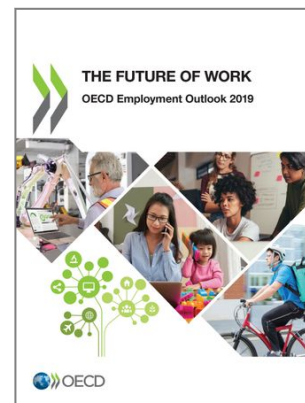


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2019

The Future of Work

Summary in Portuguese



Leia todo o livro em: [10.1787/9ee00155-en](https://doi.org/10.1787/9ee00155-en)

Perspetivas da OCDE sobre o Emprego para 2019

O Futuro do Trabalho

Sumário em Português

A digitalização, a globalização e o envelhecimento trazem novas oportunidades, mas também comportam riscos que fazem aumentar as disparidades entre trabalhadores

O mundo do trabalho está a mudar como resposta ao progresso tecnológico, à globalização e às populações em envelhecimento. Para além disso, novos modelos organizacionais de negócio e a evolução das preferências dos trabalhadores estão a contribuir para o surgimento de novas formas de trabalho. Apesar de uma ansiedade generalizada relativamente a uma potencial destruição de empregos impulsionada pela evolução tecnológica e pela globalização, é pouco provável que venha a ocorrer um declínio acentuado do emprego global. Apesar de determinados empregos e tarefas estarem a desaparecer, há outros que estão a surgir e o emprego está a crescer. À medida que estas transformações ocorrem, um dos principais desafios consiste em gerir a transição dos trabalhadores de setores e regiões em declínio para novas oportunidades de emprego. Há também preocupações relativamente à qualidade do emprego. Apesar de a diversidade nos contratos de emprego poder proporcionar uma flexibilidade que é apreciada por muitas empresas, persistem desafios importantes para assegurar a qualidade do trabalho atípico. Além disso, as disparidades no mercado de trabalho podem aumentar mais se não forem adotadas medidas estratégicas que assegurem uma partilha mais equitativa dos custos do ajustamento estrutural no mundo do trabalho. Apesar de haver riscos, também há muitas oportunidades – e o futuro do trabalho não está definido de forma imutável. Com as políticas e instituições certas, o futuro do trabalho pode ser de mais e melhores empregos para todos.

Os resultados em termos de mercado de trabalho para os jovens sem formação de nível superior têm piorado na maioria dos países

Na última década, as condições do mercado de trabalho deterioraram-se em muitos países para os jovens sem formação superior, havendo uma percentagem crescente de jovens no desemprego, em situação de sub-emprego, ou a auferirem salários baixos, quando empregados. É pouco provável que estas alterações sejam o produto de curta duração resultante da crise económica, o que suscita desafios significativos em matéria de políticas para os próximos anos. De uma perspetiva de género, numa série de países, tem-se registado um aumento do desemprego e do sub-emprego entre os homens. Mesmo assim, estas situações têm-se revelado mais generalizadas entre as mulheres, que também têm uma maior probabilidade de ter empregos com salários baixos.

Todos os trabalhadores, independentemente da sua situação laboral, devem ter acesso a um conjunto adequado de proteções do emprego

O surgimento de novas formas atípicas de trabalho suscita desafios à regulamentação do emprego que foi, em larga medida, concebida para trabalhadores efetivos a trabalharem para uma única entidade patronal. A situação laboral funciona como porta de acesso a vários direitos e proteções. Assim sendo, assegurar a classificação correta dos trabalhadores (assim como resolver a questão das classificações erradas) constitui um passo crucial para garantir aos trabalhadores com formas de trabalho atípico o acesso à proteção laboral e social, à negociação coletiva e à aprendizagem ao longo da vida. Para alguns trabalhadores, contudo, há uma genuína ambiguidade quanto à situação laboral pois encontram-se numa “zona cinzenta” entre emprego por conta de outrem e emprego por conta própria. Apesar de a dimensão desta zona cinzenta dever ser mantida tão pequena quanto possível, há que alargar e adaptar a regulamentação do mercado de trabalho de modo a proteger devidamente os trabalhadores, e a assegurar que as empresas que respeitam esta regulamentação não são prejudicadas. A eliminação dos desequilíbrios entre entidades patronais/clientes e trabalhadores também implica a resolução dos abusos do poder de mercado das entidades patronais, por exemplo, através do combate ao conluio no mercado de trabalho por parte das entidades patronais, assim como através da limitação do âmbito dos acordos de não-concorrência e da eliminação das desigualdades na informação disponível às entidades patronais e trabalhadores.

A negociação coletiva pode ser uma ferramenta complementar e flexível para moldar o futuro do trabalho

A negociação coletiva pode ajudar os trabalhadores e as empresas a adaptarem-se às oportunidades e desafios de um mundo de trabalho em mudança. Como instrumento para alcançar soluções flexíveis e consensuais, a negociação coletiva pode contribuir para criar novos direitos, regulamentar a utilização das novas tecnologias, ou fomentar a segurança e a adaptabilidade do mercado de trabalho. No entanto, os níveis reduzidos de organização entre trabalhadores, em especial dos trabalhadores atípicos, suscitam um enorme desafio à negociação coletiva. Isto reflete em parte os entraves jurídicos para os trabalhadores classificados como trabalhadores por conta própria, para quem o direito à negociação coletiva pode ser visto como uma infração da lei da concorrência. Neste contexto, alguns países da OCDE fizeram extensões adaptadas dos direitos de negociação coletiva a alguns trabalhadores atípicos. No entanto, persistem dificuldades de natureza prática. As organizações patronais estão a ser postas à prova através do surgimento de novas formas de negócio. Os sindicatos estabelecidos estão a desenvolver estratégias para chegarem aos trabalhadores atípicos, ao mesmo tempo que também estão a surgir novos veículos de representação dos trabalhadores.

O fortalecimento da educação de adultos é crucial para ajudar os trabalhadores a lidarem com um mercado de trabalho em mudança

Uma educação de adultos eficaz pode ajudar a evitar a desvalorização das competências e a facilitar as transições de empregos e setores em declínio para aqueles que estão em expansão. É essencial uma reformulação profunda dos programas de educação de adultos para aumentar o seu alcance e promover a qualidade, de modo a tirar partido das vantagens geradas pelas mudanças no mundo de trabalho. Em todos os países da OCDE, a frequência em ações de formação é a mais baixa entre as pessoas que mais necessitam dela, incluindo os adultos de mais idade e pouco qualificados, as pessoas que perderam o emprego e também os trabalhadores atípicos. Estes grupos enfrentam vários entraves à participação na formação, como pouca escolha em matéria de formação, e a falta de motivação, tempo, dinheiro e apoio das entidades patronais. As opções das políticas giram em torno da construção de uma cultura de aprendizagem entre as empresas e as pessoas, eliminando os constrangimentos de tempo e financeiros à participação na formação, resolvendo a desigualdade de acesso à formação com base na situação laboral, incentivando as empresas a dar formação aos grupos em risco, e assegurando a portabilidade dos direitos à formação entre empregos. Para ser eficaz, a formação também tem de ser de boa qualidade e estar alinhada com as necessidades do mercado de trabalho. Isto exige financiamento

adequado e sustentável, partilhado pelas partes interessadas e em conformidade com os benefícios recebidos, assim como disposições em matéria de governação que possam ajudar os países a fazer com que as diferentes partes dos sistemas de educação de adultos funcionem bem em conjunto.

As reformas na área da proteção social têm de assegurar que o apoio continue acessível aos grupos desfavorecidos

Os sistemas de proteção social desempenham um papel de estabilização crucial no contexto atual de incertezas crescentes relativamente ao ritmo e ao alcance das mudanças no mercado de trabalho. Mas o acesso à proteção social pode ser especialmente difícil para trabalhadores que se encontrem em situações de trabalho menos seguras. Padrões de carreira mais voláteis ou uma diversidade crescente das modalidades de emprego criam desafios potenciais às disposições em matéria de apoio que associam o direito a benefícios ou os encargos de financiamento ao facto de se ter tido emprego no passado ou de se ter emprego no presente. Os sistemas de proteção social existentes têm muitos pontos fortes e continuarão a ser viáveis. Mas vão ter de se adaptar aos novos riscos. As prioridades principais incluem uma agilização suficiente da proteção que dê resposta às alterações na necessidade de apoio das pessoas, a garantia da portabilidade dos direitos entre empregos, e a adaptação do âmbito da ativação e do apoio ao emprego a padrões de trabalho que vão evoluindo. A manutenção de níveis de financiamento que estejam de acordo com a evolução das exigências em matéria de proteção social também obriga a um debate pró-ativo de políticas sobre como pagar iniciativas novas ou alargadas.

Está na hora de uma agenda de transição para um futuro que resulte para todos

Moldar um futuro do trabalho que assegure um maior grau de inclusão e que seja mais gratificante exige uma Agenda de Transição para um Futuro que Resulte para Todos – uma abordagem ao nível de todas as administrações ("whole-of-government") que direcione as intervenções para quem delas mais necessita. Algumas das opções políticas implicam custos negligenciáveis para as finanças públicas, podendo inclusivamente aumentar as receitas fiscais. No entanto, muitas outras, designadamente o fortalecimento da proteção social e da educação de adultos, vão exigir recursos adicionais significativos. Muito pode ser feito para melhorar a eficácia e o direcionamento das políticas principais através de uma análise abrangente da despesa e de um aprofundamento da abordagem ao nível de todas as administrações relativamente aos objetivos e soluções das políticas públicas. Mas pode também ser necessário melhorar as fontes de receita, e isto obriga a uma reflexão profunda sobre os regimes fiscais.

© 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 (2019), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/9ee00155-en