

OECD Employment Outlook - 2008 Edition

Summary in Portuguese

Perspectivas de Emprego da OCDE – Edição 2008

Sumário em Português

- A Visão sobre o Emprego na OCDE é o relatório anual da OCDE sobre o mercado de trabalho e o emprego na região OCDE.
- A edição 2008 relata que as taxas de emprego nos países OCDE nunca foram tão altas com dois terços das pessoas em idade de trabalho agora empregadas.
- Mas alguns grupos ainda têm ficado para trás. As mulheres têm 20% menos probabilidade de estarem empregadas que os homens enquanto que as minorias étnicas demoram muito mais tempo na procura de um emprego que outras pessoas,
- As reformas do passado ajudaram a nivelar o campo de jogo mas é preciso fazer mais incluindo o reforço das actuais leis anti-discriminação e a introdução de políticas que encorajem a contratação não-discriminatória.

Assegurando a igualdade de oportunidades para todos

O desempenho do mercado de trabalho melhorou e assegurar igualdade de oportunidades para todos é agora o objectivo a encarar.

Os mercados de trabalho OCDE têm demonstrado melhorias significativas ao longo da última década. A taxa média de desemprego desceu para 5.6% na região OCDE em 2007, o valor mais baixo desde 1980. O emprego também aumentou significativamente e, em média, dois terços da população em idade de trabalho têm, agora, um emprego. Este é um feito sem precedentes na era do pós-guerra. Estas são notícias bem vindas mas não há lugar para complacência. As condições do mercado de trabalho continuam difíceis para alguns grupos e os riscos secundários do ambiente económico global avultam-se com possíveis efeitos negativos no mercado de trabalho (ver OCDE visão económica Nº 83 para obter uma discussão sobre o assunto).

Olhando para além da fraqueza cíclica actual o maior desafio para o mercado de trabalho nos países OCDE está em como promover mais melhorias nos níveis de vida no contexto de uma população envelhecida. O *Estratégias de emprego OCDE reavaliado* fornece um enquadramento de políticas compreensivo para promover o emprego e os rendimentos. Sublinha o facto que ajudar potenciais trabalhadores de grupos sub-representados a encontrar emprego é um aspecto chave da política de emprego; em muitos países as mulheres, os jovens, as pessoas mais velhas e os portadores de deficiências têm taxas de emprego relativamente baixas. Mas apenas a assistência na procura de emprego não é suficiente; também são necessários esforços importantes para assegurar que todos os indivíduos têm acesso às mesmas oportunidades de trabalho. Uma parte significativa do crescimento do emprego em muitos países OCDE ao longo das últimas duas décadas adveio do aumento da taxa de trabalhadores que detêm trabalhos precários e/ou mal pagos.

As reformas do mercado de trabalho causaram participação...

As reformas do mercado de trabalho implementadas por uma série de países OCDE causaram participação no mercado de trabalho de grupos sub-representados. Estas incluem a implementação de estratégias de “activação/obrigação mútua” onde serviços de re-emprego eficientes são combinados com fortes incentivos à procura de

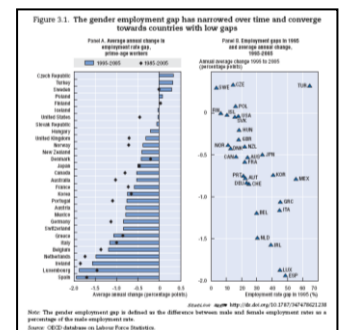
emprego, reformas nos impostos/subsídios direccionados para a redução da fatia tributária e melhorando o rendimento do salário especialmente em trabalhadores mal pagos e removendo os detrimientos ao trabalho continuado nos sistemas de pensão por reforma e esquemas de reforma antecipada. Para as mulheres também incluem esquemas de trabalho flexíveis, adequados à dispensa por paternidade e cuidados infantis acessíveis e de boa qualidade.

... mas estas reformas serão insuficientes se as barreiras que limitam o acesso ao emprego tais como a discriminação não forem cuidadosamente tratadas.

As acções políticas para aumentar a participação na força de trabalho terão um sucesso limitado se a procura por emprego de grupos sub-representados não as acompanhar. A promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho requer um investimento a longo prazo na educação e formação, bem como intervenções políticas para promover o acesso a empregos produtivos e bem remunerados. Uma crescente desigualdade entre as aptidões adquiridas pelos indivíduos e as requeridas pelas empresas de forma a gerirem um ambiente globalizado e cada mais competitivo ainda representa uma barreira ao emprego de certos grupos.

Adicionalmente, em muitos países a discriminação no mercado de trabalho – ex. o tratamento desigual de indivíduos com taxas de produção iguais apenas por pertencerem a um determinado grupo – é ainda um factor crucial na inflação das disparidades no emprego e na qualidade das oportunidades. Por exemplo: enquanto as taxas de emprego feminino aumentaram consideravelmente e a diferença em termos de sexos e a nível de salário se reduziram praticamente em todo o lado, as mulheres ainda têm 20% menos probabilidade de obterem um emprego que os homens. Em média recebem 17% menos que os seus congéneres masculinos. As provas apresentadas nesta edição do *Visão sobre o Emprego* sugerem que cerca de 8% das variações em termos de diferenças de emprego por sexo e 30% da variação de salários por todos os países OCDE pode ser explicada devido a práticas discriminatórias no mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, trabalhadores de minorias étnicas têm que procurar 40 a 50% mais que indivíduos com as mesmas características mas que pertençam a um grupo de maioria antes de receberem uma oferta de emprego. O que os torna muito mais vulneráveis ao risco do desemprego de longa duração. E, caso estejam empregues, os salários médios de minorias étnicas de origem nativa numa série de países são mais de 10% menos que as dos seus congéneres de grupos maioritários.

Figura 3.1. O desfasamento de géneros no emprego estreitou-se ao longo do tempo e convergência dos países para um desfasamento menor



As reformas estruturais podem ajudar a reduzir a discriminação...

As reformas estruturais, por si só, podem melhorar as perspectivas de emprego para grupos sub-representados reduzindo a amplitude dos comportamentos discriminatórios. De facto, implementando reformas que aumentem a competição dos mercados de produtos nas últimas duas décadas, muitos países OCDE mataram dois coelhos com uma cajadada só. Por um lado promoveram uma melhor distribuição de recursos e um crescimento económico mais forte e sustentável aumentando, assim, a procura de mão-de-obra. Pelo outro, reduzindo as rendas de mercado, uma competição mais forte também enfraqueceu a capacidade dos empregadores de encobrir os custos dos seus preconceitos na contratação e promoção. Adicionalmente as reduções nos custos esperados da contratação de trabalhadores pouco produtivos, o relaxamento da legislação de protecção do emprego onde era demasiado rígida, moderação nos aumentos dos salários mínimos e a compressão da fatia tributária nos trabalhares com salários baixos, todas estas medidas têm o potencial de enfraquecer a discriminação na contratação quando esta se baseia em estereótipos prévios sobre o desempenho de um determinado grupo.

... Mas o cumprimento forçoso de uma proibição legal à discriminação é crucial...

Mas também são necessárias legislação anti-discriminação e outras políticas para combater a discriminação com maior eficiência. Além do mais, a proibição legal de comportamentos discriminatórios só pode ser eficiente caso seja forçosa. E aqui jaz o maior problema: Em todos os países OCDE, o incentivo assenta essencialmente na vontade da vítima de fazer valer os seus direitos. Mas muitas pessoas não têm sequer a percepção dos seus direitos legais acerca da discriminação no posto de trabalho. E mesmo que a tenham, fornecer uma queixa por discriminação é intrinsecamente difícil para o queixoso já que os custos judiciais são elevados sendo que os benefícios futuros são muitas vezes pequenos e incertos. Tudo isto desencoraja as vítimas de apresentarem queixas. Os países que de facto encaram este facto fornecem apoio adequado institucional aos queixosos. Também especificam na sua legislação anti-discriminação retribuições por danos bem identificáveis e tornam disponíveis procedimentos alternativos simplificados para a resolução de disputas.

A normal legais, no entanto, terão maior impacto se o incentivo não estiver exclusivamente dependente da acção do indivíduo. Muitos países OCDE instituíram agências anti-discriminação especializadas. Mas apenas em alguns deles é que essas agências de facto têm o poder, na ausência de queixas individuais, de investigar as empresas, tomando acção contra os empregadores suspeitos de práticas discriminatórias e

Figura 3.5. A segunda geração possui uma taxa de emprego mais baixa em comparação com os indivíduos que nasceram no país sem um passado de imigração, mas os seus baixos resultados a nível do ensino explicam metade do desfasamento laboral

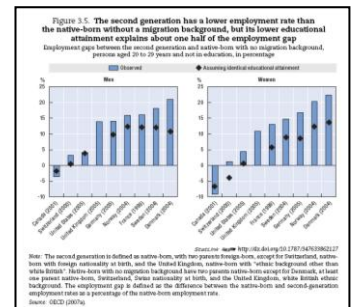
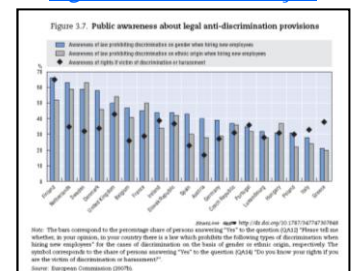


Figura 3.7. Consciência pública sobre as disposições legais anti-discriminação



sancionarem os mesmos quando encontram provas dessas práticas.

... tais como incentivos específicos ao comportamento não discriminatório e acções positivas

A luta contra a discriminação no mercado de trabalho também deve ir para além da repressão de comportamentos indesejados e a compensação das vítimas. Também requer intervenções que promovam alterações culturais e redefinam as práticas socialmente aceites. A activação de legislação simples e consolidada e a promoção de códigos de conduta podem ajudar os empregadores e evitar acções discriminatórias à partida. E, talvez mais importante ainda, os governos podem desenvolver esquemas de incentivos para tornar lícitos comportamentos virtuosos tais como marcas para práticas não-discriminatórias e incentivos financeiros para acções positivas específicas.

A promoção da igualdade nas oportunidades de trabalho para todos requer uma combinação de reformas estruturais e medidas anti-discriminação directas

O *Estratégias de emprego OCDE reavaliado* provou ser uma estrutura útil para uma política compreensiva na promoção de mais e melhores empregos. As boas notícias são que este esquema de reforma também contribui para a redução da discriminação nos mercados de trabalho. Mas medidas directas para prevenir a discriminação também são necessárias. De outra forma, um campo de jogo nivelado não pode ser assegurado para todos os trabalhadores.

* * * * *

Este ano a *Visão geral sobre o Emprego* observa igualmente outras questões políticas, inclusive como promover mais e melhores oportunidades de emprego para os jovens, pessoas com empregos ilegais e trabalhadores com problemas de saúde mental. Avalia igualmente as condições de pagamento e de trabalho em filiais estrangeiras de empresas multinacionais e como a política pode incentivar o investimento directo estrangeiro e uma conduta económica responsável.

Fora de um Bom Início? As Transições do Mercado de trabalho dos Jovens nos países da OCDE

O capítulo começa por fornecer uma visão geral sobre o desempenho do mercado de trabalho dos jovens nos últimos dez anos.

Posteriormente, apresenta indicação sobre a sensibilidade do desemprego dos adolescentes e jovens adultos relativamente ao ciclo económico e a crescente proeminência do trabalho temporário e empregos em part-time, como formas de entrar no mercado de trabalho. São apresentados vários indicadores do ritmo e modalidade da transição da escola para o trabalho, no seguimento da conclusão do ensino formal e é analisada a qualidade dos empregos dos jovens, inclusive a forma como os trabalhos temporários e de baixo rendimento servem de trampolim para melhores emprego. Por último, o capítulo sublinha a dificuldade de alguns jovens que acabam os estudos enfrentam para saírem do “não emprego” – em particular os que não completam com êxito o ensino secundário – apesar da fluidez geral do mercado de trabalho dos jovens.

Declarar o trabalho ou trabalhar ilegalmente: Emprego ilegal em sete países da OCDE

O emprego ilegal e o trabalho não declarado são um problema significativo do mercado de trabalho para alguns países de rendimento baixo/médio da OCDE, instigando preocupações sobre a protecção do trabalhador, tornando a tarefa difícil aos governos no que respeita ao fornecimento de serviços públicos de alta qualidade e causando obstáculos à produtividade e ao crescimento. O crescimento económico forte não parece, por si só, garantir a redução do emprego ilegal. Que políticas poderão os países adoptar para resolver o emprego ilegal? A resposta difere de país para país. Dependendo da situação de cada um deles, os incentivos para empregar trabalhadores de forma legal poderão ser melhorados através da combinação da redução dos encargos laborais no caso de serem excessivos, do aumento a flexibilidade nos países que apresentem uma legislação de protecção de trabalho limitada e da melhoria dos esquemas de protecção social para aumentar os benefícios de filiação aos trabalhadores. Melhores incentivos deveriam ser complementados por uma melhoria nos impostos, segurança social e execução de esforços laborais. De igual forma, melhores padrões de governança incentivariam a conformidade voluntária.

Figura 1.8. Duração média das transições do primeiro para trabalhos permanentes estimativas do painel.

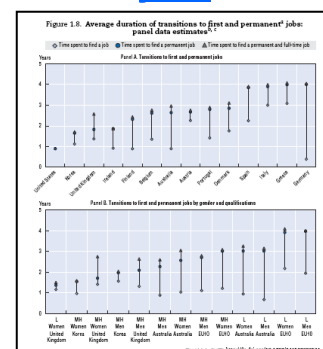


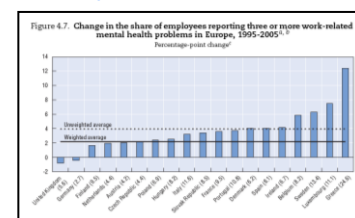
Tabela 2.1. Medidas alternativas ao emprego ilegal e não declarado

Country	Employees in informal jobs		Own account workers	Unpaid family workers	Multiple jobs holders	Undeclared income	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Czech Republic	1.8	11.8	8.7	2.1	10	9	...
Hungary	16.2	2.8	1.6	0.9	1.8	9	8
Italy	20.8	...	17.1	4.7	1.7	7	...
Poland	20.0	20.0	0.1	0.1	0.1	0.1	...
Portugal	4.0	7.0	0.7	7.3	11	11	...
Slovak Republic	2.2	0.2	0.1	1.2	8	7	...
Slovenia	11.7	...	0.8	0.1	0.1	0.1	...

Serão todos os empregos benéficos para a sua saúde? O impacto do estatuto do trabalhador e das condições de trabalho na saúde mental

Este capítulo apresenta novas evidências sobre a evolução das doenças do foro mental relacionadas com o trabalho nos países da OCDE e o papel que os novos padrões de emprego têm desempenhado neste âmbito. Apesar do íngreme aumento do subsídio de invalidez pago relativamente a doenças do foro mental em muitos países, os indicadores disponíveis não sugerem um aumento geral dos problemas relacionados com doenças do foro mental na população em idade activa em toda a área da OECD. No entanto, a saúde mental parece ter piorado nalguns países e nalguns grupos de força de trabalho, enquanto que é reportado que a incidência de determinadas potenciais condições de trabalho de stress aumentaram na Europa. Uma análise longitudinal relativa a trabalhadores individuais em cinco países, mostra que, em geral, o “não emprego” é mais nocivo para a saúde mental que o emprego e que os resultados do emprego na saúde mental variam consoante o tipo de contrato e condições de trabalho, e problemas pré-existent de foro mental. Particularmente, os subsídios de saúde mental para indivíduos inactivos que obtêm um emprego “fora do normal” parecem ser menores que os outorgados à transição para empregos “normais”, especialmente no que respeita a pessoas que apresentem a pré-existência de problemas de saúde mental.

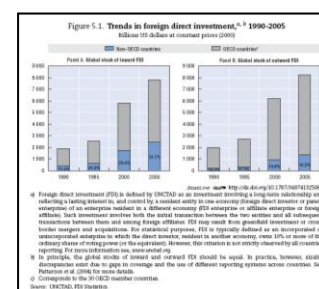
Figura 4.7. Alteração na percentagem de trabalhadores relatando três ou mais problemas de saúde de índole mental na Europa 1995-2005 Alterações por ponto percentual



As multinacionais promovem melhores condições de pagamento e de trabalho?

O investimento directo estrangeiro (IDE) efectuado por empresas multinacionais baseadas na OCDE em economias em vias de desenvolvimento e emergentes tem aumentado nas duas últimas décadas. Geralmente visto como benéfico para o desenvolvimento local, tem suscitado preocupações sobre concorrência desleal e protecção dos direitos dos trabalhadores nos países que as acolhem. Este capítulo avalia os efeitos do IDE nos salários e nas condições de trabalho dos trabalhadores das filiais estrangeiras das empresas multinacionais e os das suas empresas de fornecimento independentes. Parece que as empresas multinacionais têm tendência a oferecer melhores salários que as suas congéneres nacionais, especialmente quando operam em economias emergentes, mas não fornecem necessariamente melhores condições extra-salariais. Os efeitos nos salários podem alargar-se aos fornecedores estrangeiros das empresas multinacionais, mas esses efeitos de transbordo são menores.

Figura 5.1. Tendências do investimento directo estrangeiro, 1990-2005



O texto integral da publicação pode ser consultado em www.oecd.org/employment/outlook

Este sumário contém **StatLinks**, um serviço que fornece ficheiros Excel™ a partir da página impressa.

OECD 2008

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
França

Visite nosso sítio www.oecd.org/rights/

