

**NEET: um desafio urgente para a Europa**

**Iniciativas de criação de empregos para os jovens**

**Entrevista com Luca Scarpiello, Fórum Europeu da Juventude**

**Por que razão é importante a qualidade do emprego para os jovens trabalhadores?**

**Condições de trabalho sustentáveis**

**Políticas de inclusão ativa dos jovens com deficiência: ponto da situação**

**Mobilidade dos jovens: problemas e perspetivas**

**O emprego dos jovens em crise**

Os melhores dias das suas vidas?

# A juventude na Europa





## 2 Editorial



## 4 Entrevista com Luca Scarpello, Fórum Europeu da Juventude



## 6 Iniciativas de criação de empregos para os jovens



## 7 Por que razão é importante a qualidade do emprego para os jovens trabalhadores?



## 9 Condições de trabalho sustentáveis



## 10 Políticas de inclusão ativa dos jovens com deficiência: ponto da situação



## 12 Mobilidade dos jovens: problemas e perspetivas

## 13 Crise no emprego dos jovens

Este número da Foundation Focus é dedicado à juventude na Europa e, em particular, à forma como os jovens são afetados pela crise económica. A taxa de desemprego juvenil sempre foi mais elevada do que as taxas de desemprego em geral, mas a atual crise tem tido um impacto dramático nas perspetivas de emprego dos jovens. Testemunha disso é o crescimento do grupo conhecido por NEET (not in employment, education or training - jovens que estão desempregados, que abandonaram os estudos ou que não participam em ações de formação). Surgiram iniciativas para combater a situação, mas, para já, os resultados são contraditórios. A migração é uma opção, mas será que ajuda a longo prazo? E que dizer das condições de trabalho dos que têm emprego? Será fácil ganhar experiência e adquirir formação, para depois conseguir um emprego mais estável e permanente? Tudo isto e muito mais neste número da Foundation Focus.

Assine em linha em [www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm)

## Editorial

Não deixa de ser uma dolorosa ironia o facto de a União Europeia estar a promover o Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações, enquanto a juventude europeia enfrenta alguns dos maiores desafios de uma geração. As taxas de desemprego juvenil atingiram níveis sem precedentes em toda a Europa. Todos os Estados-Membros (excluindo o Luxemburgo) estão a enfrentar um enorme crescimento dos números do desemprego juvenil desde o início da recessão.

As consequências são graves e de grande alcance, pelo que este grupo está cada vez mais no centro das preocupações dos responsáveis políticos europeus, que antevêm os riscos económicos e sociais decorrentes do afastamento cada vez maior deste vasto grupo tanto do trabalho como da educação. De acordo com os cálculos mais recentes da Eurofound, a não-participação no mercado de trabalho destes jovens que estão desempregados, que abandonaram os estudos ou que não participam em ações de formação (NEET) está já avaliada num avultado prejuízo para a economia europeia de cerca de 119 mil milhões de euros anuais. Simultaneamente, as consequências sociais não podem ser quantificadas. O impacto de uma geração que sofre os efeitos da exclusão irá refletir-se nas evoluções políticas e sociais que moldarão a Europa nos próximos anos.

Em resposta a esta situação, estão a ser desenvolvidas a nível nacional e da UE, com diversos graus de sucesso, iniciativas de criação de emprego destinadas a facilitar o acesso dos jovens ao mercado de trabalho. Embora se verifique uma clara tendência para uma maior mobilidade dos jovens na Europa e uma crescente flexibilidade no modo como os jovens encaram o mercado do emprego e a acumulação de competências, isso não é suficiente. É indispensável uma abordagem política multifacetada mais ambiciosa, preocupada em desenvolver iniciativas de educação, formação e emprego para todos os jovens a diferentes níveis, e surgem cada vez mais vozes em defesa de uma Europa que forneça orientação e liderança. Como disse Franklin Roosevelt noutro tempo e outro continente, «Nem sempre podemos preparar o futuro para a nossa juventude, mas podemos preparar a nossa juventude para o futuro». Esta é a responsabilidade com que a Europa se defronta atualmente.

A Foundation Focus é publicada pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound), Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlanda. A Eurofound é um organismo autónomo da União Europeia criado pelo Regulamento (CEE) n.º 1365/75 do Conselho, de 26 de maio de 1975.

Editora-chefe: **Mary McCaughey** | Diretor: **Juan Menéndez-Valdés**  
Diretora: **Erika Mezger**

Língua original: inglês  
Imagens: Shutterstock / Eurofound

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho  
Wyattville Road | Loughlinstown | Dublin 18 | Irlanda  
Tel: (+353 1) 204 31 00 | Fax: (+353 1) 282 42 09 | 282 64 56  
E-mail: [information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu) | Página Web: [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

## NEET: um desafio urgente para a Europa

**Os jovens europeus foram atingidos pela recessão de forma particularmente adversa no que respeita às suas perspectivas de emprego. Segundo os últimos dados do Eurostat, a taxa de emprego juvenil na Europa foi de 33,3 % no quarto trimestre de 2011, tendo atingido um máximo histórico de 32,9% no primeiro trimestre do mesmo ano.**

De igual modo, em março de 2012, a taxa de desemprego entre os jovens na Europa atingiu 22,6 %, um aumento acentuado em relação à taxa de 15 % que se registava em março de 2008, antes do início da crise. Isto significa que, neste momento, a Europa tem cerca de 5,5 milhões de jovens desempregados. A participação dos jovens no mercado de trabalho tem variado consideravelmente a nível dos Estados-Membros, mas, na maioria deles, as taxas de desemprego juvenil duplicaram ou triplicaram desde o início da recessão.

Por muito impressionantes que estes dados possam ser, os indicadores tradicionais de participação no mercado de trabalho são frequentemente alvo de críticas pela sua limitada utilidade, pois não enquadram adequadamente a situação dos jovens: por exemplo, muitos deles são estudantes e, portanto, são classificados como não ativos. Por essa razão, os decisores políticos da UE começaram recentemente a dirigir a sua atenção para o grupo NEET. O acrónimo NEET significa «*not in employment, education or training*», ou seja, designa os jovens que estão desempregados, que abandonaram os estudos ou que não participam em ações de formação. Este grupo integra pessoas com idades tendencialmente compreendidas entre 15 e os 24 anos que, independentemente do seu grau de instrução, se encontram fora dos circuitos tanto do trabalho como do ensino e, como tal, incorrem num risco mais elevado



de exclusão social e do mercado de trabalho. O termo NEET surgiu pela primeira vez no Reino Unido em finais dos anos oitenta. Desde então, o interesse pelo grupo dos NEET tem crescido em todos os Estados-Membros, e a necessidade de lhe dedicar mais atenção assume agora uma importância central no debate político europeu.

### Grupo heterogéneo com desafios comuns

A dimensão do problema fala por si: segundo as últimas estimativas do Eurostat para 2010, 12,8 % dos jovens da UE entre os 15 e os 24 anos estavam desempregados ou não frequentavam a escola nem participavam em ações de formação. Esta taxa corresponde a cerca de 7,5 milhões de jovens. Além disso, há que contar ainda com 6 milhões de «NEET mais velhos», com idades compreendidas entre os 25 e os 29 anos. Embora as taxas de NEET variem muito entre Estados-Membros da UE, todos eles, à exceção do Luxemburgo, registaram um aumento considerável do número de NEET desde o início da crise.

Mas quem são os NEET? Não constituem seguramente uma população homogénea. Os NEET incluem diferentes grupos, desde os jovens desempregados (de curta e longa duração) e os jovens que não estão disponíveis para trabalhar por motivos de incapacidade ou responsabilidades familiares, até aos jovens que estão desligados da sociedade ou perderam a esperança de entrar no mercado de trabalho devido a tentativas anteriores falhadas. Contudo, apesar desta heterogeneidade, os NEET partilham algumas características cruciais:

1. Não estão a acumular capital humano através dos canais formais;

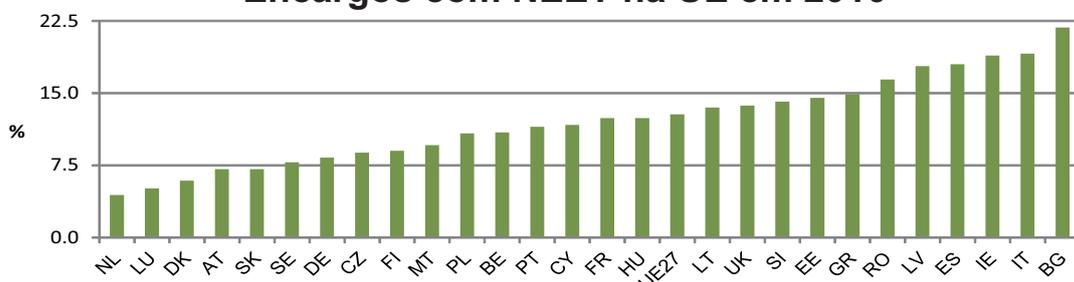
2. Têm mais probabilidade de enfrentar desvantagens diversas como, por exemplo, a deficiência, os baixos níveis académicos, antecedentes de imigração ou um ambiente familiar pobre;
3. São mais propensos a perder regularmente o emprego ou a ter um historial muito fraco em termos de participação no mercado de trabalho.

Além do risco óbvio de o potencial de muitos jovens ser desperdiçado no estatuto NEET, as elevadas taxas de NEET podem também ter consequências negativas para a sociedade e a economia. Os períodos passados na condição de NEET estão associados a uma ampla variedade de consequências negativas para o indivíduo, tais como isolamento, trabalho precário e mal remunerado, envolvimento em atividades criminosas e problemas de saúde mentais e físicos. Estas consequências negativas não representam um problema apenas para o indivíduo. Dado que estes efeitos negativos comportam um custo para as nossas sociedades e economias, as taxas elevadas de NEET constituem um desafio para a sociedade no seu conjunto.

### O custo dos NEET

Quais são os custos desta situação para as nossas sociedades? No âmbito do projeto da Eurofound sobre jovens e NEET, procurámos avaliar os custos económicos e sociais deste grupo. O cálculo dos prejuízos económicos causados pelo afastamento dos NEET do mercado de trabalho é um exercício complexo. Na nossa análise, o quadro dos custos incluiu dois tipos de custos: a ausência de contribuição dos NEET para a sociedade (nomeadamente, os rendimentos perdidos e os impostos e contribuições sociais que

### Encargos com NEET na UE em 2010



não são pagos) e o excesso de prestações da segurança social suscetíveis de serem transferidas para este grupo. A nossa estimativa deve ser considerada muito prudente, já que não tem em conta os custos adicionais relacionados com a saúde, a criminalidade e o abuso de substâncias.

Com base nestes pressupostos, estima-se que os prejuízos para as economias de 26 Estados-Membros, em 2008, devido à não-participação dos NEET no mercado de trabalho, ascendem a 2 300 milhões de euros por semana, ou seja, cerca de 119 200 milhões de euros por ano, um valor que corresponde aproximadamente a 1 % do PIB agregado desses Estados-Membros. A fatura total pode ser dividida em 110 400 milhões de euros de contribuições em falta dos NEET para a sociedade (rendimentos perdidos) e 8 800 milhões de euros em prestações sociais em excesso. A nível nacional, as faturas anuais mais pesadas são suportadas pela Itália (25 000 milhões de euros) e pela França (17 000 milhões de euros). Contudo, os mais onerados em termos de percentagem do PIB são a Irlanda e a Bulgária (mais de 2% do PIB), seguidas pela Itália (1,7%). Em contrapartida, o custo dos NEET é menor para o Luxemburgo e a Alemanha (0,3% e 0,6% do PIB, respetivamente).

## Risco de radicalização

Os custos dos NEET não são apenas económicos. Os decisores políticos têm manifestado algumas preocupações quanto às potenciais consequências do estatuto de NEET e respetivas implicações para o envolvimento democrático e a participação cívica dos jovens. Considera-se que existe o perigo de alguns jovens poderem optar pela não-participação na sociedade civil. Os resultados da nossa análise revelam que os NEET e, em particular, o subgrupo dos desempregados, se destacam pela falta de confiança nas instituições e um menor nível de participação política e social. A experiência empírica confirma que os NEET, enquanto grupo, e, de modo especial, os desempregados jovens, correm maior risco de alheamento e são mais propensos a afastarem-se da sociedade. Assim, as preocupações dos decisores políticos sobre as implicações sociais do estatuto de NEET para o envolvimento democrático parecem justificar-se plenamente. Os recentes exemplos de manifestações de jovens no Reino Unido, em Espanha e em Itália puseram em evidência a dimensão do problema e os riscos de não trabalharmos com este grupo. O crescimento dos movimentos de extrema-direita nos países escandinavos e continentais, que estão a tentar ativamente atrair os jovens descontentes, constitui mais um sinal de alerta para futuras evoluções.

**Massimiliano Mascherini e  
Anja Meierkord**

## ENTREVISTA COM LUCA SCARPIELLO

«Fala-se muito, hoje em dia, da necessidade de mais flexibilidade da parte dos jovens, e que isso resolveria os problemas de desemprego que estes enfrentam. Isto é totalmente falso».

**O Fórum Europeu da Juventude está a trabalhar no sentido de aumentar as oportunidades de emprego e melhorar as condições de trabalho para os jovens europeus, a fim de garantir a sua inclusão social e a sua autonomia, com níveis adequados de proteção social e num ambiente favorável à sua saúde e bem-estar.**

A Eurofound falou com Luca Scarpiello, Vice-Presidente do Fórum Europeu da Juventude, para assim conhecer melhor as perspetivas do Fórum e o seu trabalho sobre as questões relativas aos jovens que estão no topo da agenda política em todos os Estados-Membros da UE.

**Quais são os principais desafios sociais com que se debate atualmente a juventude na Europa?**

O principal desafio que a Europa enfrenta atualmente consiste em encontrar meios para libertar o potencial da geração mais qualificada de sempre, uma geração de homens e mulheres inteligentes que estudaram mais do que qualquer outra, mas que, na atual conjuntura económica, se veem impedidos de pôr em prática todos os conhecimentos que adquiriram.

Na Europa, temos de trabalhar em conjunto para quebrar este círculo vicioso de falta de confiança social e económica que os jovens enfrentam.

Em primeiro lugar, precisamos de criar empregos suficientes para os jovens. Na minha opinião, a Europa não pode preocupar-se apenas com os estímulos económicos na perspetiva da oferta.

Em segundo lugar, precisamos de garantir que a fase de transição seja tão eficiente quanto possível para todos. As fronteiras entre educação e emprego estão cada vez mais esbatidas, pelo que queremos consolidar a ideia de que vale a pena permitir que as pessoas continuem a trabalhar enquanto estudam e a estudar enquanto trabalham.



Temos de analisar seriamente as transições involuntárias, que registam níveis muito elevados em todos os Estados-Membros, sobretudo no sul da Europa, pois são verdadeiramente destrutivas da autoconfiança das pessoas. Os jovens representam aqui o elo mais fraco da cadeia.

**Na sua opinião, os responsáveis europeus pelas políticas sociais estão a lidar com estes desafios de uma forma construtiva?**

O emprego dos jovens constitui uma componente das soluções para a coesão económica na Europa, mas penso que os responsáveis pelas políticas sociais não estão presentemente a tratar a questão do desemprego juvenil.

O mais importante é que os decisores políticos têm de entender que é fundamental investir em políticas de criação de emprego para os jovens trabalhadores à escala da UE, em termos de dinheiro e de experiências, e também de coordenação.

Fala-se muito, hoje em dia, da necessidade de mais flexibilidade da parte dos jovens, e que isso resolveria os problemas de desemprego que estes enfrentam. Isso não é verdade. Os responsáveis europeus pelas políticas sociais têm de deixar de pensar assim.

Os decisores políticos têm de aprovar e comunicar um plano e uma visão global de crescimento na Europa, e depois têm de disponibilizar recursos para a concretização dessa ambição. Isso só pode ser feito a nível da UE, de forma coordenada e colaborante.

E temos de levar os políticos a agir de imediato. Afinal, o Pacto Fiscal foi instituído em 20 dias. Por que razão não havemos de chegar com a mesma celeridade a um acordo sobre uma solução para a juventude europeia?

### **Como pensa que a sua organização pode ajudar os jovens em toda a Europa?**

Trabalhamos em duas vertentes: em primeiro lugar, a nível da organização dos membros, liderando um consórcio de organizações de base a nível local, regional e nacional. O que as organizações de juventude estão a fazer diariamente para ajudar a criar postos de trabalho é algo de monta, embora não se fale muito disso.

Em segundo lugar, trabalhamos a nível da UE, onde, além de sermos a voz da juventude relativamente ao que tem de ser feito, ajudamos também a incutir ambição e visão em todas as iniciativas que afetam os jovens na Europa.

Somos inflexíveis na nossa opinião de que a União Europeia não se resume apenas às instituições, e de que queremos que seja o poder dos cidadãos a instigar e a conduzir a mudança, e não as instituições.

### **Pode dar-nos exemplos de trabalho que desenvolve para melhorar a situação dos jovens desempregados?**

Estamos a trabalhar numa carta dos direitos dos estagiários, que se destina a fornecer um enquadramento para experiências de estágio de qualidade e evitar que os jovens fiquem presos na transição. As pessoas presas em estágios - que representam uma espécie de mercado de subemprego sem remuneração ou com baixa remuneração e más condições de trabalho - constituem um problema crescente que queremos combater.

Propomos também uma garantia para a juventude, que é uma medida política destinada a garantir que nenhum jovem fica sem emprego, sem estudar ou sem frequentar ações de formação durante mais de quatro meses. O Fórum Europeu da Juventude considera que uma garantia para a juventude pode constituir uma abordagem eficiente e proativa para superar o desemprego desproporcionado dos jovens e contribuir para a sua inclusão social.

No centro de todas as nossas propostas estão disposições que beneficiam todas as partes. Por conseguinte, estamos também agora a trabalhar arduamente numa reformulação radical das disposições contratuais em vigor. Existem em toda a Europa mais de 150 tipos diferentes de acordos contratuais, o que não facilita a vida de ninguém. Já mostrámos que a sua simplificação, tendo em consideração os empregos mais precários e melhorando os contratos de aprendizagem, tem sido bem-sucedida em vários países.

### **Qual é a situação no que respeita à formação e às oportunidades de aperfeiçoamento profissional para os jovens de toda a Europa? Há países com melhor desempenho do que outros e, em caso afirmativo, quais?**

Um dos maiores erros da UE, atualmente, é ter uma perspetiva apenas económica da correspondência entre o emprego e as competências. Temos de nos concentrar em indivíduos capazes de atualizar as suas competências ao longo da vida, e estamos firmemente convictos de que precisamos de pessoas que sejam protagonistas na sua própria aprendizagem, e não em algum tipo de abordagem descendente.

### **Discute-se muito sobre a juventude e a migração: qual é a sua mensagem e o seu objetivo a este respeito?**

É claro que a crise veio agravar a situação, dificultando ainda mais a mobilidade dos jovens no mercado de trabalho europeu. Precisamos de incentivar os responsáveis políticos a abrirem as fronteiras à inovação e ao estudo, a convidarem os jovens a vir e ficar, e a garantirem-lhes a sua integração nos nossos mercados de trabalho. Esta combinação de objetivos económicos e sociais constitui a única receita para o crescimento, uma receita de que a Europa tanto precisa neste momento.

### **Qual é a sua visão para a organização que dirige e quais são os seus objetivos a médio prazo? O que pretende conseguir num horizonte de cinco anos?**

Num prazo de cinco anos, queremos, antes de mais, que a Europa exista. Atualmente, a tendência é negativa e a Europa corre o risco de implodir sob as suas medidas de austeridade.

Cinco anos é muito tempo, pelo que preferimos concentrar-nos na perspetiva do curto prazo.

Dentro de seis meses, queremos implementar a Carta dos Direitos dos Estagiários, emitindo assim um sinal de que a Europa se preocupa com o cidadão,

com a sua experiência e não apenas com o seu valor económico.

Pretendemos também que seja aprovado o nosso sistema de garantia para a juventude, bem como um orçamento da UE que apoie a inclusão da juventude no mercado de trabalho.

O que estamos a propor é bom não só para os jovens mas também para a Europa, para abriremos caminhos importantes de saída da crise. No final de contas, os jovens não exigem muito, e todas estas soluções que estamos a pedir são simples e merecem ser implementadas.

## **Entrevista: Måns Mårtensson**

## Iniciativas de criação de empregos para os jovens

**As consequências e os custos relacionados com os NEET (*not in employment, education or training* - jovens que estão desempregados, que abandonaram os estudos ou que não participam em ações de formação) exigem uma ação política renovada. Em resposta à degradação crescente das perspetivas dos jovens em matéria de inserção no mercado de trabalho, os Estados-Membros da UE têm-se empenhado ativamente, nos últimos anos, na conceção e implementação de medidas tendentes a aumentar a sua empregabilidade e a aumentar a taxa de emprego juvenil.**

Dado que os NEET constituem um grupo muito heterogéneo, composto por diferentes subgrupos com diferentes necessidades, cada subgrupo requer formas específicas de intervenção política que lhes permita uma participação eficaz no mercado de trabalho. Estas medidas políticas podem ser agrupadas em medidas no domínio da educação, medidas destinadas a facilitar a o processo de transição da escola para o trabalho, e medidas para melhorar a empregabilidade.

Garantir para todos os jovens a possibilidade de completar a sua educação constitui a pedra angular mais importante de uma política eficaz de emprego juvenil. Um sistema de ensino que ajude as crianças de todos os meios a realizar plenamente o seu potencial é vital para a prosperidade continuada e reduz a exclusão dos jovens do mercado de trabalho. Na verdade, a redução da taxa de abandono escolar precoce para menos de 10% é um dos cinco grandes objetivos da Estratégia Europa 2020. As políticas educativas podem procurar combater os riscos associados aos processos cumulativos que levam ao abandono escolar precoce; exemplos disso incluem medidas orientadas para grupos de risco específicos (início de carreira na Finlândia)



ou áreas geográficas específicas (desfavorecidas) (Prioridade à Educação em França), ou a criação de uma alternativa ao ensino regular existente (Alternância Escola-Trabalho em Itália).

Todavia, haverá sempre jovens que abandonam a escola prematuramente. Essas pessoas estão em desvantagem no mercado de trabalho, devido à sua falta de qualificações formais. As iniciativas com vista à reintegração dos jovens no ensino ou na formação variam a sua abordagem de acordo com o nível de apoio que os seus grupos-alvo precisam. Por exemplo, os jovens que abandonam precocemente a escola e são oriundos de grupos mais vulneráveis e difíceis de atingir não podem ser pressionados a regressar à escola ou a ingressar no mercado de trabalho. Por isso, os projetos dão-lhes tempo para, em primeiro lugar, resolverem os seus problemas pessoais (Escolas de Produção na Áustria e *Youthreach* na Irlanda).

Quando os jovens concluem a escolaridade, é fundamental ajudá-los na sua transição para o emprego. Transições mal sucedidas ou prolongadas podem ter um efeito assustador, que compromete a sua carreira futura e os resultados a nível de emprego. Há que tomar medidas específicas para apoiar os jovens neste momento crítico, permitindo-lhes tomar decisões informadas sobre a sua carreira ou apoiando-os no acesso às oportunidades de emprego. Tanto a Garantia para a Juventude finlandesa como a sueca obrigam os serviços públicos de emprego a proporcionarem a todos os jovens inscritos como candidatos a emprego uma avaliação personalizada das suas necessidades e um lugar a nível de emprego, formação ou ativação, durante um período de tempo garantido. As garantias para a juventude não só ajudam os jovens a tomar decisões mais informadas e melhoram a qualidade e celeridade dos serviços prestados, mas também incentivam uma ação imediata com vista a evitar o afastamento. Outras abordagens visam reformar os serviços disponíveis para os jovens, oferecendo balcões únicos destinados a atender a todas as suas necessidades numa única agência (*Connexions* em Inglaterra e Centros do Navegador na Suécia).

A inadequação das competências, a falta de competências transversais (competências que podem ser aplicadas em diferentes contextos) ou a falta de experiência profissional podem diminuir a capacidade dos jovens para encontrarem um emprego adequado e estável. As medidas destinadas a reforçar a sua empregabilidade centram-se sobretudo na



aquisição de competências profissionais específicas, através de uma aprendizagem baseada no trabalho, ou na melhoria do seu nível geral de instrução e competências na preparação para o emprego. Os programas de aprendizagem têm-se revelado extremamente bem-sucedidos no que respeita a facilitar a transição dos jovens para o trabalho. Na Áustria, foram introduzidas aprendizagens não baseadas na empresa, de forma a colmatar lacunas importantes entre a procura e a oferta de lugares de aprendizagem e a fornecer uma rede de segurança aos que não conseguem encontrar um lugar numa empresa específica. Esses programas permitem que os jovens completem uma aprendizagem, embora com base num centro de formação profissional, combinada com experiência de trabalho com diferentes empregadores.

Os jovens podem igualmente deparar-se com obstáculos práticos e logísticos à entrada no mercado de trabalho. Muitos países adotaram uma série de incentivos (como o sistema de benefícios fiscais, subsídios e cortes nos custos não salariais da mão-de-obra) com vista a encorajar as empresas a recrutarem ou formarem jovens e a criarem postos de trabalho adicionais para eles (*Start Card* na Hungria). Alguns países introduziram medidas específicas com vista a promover o empreendedorismo e o trabalho independente juvenil, disponibilizando serviços especiais aos jovens que pretendam criar os seus próprios negócios. Finalmente, para eliminar as barreiras logísticas e práticas ao emprego juvenil, quase todos os países instituíram bolsas de mobilidade geográfica e outras medidas especiais dirigidas aos jovens com necessidades especiais ou oriundos de meios desfavorecidos ou da imigração.

Os Estados-Membros da UE adotaram uma multiplicidade de abordagens combinadas para equipar os jovens com as competências e qualificações adequadas exigidas no mercado de trabalho, proporcionando simultaneamente novas e melhores oportunidades aos jovens eles. A maioria dos Estados Membros diversificou as suas iniciativas de acordo com as diferentes características dos subgrupos NEET. Contudo, ainda não existem ou ainda não estão disponíveis, nem estão a ser sistematicamente realizadas avaliações desses programas. A avaliação da eficácia de tais iniciativas é crucial, sobretudo em tempos de austeridade, em que uma utilização mais eficiente dos recursos é fundamental.

**Lidia Salvatore e  
Massimiliano Mascherini**

## Por que razão é importante a qualidade do emprego para os jovens trabalhadores?

**«Os jovens sentem-se cansados no fim da ação; os velhos no início»**

**T. S. Eliot**

**Os desafios que os jovens atualmente enfrentam não são novos e têm sido alvo de constante atenção nas últimas décadas. Entre as questões mais frequentemente debatidas contam-se a elevada taxa de desemprego, as longas e muitas vezes difíceis transições entre a educação e o mundo do trabalho e uma maior probabilidade de obter contratos de trabalho temporários.**

Estas dificuldades foram extremamente exacerbadas pela crise económica e financeira, pelo que não é de surpreender que se tenham reavivado os debates sobre o emprego e o desemprego dos jovens em ambientes muito díspares, desde as conversas à mesa de jantar aos centros de decisão política na União Europeia.

Impõe-se não esquecer que esta camada mais jovem da população ativa é um grupo heterogéneo, que inclui aqueles que tentam garantir o seu primeiro emprego, os que procuram um novo emprego e os que tentam manter o emprego que têm. As oportunidades disponíveis para os jovens trabalhadores e as estratégias que estes seguem para aproveitar ao máximo essas oportunidades são consideravelmente condicionadas pelos ciclos económicos. Em tempos de crise económica, este grupo populacional é provavelmente o primeiro e mais duramente afetado, quer pelas demissões, quer pela limitação das oportunidades de emprego devido à sua falta de experiência. Consequentemente, os jovens trabalhadores, e em especial os recém-chegados ao mercado de trabalho, correm o risco de sofrer as consequências, penalizantes a longo prazo, da morosidade

em encontrar um primeiro emprego e dos longos períodos de desemprego.

Atualmente, as questões centrais que se colocam são: como criar empregos, como garantir que os jovens estejam devidamente qualificados para esses empregos e como assegurar que os jovens encontrem um emprego que corresponda às suas competências. Para resolver o problema do desemprego dos jovens é essencial encontrar as respostas certas para essas perguntas.

### Retorno do investimento na qualidade do emprego

Com a forte ênfase dada no atual debate político ao desemprego juvenil, parece que as questões relacionadas com as condições de trabalho dos jovens e das jovens que têm emprego foram negligenciadas. No entanto, o desenvolvimento de medidas e políticas adequadas destinadas a apoiar o futuro desenvolvimento social e económico da UE requer que se preste uma atenção permanente à qualidade do emprego de todos os trabalhadores, incluindo os jovens, quer em tempos de crise, quer em períodos de estabilidade. Quanto mais atenção for prestada à qualidade do emprego, tanto no início como ao longo da vida laboral, maior será a probabilidade de a sociedade vir a beneficiar do contributo de todos, como trabalhadores e como cidadãos. O inverso também é verdadeiro - não dispor de uma boa qualidade de emprego afeta não só a vida profissional, mas também a saúde dos indivíduos e a sua participação na sociedade.

A qualidade do emprego num determinado momento da vida afeta a capacidade futura de um indivíduo para realizar qualquer tipo de atividade,

remunerada ou não. Constitui um fator determinante da sua capacidade de contribuir para a comunidade a que pertence e para a sociedade em geral, através de atividades profissionais ou sociais, numa fase posterior da sua vida.

Por conseguinte, a questão não se prende exclusivamente com a quantidade e o conteúdo (as qualificações e competências requeridas) do emprego, ou com o apoio de que os jovens precisam para entrar no mercado de trabalho (como as políticas ativas ligadas ao mercado de trabalho), prende-se também com as condições de trabalho a que são sujeitos, pois estas influenciam a qualidade e a duração da sua vida ativa.

### O que nos revela a investigação?

As conclusões do quinto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (EWCS na sigla inglesa) mostram que alguns aspetos das condições de trabalho dos jovens trabalhadores (com menos de 25 anos) diferem consideravelmente das dos trabalhadores mais velhos. Em certa medida, essas diferenças podem ser explicadas por fatores estruturais. É menor a probabilidade de os trabalhadores com menos de 25 anos terem terminado o ensino superior. Uma percentagem relativamente elevada destes jovens trabalha a tempo parcial, muitas vezes a par dos estudos. Em parte por essa razão, os jovens trabalhadores estão altamente sobrerrepresentados nos setores grossista e retalhista. No entanto, se olharmos apenas para aqueles que trabalham a tempo inteiro, a percentagem continua a ser relativamente elevada nestes setores. Os jovens que trabalham a tempo inteiro encontram-se também ligeiramente sobrerrepresentados nos setores da saúde e da indústria. No que



respeita às ocupações profissionais, os jovens trabalhadores - independentemente de trabalharem a tempo inteiro ou a tempo parcial - estão sobrerrepresentados entre os trabalhadores dos setores dos serviços e das vendas, entre os trabalhadores das áreas do artesanato e afins, bem como entre os trabalhadores não qualificados. No entanto, persistem diferenças significativas mesmo quando se procede à análise por país, setor ou ocupação profissional ou quando se têm em conta critérios como o trabalho a tempo parcial ou a tempo inteiro e a posse ou não de um diploma de ensino superior.

Em primeiro lugar, o EWCS mostra que os trabalhadores mais jovens têm maior probabilidade de obterem contratos de trabalho não permanentes, e estudos recentes mostram que essa probabilidade está a aumentar. Os jovens trabalhadores têm também maior probabilidade de não obter qualquer contrato. No entanto, embora os jovens trabalhadores gozem de menor segurança no emprego – tendem muito mais do que os trabalhadores com mais idade a pensar que vão perder o emprego nos próximos seis meses -, parecem ser muito mais otimistas quanto à possibilidade de encontrarem um emprego semelhante. Revelam igualmente ser mais confiantes no que respeita às perspetivas de carreira proporcionadas pelo emprego atual.

Embora a probabilidade de os jovens trabalhadores trabalharem mais de 48 horas por semana, ou de trabalharem à noite, seja menor do que a dos trabalhadores mais idosos, são eles que mais tendem a cumprir horários de trabalho totalmente definidos pelos empregadores, sem qualquer flexibilidade.

## Menos qualificações, maiores riscos

Se se analisar a correspondência, referida pelos próprios, entre as qualificações que possuem e as que são exigidas para o emprego, a probabilidade de se verem confrontados com a ausência dessa correspondência é mais elevada entre os jovens trabalhadores do que entre os trabalhadores mais velhos, sobretudo porque os primeiros tendem, mais do que os segundos, a afirmar não possuir qualificações suficientes (ver figura 1).

Esta constatação não é verdadeiramente surpreendente, pois é provável que os jovens possuam uma experiência profissional limitada e ainda tenham muito que aprender.

No entanto, esta perceção por parte dos jovens trabalhadores suscita efetivamente questões sobre a disponibilidade e qualidade do apoio que recebem, em termos de orientação e formação, para compensar essa discrepância entre as exigências do emprego e as qualificações e competências que possuem.

Outro dos temas que surge no debate sobre o emprego dos jovens prende-se também com os riscos a que estão sujeitos no trabalho. Em comparação com os trabalhadores mais idosos, os trabalhadores jovens têm maior probabilidade de ficar expostos a níveis superiores à média no que respeita a riscos relacionados com a postura, riscos biológicos e químicos e riscos ambientais (também conhecidos como riscos físicos). Para além disso, os jovens trabalhadores são confrontados com níveis mais elevados de intensidade de trabalho e com níveis mais baixos de autonomia no trabalho do que os trabalhadores mais velhos, fatores que aumentam o risco de

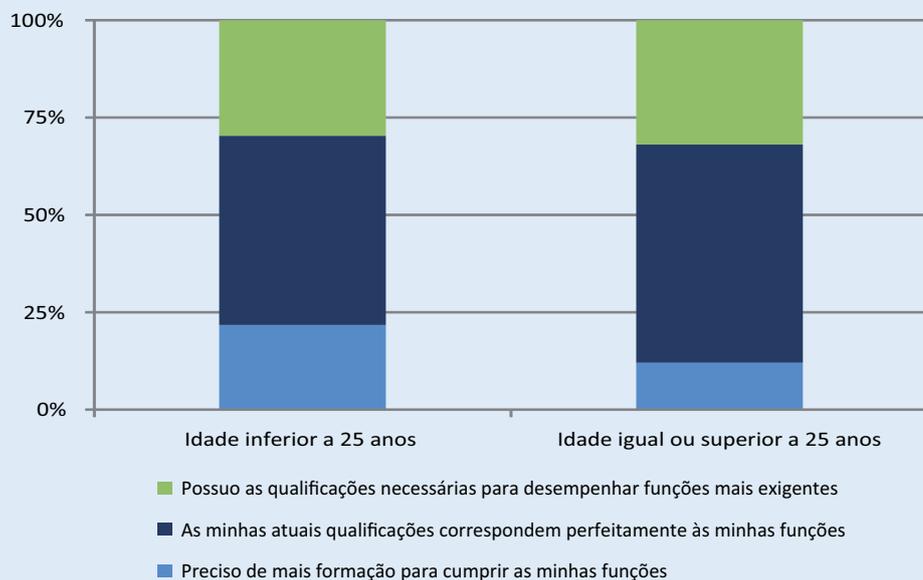
virem a sofrer de stresse relacionado com o trabalho. Acresce que os jovens trabalhadores são mais suscetíveis de serem expostos a comportamentos sociais adversos do que os trabalhadores de mais idade, o que aumenta ainda mais a sua exposição a riscos psicossociais.

Tendo em conta estes elevados níveis de exposição a riscos físicos e psicossociais, é preocupante verificar que a probabilidade de os jovens trabalhadores terem levantado, recentemente, problemas relacionados com o trabalho junto de um representante dos trabalhadores é inferior à dos trabalhadores mais velhos. Curiosamente, porém, os jovens trabalhadores expostos a comportamentos sociais adversos tendem a comunicar, na mesma medida que os trabalhadores de mais idade, problemas relacionados com o trabalho junto de um representante dos trabalhadores.

Tendo em conta o enquadramento em que se têm vindo a realizar os debates, é possível que as soluções atualmente equacionadas com vista a atenuar as consequências da crise para os jovens se prendam com a questão, de curto prazo, do desemprego juvenil. Porém, excluir a qualidade do emprego do debate acarreta o risco de perpetuar, ou até mesmo de gerar, problemas relacionados a força de trabalho e a participação social, o que poderá originar custos para a sociedade no futuro, transferindo responsabilidades para as gerações futuras. Impõe-se que nos perguntemos: poderemos dar-nos ao luxo de ignorar a importância da qualidade do trabalho e do emprego nos primeiros anos da vida laboral de um indivíduo?

**Jorge Cabrita e Gijs van Houten**

**Figura 1: Correspondência entre qualificações e emprego no que respeita aos jovens trabalhadores e aos trabalhadores mais velhos**



## Condições de trabalho sustentáveis



**«É preciso muito tempo para aprender a ser jovem»**

**Pablo Picasso**

**Um emprego sustentável requer boas condições de trabalho para os trabalhadores de todas as idades. O bem-estar no trabalho é essencial para permitir que os indivíduos mantenham a capacidade de desempenhar as suas funções em todas as fases das suas carreiras e consigam prolongar a sua vida ativa. Se a União Europeia está verdadeiramente empenhada em concretizar os objetivos da Estratégia Europa 2020, então deverá atribuir ao trabalho e ao emprego sustentáveis uma elevada prioridade, pois estes constituem um requisito prévio para alcançar o objetivo de um elevado nível de emprego.**

### **A experiência laboral nunca é neutra**

O trabalho e o emprego podem ser uma fonte de oportunidades e de crescimento para os indivíduos. Na verdade, o trabalho contribui para o bem-estar dos trabalhadores, melhora a sua saúde, molda a sua identidade, permite o desenvolvimento de novas competências, molda a sua vida privada e proporciona-lhes o seu sustento. Contudo, o trabalho, quando é de má qualidade, pode prejudicar a saúde dos trabalhadores, por vezes de forma irreversível, e limitar a sua capacidade de participação no mercado de trabalho remunerado. Em caso de desemprego, os trabalhadores cujas qualificações estão desatualizadas podem ter dificuldade em encontrar outro emprego com o mesmo salário e, atendendo à atual tendência de queda na criação de emprego, podem nem sequer encontrar emprego. Os trabalhadores que têm pessoas a cargo e não conseguem encontrar soluções para o cuidado dos filhos ou de familiares dependentes, pura e simplesmente não vão conseguir manter um emprego. Tendo em conta que, entre determinados grupos, tendem a surgir de forma desproporcionada situações de condições de trabalho desfavoráveis, o

que está em causa não é apenas a competitividade, mas também a igualdade de género, a justiça social e a inclusão.

Assegurar que o trabalho proteja o bem-estar dos trabalhadores é um desafio de monta. Porém, nestes tempos de mudança e de crise económica, num mundo mais aberto e mais flexível, no qual as estratégias das empresas e dos trabalhadores são provavelmente mais individualizadas e menos previsíveis, é imperioso que, sistematicamente, nos questionemos e encontremos respostas sobre a forma de tornar o trabalho sustentável e gratificante, logo desde o início da carreira de qualquer indivíduo.

Uma dessas respostas reside na compreensão do papel que o trabalho desempenha ao longo da carreira e da vida de um indivíduo, bem como do modo como influencia a sua decisão de se aposentar mais cedo ou de continuar a trabalhar até à idade da reforma. Terá igualmente impacto na sua capacidade de contribuir para o emprego, mesmo após a reforma. Nos últimos 20 anos, o Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (EWCS) estudou as condições que aumentam o bem-estar dos trabalhadores e avaliou a sustentabilidade do emprego. A mensagem é clara: melhorar as condições de trabalho é fundamental, e impõe-se uma melhoria global das condições de trabalho. No caso dos jovens, em particular, a colmatação das lacunas a nível das qualificações, a orientação, o aperfeiçoamento profissional e, em geral, a facilitação da transição da escola para o trabalho desempenham um papel importante quando se trata de lhes garantir um bom começo.

O nível de exigência e autonomia no emprego influencia a perceção dos trabalhadores quanto à sustentabilidade do seu emprego, aferida com base na sua convicção de que terão a capacidade de desenvolver o mesmo trabalho aos 60 anos. Os trabalhadores com empregos de menor exigência (simultaneamente com um menor grau de exigência e menores possibilidades de decisão) e com

empregos mais exigentes (com um maior grau de exigência e maiores possibilidades de decisão) apresentam níveis de sustentabilidade mais elevados do que os restantes. É evidente que a autonomia promove o bem-estar, do mesmo modo que a intensidade do trabalho o corrói. A existência de condições de trabalho menos exigentes fisicamente e de um elevado nível de apoio social por parte dos colegas e dos chefes protege o bem-estar dos trabalhadores. A insegurança no trabalho está associada a níveis inferiores de sustentabilidade do emprego. O equilíbrio entre a vida profissional e familiar é importante e apresenta uma correlação positiva com a sustentabilidade do emprego. A possibilidade de gozar facilmente de tempo livre e um certo grau de autonomia para fazer pausas são igualmente importantes. Quanto aos aspetos negativos, o facto de se ser alvo de discriminação, violência, abuso, assédio moral ou sexual, tem consequências penalizadoras e pode levar a uma saída prematura do mercado de trabalho.

O desenvolvimento de capacidades próprias no emprego e a participação nas mudanças operadas na organização do trabalho e na melhoria das condições no local de trabalho estão associados a uma maior probabilidade de respostas afirmativas quanto à sustentabilidade do emprego.

Essa constatação deverá ser encarada como uma boa notícia, visto que essas condições de trabalho estão igualmente associadas a uma maior motivação, empenho e inovação no local de trabalho.

As respostas para a criação de carreiras sustentáveis poderão ser locais, setoriais, regionais e nacionais, mas a discussão entre governos, organizações patronais e sindicais podem beneficiar de uma abordagem europeia, que oferece não só a oportunidade de aprender com experiências adquiridas, mas também as ferramentas políticas de controlo da qualidade do trabalho e do emprego.

**Agnès Parent-Thirion**

## Políticas de inclusão ativa dos jovens com deficiência: ponto da situação

**Os jovens enfrentam hoje múltiplos desafios para entrar e permanecer no mercado de trabalho, mas os que são portadores de deficiência debatem-se com problemas ainda mais complexos. Um dos principais riscos que correm é o da exclusão social, de não conseguirem participar plenamente na vida e de se tornarem dependentes do sistema de segurança social, em vez de conseguirem trabalhar e escolher o seu próprio caminho.**

Quando estas situações ocorrem no início da vida, o risco de exclusão permanente aumenta consideravelmente. Embora, no trabalho, existam diversos fatores que não permitem soluções simples, o estudo efetuado pela Eurofound identificou

abordagens que, aparentemente, geram percursos mais inclusivos.

O estudo foi realizado em 11 países e analisou o modo como as políticas e programas de inclusão ativa beneficiam os jovens que sofrem de uma desvantagem dupla, a saber, a falta de experiência profissional e um problema de saúde ou uma deficiência. Esta desvantagem suplementar pode ser identificada claramente ao comparar os níveis de emprego dos jovens com problemas de saúde com os dos jovens em geral - são sistematicamente inferiores. Mais preocupantes ainda são as taxas de inatividade entre os jovens na faixa etária dos 25 aos 34 anos, praticamente 80% mais elevadas no caso dos que referem padecer de problemas de saúde ou ser

portadores de deficiência em comparação com os jovens em geral, com diferenças consideráveis entre os Estados-Membros.

As abordagens inclusivas parecem ser o instrumento político mais adequado para combater a exclusão social dos jovens, uma vez que abrangem as múltiplas dimensões do problema e colocam a ênfase numa intervenção conjunta dos serviços oferecidos. Porém, o estudo da Eurofound revela que as abordagens de inclusão ativa se encontram em diferentes estágios de desenvolvimento nos 11 Estados-Membros analisados.

Em 2008, a Comissão Europeia adotou uma recomendação sobre a inclusão ativa das pessoas mais excluídas do mercado de trabalho, que promove uma estratégia global assente na integração de três pilares das políticas sociais: apoios adequados ao rendimento, mercados de trabalho inclusivos e acesso a serviços de qualidade. Neste momento, a Comissão Europeia está prestes a publicar um documento de trabalho que avaliará os progressos dos Estados-Membros desde a publicação da referida Comunicação.

### Abordagens bem desenvolvidas no domínio da inclusão ativa

Na Dinamarca e nos Países Baixos, a necessidade de soluções integradas com vista a uma inclusão ativa foi formalmente reconhecida, e o nosso estudo sugere que se desenvolveram esforços substanciais na criação de respostas mais flexíveis e integradas.

Na Dinamarca, as políticas assentam no princípio de que todos os jovens devem poder aproveitar as oportunidades existentes na sociedade e desenvolver vidas próprias úteis, assumindo a responsabilidade pessoal dos seus atos. As oportunidades e os recursos pessoais dos



### Largo espetro de medidas de inclusão ativa

Estado Membro	Legislação
Finlândia	Lei sobre a reabilitação e o subsídio de reabilitação do Instituto de Segurança Social finlandês, 2005
	Lei relativa ao subsídio por invalidez, 2007
França	Lei relativa à Deficiência, 2005 (Lei para a igualdade dos direitos e das oportunidades, a participação e a cidadania das pessoas com deficiência)
Irlanda	Estratégia Nacional para a Deficiência, 2004
Portugal	Regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, 2009
	Ratificação da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e o seu Protocolo Adicional, 2009
	Estratégia Nacional para a Deficiência 2011-2013, 2010
	Lei que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência, 2004
	<b>Programas</b>
Alemanha	Plano Nacional de Ação (Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, NAP) 2010
Irlanda	Programa Piloto para a Inclusão Ativa
Portugal	Serviços de Informação e Mediação para Pessoas com Deficiência ou Incapacidade (SIM-PD)
Eslováquia	Programa Nacional de Desenvolvimento das Condições de Vida para Pessoas com Deficiência em todas as Áreas de Vida

jovens desfavorecidos devem ser melhorados através de uma intervenção precoce e de uma assistência mais bem direcionada e eficaz.

Os três departamentos governamentais que participam nas políticas de inclusão ativa nos Países Baixos são o Ministério dos Assuntos Sociais e Emprego, que abrange a maioria dos domínios políticos relacionados com o apoio ao rendimento e as medidas favoráveis a um mercado de trabalho inclusivo destinado a jovens com problemas de saúde ou portadores de deficiência, e os ministérios da Saúde e da Educação, que são responsáveis pela prestação de serviços de saúde de qualidade e pela aprendizagem ao longo da vida.

O compromisso com a inclusão ativa na Finlândia é menos evidente a nível político. No entanto, a agenda para a inclusão está bem elaborada e tem por base a conjugação de incentivos ao

emprego, rendimento adequado e acesso aos serviços de apoio. A reforma em curso no domínio da segurança social visa aumentar o recurso ao apoio ao rendimento enquanto incentivo no âmbito do processo de inclusão. Muitas das medidas de inclusão ativa são de carácter geral e não viam um determinado grupo social. O Instituto de Emprego, os serviços sociais municipais e o Instituto de Segurança Social prestam serviços especiais, em regime de balcão único, aos desempregados de longa duração e aos que precisam de apoio multiprofissional. O financiamento do apoio ao mercado de trabalho é repartido igualmente entre o Estado e as autarquias, de modo a incentivar o governo local a promover o emprego. O recurso a medidas intermédias para o mercado de trabalho, como o emprego temporário subsidiado e as empresas sociais destinadas a criar oportunidades de trabalho para indivíduos marginalizados, tem vindo a aumentar.

## Países em fase de desenvolvimento

Em outros países, foi bem visível, a nível político, o compromisso com a inclusão, muito embora os progressos rumo a um sistema funcional de medidas integradas em todos os pilares da política social se tenham revelado relativamente lentos. Na Irlanda, França e Reino Unido, as referências explícitas à inclusão ativa refletiram-se de alguma forma no plano político, embora os três países enfrentem desafios no que respeita a uma implementação efetiva.

Outros países evidenciam progressos na direção de abordagens mais coordenadas e integradas nos vários domínios da inclusão ativa foram evidentes, mas estão claramente numa fase inicial. É o caso, designadamente, da Alemanha e de Portugal, onde a implementação da Convenção das Nações Unidas sobre os

### Exemplos de boas práticas:

#### The Specialists

*The Specialists* é uma empresa dinamarquesa que baseia o seu modelo empresarial na contratação de pessoas com perturbações do espectro autista (PEA), que enfrentam obstáculos no sistema regular de ensino e formação e na conservação de um emprego. *The Specialists* contrata diretamente funcionários aptos com PEA e presta às empresas suas clientes serviços empresariais em termos de mercado. Existe uma variedade de tarefas rotineiras compatíveis com as competências especiais de uma pessoa com PEA (incluindo contabilidade, desenvolvimento de software e controlo de qualidade). A empresa considera que as condições de uma pessoa com PEA estão associadas a aptidões que são de especial valor em determinados ambientes de trabalho:

- A capacidade de concentração por longos períodos de tempo;
- A capacidade de se focar em pormenores;
- A capacidade de desenvolver tarefas com base em regras.

*The Specialists* foi criada com capital privado e com a convicção de que o conceito subjacente é suficientemente forte para ter sucesso em termos de mercado. Como os consultores da empresa fornecem um nível igualmente bom, e muitas vezes melhor, de serviços do que os concorrentes, é possível garantir salários semelhantes. O conceito está agora a ser comercializado em toda a Dinamarca e em outros países, e 40% dos indivíduos que procuram os serviços da empresa estão a entrar no mercado de trabalho aberto com salário integral, como consultores de TI na empresa.

O elemento de inclusão ativa do modelo empresarial inclui o pagamento de um rendimento adequado, dando aos empregados a oportunidade de trabalharem de acordo com as suas capacidades e proporcionando o acesso a serviços, se necessário. A empresa oferece emprego no mercado de trabalho aberto, e os funcionários recebem formação de acordo com as normas convencionais.

### Exemplos de boas práticas:

#### O projeto Vangrail

A fundação *Sterk em Werk* (Forte no Trabalho) nos Países Baixos gere o projeto *Vangrail* (Guardrail), que ajuda os jovens em situação de abandono escolar precoce (16 anos de idade e mais) na sua transição para o mundo do trabalho. Os seus clientes estão sob os cuidados de instituições de ensino de recuperação para jovens com ligeira a moderada perturbação mental. Todos têm problemas comportamentais, em consequência de uma perturbação mental moderada, frequentemente combinada com perturbações do espectro autista, hiperatividade (ADHD) ou perturbações psiquiátricas. A filosofia do projeto *Vangrail* assenta na ideia de que o trabalho e a formação profissional no mercado de trabalho aberto proporcionam uma melhor saúde mental. O programa é financiado pela UWV (agência seguradora dos empregados).

Os clientes jovens que participam no projeto *Vangrail* frequentam programas duais que consistem em apoio pessoal intensivo prestado por equipas de profissionais em áreas como a participação na sociedade, vida independente, saúde mental, educação, formação profissional e emprego. A especialidade da *Sterk em Werk* é a formação profissional e o apoio ao emprego. Vários profissionais de instituições de ensino de reintegração e recuperação trabalham em conjunto na elaboração de planos e na adequação de programas de transição às necessidades de cada cliente. Além disso, os funcionários da UWV participam no planeamento dos programas individuais; os pais são consultados, tal como os são outros profissionais de saúde que trabalham com o cliente. Os progressos dos clientes no que respeita à comunicação e a comportamento no ambiente em que vivem, bem como nos ambientes de formação e de trabalho, são cuidadosamente observados. Os problemas identificados por um profissional numa determinada área são desde logo comunicados aos outros profissionais da equipa que se ocupa do jovem, para que todos estejam inteirados do processo e possam responder à situação antes de surgirem outros problemas.

### Exemplos de boas práticas:

#### O projeto SDC–IBM

A Constituição da Eslováquia confere a todos os cidadãos o direito à livre escolha da profissão e da formação. Existem muitos jovens com problemas de saúde ou com deficiência que podem e querem trabalhar no mercado de trabalho aberto. As empresas poderão estar interessadas em contratar estes jovens, mas além de não saber como os localizar, estes jovens, muitas vezes, não se sentem confiantes para se candidatarem a um trabalho em empresas que operam no mercado de trabalho aberto. Um exemplo de resposta a esses obstáculos é a cooperação estabelecida entre ONG e os «tigres» - as principais empresas do setor de TI. As ONG podem recrutar pessoas com deficiência de acordo com os requisitos da empresa. Oferecem-lhes formação com base nas suas necessidades e preparam-nos para o trabalho na empresa. Esta cooperação contribui para aumentar as oportunidades de sucesso destes jovens portadores de deficiência no mercado de trabalho aberto. O Conselho Eslovaco para a Deficiência (SDC) e a empresa de TI, IBM, mantêm uma cooperação há vários anos. Tendo em conta os resultados positivos desta colaboração, a IBM prevê implementar o mesmo projeto em outros países. Em 2010, o SDC utilizou este modelo para colaborar com outra empresa do setor.

A IBM apresenta ao SDC os seus pedidos para potenciais funcionários com deficiência. O SDC informa-se sobre a existência de candidatos através das organizações com que colabora, universidades, escolas secundárias e Serviço de Emprego, Assuntos Sociais e Família. Os candidatos que estão interessados enviam os seus CV para o SDC e este, em conjunto com a IBM, procede à seleção dos candidatos adequados e convida-os para uma entrevista. Após a entrevista, os candidatos selecionados podem começar a participar nos cursos de formação. Durante os cursos, as competências em TI, bem como na área da comunicação e da língua inglesa, dos futuros funcionários são desenvolvidas, a par de formação em comunicação e auto apresentação.

Direitos das Pessoas com Deficiência teve maior ascendência do que o conceito de inclusão ativa.

## Inclusão ativa menos desenvolvida

Por fim, em alguns países, foi difícil identificar os princípios da inclusão ativa a nível político ou na prática. Alguns dados sugeriram que a Polónia adotara uma abordagem de inclusão ativa. O quadro jurídico geral na Eslováquia prevê apenas disposições mínimas relevantes para a inclusão ativa de jovens com problemas de saúde ou deficiência. Na Eslováquia, o enquadramento da inclusão ativa está particularizado em políticas setoriais distintas, com ligações limitadas. O desenvolvimento de políticas em Espanha tem sido grandemente influenciado por ONG que representam as pessoas com deficiência, não existindo no entanto uma referência específica à inclusão ativa.

## Implementação integrada de programas e políticas

Foi realizada uma análise dos relatórios dos países com o intuito de apurar em que medida a conceção de políticas, legislação e programas visou o desenvolvimento de ações coordenadas e integradas. A análise incluiu a legislação e programas relevantes para pessoas com deficiência ou jovens em geral e não exclusivamente os direcionados para jovens com problemas de saúde ou com deficiência. O foco incidiu sobre os aspetos da inclusão ativa que a legislação e programas específicos abordaram com maior frequência.

**Anna Ludwinek**

## Mobilidade dos Jovens: Problemas e perspetivas

**A atual crise económica na Europa dá origem a que a migração e a mobilidade do trabalho assumam uma maior relevância como questão de fundo. Em países onde o desemprego aumentou significativamente, partir para o estrangeiro é considerada uma medida válida e, por vezes, necessária para encontrar emprego.**

A mobilidade entre os jovens tende a ser mais frequente do que nos outros grupos etários. Esta sempre foi a realidade no que respeita à mobilidade dentro da UE. Contudo, desde as duas últimas vagas de alargamento, em 2004 e 2007, a dimensão da mobilidade dos jovens passou a ser ainda mais pronunciada: em 2010, 70 % dos migrantes em idade ativa oriundos dos países da primeira vaga tinham menos de 35 anos de idade. O inquérito Eurobarómetro 2011 incluiu uma pergunta sobre as intenções de mobilidade dos que confirmou este padrão. Revelou que os jovens dos países da Europa Central e Oriental incluídos nas duas vagas estariam mais dispostos a trabalhar noutro Estado Membro do que a média da UE27.

Com o desaparecimento das oportunidades de trabalhar no estrangeiro em países com economias que no passado conheceram uma forte expansão (como Espanha ou Irlanda), e com a melhoria das perspetivas nos seus países de origem, regista-se o regresso de um número cada vez maior de trabalhadores ao país de origem. O projeto de estudo da Eurofound sobre a migração de retorno revela que os jovens também estão sobrerrepresentados entre os que regressam ao país de origem comparativamente à população não móvel – uma outra indicação, mais indireta, da sua importância para a mobilidade em geral. Os trabalhadores móveis que deixam o seu país natal situam-se maioritariamente na faixa etária dos vinte anos; parece, contudo, que os que regressam são, em média, um pouco mais velhos. Segundo dados do Eurostat, a idade média dos cidadãos que regressam ao país de origem situou-se acima dos 30 anos em vários Estados, em 2008. O estudo realizado pela Eurofound confirmou essa tendência com base numa seleção de Estados Membros da Europa Central e Oriental (Hungria, Letónia, Polónia e Roménia). Na Hungria, metade dos que regressaram ao país no período de 2008-2010 tinham idades compreendidas entre os 30 e 45 anos. No



caso dos romenos regressados de Espanha, observou-se a mesma tendência. Na Letónia, embora a idade da maioria (dois terços) dos que regressaram fosse inferior a 35 anos, a percentagem dos que tinham mais idade foi, não obstante, significativa. Porém, segundo a informação disponível, os polacos que regressam ao seu país são mais jovens, e são sobretudo pessoas com menos de 30 anos de idade. O facto de a idade da maioria dos emigrantes ser superior é compreensível, já que a maior parte deles passou algum tempo no estrangeiro antes de regressar ao seu país de origem (no nosso estudo, consideram-se retornados os cidadãos que passaram pelo menos um ano no estrangeiro).

Outra questão presente no nosso estudo foi procurar saber que tipo de especialização adquiriram os retornados no estrangeiro e se, e em que medida, estão aptos a utilizá-la no mercado de trabalho nacional aquando do seu regresso. Os resultados mostraram que, em geral, a experiência dos retornados altamente qualificados foi valorizada, ao passo que o mesmo não aconteceu com os trabalhadores móveis pouco qualificados, o que pode estar relacionado com a falta de especialização adquirida por estes últimos no estrangeiro. Por exemplo, se os empregos que tinham não estavam à altura do seu nível de qualificação, o que é frequente no caso dos jovens trabalhadores móveis, podem, quando regressam ao seu país, deparar-se com dificuldades de integração no seu mercado de trabalho nacional, especialmente se anteriormente não tiveram experiência de trabalho no seu país de origem ou se nunca executaram um trabalho compatível com as suas qualificações. Esta questão está associada a outro tema importante que a Eurofound prevê explorar ainda mais, a saber, até que ponto a mobilidade laboral poderá aligeirar o difícil processo de transição da vida de estudante para a vida profissional. O nosso estudo (que será publicado em julho de 2012) indica que as novas oportunidades oferecidas pela livre circulação da mão-de-obra poderão tornar esse processo mais fácil para os jovens altamente qualificados, ao passo que os jovens com poucas ou mesmo médias qualificações poderão encontrar dificuldades a este respeito.

**Klára Fóti**

## O emprego dos jovens em crise



**O desemprego juvenil continua a ser um dos desafios mais prementes para os decisores políticos da UE. Em alguns Estados da UE, como Chipre, Grécia, Irlanda e Espanha, o desemprego entre os jovens regressou aos picos da década de 1970 e transformou-se rapidamente num flagelo que afeta famílias inteiras.**

Dois terços dos Estados Membros registam um desemprego juvenil maciço acima dos 20 %, segundo o Eurostat. Em seis Estados Membros, as taxas situam-se entre os 10 % e 20 %. Noutros treze, as taxas variam entre os 20% e 30%, e em cinco a taxa ultrapassa os 30 % (Grécia, Irlanda, Portugal, Eslováquia e Espanha). Só três Estados Membros registam uma taxa de desemprego juvenil inferior a 10 % (Áustria, Holanda e Alemanha). Estes são os números relativos aos jovens pertencentes à faixa etária dos 16 – 24 anos de idade; verifica-se também um problema visível para o grupo etário mais alargado, a saber, situado entre os 16 e 30 anos de idade, existindo uma série de iniciativas da UE que se destinam a esse grupo mais amplo - em Espanha e Chipre, por exemplo

Fazer corresponder os jovens aos empregos existentes continua a ser uma questão problemática em qualquer país. Mesmo em países onde a taxa de desemprego é baixa, a percentagem de jovens desempregados é quase sempre o dobro do desemprego total. A UE procura aumentar as oportunidades no domínio da educação, formação e experiência profissional para jovens à procura de emprego e apoiá-los no processo de transição da escola para o trabalho. Também procura diminuir a taxa de abandono escolar. Este último objetivo é uma tarefa de monta; comparativamente aos Estados Unidos e Japão, a UE regista

dados muito desfavoráveis no que respeita à prevenção do abandono escolar precoce. As iniciativas políticas da UE, como a Juventude em Movimento, visam complementar medidas tradicionais, como ações de aprendizagem, eliminando os obstáculos à mobilidade, aumentando a visibilidade das vagas existentes e apoiando iniciativas a favor dos jovens empresários. Estas medidas aplicadas em conjunto irão complementar iniciativas locais específicas dos vários Estados Membros da UE.

### Iniciativas Nacionais

Os Estados Membros desenvolveram muitas medidas para combater o desemprego que refletem condições nacionais específicas e geralmente complementam as medidas existentes. A Irlanda, por exemplo, introduziu um regime nacional de estágios que oferece 5 000 estágios em empresas nos setores privado, público e do voluntariado. Este regime de tempo limitado oferece estágios em empresas por um período de seis a nove meses e inclui um suplemento semanal adicional de 50 euros para os direitos sociais existentes. A iniciativa destina-se a jovens que estão desempregados, que abandonaram os estudos ou que não participam em ações de formação (NEET - *not in employment, education or training*) e, embora seja progressiva, os números de jovens que procuram trabalho continua a representar um problema assustador. Em Espanha, o governo tem vindo a incentivar os empregadores a manter o recrutamento mediante reduções nas contribuições anuais para a segurança social. Os trabalhadores recebem um suplemento mensal de 400 euros, como ajuda para a sua requalificação através de iniciativas de reconversão profissional, mas o apenas durante um período de seis meses. Na

Grécia, as medidas de emergência afetaram profundamente os acordos coletivos de trabalho existentes, o que, por sua vez, tem afetado os jovens trabalhadores. Ao abrigo da primeira ronda de regulamentação de emergência, os empregadores estão agora autorizados a contratar jovens trabalhadores por valores mais baixos do que anteriormente. Para jovens com idades inferiores a 25 anos, os empregadores podem pagar 80 % do salário mínimo nacional, e para os que têm entre 15 e 18 anos, o valor é de 70 %. O Reino Unido congelou recentemente os salários mínimos para os trabalhadores com idades entre os 16 e 20 anos, com o objetivo de promover o emprego deste grupo etário. Os sindicatos criticaram a decisão, que consideraram «exploradora», mas os empregadores acolheram-na bem.

Alguns países da UE concentraram a sua atenção em iniciativas no domínio da formação e ações de aprendizagem para jovens. Na Itália, a substituição do último ano do ensino escolar obrigatório por ações de aprendizagem representa uma iniciativa prática com um sabor um tanto ou quanto retro para apoiar a entrada no mercado de trabalho. Permite um pagamento durante o período de aprendizagem que corresponde a uma percentagem dos pagamentos aplicáveis aos adultos, mantendo-se obrigatoriamente um ratio apertado entre os trabalhadores com contratos a tempo inteiro e os integrados nas ações de aprendizagem. No caso italiano, o Fundo Social Europeu é utilizado para promover novas ações de aprendizagem. Neste caso, os parceiros sociais deram um amplo apoio a essas medidas, especialmente os sindicatos, uma vez que muitas das suas sugestões foram integradas nas medidas aprovadas.

Em Chipre, o desemprego juvenil é comparativamente baixo em relação à média da UE. No entanto, atinge o seu valor mais elevado desde 1974. Nesse país, as medidas do governo com a participação dos parceiros sociais incluem subsídios estatais para promover a reinserção no mercado de trabalho de menores de 29 anos. Esses subsídios cifram-se em suplementos da ordem dos 60 % a 65 % sobre os salários, com particular incidência no setor duramente atingido da construção.

Existem problemas específicos noutros Estados Membros. Na Polónia, os empregos «lixo» (empregos com contratos temporários ou contratos não abrangidos pela legislação laboral) para os jovens continuam a ser um problema de peso. Na Hungria, a emigração ameaça a economia com a exportação efetiva do investimento do Estado na educação e formação a um custo considerável para o país. Mais de 3 000 médicos deixaram a Hungria desde que, de acordo com os sindicatos, auferem salários que «são mais desfavoráveis do que os dos trabalhadores do setor da fast food». Também consta que as condições de trabalho são más. Consequentemente, foi concedido um suplemento de 344 euros a jovens médicos que se comprometam a permanecer e trabalhar no país por um período de 10 anos depois de obterem a qualificação exigida.

**Camilla Galli da Bino**

- Bell, D., Blanchflower, D.G. (2011), *Young people and the Great Recession*, Oxford Review of Economic Policy, 27(2), 241-267.
- Cedefop, ETF, EU-OSHA, Eurofound (2011), *Working together for youth employment – From education to the workplace: A global challenge*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo.
- Clifton, J. (2011), *The coming jobs war*, Gallup Press, Nova Iorque.
- Dieckhoff, M. (2011), The effect of unemployment on subsequent job quality in Europe: A comparative study of four countries, *Acta Sociologica*, 54(3), 233-249.
- Eurofound (2012), *Active inclusion of young people with health problems or disabilities*, Resumo executivo, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2011), *Helping young workers during the crisis: Contributions by social partners and public authorities*, Relatório analítico comparativo do EIRO, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2011), *Youth and work, Foundation Findings*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo.
- Hurley, J., Mandl, I., Eurofound (2011), *Public instruments to support restructuring in Europe*, Relatório do ERM 2011, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo.
- Hurley, J., Storrie, D., Jungblut, J. (2011), *Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo.
- OIT (2012), *Global employment trends for youth 2012*, Organização Internacional do Trabalho, Genebra.
- Mascherini, M. (2012), *Young people and NEETs in Europe: First findings*, Eurofound, Dublin.
- Mascherini, M. (2012), *Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden*, Eurofound, Dublin.
- MacDonald, R. (2012), Youth transitions, unemployment and underemployment: Plus ça change, plus c'est la même chose?, *Journal of Sociology*, 47(4), 427-444.
- Martin J. (2011), Unfinished business: Investing in youth, *OECD Employment Outlook 2011*, OECD Publishing, Paris.
- Mikulic, B., Sándor, E., Leoncikas, T. (2012), *Experiencing the economic crisis in the EU: Changes in living standards, deprivation and trust*, Eurofound, Dublin.
- Nielsen, M.L. (2012), Adapting the normal: Examining relations between youth, risk and accidents at work, *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(2), 71-85.
- Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., van Houten, G., Lyly-Yrjänäinen, M., Biletta, I., Cabrita, J., Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo.
- OCDE (2012), *OECD employment outlook 2012*, OECD Publishing, Paris.
- OCDE (2012), 'Under shock: How to spread macroeconomic risks more fairly in', *Economic policy reforms 2012: Going for growth*, OECD Publishing, Paris.
- OCDE (2010), *Off to a good start? Jobs for youth*, OECD Publishing, Paris.
- Reeskens, T., Oorschot, W. (2012), Those who are in the gutter look at the stars? Explaining perceptions of labour market opportunities among European young adults, *Work, Employment & Society*, 26(3), 379-395.
- Scarpetta, S., Sonnet, A., Manfredi, T. (2010), *Rising youth unemployment during the crisis: How to prevent negative long-term consequences on a generation?*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, n.º 106, OECD Publishing, Paris.
- Wynne, R., McAnaney, D. (2010), *Active inclusion of young people with disabilities or health problems: Background paper*, Eurofound, Dublin.

Jan Vandamme

**[www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)**

A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) é um organismo tripartido da UE, que tem como função fornecer informação, assessoria e conhecimento especializado aos atores-chave na área da política social, com base em estudos comparativos. Criada pelo Regulamento (CEE) n.º 1365/75 do Conselho, de 26 de maio de 1975, a Fundação está sediada em Dublin, na Irlanda.