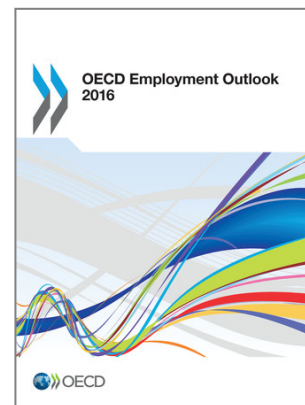


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2016

Summary in Portuguese



Leia todo o livro em: [10.1787/empl_outlook-2016-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-en)

Perspetivas da OCDE sobre o Emprego para 2016

Sumário em Português

O défice de postos de trabalho no período pós-crise está finalmente a melhorar, mas os governos têm de solucionar a falta de qualidade dos empregos e a desigualdade de oportunidades no mercado de trabalho

As condições do mercado de trabalho continuam a melhorar nos países da OCDE e prevê-se que a percentagem da população em idade ativa que está efetivamente empregada volte ao seu nível pré-crise em 2017, quase dez anos após o início da crise financeira global. No entanto, a retoma continua a ser desigual, e o desemprego continua a ser demasiado elevado num número considerável de países europeus pertencentes à OCDE. Mesmo em países onde a estagnação do mercado de trabalho foi superada, a falta de qualidade de alguns empregos e o elevado nível de desigualdades no mercado de trabalho são aspetos preocupantes. Muitos dos trabalhadores que ficaram sem emprego durante a Grande Recessão estão de novo a trabalhar, mas o crescimento dos salários continua a ser insuficiente e muitos trabalhadores sofrem de estresse ocupacional. Muitos dos trabalhadores deslocados de empregos na indústria e na construção durante a Grande Recessão verificaram que as suas competências e experiência não os habilitavam aos empregos com uma remuneração melhor que estão a ser criados no setor dos serviços.

Os jovens pouco qualificados que estão desligados do emprego e dos estudos correm o risco de ser deixados permanentemente para trás no mercado de trabalho

Apesar da melhoria generalizada verificada no desempenho do mercado de trabalho, grupos vulneráveis como os jovens pouco qualificados que não têm emprego nem estão a estudar nem a receber formação (os chamados “NEET”) correm o risco de ficar para trás. Em 2015, 15% dos jovens de 15-29 anos de idade na área da OCDE enquadravam-se nesta categoria, registando uma subida moderada relativamente aos valores registados pouco antes da crise global em 2007. Em média, 38% de todos os NEET não concluíram o 2.º ciclo do ensino secundário na área da OCDE e é menos provável que estejam ativamente a procurar emprego do que os NEET com mais anos de escolaridade (33% contra 45%). Quase um terço dos NEET pouco qualificados vivem num agregado familiar com desempregados (isto é, um agregado familiar onde não existe um adulto com emprego), o que sugere que muitos dos indivíduos pertencentes a este grupo estão confrontados com rendimentos reduzidos e oportunidades limitadas no mercado de trabalho. Muitos membros deste grupo vulnerável irão provavelmente necessitar de apoio direcionado para melhorarem as suas perspetivas de carreira no longo prazo.

A forma como as competências são utilizadas no trabalho afeta a produtividade, os salários e a satisfação no trabalho, e as entidades patronais e os governos deveriam fazer mais para fomentar uma melhor utilização das competências

O grau com que os trabalhadores utilizam as suas competências de processamento da informação é um fator determinante da produtividade, salários e satisfação no trabalho. Uma análise recente sobre a utilização das competências – que tem por base dados de mais de 25 países da OCDE que participaram no Estudo sobre as Competências dos Adultos – documenta a importância da utilização das

competências e identifica uma série de fatores que podem melhorar essa utilização. Em especial, as Práticas de Trabalho de Elevado Desempenho, como o trabalho de equipa, a rotação de funções, o pagamento de bônus e a flexibilidade do horário de trabalho, estão associadas a uma utilização significativamente melhor das competências no trabalho. A globalização e a deslocalização também afetam a utilização das competências, mas o seu impacto poder ser positivo ou negativo consoante a posição que as empresas de um país têm nas cadeias de valor globais. Algumas instituições do mercado de trabalho, incluindo a negociação coletiva e os salários mínimos, também melhoram as competências na maioria dos casos. As opções ao nível das políticas para melhorar a utilização das competências são identificadas e ilustradas através de exemplos de práticas eficazes em países específicos.

As reformas estruturais podem ter como resultado perdas de emprego no curto prazo, mas os governos podem tomar medidas para reduzir ou até evitar estes custos

Há um consenso alargado entre os economistas de que as reformas estruturais dos mercados de produtos e de trabalho têm, em média, efeitos positivos a longo prazo pois fazem aumentar a eficiência global. No entanto, estas reformas estruturais podem também implicar custos de ajustamento de curta duração no mercado de trabalho. Uma análise recente sobre os dados ao nível setorial mostram que as reformas que diminuem os entraves à entrada e o custo dos despedimentos provocam perdas de emprego transitórias não negligenciáveis, um resultado que é confirmado através de dados concretos complementares sobre estudos de casos de três reformas recentemente implementadas em matéria de legislação de proteção ao emprego (LPE). No entanto, foi demonstrado que estes custos de curto prazo são inferiores ou até inexistentes quando estes tipos de reformas são postos em prática durante uma fase de expansão económica. São igualmente identificadas opções em matéria de políticas que podem atenuar os custos do emprego de curta duração, como a combinação de uma reforma que flexibilize as regras de contratação e despedimento com reformas na negociação coletiva e nas prestações por desemprego.

A eliminação das disparidades de género nas economias emergentes continua a ser um desafio importante

Apesar dos progressos sem precedentes concretizados ao longo do último século, continua a haver disparidades de género no mercado de trabalho à escala global, sendo particularmente acentuadas nas economias emergentes. Ainda que a percentagem de empregos assegurados por mulheres tenha aumentado, as mulheres trabalhadoras continuam a ter empregos piores do que os dos homens. É apresentado um quadro atualizado das disparidades de género em 16 economias emergentes que representam mais de metade da população mundial. As tendências recentes numa gama alargada de resultados no mercado de trabalho são sublinhadas e identificados os seus principais fatores impulsionadores. Em especial, a disparidade salarial entre géneros que persiste à escala global é analisada de perto e separada em componentes distintas. Tirando partido desta quantidade de dados concretos, é identificado um conjunto abrangente de instrumentos de política destinados a eliminar as disparidades de género.

© 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 (2016), *OECD Employment Outlook 2016*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2016-en