de Segurança Social e regimes complementares, as prestações sociais pagas diretamente aos trabalhadores (complementos aos subsídios de doença e de acidente de trabalho, complemento às pensões de reforma e sobrevivência, prestações familiares, subsídios de apoio aos estudos dos trabalhadores e/ou filhos, etc.), os custos da formação profissional, os custos de carácter social (cantinas, refeitórios, creches/infantários, serviços médico-sociais, colónias de férias, custos de manutenção, reparação, amortização e juros suportados pelo empregador com o alojamento do trabalhador, etc.), e outros custos da mão de obra (despesas de transporte dos trabalhadores entre o domicílio e o local de trabalho, custos de recrutamento, etc.).

Custos com serviços de carácter social

Despesas efetuadas com serviços e obras sociais, tais como: despesas de funcionamento dos serviços sociais; despesas líquidas com o funcionamento de cantinas, refeitórios e outros serviços de aprovisionamento; despesas com serviços de carácter educativo, cultural, recreativo ou bolsas de estudo concedidas aos trabalhadores e seus descendentes; e outras despesas com serviços sociais.

Desempregado

Indivíduo, com idade mínima de 16 anos que, no período de referência, se encontrava simultaneamente nas situações seguintes:

- a) não tinha trabalho remunerado nem qualquer outro;
- b) estava disponível para trabalhar num trabalho remunerado ou não;
- c) tinha procurado um trabalho, isto é, tinha feito diligências no período especificado (período de referência ou nas três semanas anteriores) para encontrar um emprego remunerado ou não.

Consideram-se como diligências:

- a) contacto com um centro de emprego público ou agências privadas de colocações;
- b) contacto com empregadores;
- c) contactos pessoais ou com associações sindicais;
- d) colocação, resposta ou análise de anúncios;
- e) realização de provas ou entrevistas para seleção;
- f) procura de terrenos, imóveis ou equipamentos;
- g) solicitação de licenças ou recursos financeiros para a criação de empresa própria.

O critério de disponibilidade para aceitar um emprego é fundamentado no seguinte:

- a) no desejo de trabalhar;
- b) na vontade de ter atualmente um emprego remunerado ou uma atividade por conta própria caso consiga obter os recursos necessários;
- c) na possibilidade de começar a trabalhar no período de referência ou pelo menos nas duas semanas seguintes.

Inclui-se o indivíduo que tem um emprego, mas só começa a trabalhar em data posterior à do período de referência até ao prazo limite de três meses, findo o qual passa a ser considerado inativo.

Desempregado à procura de novo emprego

Indivíduo desempregado que já teve um emprego.

Desempregado à procura do primeiro emprego

Indivíduo desempregado que nunca teve emprego.

Desempregado de longa duração

Trabalhador sem emprego, disponível para o trabalho e à procura de emprego há 12 meses ou mais. Nos casos dos desempregados inscritos nos Centros de Emprego, a contagem do período de procura de emprego (12 meses ou mais) é feita a partir da data de inscrição nos Centros de Emprego.

Desempregado de muito longa duração

Trabalhador sem emprego, disponível para trabalhar e à procura de emprego há 24 meses ou mais.

Desemprego registado

Conjunto de indivíduos com idade mínima especificada, inscritos nos Centros de Emprego, que não têm emprego, que procuram um emprego e que estão disponíveis para trabalhar.

Desencorajados

Conjunto de indivíduos com idade mínima especificada que no período de referência não tinham qualquer trabalho e que, estando disponíveis para trabalhar, não procuram emprego, nomeadamente porque: a) não sabem procurar ou; b) acham que não vale a pena ou; c) consideram que não há empregos disponíveis na zona.

Duração habitual de trabalho

Número de horas executadas com carácter habitual, mesmo que não realizadas no período de referência. Inclui as horas extraordinárias desde que a sua prestação tenha carácter regular.

Empregado

Indivíduo com idade mínima de 16 anos que, no período de referência, se encontrava numa das seguintes situações:

- 1) tinha efetuado trabalho de pelo menos uma hora, mediante pagamento de uma remuneração ou com vista a um benefício ou ganho familiar em dinheiro ou em géneros;
- 2) tinha uma ligação formal a um emprego, mas não estava temporariamente ao serviço;
- 3) tinha uma empresa, mas não estava temporariamente a trabalhar por uma razão específica; 4) estava em situação de pré-reforma, mas a trabalhar.

Empresa

Entidade jurídica (pessoa singular ou coletiva) correspondente a uma unidade organizacional de produção de bens e/ou serviços, usufruindo de uma certa autonomia de decisão, nomeadamente quanto à afetação dos seus recursos correntes. Uma empresa pode exercer uma ou várias atividades, em um ou em vários locais.

Estabelecimento

Empresa ou parte de uma empresa (fábrica, oficina, mina, armazém, loja, entreposto, etc.) situada num local topograficamente identificado. Nesse local ou a partir dele exercem-se atividades económicas para as quais, regra geral, uma ou várias pessoas trabalham (eventualmente a tempo parcial), por conta de uma mesma empresa.

Encargos convencionais, contratuais e facultativos com a Segurança Social e regimes análogos a cargo das entidades patronais

Encargos da entidade patronal resultantes do Instrumento de Regulamentação de Trabalho ou acordados diretamente nos contratos individuais ou ainda encargos resultantes da vontade e iniciativa da entidade patronal, para a Segurança Social e regimes análogo.

Formação Profissional Contínua

Formação profissional direcionada a indivíduos que desempenham ou já desempenharam uma atividade profissional e que se destina à atualização de conhecimentos e competências.

Ganho

Montante ilíquido em dinheiro e/ou géneros, pago ao trabalhador, com caráter regular em relação ao período de referência, por tempo trabalhado ou trabalho fornecido no período normal e extraordinário. Inclui, ainda, o pagamento de horas remuneradas, mas não efetuadas (férias, feriados e outras ausências pagas).

Inativo disponível, mas que não procura emprego

Inativo com idade dos 16 aos 74 anos que, no período de referência, estava disponível para trabalhar, mas não tinha procurado ativamente um trabalho ao longo de um período específico (o período de referência ou as três semanas anteriores).

NEEF

Conjunto de indivíduos jovens de um determinado grupo etário que, na semana de referência, não estavam empregados (isto é, estavam desempregados ou eram inativos), nem frequentavam qualquer atividade de educação ou formação nessa semana ou nas três semanas anteriores. Em geral, consideram-se como jovens os indivíduos dos 15 aos 24 anos, mas este indicador também é disponibilizado para grupos etários mais alargados e subgrupos destes.

Nível de escolaridade

Nível ou grau de ensino mais elevado que o indivíduo concluiu ou para o qual obteve equivalência, e em relação ao qual tem direito ao respetivo certificado ou diploma.

Pessoal ao serviço

Pessoas que no período de referência efetuaram qualquer trabalho remunerado de pelo menos uma hora para o estabelecimento, independentemente do vínculo que tinham.

Prémios e subsídios regulares

Montante líquido pago às pessoas ao serviço, com carácter regular mensal, por subsídio de alimentação, de função, de alojamento ou transporte, diuturnidades ou prémios de antiguidade, de produtividade, de assiduidade, subsídios por trabalhos penosos, perigosos ou sujos, subsídios por trabalho de turnos e noturnos. Exclui os montantes relativos a retroativos, indemnizações, subsídios de Natal ou férias.

População ativa

População com idade mínima de 16 anos que, no período de referência, constituía a mão de obra disponível para a produção de bens e serviços que entram no circuito económico (população empregada e desempregada).

População Inativa

População que, independentemente da idade, no período de referência, não podia ser considerada economicamente ativa, i.e., não estava empregada, nem desempregada.

População residente

Conjunto de pessoas que, independentemente de estarem presentes ou ausentes num determinado alojamento no momento de observação, viveram no seu local de residência habitual por um período contínuo de, pelo menos, 12 meses anteriores ao momento de observação, ou que chegaram ao seu local de residência habitual durante o período correspondente aos 12 meses anteriores ao momento de observação, com a intenção de aí permanecer por um período mínimo de um ano.

Prémios e subsídios regulares

Montante líquido pago às pessoas ao serviço, com carácter regular, no período de referência, como é o caso dos subsídios de alimentação, de função, de alojamento ou transporte, diuturnidades ou prémios de antiguidade, produtividade, assiduidade, subsídio por trabalhos penosos, perigosos ou sujos, subsídios por trabalho de turnos e noturnos.

Profissão

Ofício ou modalidade de trabalho, remunerado ou não, a que corresponde um determinado título ou designação profissional, constituído por um conjunto de tarefas que concorrem para a mesma finalidade e que pressupõem conhecimentos semelhantes.

Remuneração mensal base

Montante ilíquido em dinheiro e/ ou géneros pago aos trabalhadores no período de referência e correspondente às horas normais de trabalho, independentemente de terem faltado ou não por férias, maternidade, greves, formação profissional, doença e acidentes de trabalho por tempo igual ou inferior a um mês.

Exclui: quaisquer prémios, subsídios (Natal, alimentação, alojamento, de turno, férias, de função e outros), diuturnidades e gratificações, mesmo que estes constem na definição de remuneração base do respetivo instrumento de regulamentação do trabalho.

Remuneração mensal ganho

Remuneração base, prémios e subsídios regulares e remuneração por trabalho suplementar

Remuneração por trabalho suplementar

montante ilíquido, correspondente ao número de horas suplementares efetuadas no período de referência, quer tenham sido realizadas em dias de trabalho, quer em dias de descanso ou feriados.

Remunerações das horas não efetuadas

Pagamentos diretos efetuados aos trabalhadores relacionados com as férias anuais e outras semelhantes, os feriados oficiais e outros reconhecidos e com outras ausências que não implicam perda de remuneração e com pagamento garantido pelo empregador (nascimento e morte de familiares, casamento do trabalhador, atividades sindicais, obrigações familiares, etc.).

Saída escolar precoce

Situação dos indivíduos, num escalão etário (normalmente entre os 18-24 anos), que não concluíram o ensino secundário e não se encontram a frequentar a escola.

Subemprego de trabalhadores a tempo parcial

Conjunto de trabalhadores, a tempo parcial e com idades dos 15 aos 74 anos que, no período de referência, declararam pretender trabalhar mais horas do que as que habitualmente trabalhavam em todas as atividades e estavam disponíveis para começar a trabalhar as horas pretendidas num período específico (o período de referência ou as duas semanas seguintes).

Subutilização do trabalho

Indicador que agrega a população desempregada, o subemprego de trabalhadores a tempo parcial, os inativos à procura de emprego, mas não disponíveis e os inativos disponíveis, mas que não procuram emprego.

Taxa de atividade (16 e mais anos)

Taxa que permite definir a relação entre a população ativa e a população em idade ativa (população com 16 e mais anos de idade).

Taxa de desemprego

Taxa que define a relação entre a população desempregada e a população ativa.

Taxa de emprego (16 e mais anos)

Taxa que permite definir a relação entre a população empregada e a população em idade ativa (população com 16 e mais anos de idade).

Trabalhador a tempo completo

Trabalhador cujo período de trabalho tem uma duração igual ou superior à duração normal de trabalho em vigor na empresa/instituição, para a respetiva categoria profissional ou na respetiva profissão.

Trabalhador a tempo parcial

Trabalhador cujo período de trabalho tem uma duração inferior à duração normal de trabalho em vigor na empresa/instituição, para a respetiva categoria profissional ou na respetiva profissão.

Trabalhador com contrato a termo

Indivíduo ligado à empresa/instituição por um contrato reduzido a escrito com fixação do seu termo e com menção concretizada de modo justificativo: a) a termo certo: quando no contrato escrito conste expressamente a estipulação do prazo de duração do contrato e a indicação do seu termo; b) a termo incerto: quando o contrato de trabalho dure por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da atividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração.

Trabalhador com contrato permanente

Indivíduo ligado à empresa/instituição por um contrato de trabalho sem termo ou de duração indeterminada.

Trabalhador familiar não remunerado

Indivíduo que exerce uma atividade independente numa empresa orientada para o mercado e explorada por um familiar, não sendo, contudo, seu associado nem estando vinculado por um contrato de trabalho.

Trabalhador ocasional

Indivíduo com contrato a termo, cujo trabalho não tem periodicidade definida, ocorrendo esporadicamente sem carácter de continuidade, não sendo cíclico ao longo dos anos.

Trabalhador por conta de outrem

Indivíduo que exerce uma atividade sob a autoridade e direção de outrem, nos termos de um contrato de trabalho, sujeito ou não a forma escrita, e que lhe confere o direito a uma remuneração, a qual não depende dos resultados da unidade económica para a qual trabalha.

Trabalhador por conta própria

Indivíduo que exerce uma atividade independente, com associados ou não, obtendo uma remuneração que está diretamente dependente dos lucros (realizados ou potenciais) provenientes de bens ou serviços produzidos. Os associados podem ser, ou não, membros do agregado familiar. Um trabalhador por conta própria pode ser classificado como trabalhador por conta própria como isolado ou como empregador.

Trabalhador por conta própria como empregador

Indivíduo que exerce uma atividade independente, com associados ou não, obtendo uma remuneração que está diretamente dependente dos lucros (realizados ou potenciais) provenientes de bens ou serviços produzidos e que, a esse título, emprega habitualmente um ou vários trabalhadores por conta de outrem para trabalharem na sua empresa.

Trabalhador por conta própria como isolado

Indivíduo que exerce uma atividade independente, com associados ou não, obtendo uma remuneração que está diretamente dependente dos lucros (realizados ou potenciais) provenientes de bens ou serviços produzidos e que, habitualmente, não contrata trabalhador(es) por conta de outrem para com ele trabalhar(em). Os associados podem ser, ou não, membros do agregado familiar.

Trabalhador sazonal

Indivíduo com contrato a termo, cujo trabalho é exercido em determinadas épocas do ano, sempre no mesmo período ao longo dos anos. Consideram-se as ações de formação que resultam de um conjunto de atividades devidamente planeadas e estruturadas, visando a aquisição de conhecimentos e capacidades exigidas para o exercício das funções próprias de uma profissão ou grupo de profissões. São consideradas quer as ações de formação realizadas pela empresa/entidade nas suas instalações, quer as realizadas por outras entidades onde tenham participado trabalhadores da empresa. Exclui-se a formação inserida no Sistema de Aprendizagem.

PARECER CONJUNTO DA COMISSÃO CIENTÍFICA

Comissão Científica eleita por Deliberação do Plenário do CRL, constituída por:

António Figueiredo – FEP, Universidade do Porto – Quatenaire Portugal

Francisco Madelino – ISCTE – INATEL

João Cerejeira – EEG – Universidade do Minho

Mário Caldeira Dias – Universidade Lusíada

1. Notas preliminares

O Relatório sobre Emprego e Formação, sobre o qual versa o presente parecer, vai na sua décima edição anual. Em relação ao ano anterior, mantém-se a metodologia seguida e a estrutura, e o mandato da Comissão consistiu no acompanhamento da elaboração do relatório, iniciada com a discussão do roteiro preparado pelo perito responsável, Professor José Varejão, e aprovado pelo Plenário do CRL.

Apreciação do relatório

1. O Relatório reflete uma evolução contínua de melhoria, possibilitada pela aplicação consistente de um modelo de elaboração que se tem mantido estável ao longo do tempo. Essa evolução tem permitido não só consolidar metodologias de recolha, sistematização e abordagem da informação, como também incorporar novos elementos, tornando a leitura anual mais rica e abrangente.
2. O Relatório é um relatório completo. Estão bem desagregadas as variáveis mais importantes - a procura, a oferta e os seus (des)ajustamentos. As determinantes significativas da situação do mercado de emprego estão todas presentes - os enquadramentos macro (Portugal e a Europa), a demografia relevante, a educação, as migrações, a parte empresarial e as remunerações, as políticas ativas, o emprego na função pública e a formação, havendo a preocupação de apresentação rigorosa dos conceitos utilizados.

3. É um instrumento muito relevante para a compreensão da situação e da evolução recente do mercado de trabalho em Portugal, sendo por isso um instrumento útil para a reflexão e o suporte às políticas públicas e empresariais. Nesse sentido, enfatizamos a recomendação anterior para que haja um esforço acrescido na divulgação deste trabalho, de forma a chegar a todos os seus potenciais utilizadores, quer sob a forma de realização de debates e /ou outros fóruns de discussão pública, quer sob a sua divulgação online através da produção de infografias ou outros materiais adequados.
4. Com a robustez de informação e análise já alcançada, o Relatório confirma que a economia e a sociedade portuguesa continuam a revelar fluxos de mudança apreciáveis em alguns domínios, embora essa dinâmica de fluxos não seja ainda suficiente para alterar estruturalmente algumas tendências pesadas que vêm do passado – assim é o caso da melhoria das qualificações dos trabalhadores e da população ativa, dos indicadores de combate ao insucesso e abandono escolar, à intensidade de inovação empresarial e ao próprio modo como a economia portuguesa vai respondendo ao problema do declínio demográfico e aos seus efeitos no mercado de trabalho.
5. No entanto, é de referir alguns resultados do Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) de 2023, o qual reporta que os níveis de proficiência média dos adultos portugueses em literacia, numeracia e resolução de problemas situa-se em níveis inferiores à média da OCDE, mesmo para os grupos mais jovens e com maior escolaridade, o que poderá indicar a menor capacidade de o sistema educativo e formativo produzir competências, ou menos do que o esperado. A descida do diferencial salarial entre diplomados e não diplomados sugere que pode haver um desajustamento entre a procura e oferta de competências, embora o crescimento acelerado dos diplomados no ensino superior nas últimas décadas possa também ter contribuído para esta situação. Temos talvez os jovens mais qualificados de sempre, mas certamente os mais diplomados de sempre. Os conhecimentos transmitidos precisam de qualidade (validade interna) mas também de relevância, ou seja, devem servir para alguma coisa (validade externa).
6. Saúda-se, mais uma vez, <a atenção adicional que dedica às questões da imigração, não só recorrendo às estimativas que o INE publica sobre essa matéria, mas também incorporando informação proveniente de outras fontes. A análise setorial sugere que a economia portuguesa vai realizando a adaptação relativamente silenciosa à mobilização de população imigrada, com relevo para as origens no Brasil e na Ásia, que superam já a presença dos

trabalhadores dos PALOP no país. A própria dimensão dos trabalhadores estrangeiros com origem em países da União Europeia não é despreciable e valerá a pena acompanhar no futuro a sua evolução, como indicador indireto do contraponto existente à emigração portuguesa para países da União.

7. Seria interessante dedicar uma atenção adicional às questões da produtividade aparente do trabalho (por emprego ou por hora trabalhada), nomeadamente quanto ao papel do stock de capital por trabalhador, o qual tem diminuído nos anos mais recentes.
8. Destaque, ainda, para a diferença salarial entre homens e mulheres, com estas a auferirem 84,4% do valor do trabalho masculino, quando, há cinco anos atrás, constituía 82,8%. Apesar do diferencial continuar a diminuir, continua ainda muito elevado, até porque as habilitações académicas das mulheres tendem a serem mais elevadas que as dos homens, nomeadamente nos coortes etários mais jovens.
9. Um outro indicador que deverá merecer atenção por parte do decisor público e/ou empresarial diz respeito em Portugal ao crescimento das baixas por doença, as quais aumentaram em termos homólogos cerca de 9,2%, acima do crescimento do emprego. Se bem que parte deste acréscimo possa ser explicada pelo recurso à autodeclaração de doença, sem necessidade de um atestado médico, certamente também será relevante o envelhecimento da população empregada. Justifica-se, assim, um estudo mais aprofundado sobre as condições de trabalho em Portugal, nomeadamente as associadas à saúde e à segurança.
10. O Relatório permite, assim, múltiplas leituras e reflexões, e é imprescindível para fundamentar as políticas públicas e as opções políticas que venham a ser tomadas nestas áreas centrais do Emprego e Formação Profissional.

21 de julho de 2025

COMENTÁRIOS DOS MEMBROS DO CRL



RELATÓRIO ANUAL SOBRE EMPREGO E FORMAÇÃO 2024

Declaração de voto da CGTP-IN

A CGTP-IN considera que têm existido progressos nos relatórios anuais sobre emprego e formação, tendo sido, ao longo do tempo, integradas mais matérias e indicadores, acolhendo várias das nossas propostas. Persistem, no entanto, várias insuficiências, algumas das quais referidas em anos anteriores, apesar de recorrentes chamadas de atenção da nossa parte.

Na maioria dos casos dizem respeito a informação publicada pelo Sistema Estatístico Nacional ou que poderia ter sido solicitada pelo Centro de Relações Laborais às entidades competentes, procurando enriquecer o relatório ou assinalando as áreas onde é necessário dispor de mais dados para a caracterização.

Um das maiores lacunas deste relatório no capítulo do Emprego diz respeito ao não tratamento do tempo de trabalho, matéria fundamental desde sempre para os trabalhadores, havendo dados disponíveis para o efeito, seja no que diz respeito à duração, seja relativamente aos tipos de horário e modalidades de organização do tempo de trabalho, apenas tendo sido tratado a questão do tempo completo vs. parcial, apesar da "duração habitual do trabalho" figurar nos conceitos.

Continua a estar ausente destes relatórios a comparação e evolução dos salários praticados em Portugal e na União Europeia, o peso do investimento total e público no PIB nos dois espaços, informação sobre prestações de serviços na Administração Pública, sobre os abrangidos por medidas de apoio à contratação, inserção e ofertas preenchidas/colocações no que diz respeito tipo de vínculo e salário, desagregando também por profissão e habilitação.

Também no que toca às diferenças remuneratórias entre homens e mulheres trabalhadoras, nos continua a parecer necessário que as mesmas sejam também aferidas por níveis de qualificação, tanto mais quanto as maiores diferenças se verificam precisamente entre os trabalhadores mais qualificados.

Há vários indicadores que deveriam ser também tratados numa perspectiva de contexto, não incluindo apenas os valores absolutos que, sendo indispensáveis, dão uma visão parcial da realidade quando tratados isoladamente. É o caso da taxa de cobertura dos desempregados subsidiados pelas prestações de desemprego, bem como dos montantes médios das prestações de desemprego em comparação com o limiar de pobreza e o IAS, que já referimos no ano passado.

Para os futuros relatórios, sinalizamos desde já o interesse e relevância de alguns indicadores, ponderando a substituição de outros actualmente usados, que, no entanto, podem e devem continuar a ser incluídos nos quadros estatísticos disponibilizados na página web do Centro de Relações Laborais.

Nesse sentido propomos a inclusão de:

- Informação sobre o número de trabalhadores por escalão de remuneração a partir das declarações de remunerações à segurança, desagregada por várias características (indo além dos Quadros de Pessoal);
- Informação sobre o número e percentagem de trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo nacional a partir das declarações de remunerações à segurança social, desagregada por várias características (indo além dos Quadros de Pessoal);



- Informação sobre o peso dos gastos com o pessoal no total de gastos das sociedades não financeiras a partir dos dados da Central de Balanços, do Banco de Portugal, desagregando por dimensão de empresa e actividade;
- Informação sobre população estrangeira seja a partir das declarações de remunerações à segurança social (número de trabalhadores e salários), seja do Inquérito ao Emprego (permitindo o cálculo da taxa de desemprego), indo além dos Quadros de Pessoal, e análise da existência ou não de uma relação entre as actividades onde os salários são mais baixos, a abrangência do salário mínimo nacional é maior, os vínculos não permanentes são mais significativos e a contratação de trabalhadores migrantes;
- Montantes e evolução temporal dos gastos com o lay-off (excluindo o praticado como resposta à Covid-19) no total e por modalidade.
- Informação sobre os desempregados estrangeiros subsidiados (número e taxa de cobertura, bem como valores das prestações de desemprego recebidas por tipo de subsídio).

Relativamente aos contratos não permanentes, assinalamos o uso das várias fontes disponíveis e propomos que se ensaie um cálculo global partindo das fontes administrativas como os Quadros de Pessoal e SIOE/DGAEP, usando o Inquérito ao Emprego para colmatar a realidade do falso trabalho independente.

Quanto aos Acidentes de Trabalho, consideramos ser desejável tentar articular os dados incluídos no Relatório com o calendário de divulgação das estatísticas publicado pelo GEP. Também consideramos dever ser incluída uma referência à ausência de dados relativos a doenças profissionais, no sentido de sensibilizar as entidades do SEN com responsabilidade nessa matéria sobre a sua necessidade.

No que diz respeito à Formação Profissional, consideramos que o Relatório poderia e deveria ir mais longe, integrando-a também nas questões do emprego, nomeadamente, analisando de que forma a formação ministrada, quer no âmbito das entidades públicas - como o IEFP-, quer no âmbito das entidades privadas, se reflecte no emprego, no tipo de emprego, nas condições de trabalho e na qualidade das mesmas.

Também de grande relevância para a análise da prática formativa, especialmente a empresarial, seria a abordagem à qualidade da formação e a sua certificação ou correspondência com os referenciais de qualificação existentes.

Sabendo que existem problemas com as fontes, nomeadamente na formação ministrada pelas empresas, julgamos que, no caso da formação ministrada pelo IEFP, devem ser analisadas as saídas profissionais, nomeadamente as áreas de formação e qualificação certificadas à saída da formação, bem como a correspondência entre tais áreas e o emprego, tentando uma abordagem que permita avaliar a adequação da formação ministrada face à oferta de emprego existente.

Por outro lado, existem dados que estão disponíveis e que também devem ser objecto de análise, nomeadamente nos termos referidos anteriormente:

- Dados relativos ao funcionamento dos Centros Qualifica, que podem ser obtidos junto da ANQEP, IP;
- Dados relativos às certificações profissionais da formação ministrada, que podem ser obtidos junto do ministério que gere a plataforma SIGO;



-
- Dados relativos à formação profissional de trabalhadores dos sectores público e da administração central, nomeadamente da DGAEP;
 - Dados relativos às certificações sectoriais (seguranças, protecção civil, motoristas...) que podem ser obtidas junto dos respectivos ministérios;
 - Dados relativos à execução dos Fundos Estruturais da União Europeia, cuja execução obriga as entidades beneficiárias ao fornecimento de dados qualitativos e quantitativos da formação ministrada.

Sabendo da grande dificuldade que reside na obtenção destes dados, a CGTP-IN persiste neste apelo, na medida em que apenas este caminho e a análise agregada e de conjunto de toda a informação disponível, possibilita uma avaliação séria, pragmática e realista das políticas de formação profissional desenvolvidas.

Tendo em consideração o exposto atrás, a CGTP-IN abstém-se da votação do Relatório Anual sobre Emprego e Formação 2024, do Centro de Relações Laborais.

23/07/2025
CGTP-IN