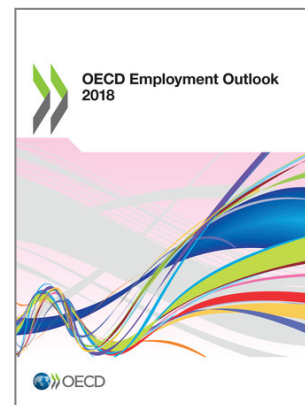


OECD *Multilingual Summaries* OECD Employment Outlook 2018

Summary in Portuguese



Leia todo o livro em: [10.1787/empl_outlook-2018-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en)

Perspetivas da OCDE sobre o Emprego para 2018

Sumário em Português

O crescimento dos salários prossegue a um ritmo lento, apesar da descida do desemprego

Apesar de o impacto da crise financeira global na qualidade do emprego e na inclusão continuar a fazer-se sentir, as taxas de emprego registam valores historicamente elevados na maioria dos países da OCDE, e a taxa de desemprego média voltou ao seu nível pré-crise. Apesar disto, o crescimento dos salários nominais continua significativamente abaixo dos níveis anteriores à crise para níveis de desemprego comparáveis, e a mudança de sentido descendente na curva de Phillips – a relação entre desemprego e crescimento dos salários – continuou durante a retoma. As expectativas de uma inflação baixa e o abrandamento da produção, que acompanharam a Grande Recessão e ainda não recuperaram na totalidade, contribuíram para esta viragem descendente. Os empregos com salários baixos também têm sido outro fator importante. Em particular, houve um agravamento significativo nos rendimentos dos trabalhadores a tempo parcial relativamente aos dos trabalhadores a tempo inteiro, associado ao aumento do emprego involuntário a tempo parcial numa série de países. Além disso, os salários relativamente baixos de trabalhadores que sofreram recentemente períodos de desemprego, conjugados com as taxas de desemprego ainda elevadas em alguns países, fizeram aumentar o número de trabalhadores que auferem salários mais baixos, reduzindo assim o crescimento médio dos salários.

As descidas na percentagem de mão-de-obra refletem em parte o surgimento das empresas “superestrela”

O crescimento dos salários médios reais na maioria dos países da OCDE não tem acompanhado o aumento da produtividade laboral nas últimas duas décadas, refletindo em parte descidas na percentagem de valor acrescentado que vai para a mão-de-obra – ou seja, a percentagem de mão-de-obra. O progresso tecnológico nos setores que produzem bens de equipamento, assim como a expansão das cadeias de valor globais, reduziram as percentagens de mão-de-obra nas empresas e aumentaram a percentagem de valor acrescentado atribuível a empresas com percentagens de mão-de-obra inferiores. Além disso, o efeito negativo do progresso tecnológico na percentagem de mão-de-obra tende a ser particularmente elevado nos países e setores que têm uma elevada proporção de empregos pouco qualificados e com um grau de rotina elevado. Os países com percentagens de mão-de-obra em queda têm assistido a um declínio na percentagem de mão-de-obra na fronteira tecnológica, assim como a uma reafetação das quotas de mercado a empresas nesta fronteira (empresas “superestrela”) com percentagens de mão-de-obra reduzidas. O declínio na percentagem de mão-de-obra na fronteira tecnológica reflete o processo reforçado de “destruição criativa” que é causado pelo dinamismo tecnológico de novos intervenientes que têm percentagens de mão-de-obra inferiores, e não por forças anti-concorrência. Estes resultados sugerem que a forma de ajudar os trabalhadores a tirarem máximo partido dos avanços tecnológicos em curso é através de um aumento efetivo das suas competências. Assim, é essencial que os países desenvolvam serviços de educação e formação de

elevada qualidade e que proporcionem oportunidades de aprendizagem acessíveis, ao mesmo tempo que desenvolvem sistemas de antecipação da procura em matéria de competências.

As instituições de negociação coletiva desempenham um papel fundamental no desempenho do mercado de trabalho

A remuneração e as condições de trabalho de um em três trabalhadores na OCDE regem-se por um acordo coletivo. Os sistemas de negociação que coordenam os salários entre setores costumam estar associados a uma menor desigualdade salarial e a melhores resultados em termos de emprego, incluindo para grupos vulneráveis. A coordenação salarial aumenta a solidariedade entre trabalhadores de diferentes setores e ajuda a garantir que a negociação coletiva melhora o emprego ao tomar devidamente em conta as condições macroeconómicas. No entanto, nos sistemas centralizados, um menor nível de desigualdade e um nível de emprego mais elevado podem comprometer o aumento da produtividade. A experiência em diversos países sugere que pode ser importante proporcionar aos representantes das entidades patronais e dos trabalhadores na empresa espaço suficiente para aperfeiçoarem ou ajustarem os acordos ao nível setorial de modo a tomarem em conta as condições da empresa (“descentralização organizada”). Em termos globais, a coordenação e a descentralização organizada com parceiros sociais de base alargada ajudam a obter melhores resultados em termos do mercado de trabalho, conjugando níveis adequados de inclusão e flexibilidade. O diálogo social no local de trabalho também está associado a um ambiente de trabalho de maior qualidade.

Os programas do mercado de trabalho ajudam os trabalhadores que perdem o emprego devido a razões económicas

O processo de “destruição criativa” subjacente ao crescimento económico e à melhoria dos padrões de vida faz com que, todos os anos, um número considerável de trabalhadores perca o seu emprego devido a mudanças na economia, e muitos destes trabalhadores sofrem perdas de rendimento significativas e outras dificuldades. O ponto de partida para melhorar as hipóteses de os trabalhadores que foram despedidos voltarem a ter emprego e segurança de rendimentos está em conseguir avançar mais no desenvolvimento de estratégias nacionais de ativação eficazes que eliminem as barreiras enfrentadas por este grupo e contemplem as suas vantagens específicas quando procuram um novo emprego. Duas das mais importantes diferenças entre os trabalhadores que perderam o emprego devido a razões económicas e os outros candidatos a empregos consistem numa maior margem para medidas proativas, começando durante o período de pré-aviso antes de ocorrer o despedimento, e no contributo importante que os empregadores podem dar no sentido de fomentar uma mobilidade bem-sucedida para os trabalhadores que despedem, idealmente em colaboração estreita com os sindicatos e as autoridades do mercado de trabalho. Uma questão importante para o apoio ao rendimento está em saber de que modo, caso se concretize, os trabalhadores que voltam a arranjar emprego com um salário significativamente inferior devem ser compensados pela sua perda de capacidade de auferir rendimentos. As condições de acesso às prestações por desemprego durante toda a fase de desemprego também desempenham um papel crucial.

A maioria dos candidatos a emprego não recebe prestações por desemprego

As discussões sobre os efeitos das prestações por desemprego no mercado de trabalho normalmente pressupõem que os candidatos a emprego têm acesso imediato a essas transferências. Os apoios acessíveis às situações de desemprego são um ingrediente crucial de uma política de mercado de trabalho inclusiva que protege os trabalhadores, e não os empregos. Mas, em média, menos de um em três candidatos a emprego recebe prestações por desemprego na OCDE, e a tendência descendente a mais longo prazo da cobertura das prestações continuou a manifestar-se em muitos países após a crise financeira e económica. As razões deste declínio nas taxas de cobertura dão uma indicação sobre se esta poderá ser uma preocupação a tratar ao nível das políticas, e quais as medidas que poderão ser adequadas para manter a acessibilidade às prestações aos níveis desejados. Desde que a crise começou, as alterações nas características dos candidatos a emprego, como os fluxos migratórios ou mudanças significativas nas percentagens dos desempregados de longa duração, têm sido impulsionadores importantes das tendências em matéria de cobertura. Mas parte do recente agravamento daquilo a que se pode chamar “disparidade de cobertura” pode ser claramente atribuída às reformas das

políticas que visavam reduzir a generosidade das prestações por desemprego, quer tendo em vista uma contenção orçamental, quer para reduzir os desincentivos à procura de emprego para os desempregados.

Por que razão a disparidade de género nos rendimentos do trabalho se vai agravando ao longo da vida profissional?

Apesar de a disparidade no rendimento médio anual do trabalho entre homens e mulheres ter diminuído significativamente, o rendimento anual do trabalho das mulheres continuou a ser 39% abaixo da média correspondente para os homens em 2015. Estimativas comparáveis sobre a disparidade de género nos rendimentos do trabalho ao longo do ciclo de vida indicam que, na maioria dos casos, essa disparidade é criada na primeira metade da carreira. O número mais reduzido de mudanças de emprego entre as mulheres nas fases iniciais da sua vida profissional e o efeito do nascimento de filhos e da prestação de cuidados aos mesmos na participação das mães no mercado de trabalho têm um impacto duradouro na carreira das mulheres e, conseqüentemente, na forma como a disparidade de género evolui ao longo da vida profissional. O trabalho a tempo parcial desempenha uma função menos clara, pois pode evitar a exclusão da vida profissional ativa, mas pode também representar uma armadilha para a carreira de uma mulher. A importância relativa de cada dimensão da disparidade de género nos rendimentos do trabalho – diferenças de género nas taxas de emprego, horas trabalhadas e remuneração horária – proporciona orientações muito úteis para as medidas políticas. Políticas de família, medidas para incentivar mudanças de comportamento entre homens e mulheres, assim como ações que promovam mudanças no local de trabalho, como por exemplo um aumento da adoção de regimes de trabalho a tempo parcial ou flexível pelos pais e pelas mães, podem desempenhar um papel crucial para ajudar as mulheres a conduzir com êxito a fase crucial de ser mãe durante a sua carreira, a manter o seu vínculo ao mercado de trabalho e a agarrar as oportunidades de carreira iguais às dos homens.

© 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.



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

© OECD (2018), *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2018-en