

ESCASSEZ DE MÃO-DE-OBRA EM PORTUGAL | 2024

CONTEXTO

A falta de mão-de-obra e de competências já era uma preocupação política antes da pandemia, motivada pela recuperação após a crise económica e financeira de 2009 a 2013, bem como pela evolução demográfica na Europa, cujas projeções têm apontado para o envelhecimento e diminuição da população, em geral, com impactos na estrutura e dimensão da força de trabalho.

Portugal é um dos países europeus em que se espera um forte envelhecimento da população, com as projeções mais recentes do Eurostat a apontarem para uma redução de 5,2 % na população em idade ativa (16-64 anos), até 2030, e de 21,0 %, até 2050. Ao invés, estas projeções apontam para um aumento da população com 65 e mais anos de 10, 7 %, em 2030, e de 31,9 %, em 2050.

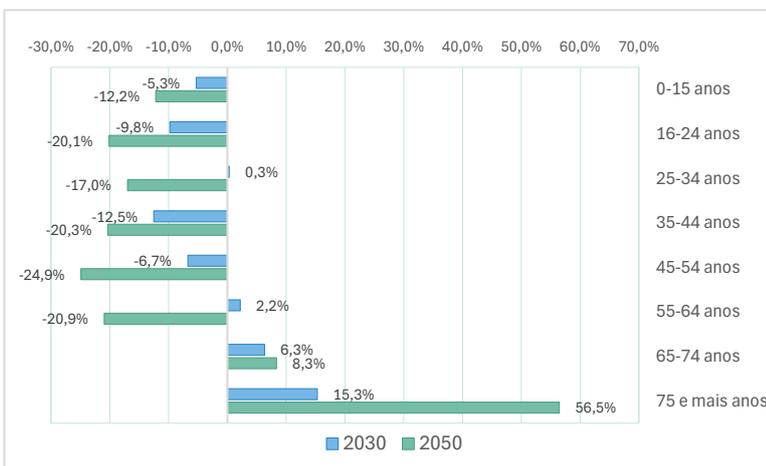
Após a pandemia, que provocou o abrandamento das economias e a retração temporária dos mercados de trabalho a nível global, a União Europeia (UE) e a maioria dos seus Estados-Membros (EM) experienciaram um aumento significativo de procura de trabalhadores, primeiro em atividades relacionadas com a saúde e a transição digital, mas também em atividades associadas ao plano de recuperação europeu *Next Generation EU*, dinamizado pelo Mecanismo de Recuperação e Resiliência.

Esta procura tem sido amplamente difundida pelos empregadores em vários contextos, incluindo através da resposta a inquéritos, e pela divulgação de indicadores estatísticos agregados pelo Eurostat, como os valores e as taxas de empregos vagos existentes em cada EM.

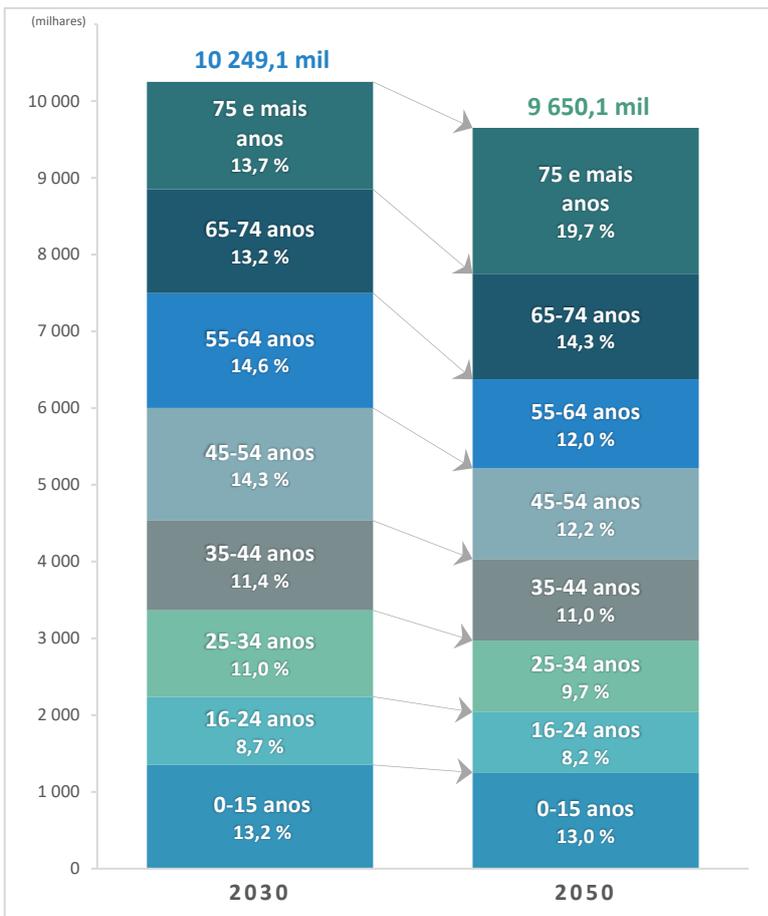
Neste contexto, a presidente da Comissão Europeia (CE) e a Presidência Belga do Conselho da UE convocaram uma Cimeira dos Parceiros Sociais, realizada em Val Duesse (Bélgica), em janeiro de 2024, e de que resultou uma [Declaração](#) em que foi assumido «o compromisso de trazer mais pessoas para o mercado de trabalho, melhorar as condições laborais, facilitar o reconhecimento das qualificações e integrar trabalhadores estrangeiros, com recurso ao diálogo social e à negociação coletiva».

Em sequência, a CE apresentou um [plano de ação para o combate à escassez de mão-de-obra e de competências](#), que define um conjunto de **medidas** que a UE, os EM e os parceiros sociais devem adotar a curto e médio prazo, em cinco dimensões: (i) apoiar a ativação das pessoas sub-representadas no mercado de trabalho; (ii) apoiar o desenvolvimento de competências, a formação e a educação; (iii) melhorar as condições de trabalho; (iv) melhorar a mobilidade justa na UE para trabalhadores e aprendizes; (v) atrair talentos de fora da UE.

Projeção de variação da população em Portugal (%), por grupo etário, entre 2023-2030 | entre 2023-2050



PORTUGAL – Projeção da distribuição da população por grupo etário



Fonte: Eurostat, EUROPOP 2023 (baseline)

O QUE É A ESCASSEZ DE MÃO-DE-OBRA E DE COMPETÊNCIAS?

TIPOS E CAUSAS DA ESCASSEZ DE MÃO-DE-OBRA

ESCASSEZ QUANTITATIVA		
	OFERTA	PROCURA
Falta agregada de mão-de-obra	Falta ou declínio da população em idade de trabalhar: <ul style="list-style-type: none"> Tendências demográficas (envelhecimento) Emigração 	Aumento da procura de trabalho ou por bens e serviços específicos: <ul style="list-style-type: none"> Crescimento económico Alterações nos gostos e nas necessidades dos consumidores Alterações nos preços de outros factores de produção
	Diminuição da taxa de atividade: <ul style="list-style-type: none"> Inatividade de grupos marginais Reformas antecipadas Baixa participação das mulheres, de pessoas com deficiência, e outros grupos 	Aumento da procura de mão-de-obra a nível local: <ul style="list-style-type: none"> Desajustamento geográfico
ELEVADA TAXA DE EMPREGOS VAGOS + BAIXA TAXA DE DESEMPREGO		

ESCASSEZ QUALITATIVA – <i>desajustamentos</i>		
	OFERTA	PROCURA
Competências	<ul style="list-style-type: none"> Escolhas e opções educativas dos alunos desajustadas Investimentos insuficientes nas ofertas de ensino e formação profissional Pouca correspondência das ofertas educativas e formativas com as necessidades do mercado de trabalho 	Alterações nas competências requeridas: <ul style="list-style-type: none"> Mudanças tecnológicas Mudanças sectoriais Mudanças profissionais Dificuldade em preencher as vagas: <ul style="list-style-type: none"> Rigidez no recrutamento Aumento da procura para substituição
Preferências	Perceções relativas às profissões e aos sectores de atividade	<ul style="list-style-type: none"> Qualidade/imagem dos empregos vagos – atratividade dos empregos Condições de trabalho oferecidas (remunerações, horários de trabalho, penosidade das tarefas, etc.)
Informação	Falta de informação sobre os empregos disponíveis	Falta de informação sobre os candidatos
ELEVADA TAXA DE EMPREGOS VAGOS + ELEVADA TAXA DE DESEMPREGO		

ESCASSEZ DE COMPETÊNCIAS
Quando a procura de um tipo particular de competências excede a oferta de pessoas com essas competências



...pode resultar de DESAJUSTAMENTOS DE COMPETÊNCIAS	
TIPO	DEFINIÇÃO
Défice de competências ('skill gap')	O tipo ou nível de competências é diferente do exigido para o desempenho adequado da função
Vertical	O nível de educação ou qualificação é inferior ou superior ao exigido
Horizontal	O tipo/área de educação e formação ou de competências não é adequado ao posto de trabalho
Sobreeeducação (subeducação)	Os trabalhadores têm mais (ou menos) anos de escolaridade do que os exigidos pelo posto de trabalho
Sobrequalificação (subqualificação)	Os trabalhadores possuem uma qualificação superior (inferior) à exigida pelo posto de trabalho
Obsolescência	As competências anteriormente utilizadas num emprego já não são necessárias e/ou as competências deterioraram-se com o tempo

Fonte: Elaboração própria com base em European Parliament (2015); Eurofound (2021); ILO (2014).

Várias instituições têm procurado analisar este fenómeno, definindo conceitos, metodologias e indicadores que permitam caracterizá-lo, conhecer a sua situação e evolução, bem como os seus impactos na economia e no mercado de trabalho.

Na sua formulação mais simples, a **escassez de mão-de-obra** ocorre quando a procura de mão-de-obra excede a oferta de mão-de-obra disponível (Feist, 2024: 7). Essa escassez é sempre relativa, referindo-se à procura de mão-de-obra que excede a oferta de pessoas dispostas a trabalhar por um determinado salário e em condições de trabalho específicas, num dado local e momento (PE, 2015: 19), podendo ser:

- **Quantitativa** – Quando a oferta total de mão-de-obra numa economia (i.e., para todos os sectores e profissões) é inferior à procura total de trabalhadores nessa economia, coexistindo uma elevada taxa de empregos vagos e uma baixa taxa de desemprego;
- **Qualitativa** – Quando a procura de mão-de-obra num determinado sector/profissão/nível de qualificação é superior à oferta de trabalhadores no mesmo sector/profissão/nível de qualificação, observando-se um desajustamento e registando-se, em simultâneo, elevadas taxas de empregos vagos e de desemprego.

A **escassez de mão-de-obra quantitativa** pode derivar de:

- Uma diminuição no número de trabalhadores disponíveis devido a questões demográficas (ex.: envelhecimento, emigração) ou do mercado de trabalho;
- Um aumento da procura de trabalhadores por motivos económicos (ex.: alterações no consumo, preços);
- Um desajustamento geográfico entre a localização da oferta e da procura de mão-de-obra.

A **escassez qualitativa** pode resultar de desajustamentos:

- De competências, que podem referir-se a um dado tipo ou nível de competências (i.e., 'skills mismatch');
- De preferências dos candidatos a emprego face aos empregos oferecidos (ex.: condições de trabalho);
- Nos fluxos e no tipo de informação partilhada entre candidatos a emprego e empregadores (ex.: falta de informação sobre vagas e candidatos disponíveis).

A **escassez de competências ('skills shortages')** ocorre quando a procura de um tipo particular de competências excede a oferta de pessoas com essas competências (ILO, 2014: 7). Esta pode ser:

- **Cíclica** – Quando varia em função das condições do ciclo económico;
- **Estrutural** – Quando ocorrem mudanças estruturais na economia, como a adoção de novas tecnologias, que podem aumentar a procura de competências que não estão disponíveis no mercado de trabalho.

FONTES E INDICADORES

Para aferir a existência (ou não) de **escassez de mão-de-obra e de competências**, existem vários indicadores que, embora não quantifiquem a falta de trabalhadores, permitem estimar a sua dimensão numa determinada unidade geográfica, sector de atividade ou profissão. Estes indicadores são representações quantitativas da procura ou da oferta de mão-de-obra e podem basear-se em avaliações subjetivas do mercado de trabalho, ou em medidas indiretas que pretendem captar as dinâmicas do mercado de trabalho (Eurofound, 2021: 11).

Habitualmente, são usadas duas abordagens (PE, 2015):

- **Indicadores de desequilíbrio entre a oferta e a procura**, que relacionam indicadores de procura de mão-de-obra (p.ex., o número de empregos vagos, com base nas ofertas de emprego recebidas e nas colocações efetuadas pelos serviços públicos de emprego), com indicadores de oferta de mão-de-obra (p.ex., o número de pessoas desempregadas);
- **Indicadores sobre as perceções dos empregadores**, aferidas através de inquéritos específicos.

Outros indicadores existentes são baseados:

- No **preço**, em que um aumento do salário médio por hora num dado sector, p.ex., pode indicar escassez devido a uma maior procura de mão-de-obra e a oferta de melhores salários;
- No **volume**, em que uma diminuição do desemprego numa dada profissão, p.ex., pode indicar um aumento de escassez, por haver menos pessoas disponíveis para preencher as vagas existentes (PE, 2015).

No que se refere às **competências**, há a realçar:

- Indicadores **estatísticos** sobre a oferta, o desenvolvimento e a procura de competências, bem como sobre o desajustamento de competências;
- Indicadores **compósitos** que avaliam o grau de eficácia dos sistemas de educação e formação e de correspondência de competências com o mercado de trabalho.

O QUE NOS DIZEM OS INDICADORES SOBRE A PROCURA E A OFERTA DE MÃO-DE-OBRA

A **taxa de empregos vagos** é o indicador mais usado para aferir a procura de mão-de-obra, medindo a proporção de empregos que estão vagos no mercado de trabalho.

Desde o início do milénio, Portugal tem tido uma taxa de empregos vagos baixa, quando comparada com a média da UE27, mesmo em períodos de maior pujança económica, oscilando entre:

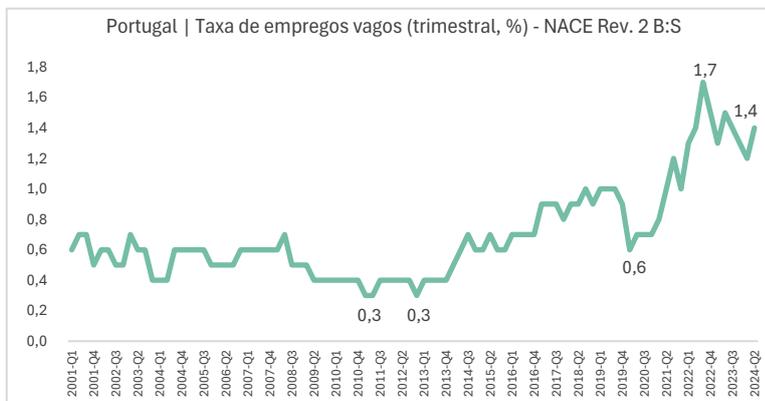
- 0,3 % – Mínimos registados nos dois primeiros trimestres de 2011 e no 4T-2012, durante o período de retração do mercado de trabalho associado à crise económica e financeira; e
- 1,7 % – Máximo registado no 3T-2022, simultâneo ao período de recuperação económica pós-pandemia.

FONTES E INDICADORES SOBRE ESCASSEZ DE MÃO-DE-OBRA E DE COMPETÊNCIAS

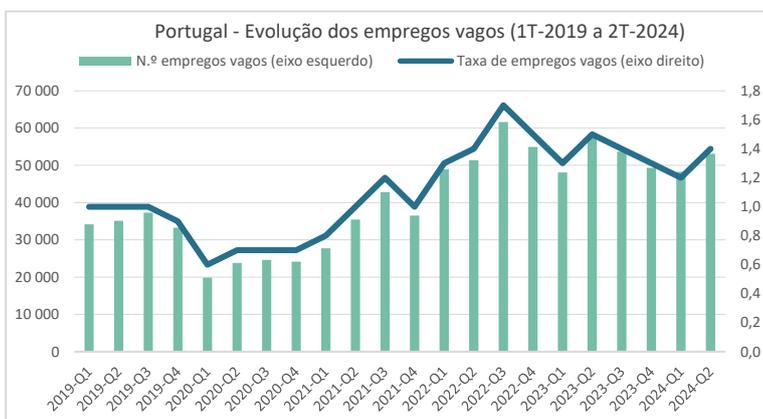
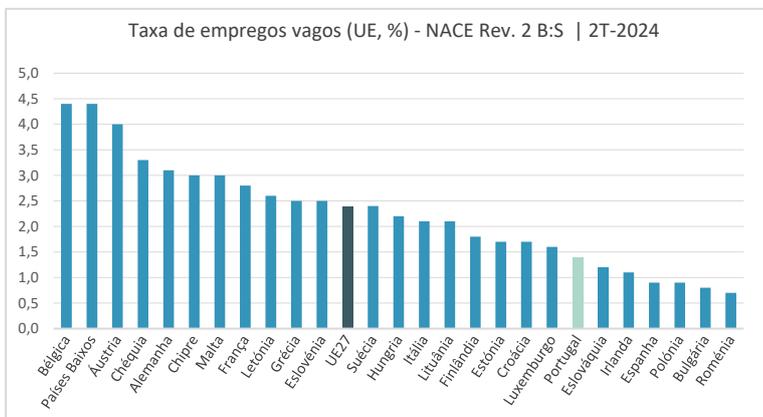
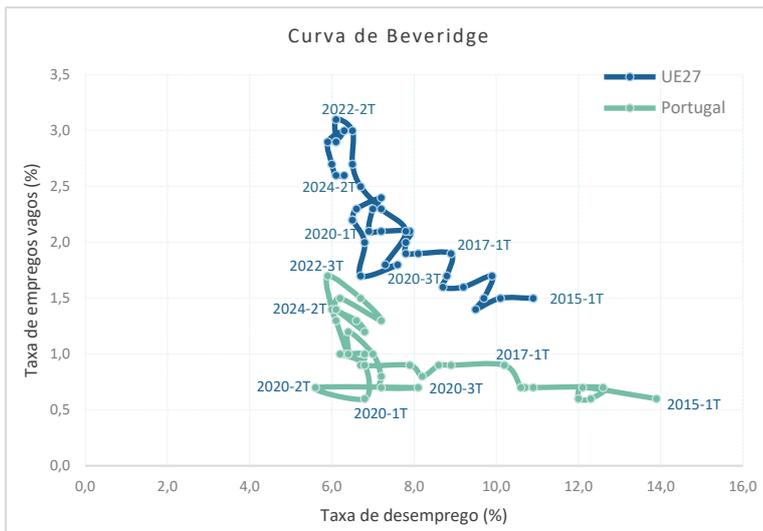
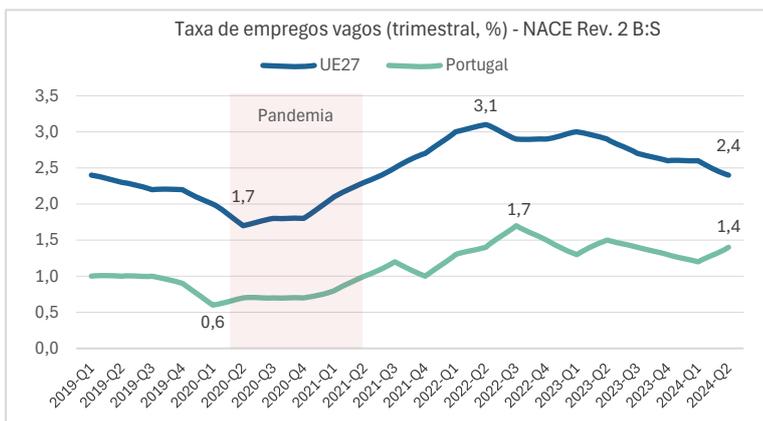
TIPO	INDICADORES	FONTES
Indicadores de desequilíbrio	Número e taxa de empregos vagos por atividade económica e profissão (<i>'job vacancies/job vacancy rate'</i>)	UE27 – Eurostat Portugal – Inquérito aos Empregos Vagos (GEP, MTSSS)
	Levantamento das atividades económicas e das profissões que registam escassez e/ou excedente de mão-de-obra	ELA – Relatório EURES Portugal – Estatísticas Mensais do Mercado de Emprego (IEFP, MTSSS)
	Informação sobre empregos e competências exigidas pelos empregadores, a partir de anúncios de emprego online	CEDEFOP – Skills-OVATE
	Índice de Competências Europeias (ESI), indicador compósito sobre o grau de desempenho do sistema de competências de cada país europeu	CEDEFOP – ESI (European Skills Index)
	Taxa de sobrequalificação (<i>'overqualification rate'</i>)	UE27 – Eurostat
Indicadores de perceções dos empregadores	Informação sobre barreiras ao investimento, incluindo sobre necessidades de mão-de-obra reportadas por empregadores de cada EM da UE27	Banco Europeu de Investimento (BEI) – EIBIS (EIB Investment Survey)
	Levantamento das necessidades de competências reportadas por empregadores	Eurofound – European Company Survey (ECS) (o último data de 2019) Portugal – Inquérito à Identificação das Necessidades de Qualificações nas Empresas (INE, 2020)
Indicadores de preço	Índice de Custo do Trabalho Empresa (ICTE) (<i>'labour cost index'</i>)	UE27 – Eurostat Portugal – ICTE (INE)
	Inquérito ao Custo da Mão-de-Obra (ICMO) (<i>'labour costs survey'</i>)	UE27 – Eurostat Portugal – Inquérito ao Custo da Mão-de-Obra (GEP, MTSSS)
Indicadores de volume	Taxa de atividade por sexo, grupo etário e nível de escolaridade	UE27 – Eurostat Portugal – Inquérito ao Emprego (INE)
	Taxa de desemprego	UE27 – Eurostat Portugal – Contas Nacionais (INE)
	Número de horas trabalhadas por atividade económica	UE27 – Eurostat Portugal – Contas Nacionais (INE)

Fonte: Elaboração própria com base em European Parliament (2015); Eurofound (2021); ILO (2014).

Noutra vertente, importa ainda referir a **análise prospetiva** promovida pelo CEDEFOP ([Cedefop Skills Forecast](#)), que apresenta projeções quantitativas do emprego por atividade económica e grupo profissional, bem como as tendências de evolução dos níveis de educação da população.



Fonte: Eurostat, Job Vacancy Statistics [Industry, construction and services (except activities of households as employers and extra-territorial organisations and bodies)]



Fonte: Eurostat, Job Vacancy Statistics

Por comparação, a média da UE27 situa-se habitualmente acima dos valores nacionais, em média, em mais de um ponto percentual (p.p.): no 2T-2024, foi estimada uma diferença de 1,0 p.p. entre ambos os valores.

A **Curva de Beveridge** demonstra a relação negativa entre a taxa de empregos vagos e a taxa de desemprego ao longo do tempo, refletindo as flutuações da oferta e da procura de mão-de-obra. Assim, em situação de escassez, quanto mais baixa a taxa de desemprego (menos mão-de-obra disponível), mais alta será a taxa de empregos vagos; ao contrário, a uma taxa de desemprego elevada, corresponderá uma taxa de empregos vagos baixa, indiciando a existência de mão-de-obra disponível.

O movimento desta representação poderá ser ao longo da curva, se apenas estiver em causa uma variação quantitativa na taxa de desemprego; ao invés, movimentos da curva indiciam mudanças qualitativas na procura de mão-de-obra (ajustamento).

Comparando os valores apurados entre o 1T-2015 e o 2T-2024, para a UE27 e para Portugal, é possível verificar evoluções semelhantes:

- Em 2015, partindo de elevadas taxas de desemprego e baixas taxas de empregos vagos, para uma redução do desemprego até ao início de 2020, com um pequeno crescimento das taxas de empregos vagos;
- Na pandemia, a diminuição das taxas de empregos vagos, com um acréscimo da taxa de desemprego;
- De meados de 2021 e até ao 3T-2022, o aumento das taxas de empregos vagos, acompanhado da redução da taxa de desemprego;
- Desde a segunda metade de 2022, redução das taxas de empregos vagos, com estabilização da taxa de desemprego.

Os valores da taxa de empregos vagos da média da UE27 posicionaram-se sempre acima dos nacionais, o que indicia uma situação de maior escassez de mão-de-obra noutros países europeus do que em Portugal: No 2T-2024, Portugal era o 7.º país europeu com a taxa de empregos vagos mais baixa da UE27.

Os valores nacionais apontam para uma baixa procura de mão-de-obra, em geral.

Em termos de **volume**, Portugal registou mais de 53 mil empregos vagos no 2T-2024 (+10,0 % do que no 1T-2024, mas -7,5 % do que no 2T-2023). O volume de empregos vagos em Portugal tem permanecido acima dos 48 mil desde o 1T-2022, tendo alcançado mais de 61 mil empregos vagos no 3T-2022, coincidente com a taxa de empregos vagos de 1,7 % estimada nesse trimestre.

O EM com um maior número de empregos vagos tem sido, historicamente, a **Alemanha**, estimando-se 1,33 milhões de empregos vagos no 2T-2024, bem acima da **França** e dos **Países Baixos**, com 558,5 mil e 415,0 mil empregos vagos no trimestre, respetivamente.

A observação do volume de empregos vagos por **atividade económica** aponta para uma maior procura nas atividades com maior número de trabalhadores e/ou com maior rotação de pessoal (como o *'Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos'*, as *'Indústrias transformadoras'*, e as *'Atividades administrativas e dos serviços de apoio'*).

Porém, a análise da taxa de empregos vagos revela valores acima da média nacional nalgumas atividades, o que indicia alguma escassez de mão-de-obra de natureza qualitativa, em particular nas *'Atividades de informação e de comunicação'* (4,1 %) e nas *'Atividades administrativas e dos serviços de apoio'* (3,0 %).

O volume de empregos vagos por **profissão** é coerente com a estrutura das atividades económicas em Portugal. Ao longo dos anos, observa-se o predomínio de empregos vagos nos *'Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores'* (22,0 % no 2T-2024), decorrente da elevada procura de *'Vendedores'* (17,9 % no 2T-2024), e que coincide com a elevada procura nas atividades de *'Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos'*.

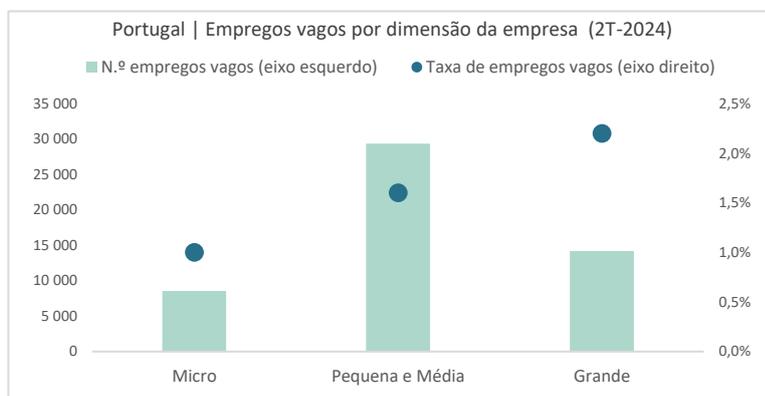
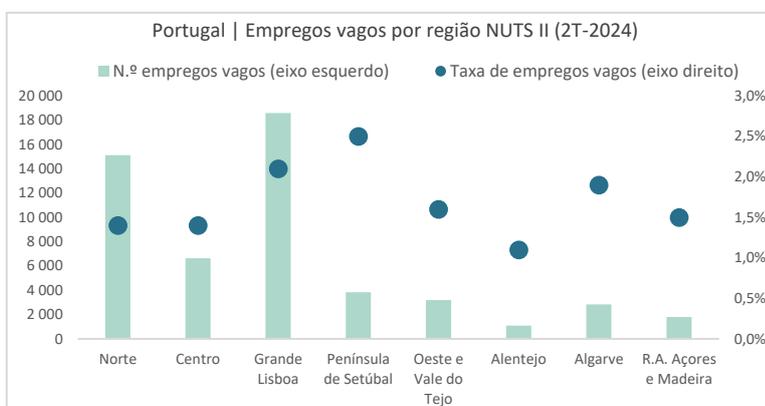
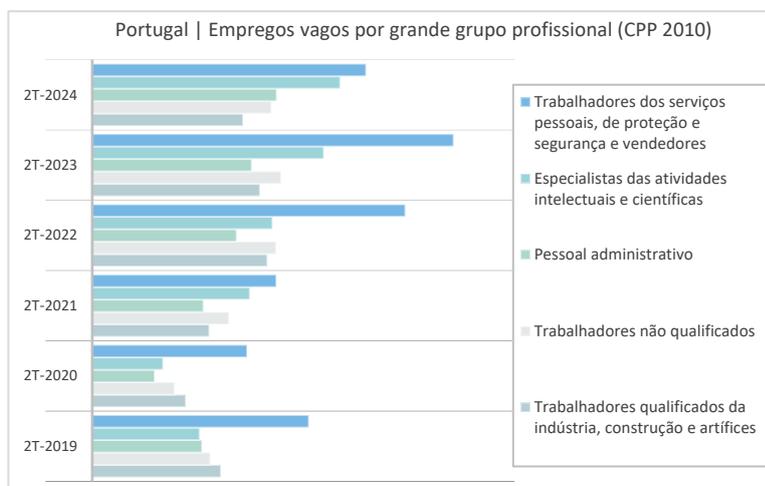
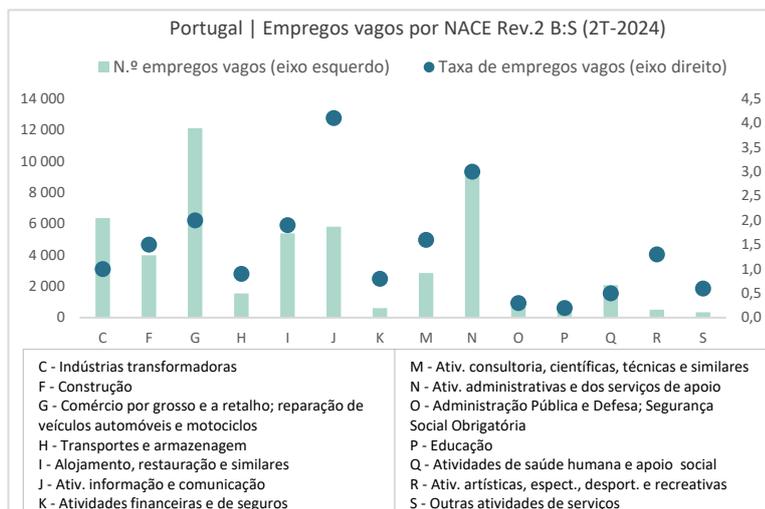
A procura de *'Especialistas das atividades intelectuais e científicas'* tem vindo a crescer, ultrapassando os 10 mil empregos vagos no 2T-2024. Neste grupo profissional, destaca-se a procura de *'Especialistas em tecnologias de informação e comunicação'* (9,4 % no 2T-2024), em linha com a procura nas *'Atividades de informação e de comunicação'*. O *'Pessoal administrativo'* foi o terceiro grupo com maior procura, sobretudo de *'Pessoal de apoio direto a clientes'* (8,3 % no trimestre), em linha com a procura nas *'Atividades administrativas e dos serviços de apoio'*.

A **região NUTS II** com mais empregos vagos tem sido a *Grande Lisboa*, com 3 5 % (2T-2024) e uma taxa de empregos vagos acima da média nacional (2,1 % face a 1,4 %, no 2T-2024); seguem-se as regiões *Norte* (28,5 %) e *Centro* (12,5 %), ambas com taxas de empregos vagos iguais à média nacional.

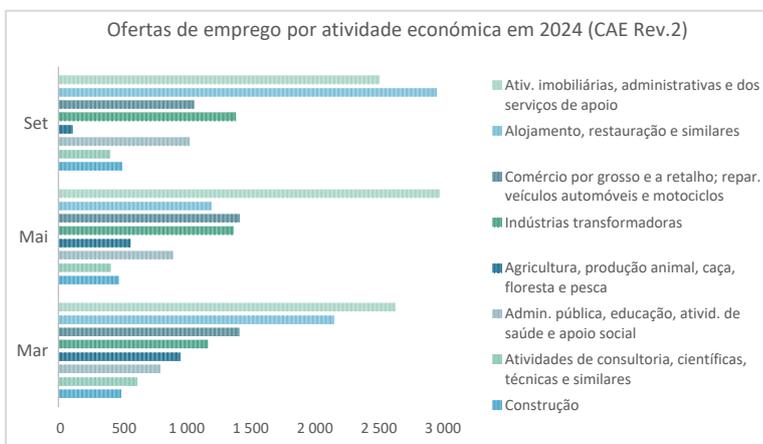
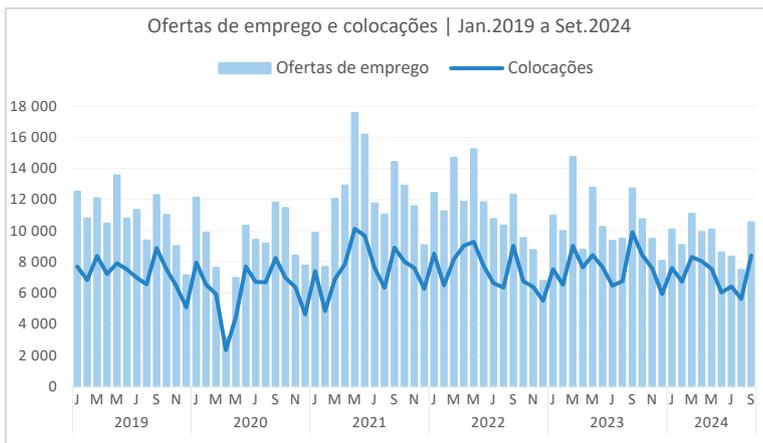
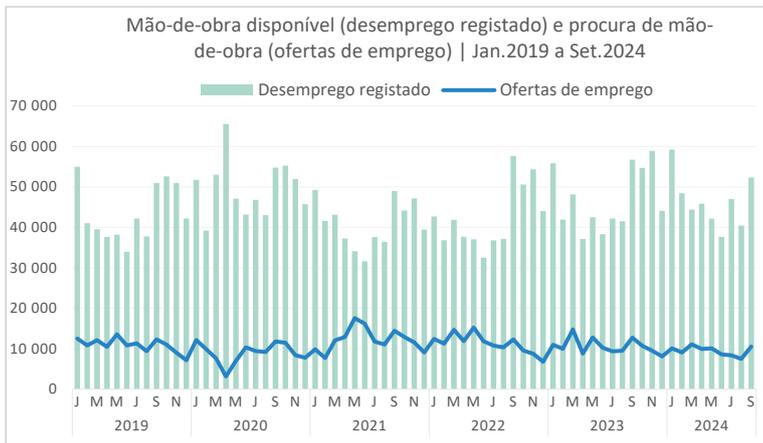
Apesar de deter 7,2 % dos empregos vagos, a *Península de Setúbal* teve a mais elevada taxa de empregos vagos (2,5 %), o que indicia uma maior escassez de profissionais nesta região; situação idêntica é observada no *Algarve* (1,9 %). O *Alentejo* deteve a mais baixa taxa de empregos vagos (1,1 %).

Por **dimensão da empresa**, as pequenas e médias empresas tiveram o maior número de empregos vagos (55,3 %, no 2T-2024), detendo uma taxa de empregos vagos ligeiramente acima da média nacional (1,6 %), o que coincide com a estrutura empresarial nacional.

Contudo, as grandes empresas apresentaram a taxa de empregos vagos mais elevada (2,2 %), representando mais de 1/4 do total de empregos vagos no trimestre (26 7 %). Já as microempresas apresentaram uma taxa de empregos vagos de 1,0 %.



Fonte: Eurostat, Job Vacancy Statistics; GEP (MTSSS), Inquérito aos Empregos Vagos



Fonte: IEFP, Estatísticas Mensais do Mercado de Emprego

As estatísticas mensais do mercado de emprego (IEFP) são outra fonte relevante, permitindo aferir:

- A **mão-de-obra disponível**, através da informação sobre os desempregados registados nos SPE por atividade, profissão e região;
- A **procura de mão-de-obra**, através das ofertas de emprego recebidas pelos SPE.

Comparando a evolução do número de pessoas que estão à procura de emprego com a oferta de empregos, em cada mês, parece existir uma relação inversa entre ambas: A um aumento do número de desempregados registados corresponde, geralmente, uma diminuição do número de ofertas de emprego, e vice-versa.

Em Portugal, verifica-se que as **ofertas de emprego** disponíveis no SPE abrangem apenas uma parte da mão-de-obra disponível, tendo o valor mais baixo sido observado em abril de 2020 (4,8 %, durante o confinamento obrigatório na pandemia) e o mais elevado em maio de 2021 (51,5 %), no período inicial de recuperação pós-pandemia. Em 2021, as ofertas de emprego abarcaram uma média de 31,0 % dos desempregados registados nos SPE, o valor mais elevado no período em apreço. Em setembro de 2024, esse valor foi de 20,1 %. Por seu lado, só uma parte dessas ofertas é preenchida: em 2023, as colocações responderam a cerca de 72,8 % das ofertas de emprego, em média, tendo essa proporção vindo a aumentar nos meses de 2024 (79,7 %, em setembro).

Em 2024, cerca de 1/4 das ofertas de emprego ocorreram no grupo de *'Atividades imobiliárias, administrativas e dos serviços de apoio'*, seguindo-se-lhe as atividades de *'Alojamento, restauração e similares'* (média de 14,9 %), das *'Indústrias transformadoras'* (média de 13,7 %) de *'Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos'* (média de 13,6 %). Estas atividades abrangeram cerca de 68 % das ofertas de emprego recebidas pelos SPE em 2024, proporção similar à média de desempregados registados oriundos destas atividades (67 %). Mas só abrangeram cerca de 23,5 % (em média) desta população.

Cerca de 1/3 das ofertas de emprego foi dirigida, em 2024, aos *'Trabalhadores não qualificados'* (em média, 33,9 %), seguindo-se os *'Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores'* (média de 18,0 %), os *'Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artesãos'* (média de 10,9 %) e o *'Pessoal administrativo'* (média de 10,2 %). Estes grupos profissionais abrangeram cerca de 73 % das ofertas de emprego de 2024 (média). Mas, tal como nas atividades, estas ofertas só abrangeram cerca de 21,8 % dos desempregados registados dos mesmos grupos.

As dinâmicas mensais do mercado de emprego apontam para alguma **sazonalidade** na oferta de empregos, em Portugal, tendo março e maio sido os meses com maior procura de mão-de-obra pelas entidades empregadoras, com variações por tipo de profissão.

Assinala-se, como exemplo, uma maior procura de ‘Assistentes na preparação de refeições’ nos meses de setembro de cada ano, coincidente com o início dos anos letivos, sendo das poucas ocasiões em que se verifica um número mais elevado de ofertas de emprego face à mão-de-obra disponível nos SPE.

Também se observa uma elevada procura de ‘Trabalhadores dos serviços pessoais’ nos meses de março de cada ano, associada às atividades de hotelaria e restauração. Já o maior número de ofertas de emprego incide, na generalidade dos meses, sobre os ‘Trabalhadores não qualificados da indústria extrativa, construção, indústria transformadora e transportes’ (cerca de 15 %, em média, no ano de 2024). Porém, os SPE dão conta de um excedente de mão-de-obra disponível nestas profissões

Assim, embora, excecionalmente, se observe uma maior proporção de ofertas face ao número de desempregados registados numa dada atividade ou profissão, esta informação aponta para uma **prevalência de excesso de mão-de-obra** disponível face às ofertas de emprego nos SPE.

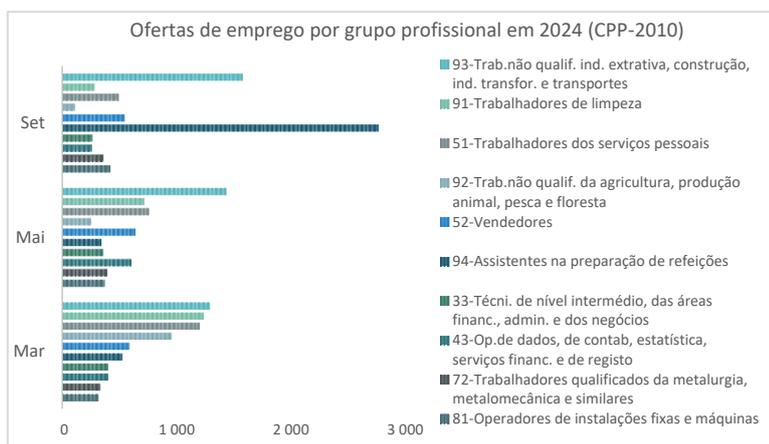
O [Relatório EURES 2024](#), relativo ao ano de 2023, analisa esta situação e refere, sobre Portugal, que se observa uma escassez de mão-de-obra regional e sazonal (entre abril e outubro) associada ao sector da hotelaria em regiões de destino de férias, como o Algarve, a Grande Lisboa e o Porto. Contudo, a situação inverte-se nos restantes meses, verificando-se um excedente da mão-de-obra proveniente destas atividades e regiões entre novembro e março de cada ano.

Nos últimos anos, o recurso a plataformas digitais que publicitam ofertas de emprego e informação sobre os candidatos a emprego (como o *LinkedIn*, p.e.) tem vindo a aumentar, dinamizando uma **nova fonte de informação sobre o mercado de emprego**.

Com recurso a tecnologia que permite a recolha e a análise de grandes volumes de dados (*‘big data’*), o [Cedefop](#) (Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional), em articulação com o Eurostat, desenvolveu uma ferramenta digital – *Skills Online Vacancy Analysis Tool for Europe (Skills OVATE)* – que analisa milhões de anúncios de emprego publicados online, recolhidos em 32 países europeus (EEE, RU e Suíça).

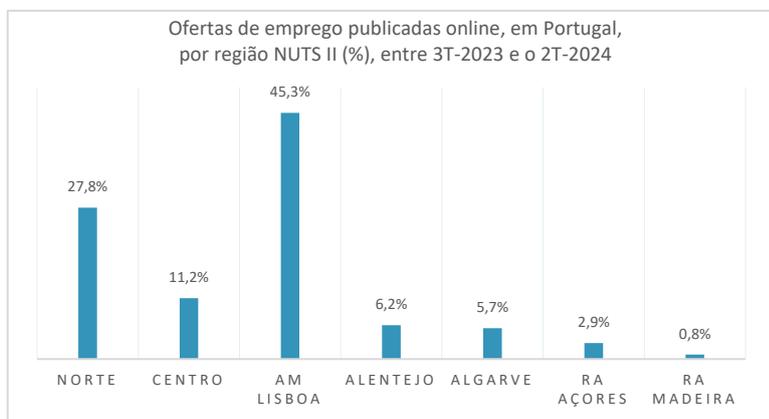
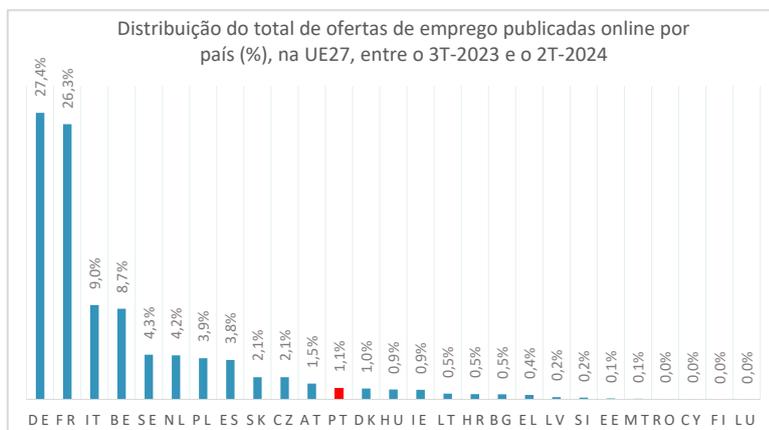
Esta ferramenta apresenta dados e tendências do mercado de trabalho nos últimos quatro trimestres disponíveis, sendo atualizada quatro vezes por ano; permite, assim, aferir as ofertas de emprego publicadas online por país e região, por atividade económica e por profissão.

No conjunto dos países da UE27 analisados, a Alemanha e a França agregam 53,8 % de todas as ofertas de emprego publicadas entre o 3T-2023 e o 2T-2024, enquanto Portugal acolhe 1,1 %. No que se refere a Portugal, observa-se uma concentração da maior parte das ofertas de emprego publicadas online na Área Metropolitana de Lisboa (45,3 %), seguindo-se as regiões Norte (27,8 %) e Centro (11,2 %).



Fonte: IEFP, Estatísticas Mensais do Mercado de Emprego

A **EURES** é uma rede de cooperação que visa facilitar a livre circulação de trabalhadores no Espaço Económico Europeu (UE27, Islândia, Liechtenstein e Noruega) e na Suíça. A rede é composta pelo Gabinete Europeu de Coordenação, pelos gabinetes de coordenação nacionais (GCN), pelos parceiros EURES e pelos parceiros associados EURES. Os parceiros fornecem serviços de informação, colocação e recrutamento aos empregadores e aos candidatos a emprego, enquanto os gabinetes de coordenação nacionais e o europeu controlam a organização das atividades a nível, respetivamente, nacional e europeu. Em **Portugal**, a coordenação nacional está atribuída ao IEFP, sendo membros da rede o IEFP e os SPE das regiões autónomas dos Açores e da Madeira. Outros parceiros nacionais na rede incluem representantes dos parceiros sociais, de diversas associações e de outros organismos públicos (como as CCDR). Anualmente, os GCN contribuem com informação nacional para o relatório europeu, que apresenta, desde 2016, informação sobre os desequilíbrios do mercado de trabalho, designadamente em matéria de escassez e de excedente de mão-de-obra em cada país da rede.



Fonte: CEDEFOP, Skills OVATE



As 'Atividades administrativas e dos serviços de apoio' acolhem a maior parcela das ofertas de emprego online (19%), em Portugal, seguindo-se as 'Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares' e as 'Atividades de informação e comunicação', com 15,8% cada. Estas três atividades agregam 50,6% do total das ofertas de emprego publicadas online. Se comparadas com as ofertas de emprego recebidas nos SPE nacionais, é observável uma maior proporção de ofertas dirigidas a atividades de serviços com trabalho mais qualificado.

Mas, embora em menor proporção do que as dos SPE, as ofertas de emprego direcionadas a mão-de-obra para as 'Indústrias transformadoras', 'Comércio por grosso e a retalho (...)' e 'Alojamento, restauração e similares' ainda representam quase 1/3 do total das ofertas publicadas online, o que indicia uma maior penetração deste meio de divulgação das ofertas na sociedade portuguesa.

Por **grupo profissional**, as ofertas de emprego publicadas online parecem confirmar esta tendência, verificando-se uma maioria de ofertas para 'Especialistas das atividades intelectuais e científicas' (29,6%) e 'Técnicos e profissões de nível intermédio' (20,6%), representando mais de metade de todas as ofertas.

Os 'Trabalhadores não qualificados', maioritários nas ofertas de emprego recebidas nos SPE, são visados por 5,3% das ofertas online. No mesmo sentido, os 'Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores' e os 'Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artes' acolhem somente 12,2% e 11,3% das ofertas de emprego online, respetivamente.

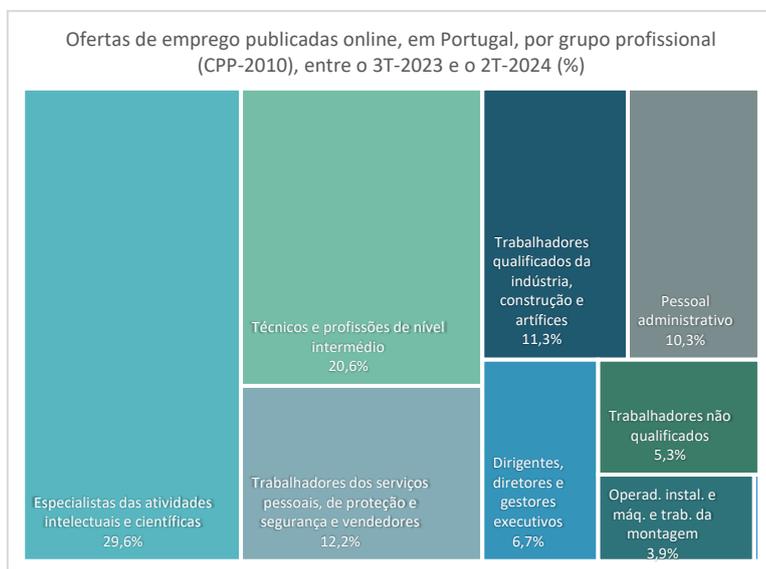
Detalhando ainda mais as ofertas por profissão, as entidades empregadoras que publicam as suas ofertas online procuram, em particular:

- **Profissionais das áreas financeira, administrativa, contabilidade, relações públicas e comercial** (abrangendo diretores, especialistas e técnicos) – 23,0%;
- **Profissionais de tecnologias de informação e comunicação** (incluindo especialistas e técnicos) – 18,1%;
- **'Vendedores' e 'Trabalhadores de serviços pessoais'** – 11,1%;

Apenas 2,2% das ofertas de emprego online são destinadas a **profissionais na área da saúde** (especialistas e técnicos intermédios) e 0,6% a **trabalhadores na área dos cuidados**.

Em suma, a análise das ofertas de emprego publicadas online em Portugal aponta para uma procura de mão-de-obra qualitativamente diferente da procura efetuada pelas entidades empregadoras junto dos SPE.

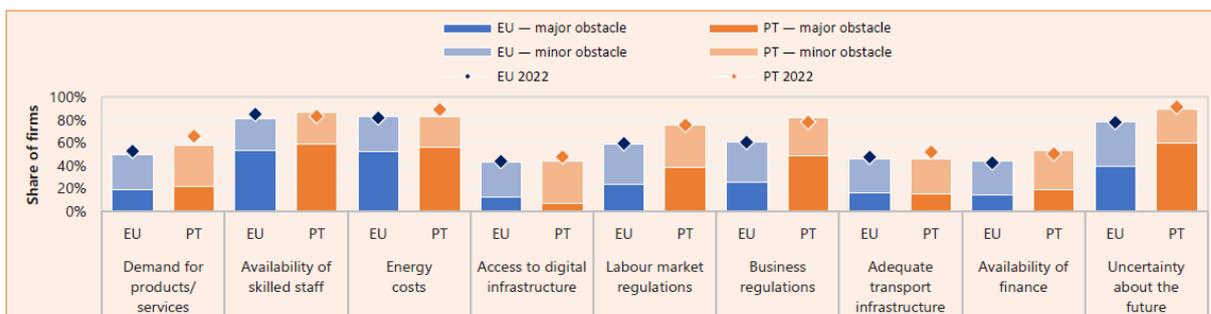
Tal poderá estar associado aos sectores de proveniência das ofertas e aos profissionais a que se dirigem, que privilegiam as plataformas digitais como meio preferencial de divulgação das ofertas, em detrimento dos serviços públicos de emprego, ainda que estes disponham de uma interface tecnológica semelhante.



Fonte: CEDEFOP, Skills OVATE

Outros indicadores utilizados baseiam-se nas **perspetivas das empresas** quanto às suas futuras necessidades de mão-de-obra. O EIBIS (inquérito ao investimento realizado pelo BEI) recolhe dados sobre as características e o desempenho das empresas, as atividades de investimento anteriores e os planos futuros, as fontes de financiamento, as questões de financiamento e outros desafios que as empresas enfrentam. Sobre esta informação, o BEI disponibiliza um relatório anual e relatórios por país.

A mais recente publicação diz respeito a 2023 (publicada em 2024). Sobre **Portugal**, o inquérito refere que «*pelo menos oito em cada dez empresas portuguesas afirmam que a incerteza em relação ao futuro (90 %), a **disponibilidade de pessoal qualificado** (87 %) e os custos da energia (83 %) limitam as suas atividades de investimento. A regulamentação das empresas (83 % contra 61 %) e do mercado de trabalho (76 % contra 60 %) constituem obstáculos muito maiores aos planos de investimento das empresas portuguesas do que às empresas da UE no seu conjunto.*» Refere ainda que os valores da disponibilidade de mão-de-obra qualificada sobem para 97 % nas empresas de construção e 92 % nas grandes empresas.



EIB, EIB Investment Survey 2023, Country overview: Portugal (2024)

CONCLUSÕES

Os indicadores quantitativos sobre a mão-de-obra apontam para uma **taxa de empregos vagos estruturalmente baixa**, em Portugal, mesmo em períodos de maior pujança económica, indiciando uma reduzida procura de mão-de-obra. Por comparação, na média da UE27 observa-se uma taxa de empregos vagos mais elevada em, pelo menos, 1 p.p. em relação a Portugal. No período imediatamente pós-pandemia, verificou-se um aumento desta taxa em todos os países da UE27, incluindo em Portugal, mas que tem vindo a diminuir desde o 2T-2023.

A análise do número e da taxa de empregos vagos por atividade económica apresenta, contudo, valores diferentes da média, observando-se: *a)* uma maior procura nas atividades com maior número de trabalhadores e/ou com maior rotação de pessoal, que é recorrente; *b)* uma taxa de empregos vagos mais elevada nalgumas atividades associadas a processos de modernização tecnológica (como nas TIC). A análise por profissão corrobora estas tendências, apontando para uma **escassez de mão-de-obra qualitativa, circunscrita a algumas atividades e profissões**.

A informação sobre o mercado de emprego dos SPE nacionais, divulgada mensalmente pelo IEFP, indica alguma **sazonalidade** na oferta de empregos, em Portugal, com variações por tipo de profissão. Essa procura incide, na sua maioria, sobre mão-de-obra com baixas qualificações, para o **preenchimento de vagas nos sectores que empregam largas quantidades de pessoas**, mas que não chega para responder à oferta de mão-de-obra disponível nos SPE. Já a informação sobre as ofertas de emprego publicadas online aponta para uma **procura de mão-de-obra altamente qualificada**, para sectores associados não só à transição digital, mas também à modernização empresarial.

Dada a estrutura da economia e do mercado de trabalho nacionais, ambas as fontes parecem complementar-se, podendo afirmar-se que Portugal apresenta **situações de escassez de mão-de-obra sazonal e qualitativa**. Neste sentido, torna-se necessária uma análise à procura e oferta de competências a nível nacional.

Fontes documentais:

- Eurofound (2021), *Tackling labour shortages in EU Member States*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- ILO (2014), *Skills mismatch in Europe: statistics brief*, International Labour Office, Department of Statistics, Geneva
- European Parliament (2015), *Labour market shortages in the European Union*

Fontes estatísticas:

- CEDEFOP, Skills OVATE (<https://www.cedefop.europa.eu/en>)
- Eurostat, EUROPOP e Job Vacancy Statistics (<https://ec.europa.eu/eurostat>)
- GEP (MTSSS), Inquérito aos Empregos Vagos (<https://www.gep.mtsss.gov.pt>)
- IEFP, Estatísticas Mensais do Mercado de Emprego (<https://www.iefp.pt/estatisticas>)

Alguns conceitos (INE – Instituto Nacional de Estatística e GEP – Gabinete de Estratégia e Planeamento):

- **População desempregada** – População com idade dos 16 aos 74 anos que, no período de referência, se encontrava simultaneamente nas seguintes situações: (i) não tinha trabalho remunerado nem qualquer outro; (ii) tinha procurado ativamente um trabalho remunerado ou não ao longo de um período específico (no período de referência ou nas três semanas anteriores); (iii) estava disponível para trabalhar num trabalho remunerado ou não.
- **Taxa de desemprego** – Taxa que permite definir a relação entre a população desempregada e a população ativa [T.D. (%) = (população desempregada / população ativa) x 100]
- **Empregos vagos** – Emprego remunerado, criado pela primeira vez, não ocupado ou prestes a ficar vago e para cuja vaga o empregador: *a)* está a tomar medidas ativas e preparado para tomar medidas adicionais para encontrar um candidato apropriado de fora da empresa em causa; *b)* pretende encontrar um candidato para preencher o lugar imediatamente ou dentro de um período de tempo específico. O período de tempo é ilimitado, devendo ser reportadas todas as vagas para as quais se verifica a procura ativa de um candidato à data de referência.
- **Taxa de empregos vagos** – Número de empregos vagos / (n.º de empregos já preenchidos + n.º de empregos vagos) x 100