

## OECD Employment Outlook - 2007 Edition

*Summary in Portuguese*

### Uma Visão Geral sobre o Emprego na OCDE – Edição 2007

*Sumário em português*

- Os BRIC – Brasil, Rússia, Índia e China – são agora actores importantes na economia global. *Uma Visão Geral sobre o Emprego 2007* analisa como este facto afectou os seus mercados de trabalho e discute o estado das suas forças de trabalho.
- Esta edição analisa igualmente a forma como a globalização está a afectar os trabalhadores nos países da OCDE. Enquanto o seu impacto parece ser amplamente sobrestimado, existem evidências de uma crescente insegurança nos mercados de trabalho e um alargamento da desigualdade.
- Ainda nesta edição: De que forma as políticas do mercado de trabalho afectam a produtividade; O impacto do financiamento das protecções sociais ao emprego; e uma análise do que fazem os países OCDE para que os desempregados voltem ao emprego.

Uma **Visão Geral sobre o Emprego na OCDE** faz uma análise anual sobre os aspectos-chave do emprego. Na edição de 2007:

## Mercados de trabalho nas BRICs

As economias BRIC – Brasil, Rússia, Índia e China – perfazem, agora, um quarto do PIB global, partindo de 17% em 1990, e são importantes parceiros económicos para os países da OCDE. O sucesso futuro das economias BRIC dependerá em grande parte dos seus mercados de trabalho. Devido às restrições de dados e à dimensão das economias informais BRIC, estes mercados resistem a uma análise fácil. No entanto, parece haver uma série de características e tendências determináveis:

O **crescimento rápido** tem impulsionado o emprego. No seu conjunto, as BRIC criaram anualmente 22 milhões de novos postos de trabalho nos primeiros cinco anos do milénio, comparando com 3.7 milhões na região OCDE no seu todo.

Porém, o **subemprego** é significativo. No Brasil, Rússia e China (áreas urbanas), a taxa de desemprego mantém-se em cerca de 8-9%, sendo um pouco mais baixa nas áreas urbanas da Índia. Existem, igualmente, altos níveis de subemprego, particularmente entre as mulheres, no Brasil e na Índia, empregados mais velhos na Rússia e nas zonas rurais da China e Índia.

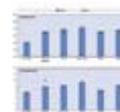
Com a exclusão da Rússia, o **emprego informal** – i.e. emprego que não é declarado oficialmente e que não faz contribuições para a segurança social – é generalizado e crescente. No Brasil constitui cerca de metade de todos os empregados e cerca de 85% na Índia.

As **desigualdades de salário** cresceram na China e na Índia e continuam persistentemente elevadas nos dois outros BRIC. Este facto parece contradizer a teoria de mercado padrão que sugere que a integração internacional de economias com um elevado número de trabalhadores não-qualificados deveria conduzir a um aumento dos salários relativos para tais trabalhadores.

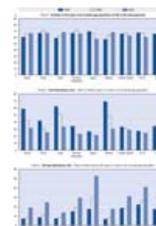
FA médio prazo, as BRIC enfrentar um significativo **envelhecimento da população** que limitará o fornecimento de novos trabalhadores. Ao longo dos próximos 15 anos, o crescimento da força de trabalho abrandará na Índia, decairá para metade no Brasil e estagnar-se-á efectivamente na China. Na Rússia, a força de trabalho poderá mesmo vir a reduzir-se.

Igualmente a médio prazo, as **prestações educacionais** aumentarão significativamente em todas as BRIC excepto na Rússia, onde os níveis de mão-de-obra qualificada já excedem os dos países da OCDE. Em contraste, as prestações educacionais no Brasil, Índia e China são muito mais baixas que na região OCDE. O crescimento dos níveis de desemprego jovem nestes três países sugere que a qualidade da educação poderá ter que ser melhorada para preencher os requisitos do mercado de trabalho.

[Fig. 1.2] Taxas de emprego e subemprego nas regiões BRIC e OCDE



[Fig. 1.7] Estrutura populacional nas regiões BRIC e OCDE



## Mais trabalho mas menos produtividade?

O crescimento do PIB per capita é impulsionado por aumentos tanto na proporção de pessoas a trabalhar (utilização da mão-de-obra) como na produção por trabalhador (produtividade da mão-de-obra). Em 2006, a restabelecida Política de Trabalho na OCDE identificou uma série de pacotes alternativos de políticas de mercado de trabalho que aumentam o emprego e reduzem o desemprego. No entanto, há quem argumente que apenas políticas de emprego impulsionadas pelo mercado, como as políticas dos Estados Unidos ou da Grã-bretanha, podem aumentar a utilização da mão-de-obra e a produtividade da mão-de-obra ao mesmo tempo.

Então que impacto têm as políticas de mercado de trabalho na produtividade? A rígida **protecção ao emprego** para trabalhadores existentes podem reduzir a produtividade através da restrição à movimentação de trabalhadores para indústrias de alta produtividade emergentes. Em contraste, os **salários mínimos** parecem aumentar a produtividade, embora tal se possa dever ao facto de que trabalhadores pouco qualificados tenham maior dificuldade em encontrar emprego. Os **subsídios de desemprego** generosos podem aumentar a produtividade ajudando os desempregados a encontrarem empregos e se adequem às suas aptidões e encorajando a criação de empregos de alto risco, alta produtividade. As políticas orientadas para as famílias, que permitem que os pais permaneçam na força de trabalho, podem, igualmente aumentar a produtividade.

As políticas de promoção do emprego podem deprimir a produtividade mensurável, em parte por aumentarem as oportunidades de emprego para trabalhadores menos qualificados. Este facto diminui os níveis de produtividade médios mas não terá impacto na produtividade dos trabalhadores existentes.

Em geral, **não existem provas fortes** que demonstrem que as políticas advogadas pela Estratégia de Emprego Restabelecida na OCDE possam minar o crescimento da produtividade. De facto, é provável que tenham um impacto positivo no PIB per capita trazendo, ao mesmo tempo, benefícios sociais tais como o aumento do emprego.

## Os trabalhadores da OCDE no contexto da economia global: Cada vez mais vulneráveis?

A Globalização – a libertação do comércio global – aumentou os rendimentos das pessoas na região OCDE. Por exemplo, os países OCDE que denotam um aumento de 10 pontos percentuais na abertura do mercado usufruem de um aumento de cerca de 4% no rendimento per capita.

Não obstante estes ganhos, existe uma considerável **ambivalência pública** acerca da globalização. Enquanto a globalização tem ajudado a aumentar os rendimentos de muitos trabalhadores, alguns – especialmente os menos qualificados – têm passado menos bem e existe actualmente uma preocupação pública genuína de que os salários estão a ser reduzidos e as condições dos trabalhadores nos países da OCDE estão a ser prejudicadas. Quão justificados

[Fig. 2.2] Relação entre o crescimento da utilização da mão-de-obra e a produtividade



[Fig. 2.7] O impacto da licença de paternidade na produtividade



são estes medos?

Existem algumas evidências que o aprofundamento do mercado nas últimas décadas tem aumentado tanto as **desigualdades** dos rendimentos como a **insegurança** para trabalhadores da OCDE. Mas alguns aspectos importantes têm que ser tomados em consideração. Em primeiro lugar, é difícil separar o impacto da globalização do impacto das mudanças tecnológicas ou da reforma estrutural. Em segundo lugar, este impacto não é tão grande como é percebido pelo público.

O impacto da globalização nos trabalhadores varia e é determinado, em parte, pelo seu nível de qualificação. Embora o **offshoring** não tenha um impacto real no número geral de trabalhadores empregados, pode reduzir a procura por trabalhadores pouco especializados, provavelmente porque os negócios tendem a deslocar as fases de produção mais rotineiras para o estrangeiro.

De forma mais profunda, a globalização é apenas um de um conjunto de factores – incluindo a reforma da política doméstica e as alterações tecnológicas – contribuindo para uma **maior flexibilidade** tanto em termos de salários como de procura de mão-de-obra, factores que se tornaram ambos muito mais reactivos a choques económicos.

Como indicador desta mudança, a **elasticidade salarial da procura de mão-de-obra** aumentou de 0.2 para 0.5 (em valores absolutos) entre 1980 e 2002. Este facto traduz-se num mercado de mão-de-obra dinâmico que privilegia a mobilidade a posse de habilitações adequadas. De facto, o aumento da competição estrangeira conduz a um aumento da troca de empregos.

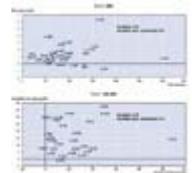
Em termos da **desigualdade de rendimentos**, a parcela de rendimento nacional atribuída aos salários dos trabalhadores decresceu com bastante rapidez em alguns países. Existe igualmente uma crescente disparidade de rendimentos, mas que é largamente justificada pelos súbitos aumentos de rendimento entre os 10% superiores dos assalariados, do que pela queda da parte inferior da escala de rendimento. A amplitude na qual a globalização contribui para estas mudanças é pouco clara. No entanto, as mudanças na distribuição de rendimentos sugerem, pelo menos, que a globalização está a permitir que pequenas elites de trabalhadores e investidores se destaquem dos restantes.

Em resposta a todas estas mudanças, os governos têm que desenvolver um **pacote de políticas** que abranjam questões reguladoras, protecção social e do emprego de forma a apoiar os trabalhadores em mercados de trabalho cada vez mais dinâmicos e devem focar especialmente o desenvolvimento das suas aptidões.

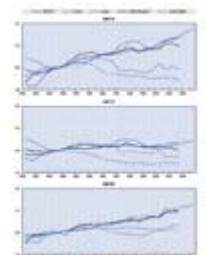
### Financiamento da protecção social: Os efeitos do emprego

A despesa pública em protecção social – principalmente saúde e pensões – contabilizam em média cerca de um quarto do PIB em países da OCDE. A dimensão destes gastos e a forma como são financiados – quer seja através da tributação geral, impostos sobre os rendimentos ou contribuições de

[Fig. 3.6] Crescimento salarial e a sua relação com a abertura do mercado



[Fig. 3.8] Desigualdade de rendimentos em 10 países da OCDE desde 1980



empregados ou empregadores – pode afectar os mercados de trabalho.

O financiamento das despesas sociais cria uma **contribuição** entre o salário que os trabalhadores de facto levam para casa e o custo do seu emprego (representado pelo que pagam em impostos sobre os rendimentos e o que eles e os seus empregadores pagam em contribuições sociais). Em geral, quanto maior for a contribuição tributária, maior será o impacto nos mercados de trabalho. No entanto, o impacto real depende de três factores principais:

**A mistura tributária:** Existem fundamentos para financiar os esquemas de protecção social públicos com uma forte dimensão colectiva, tais como a saúde, através da tributação geral. Em contraste, as contribuições sociais devem ser usadas para financiar esquemas mais relacionados com o estatuto do mercado de trabalho, tais como a segurança no desemprego ou esquemas de pensões. Fazendo uma maior uso da tributação geral – impostos sobre os rendimentos e consumo, mas também possivelmente ambientais ou de propriedade – pode reduzir a contribuição tributária e aumentar os incentivos financeiros ao trabalho. No entanto todas estas opções devem ser cuidadosamente consideradas e não são substituto para uma melhor gestão dos sistemas de despesas sociais.

**Progressividade tributária:** A contribuição tributária pode ter um impacto particularmente grande no emprego de salários baixos, especialmente onde haja um salário mínimo alto. Isto pode justificar a redução da escala de contribuições dos empregadores. No entanto, as perdas com pesos-mortos tendem a ser substanciais e os cortes excessivos colocam uma questão de financiamento vital. Encontrar o equilíbrio entre o salário mínimo, tributação da mão-de-obra e benefícios de emprego – os três componentes do rendimento dos assalariados de salário mínimo – é, portanto, essencial. Em geral, a transferência para fontes de financiamento mais progressivas é aconselhável.

**As relações entre impostos e benefícios:** Criar uma forte relação entre os impostos pagos e os benefícios recebidos pode ajudar a reduzir o impacto da contribuição tributária. Por exemplo, os empregados podem aceitar rendimentos líquidos mais baixos caso possam ver que haverá um retorno posterior em termos de pensões mais elevadas. No entanto, existem limites perceptíveis nesta área relacionados com a forte dimensão colectiva de uma série de esquemas sociais, como a da saúde. Para dar outro exemplo, os empregadores podem melhorar a gestão das suas forças de trabalho se o que pagam estiver relacionado com a história da empresa em termos de despedimentos, reforma antecipada ou subsídios à doença ou invalidez.

## Activando os desempregados: O que fazem os países

Muitos países encorajam agora activamente os desempregados a procurar trabalho, tornando-os mais activos na busca por emprego e melhorando a sua empregabilidade. Existe uma série de elementos comuns a estas abordagens: O contacto rápido e regular com os desempregados por conselheiros de emprego; relatórios regulares da disponibilidade de emprego e esforços para encontrar emprego; referências directas a vagas de emprego; criação de planos de acção individuais; e referências a “programas activos de mercado de trabalho”

(PAMTs) para contrariar a perda de motivação e aptidões do desempregado à procura de emprego.

Mas como são tais estratégias **implementadas**? A OCDE procurou descobrir solicitando aos países membros que preenchessem um questionário sobre as suas políticas para “activação” dos desempregados. Ainda que seja necessário fazer mais pesquisas, está claro que existe uma grande variedade de práticas nesta área e que os países estão a utilizar um número e variedade crescentes de instrumentos.

Na maioria dos casos, os desempregados necessitam **inscrever-se** para colocação em empregos de forma a receberem benefícios. Registrar os detalhes do desempregado em busca de emprego e avaliando a sua disponibilidade para o emprego permite aos serviços de emprego poderem levar a cabo intervenções personalizadas. No entanto, num número substancial de países, os benefícios começam a ser pagos muito antes de todo o processo de registo estar completo, o que pode levar a que uma série de possibilidades sejam perdidas.

A maioria dos países requer que os desempregados **informem regularmente** se estão activamente à procura de emprego e se ainda estão desempregados. Adicionalmente, a maioria requer igualmente que estes tenham entrevistas intensivas e regulares com conselheiros. No entanto, existem grandes variações em termos da frequência dessas informações e entrevistas. Existem variações similares na frequência em que são reportadas vagas aos desempregados em busca de emprego (ao que parece, muito raramente) e na utilização de programas activos de mercado de trabalho para os desempregados a longo prazo.

Em geral, a **monitorização** dos desempregados está a aumentar. É provável que este facto encoraje um reemprego mais célere, pode, no entanto, ter um aspecto negativo: O desempregado pode sentir-se pressionado a aceitar empregos para os quais não esteja adequado. Embora a monitorização estrita da busca de emprego e políticas de “primeiro emprego” sejam importantes para combater a persistência do desemprego, a necessidade de boas hipóteses que promovam emprego mais estável não devem ser esquecidas.

Finalmente, embora os **programas activos de mercado de trabalho** tenham demonstrado que podem ajudar os desempregados de longa duração, apenas alguns países têm seguido as recomendações da OCDE para tornar obrigatória a assistência em tais programas. Os países poderão ter bons motivos para deixar tal decisão aos conselheiros de emprego, mas devem tornar claro ao desempregado que as intervenções se tornarão mais frequentes consoante se prolongue o estado de desemprego.

© OECD 2007

**Este sumário não é uma tradução oficial da OCDE.**

A reprodução deste sumário é permitida desde que sejam mencionados o copyright da OCDE e o título da publicação original.

**Os sumários multilingües são traduções dos excertos da publicação original da OCDE, publicada originariamente em Inglês e Francês.**

**Encontram-se livremente disponíveis na livraria on-line da OCDE**

[www.oecd.org/bookshop/](http://www.oecd.org/bookshop/)

Para mais informações, entre em contato com a OECD Rights and Translation unit, Public Affairs and Communications Directorate.

[rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org)

Fax: +33 (0)1 45 24 99 30

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal

75116 Paris

França

Visite nosso sítio [www.oecd.org/rights/](http://www.oecd.org/rights/)

