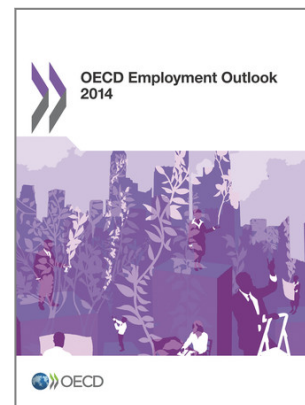


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2014

Summary in Portuguese



Leia todo o livro em: 10.1787/empl_outlook-2014-en

Perspetivas da OCDE sobre o Emprego para 2014

Sumário em Português

A recuperação no mercado de trabalho na zona da OCDE ainda não está concluída

O desemprego permanece bastante acima dos seus níveis pré-crise em muitos dos países da OCDE, apesar de uma recuperação no crescimento do emprego. Estão projetadas descidas modestas no desemprego até finais de 2014 e em 2015. A persistência de níveis elevados de desemprego traduziu-se num aumento do desemprego estrutural em alguns países, que poderá não sofrer uma inversão automática quando se registar uma retoma no crescimento económico, uma vez que o desemprego provocou uma perda em termos de capital humano e na motivação para procurar emprego, sobretudo entre os desempregados de longa duração. Para a zona da OCDE no seu todo, 17,2 milhões de pessoas – mais de um em cada três desempregados – estavam sem emprego, há 12 meses ou mais, no último trimestre de 2013, quase o dobro do valor registado em 2007. Face a estes desenvolvimentos, o fomento da procura deverá continuar a ser um dos objetivos-chave das políticas nos casos em que a retoma tenha sido menos robusta, juntamente com medidas reforçadas de combate ao desemprego estrutural. Há que dar prioridade às medidas de emprego e de formação para os desempregados de longa duração que, tipicamente, são os que enfrentam barreiras significativas na procura de emprego e também os mais suscetíveis de sair do mercado de trabalho.

O crescimento dos salários reais abrandou substancialmente

Muitos dos que conservaram os seus empregos têm observado um aumento mais lento, ou até um decréscimo no seu rendimento real devido à crise. O aumento persistente do desemprego em muitos dos países da OCDE tem exercido uma pressão descendente considerável no crescimento dos salários reais. Este facto ajudou a fazer diminuir os custos unitários do trabalho e, deste modo, a promover a competitividade externa numa série de países, designadamente na área do Euro. O prosseguimento do ajustamento dos salários, particularmente perante uma inflação reduzida, obrigaria a dolorosos cortes nos salários e poderia aumentar o número dos trabalhadores pobres. Há que instituir uma série de políticas que promovam a competitividade, o crescimento e a criação de emprego. Para além de políticas macroeconómicas sólidas para promover a retoma, incluem-se ainda: reformas destinadas a aumentar a concorrência nos mercados para os bens e serviços; apoio aos trabalhadores deslocados para mudarem para novas áreas de emprego; e reforço dos rendimentos dos trabalhadores com salários baixos.

Há que promover empregos de melhor qualidade

O desempenho do mercado de trabalho deve ser avaliado em termos quer do número, quer da qualidade das oportunidades de emprego, ou seja, as políticas devem procurar promover mais e melhores empregos. Foi criado um quadro conceptual e operacional que mede a qualidade dos empregos através de três dimensões: o nível e a distribuição dos rendimentos; a segurança do mercado de trabalho; e a qualidade do ambiente de trabalho. Existem diferenças significativas entre os países em cada uma destas dimensões, mas não parece haver qualquer relação inversa significativa entre qualidade e quantidade dos empregos: alguns países conseguem obter bons resultados em ambos os aspetos. Há também diferenças consideráveis na qualidade do emprego entre grupos socioeconómicos nos diversos países. Os

trabalhadores jovens, pouco qualificados e os que têm empregos temporários parecem acumular inúmeras desvantagens. Em contrapartida, os trabalhadores altamente qualificados não só conseguem acesso a mais empregos, mas também aos empregos de melhor qualidade. O nível e a distribuição dos rendimentos dependem do papel desempenhado pelas políticas de promoção do crescimento, da acessibilidade e qualidade da educação, da natureza das instituições que estabelecem os salários (por exemplo, salários mínimos, negociação coletiva), bem como da conceção dos sistemas fiscais e de prestações sociais. A segurança do mercado de trabalho é determinada pela interação entre proteção do emprego, sistemas de compensação por desemprego, (prestações de desemprego e indemnizações por despedimento) e políticas ativas do mercado de trabalho. A qualidade do ambiente de trabalho é, em larga medida, determinada pela eficácia da legislação relativa à saúde e segurança no trabalho destinada a evitar os problemas de saúde relacionados com o trabalho, mas também pelo diálogo social e o grau de responsabilidade social da entidade patronal.

A dependência excessiva relativamente ao trabalho temporário é prejudicial para as pessoas e a economia

O emprego não permanente – ou seja, todas as formas de emprego que não beneficiem de um contrato permanente ou sem termo – pode proporcionar flexibilidade às empresas, permitindo-lhes adaptar a sua força laboral às mudanças registadas na situação económica. Podem também ser uma escolha voluntária para os trabalhadores que prefiram a flexibilidade associada a estes tipos de contrato. Contudo, o recurso alargado a contratos não permanentes pode ter um impacto adverso, tanto em termos de equidade como de eficiência. Os trabalhadores abrangidos por este tipo de contratos enfrentam muitas vezes um maior grau de precariedade do que os trabalhadores com contratos permanentes. E as empresas investem normalmente menos nos trabalhadores não permanentes o que, por sua vez, pode diminuir a sua produtividade e o desenvolvimento do capital humano. Ao longo das duas décadas que antecederam a crise financeira mundial, o trabalho não permanente expandiu-se em muitos países à medida que os governos procuravam promover a flexibilidade no mercado de trabalho através da facilitação da legislação relativa aos contratos não permanentes, deixando ao mesmo tempo condições mais restritas para os trabalhadores com contratos permanentes. As decisões estratégicas no sentido da redução da divisão existente entre trabalhadores permanentes e não permanentes incluem uma regulamentação mais restritiva para o recurso aos contratos temporários e, ao mesmo tempo, a flexibilização do despedimento dos trabalhadores permanentes. Futuramente, a convergência dos custos de despedimento entre os vários tipos de contrato poderá ser conseguida através da introdução de um contrato único ou unificado. Cada uma destas opções implica a superação das dificuldades de implementação e obriga a que as reformas complementares sejam eficazes.

Tanto as habilitações como as competências são importantes para os primeiros resultados obtidos no mercado de trabalho, e para os resultados futuros

O Inquérito Internacional sobre as Competências dos Adultos realizado pela OCDE lança novas perspetivas sobre o contributo das habilitações académicas e de uma série de competências para dois dos principais resultados obtidos no mercado do trabalho pelos jovens dos 16 aos 29 anos de idade: o risco de não frequentar uma escola e de estar sem trabalho; e, para os que estão a trabalhar, o nível do salário horário. As conclusões vêm sublinhar a importância de promover níveis educacionais mais altos, mas também de potenciar competências em literacia, numeracia e resolução de problemas, bem como de melhorar a informação disponível aos jovens quando escolhem a sua área de estudo. A experiência de trabalho também afeta positivamente os salários logo no início, tal como as competências genéricas. No entanto, em vários países são aparentemente poucos os jovens que combinam trabalho e estudo, e a maioria dos estudantes que trabalham, fazem-no fora de programas formais que envolvem experiência de trabalho, como é o caso dos cursos de ensino e formação profissional (EFP) ou dos esquemas de aprendizagem. Isto sugere que, para familiarizar os estudantes mais intimamente com o mercado de trabalho, não só os módulos assentes no trabalho devem ser introduzidos ou alargados no EFP e nos esquemas de aprendizagem, como também devem ser reforçadas as medidas destinadas a facilitar a todos os estudantes a obtenção de experiência de trabalho. Essas medidas poderão incluir a eliminação de barreiras para que as empresas possam admitir trabalhadores a tempo parcial e, possivelmente, a introdução de incentivos fiscais para estudantes que trabalhem e perfaçam um determinado número de horas.

© OECD

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

Para mais informações, entre em contato com a OECD Rights and Translation unit, Public Affairs and Communications Directorate. rights@oecd.org Fax: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Visite nosso sítio www.oecd.org/rights



[Leia toda a versão em inglês na iBiblioteca OCDE \(OECD iLibrary\)!](#)

© OECD (2014), *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2014-en