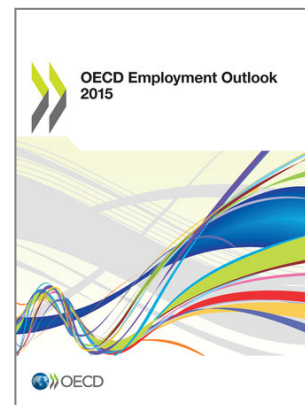


# OECD *Multilingual Summaries* OECD Employment Outlook 2015

Summary in Portuguese



Leia todo o livro em: [10.1787/empl\\_outlook-2015-en](http://10.1787/empl_outlook-2015-en)

## Perspetivas da OCDE sobre o Emprego para 2015

Sumário em Português

### As condições do mercado de trabalho estão a melhorar, mas a retoma está longe de terminada

As condições do mercado de trabalho estão, de modo geral, a melhorar nos países da OCDE, mas a retoma face à crise económica recente tem variado consideravelmente entre os diversos países. O emprego continua a crescer a um ritmo que é lento demais na zona da OCDE para que consiga eliminar nos próximos tempos a lacuna de emprego provocada pela crise. A oferta de emprego tem vindo a mudar para mais trabalho temporário e menos vagas na indústria e na construção, o que poderá estar a fazer com que seja difícil aos desempregados encontrarem empregos a tempo inteiro. Consequentemente, o desemprego irá manter-se a níveis elevados mesmo até ao final de 2016. Cifrando-se nos 7,1% no 4.º trimestre de 2014, a taxa média de desemprego da OCDE ainda se encontrava 1,6 pontos percentuais acima do nível registado antes da crise. As projeções indicam que o emprego vai continuar a diminuir lentamente até ao fim de 2015 e em 2016, atingindo os 6,6% no último trimestre de 2016, mantendo-se contudo acima dos 20% em Grécia e Espanha. O desemprego de longa duração também continua a registar níveis elevados inaceitáveis, e há o perigo de muitas das pessoas que fazem parte deste grupo ficarem fora do mercado de trabalho, o que dificulta a redução do desemprego. O desemprego jovem continua a registar valores acima dos níveis anteriores à crise em muitos países, o mesmo sucedendo relativamente à percentagem de jovens que não estão a trabalhar nem a estudar (os chamados NEET, ou jovens que não estudam, não têm emprego e não participam em ações de formação). O reduzido crescimento dos salários reais continua a constituir preocupação, designadamente na área do euro.

### Os salários mínimos têm de ser coordenados de perto com as políticas de benefícios fiscais para serem mais eficazes no apoio aos rendimentos dos trabalhadores com salários baixos

Foi introduzido um salário mínimo obrigatório na Alemanha, o que eleva o número de países da OCDE com algum tipo de salário mínimo nacional para 26 em 34. Os salários mínimos podem ajudar a apoiar o rendimento dos trabalhadores com salários baixos, mas estão condicionados a dois fatores importantes. Em primeiro lugar, não devem ser colocados a níveis muito elevados, caso contrário podem provocar a perda de emprego e uma redução dos rendimentos dos trabalhadores com salários baixos. Em segundo lugar, é necessária alguma coordenação com as políticas de benefícios fiscais de modo a garantir que os aumentos dos salários mínimos se traduzem num aumento do rendimento líquido, ao mesmo tempo que se limita o aumento dos custos laborais para os empregadores.

## **A desigualdade salarial é menor nos países que satisfazem melhor a crescente procura de competências**

A desigualdade tem vindo a aumentar numa grande maioria de países da OCDE, e os esforços com vista à contenção ou inversão deste aumento ocupam um lugar de destaque na agenda política. Dados novos sobre as competências de tratamento das informações da população ativa recolhidos na Avaliação das Competências dos Adultos (PIAAC) destacam o papel das competências para explicar as diferenças entre os vários países ao nível das desigualdades salariais, fator impulsionador crucial da desigualdade de rendimentos das famílias. Em termos globais, o investimento nas competências é importante para a desigualdade salarial – particularmente nos casos em que as competências são escassas relativamente à procura. Os países onde as competências têm uma distribuição menos igual também registam uma desigualdade salarial mais acentuada. Uma melhor utilização das competências pode ajudar a reduzir as desigualdades através do reforço das ligações entre as competências dos trabalhadores, a produtividade e os salários.

## **Políticas de ativação para mercados de trabalho mais inclusivos**

É essencial garantir a todas as pessoas melhores oportunidades de participação ativa no mercado de trabalho devido ao envelhecimento rápido da população e à necessidade de sarar as cicatrizes deixadas pela crise económica e financeira global. As políticas de ativação eficazes podem ajudar a aproveitar ao máximo o potencial produtivo da população de cada país e contribuir para o crescimento económico, a coesão social e a sustentabilidade do seu sistema de proteção social. Para tal, precisam de manter a motivação dos candidatos a emprego para procurarem emprego ativamente, ao mesmo tempo que melhoram a sua empregabilidade e alargam as suas oportunidades de colocação e contratação em empregos adequados. A implementação destes três elementos – motivação, empregabilidade e oportunidade – tem de ser gerida por instituições e políticas do mercado de trabalho que sejam eficazes e eficientes, pois são cruciais para qualquer estratégia de ativação bem-sucedida.

## **A qualidade da vida profissional: Mobilidade salarial, risco do mercado de trabalho e desigualdades de longa duração**

A forma como a desigualdade salarial em qualquer momento se traduz em desigualdade de longa duração nos rendimentos do trabalho depende do grau de mobilidade salarial – definida como a subida ou descida na escala salarial e a entrada ou saída de uma situação profissional. São utilizadas técnicas de simulação para analisar as carreiras dos trabalhadores em 24 países da OCDE com base em dados de painel curto (short panel). Em média, constata-se que três quartos das desigualdades em determinado ano são de natureza permanente, enquanto as restantes se dissipam ao longo do ciclo de vida como resultado da mobilidade. A mobilidade não parece ser mais alta em países com mais desigualdades. O desemprego crónico, a falta de competências cognitivas, os esquemas de trabalho atípico e as empresas com uma produtividade reduzida são importantes fatores determinantes dos salários baixos a longo prazo. O seguro de desemprego desempenha um papel importante para garantir as carreiras dos trabalhadores através da mitigação dos riscos em matéria de rendimentos devido a desemprego. Os salários mínimos reduzem o risco de salários extremamente baixos, mas o seu impacto na redução das desigualdades salariais é anulado no longo prazo devido ao efeito nivelador da mobilidade e aos efeitos potencialmente adversos do emprego.

## **Potenciar a qualidade dos empregos nas economias emergentes**

A fraca qualidade do emprego é uma das grandes preocupações das políticas nas economias emergentes. Apesar de não ser fácil de medir devido à limitação dos dados disponíveis, a qualidade do emprego nas principais economias emergentes é analisada em termos de três dimensões em conformidade com o Quadro de Qualidade dos Empregos da OCDE: qualidade salarial (uma combinação entre salários médios e desigualdade); segurança do mercado de trabalho (abrangendo o risco de desemprego e o risco de salários extremamente baixos); e qualidade do ambiente de trabalho (medida em termos da incidência de stress ou de horários de trabalho muito prolongados). As economias emergentes têm piores resultados do que os países da OCDE nas três dimensões. Os jovens e os trabalhadores pouco qualificados e informais são os que têm os empregos de menos qualidade. Do ponto

de vista das políticas, a experiência dos países da OCDE que apresentam melhores resultados mostra que uma qualidade elevada de emprego pode ser associada a taxas de emprego elevadas. Assim, as medidas para melhorar a qualidade do emprego não devem ser vistas como um peso necessário na criação de empregos. São identificadas as políticas de mercado de trabalho e de proteção social que melhor se adequam à promoção de empregos de qualidade nas economias emergentes.

© 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](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, France

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



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

© OECD (2015), *OECD Employment Outlook 2015*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl\_outlook-2015-en