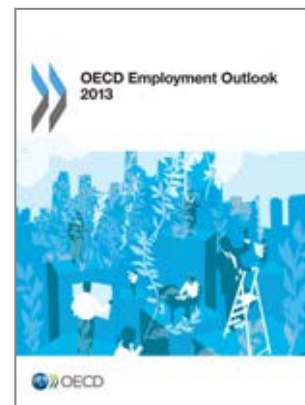


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2013

Summary in Portuguese



Leia todo o livro em: 10.1787/empl_outlook-2013-en

Perspetivas da OCDE sobre o Emprego para 2013

Sumário em Português

Os níveis elevados de desemprego deverão manter-se

Já passaram mais de cinco anos desde o início da crise económica e financeira global e, no entanto, o desemprego continua elevado em inúmeros países da OCDE. Em abril de 2013, havia mais de 48 milhões de pessoas sem trabalho, representando uma taxa de desemprego de 8,0%, apenas meio ponto percentual abaixo do valor máximo da crise, ou seja, 8,5%. Mas existem grandes variações entre países: o desemprego está próximo ou é inferior a 5% em cinco países da OCDE, mas ultrapassa os 25% em outros dois (Grécia e Espanha). Perspetivando o futuro, a OCDE projeta poucas alterações em termos de desemprego na zona da OCDE até ao final de 2014, prevendo-se uma subida de pelo menos um ponto percentual em seis países europeus à qual se contrapõe uma descida de meio ponto percentual ou mais em outros cinco países da OCDE.

Os trabalhadores de mais idade em situação relativamente favorável

Certos grupos, em particular os jovens de sexo masculino pouco qualificados, estão a ter um desempenho particularmente fraco no mercado de trabalho. Em contraste, os trabalhadores de mais idade têm conseguido enfrentar a crise melhor do que em anteriores recessões profundas. Há uma série de fatores a influenciar a situação e que parecem existir desde antes da crise: de entre eles, a tendência de os trabalhadores de mais idade se reformarem mais tarde, em parte por terem mais estudos e mais saúde do que anteriores gerações. A suspensão ou a restrição do acesso a regimes de reforma antecipada também tiveram um papel a desempenhar.

Uma análise da relação entre emprego de trabalhadores mais jovens e de mais idade ao longo do tempo e entre países mostra que os melhores resultados conseguidos pelos trabalhadores de mais idade não foram conseguidos em detrimento da juventude. Isto vem reforçar a conclusão de que os anteriores esforços por parte dos governos para ajudarem os jovens a entrar no mercado de trabalho através do incentivo aos trabalhadores de mais idade para se reformarem precocemente foram erros de política muito dispendiosos. É tranquilizador o facto de os governos terem resistido até aqui à introdução de regimes de reforma antecipada como resposta às elevadas taxas de desemprego jovem que se registam atualmente. Deveriam em vez disso prosseguir estratégias que melhorem as perspetivas de emprego, tanto para os trabalhadores mais jovens como para os de mais idade, incluindo reformas estruturais que propiciem o crescimento e medidas ativas do mercado de trabalho direcionadas para ajudar aqueles que, em ambos os grupos, tenham problemas específicos na procura de emprego ou na manutenção do mesmo.

A legislação de proteção do emprego está a ser flexibilizada

Na última década e, designadamente, desde que a crise começou, os países da OCDE têm vindo a flexibilizar a legislação relativa à proteção do emprego - as regras aplicáveis à contratação e despedimentos dos trabalhadores - em especial no que diz respeito ao despedimento coletivo e individual. Também houve alterações, ainda que de menor alcance, que visaram reduzir a discrepância

entre o nível de proteção associado aos contratos permanentes e temporários. Na década de 90, os contratos temporários estavam em larga medida desregulamentados, o que veio favorecer o surgimento de uma divisão nos dois mercados de trabalho entre trabalhadores com contratos estáveis, de longa duração, e outros, com contratos inseguros, de curta duração.

Estas reformas recentes devem ajudar a assegurar uma resposta mais flexível por parte dos mercados de trabalho relativamente às mudanças na economia, reduzindo ao mesmo tempo o fosso entre trabalhadores com contratos temporários e permanentes. A pesquisa sugere que, em média, os trabalhadores irão beneficiar, pois tornar-se-á para eles mais fácil encontrar empregos que correspondam às suas competências. Contudo, é inevitável que alguns trabalhadores possam vir a sofrer prejuízos significativos. Os governos têm de responder com políticas que reduzam o impacto negativo destas reformas e ajudem esses trabalhadores a encontrar novos empregos.

Políticas de ativação bem concebidas incentivam e ajudam os desempregados a encontrar emprego

As políticas de ativação consistem em políticas do mercado de trabalho que visam incentivar os beneficiários de prestações sociais a regressar ao trabalho. As abordagens variam, mas incluem ajuda na procura de emprego e formação, bem como a associação do pagamento das prestações sociais à apresentação de provas de procura de emprego e o requisito de participação em medidas destinadas a melhorar a empregabilidade. Com base em avaliações aprofundadas por parte da OCDE relativamente às políticas de ativação em sete países, são identificados vários ensinamentos-chave.

Primeiro, para evitar a dependência relativamente à previdência social, todos os países com um sistema devidamente implantado de apoio ao rendimento para desempregados podem beneficiar de um sistema sólido de ativação focado no emprego. Deverá consistir em medidas destinadas a ajudar na procura de emprego e a melhorar a preparação para o trabalho, apoiadas por requisitos de participação em programas de emprego e formação. Segundo, é importante perseverar na implementação de reformas que visem a introdução ou alargamento de requisitos em matéria de trabalho para grupos como pais solteiros, trabalhadores de mais idade que estejam desempregados e pessoas com uma capacidade de trabalho parcial. Estas reformas têm sido bem-sucedidas, ajudando estes grupos a regressarem ao trabalho mesmo que, inicialmente, possam resultar em algum aumento do desemprego “aberto” à medida que estes grupos perdem o seu estatuto de inatividade. Terceiro, a implementação de uma estratégia de ativação bem-sucedida pode obrigar a reformas institucionais, como a coordenação da administração das prestações e da ajuda na procura de emprego, bem como disposições em matéria de financiamento a nível nacional e local. Por último, a eficácia dos serviços de emprego públicos e privados pode ser melhorada através de uma gestão dos resultados fundamentada nas soluções das medidas de emprego que sejam ajustadas às características dos candidatos a emprego e do mercado de trabalho local.

Retorno ao trabalho após despedimento

Nos países em que estão disponíveis dados, num ano normal, entre 2% a 7% dos trabalhadores enfrentam *lay-offs* ou despedimentos. Em comparação com os trabalhadores da faixa etária dos 25 aos 54 anos de idade, os trabalhadores de mais idade e os mais jovens são os que enfrentam um risco maior, apesar de a sua experiência na procura de novos empregos ser diferente. Os trabalhadores de mais idade deparam-se normalmente com maiores dificuldades no regresso à vida ativa e registam perdas maiores ao nível dos rendimentos, enquanto os jovens encontram relativamente mais depressa um emprego novo e que exige maior nível de competência. Outro grupo que corre um risco maior de despedimento é o dos trabalhadores de pequenas empresas e os que dispõem de competências físicas e artesanais que poderão não ter uma procura significativa em setores em expansão, como é o caso da tecnologia da informação.

Uma vez que muitos dos aspetos das prestações não salariais aumentam com a antiguidade, os trabalhadores que tenham sido despedidos e encontrem um novo emprego são menos suscetíveis de ter direito a férias pagas e baixa por doença. Podem também ser solicitados a cumprir horários menos favoráveis ou a trabalhar a tempo parcial. No entanto, em geral, o principal custo financeiro para os trabalhadores que tenham sido objeto de despedimento resulta da perda de salário enquanto estão desempregados, e não de rendimentos inferiores num emprego novo.

São várias as implicações destas conclusões ao nível das políticas: Para reduzir o encargo financeiro sobre os trabalhadores que tenham sido objeto de despedimento, é essencial que aqueles voltem rapidamente ao trabalho. Além disso, se houver uma escassez de recursos públicos, estes devem ser

canalizados para os trabalhadores de mais idade e menos qualificados. Por último, deixar às empresas a função de recolocação e reconversão poderá não ser a melhor abordagem se os despedimentos estiverem concentrados em pequenas empresas que, frequentemente, não são obrigadas a disponibilizar ou financiar esses serviços.

© 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 (2013), *OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2013-en