

# Juventude em Acção

“Medidas de combate ao desemprego jovem”

Gabinete de Estudos | JSD

Estudo Estratégico  
Fevereiro 2012



- I. Enquadramento**
- II. Diagnóstico do Mercado Laboral**
- III. Análise Económica**
- IV. Contributos Estruturais**
- V. Síntese**



- I. Enquadramento**
- II. Diagnóstico do Mercado Laboral
- III. Análise Económica
- IV. Contributos Estruturais
- V. Síntese



# I. Enquadramento

A JSD tem vindo a apresentar diversas medidas estruturais com vista a serem adoptadas pelo governo português na área da internacionalização da economia, reforma do sistema laboral, criação de centros de empreendedorismo e inovação municipal, eficiência energética, entre outros.



No entanto, entendemos que o problema é sistémico e deve ser dado em conjunto por todos os Estados-membros da União Europeia, devendo as instituições internacionais assumir a juventude como um novo desígnio de futuro. Nesta perspectiva, importa perceber as reais intenções da Comissão Europeia para o futuro da economia europeia e criação de emprego, não só a curto prazo, mas também no âmbito do Quadro Financeiro Plurianual 2014-2020 que consubstanciará a concretização da estratégia Europa 2020.

# I. Enquadramento

A Estratégia de Lisboa tinha como objectivo fazer da Europa, até 2010, «a economia baseada no conhecimento mais dinâmica e competitiva do mundo, capaz de garantir um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos, e com maior coesão social».

Seguindo a orientação política da Estratégia de Lisboa, a Comissão Europeia definiu a sua nova orientação para os próximos 10 anos, intitulada de “Estratégia 2020”, em que um dos 7 pilares é precisamente a agenda para novas competências e empregos.



# I. Enquadramento

No final do Conselho Europeu de Janeiro de 2012, o presidente da Comissão Europeia sugeriu que os Estados-membros deveriam reestruturar os fundos comunitários, no valor de 82 biliões de euros, que ainda não foram dispendidos, orientando-os para apoiar o crescimento económico e a criação de emprego, sobretudo entre os jovens.



Neste sentido, Durão Barroso solicitou aos 8 países que possuem as maiores taxas de desemprego jovem, entre os quais Portugal, que seja definida uma "metodologia de trabalho" para atingir "progressos concretos" no combate ao desemprego entre os jovens, devendo ser criada uma "equipa de acção" que apresente resultados até Abril. Segundo a Comissão Europeia, Portugal terá 1,76 mil milhões de Euros para promover o emprego jovem.

## I. Enquadramento

Conforme têm referido as várias instituições a nível europeu, é fundamental que a actividade económica seja dinamizada e se desenvolvam medidas com vista a estimular a criação de emprego jovem. O reforço da competitividade da economia portuguesa é urgente para tornar Portugal um país mais rico e próspero, sendo importante definir políticas públicas que estimulem a criação de riqueza, emprego e contribuam para um incremento da produtividade nacional no contexto internacional.

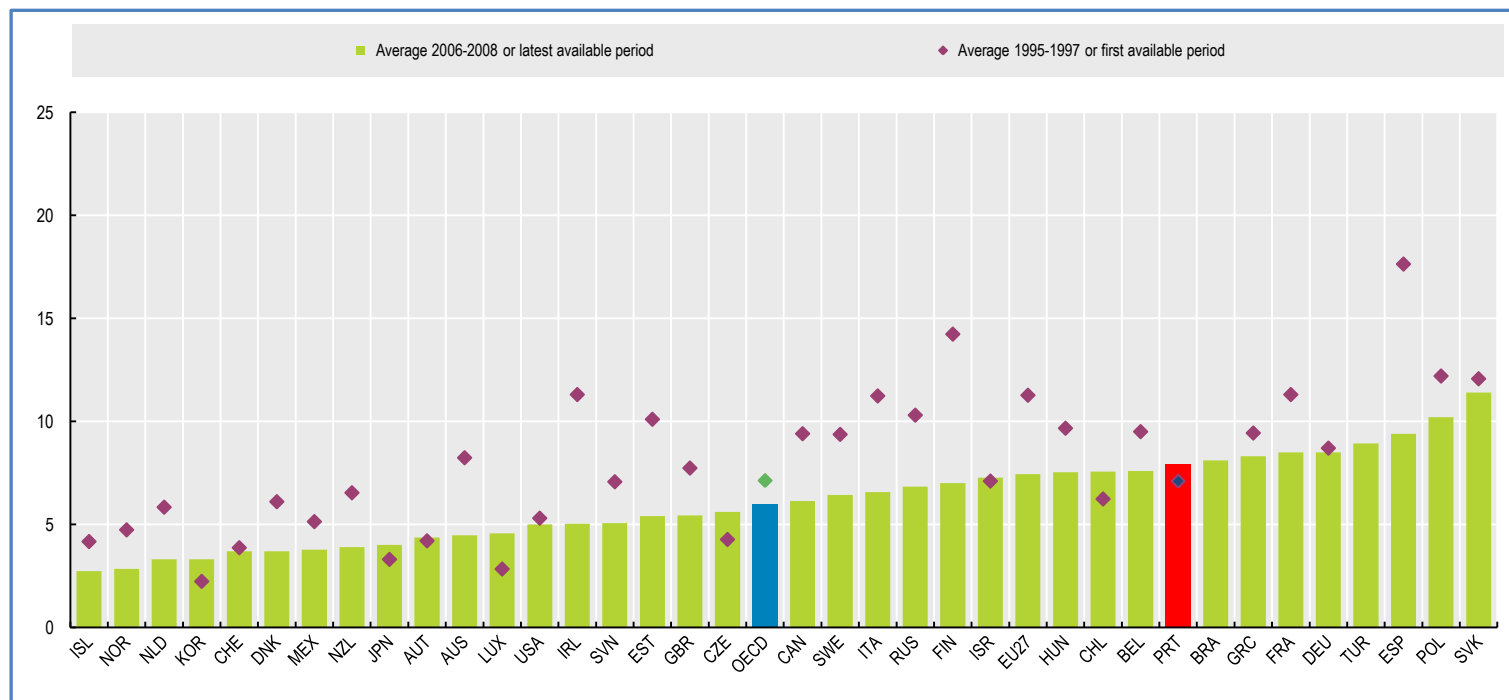
**EXISTE UM DENOMINADOR COMUM INTERNACIONAL**  
**“É NECESSÁRIO DEFINIR MEDIDAS NA ÁREA DO EMPREGO JOVEM”**

- I. Enquadramento
- II. Diagnóstico do Mercado Laboral**
- III. Análise Económica
- IV. Contributos Estruturais
- V. Síntese



## II. Diagnóstico do Sistema Laboral

Tendo em linha de conta os períodos de tempo analisados pela OCDE, verifica-se que Portugal foi um dos poucos países em que a taxa de desemprego cresceu, ao inverso do que aconteceu nas restantes economias. Além deste facto, importa ressaltar que Portugal se posiciona num nível de desemprego superior à média da OCDE, o que não se verificava entre 1995-1997.

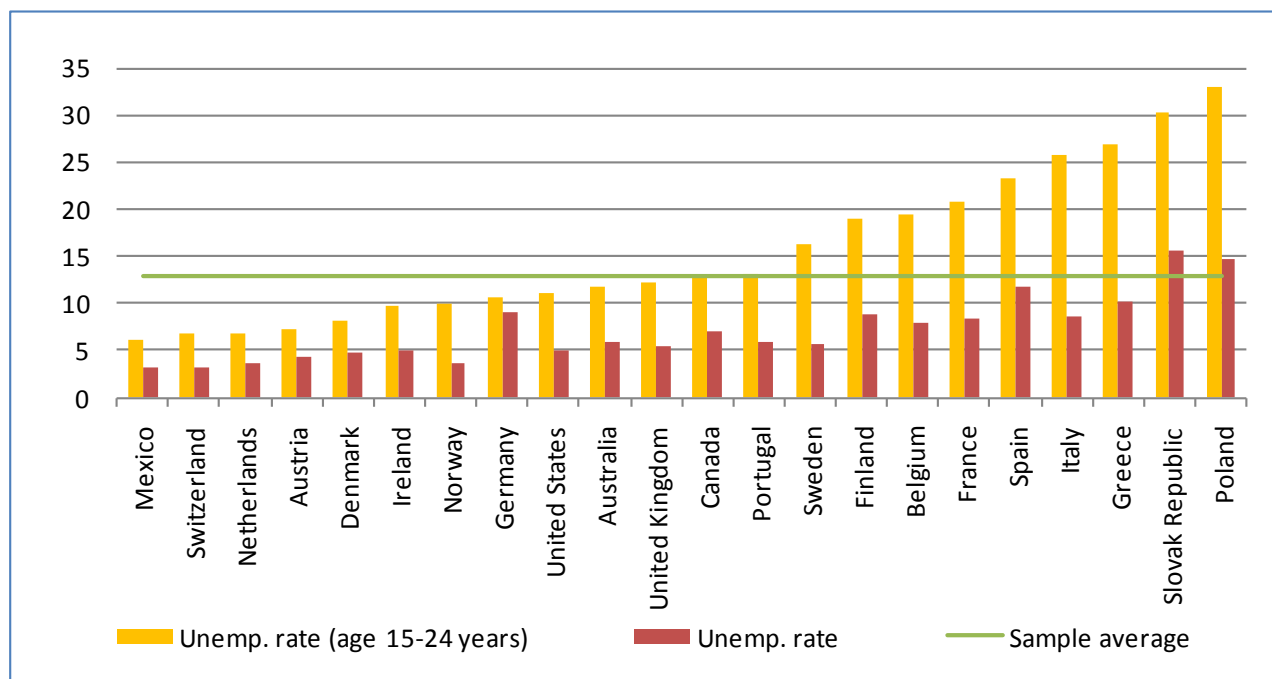


**Figura 1. Labour - Unemployment - Unemployment rates**

Fonte: OECD Factbook 2010: Economic, Environmental and Social Statistics - ISBN 92-64-08356-1 - © OECD 2010

## II. Diagnóstico do Sistema Laboral

Analisando o hiato temporal compreendido entre 1998 e 2008, é possível aferir que a taxa de desemprego em 22 países da OCDE revela especial gravidade nas camadas jovens, conforme se verifica em Portugal.

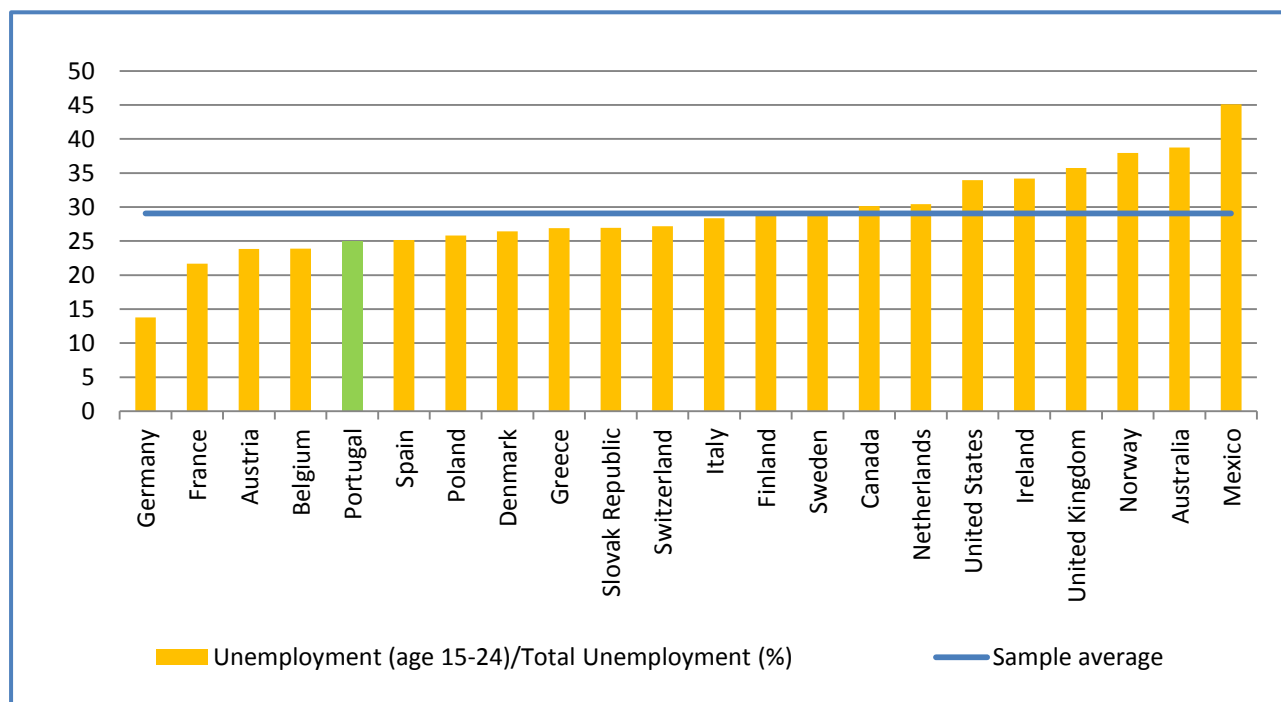


**Figura 2.** Youth unemployment rate\* and Total unemployment rate, in p.p. (1998-2008 averages)

Fonte: OCDE

## II. Diagnóstico do Sistema Laboral

Analisando o peso do desemprego jovem no total da população desempregada conclui-se que o valor temporal se encontra ligeiramente acima da média da OCDE, o que demonstra que Portugal tem ainda um longo caminho a percorrer na criação de políticas de emprego para a juventude.

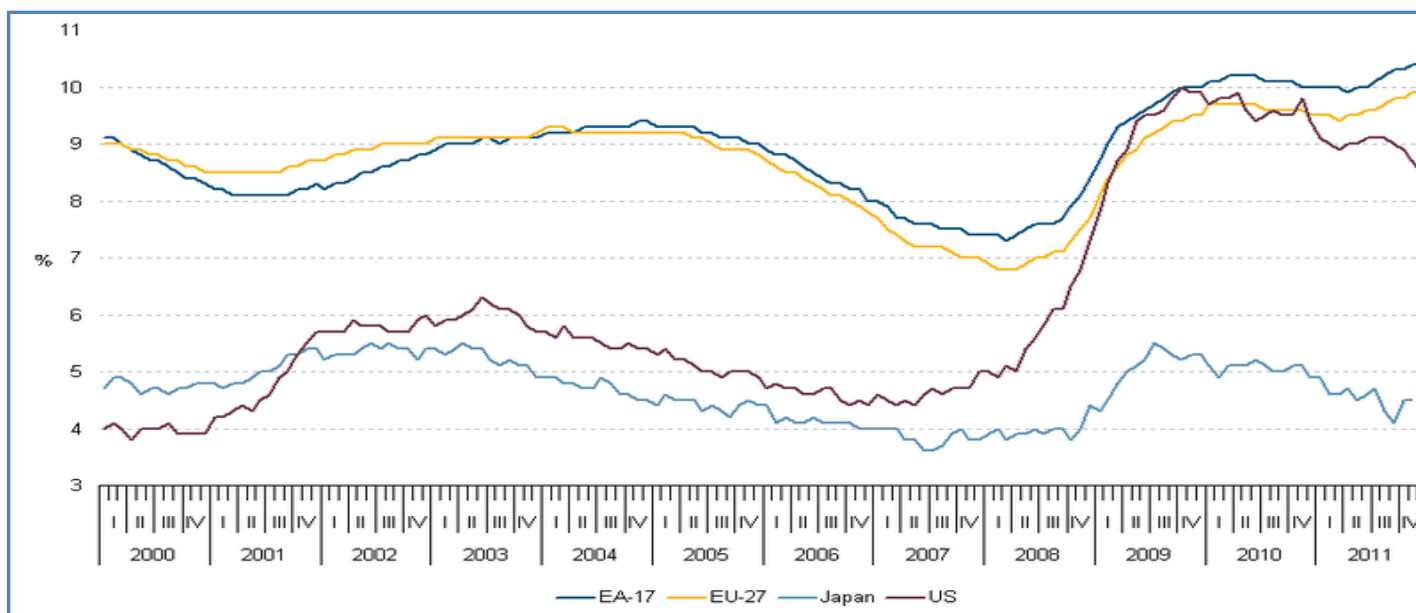


**Figura 3.** Youth Unemployment\* as % of total unemployment (1998-2008 averages)

Fonte: OCDE

## II. Diagnóstico do Sistema Laboral

O Eurostat revelou que a União Europeia registou, no final de 2011, uma taxa média de desemprego que se fixou em 10,4%, superando em 0,4% a taxa verificada em período homólogo do ano anterior. Comparativamente com outras grandes economias mundiais, é possível verificar que os valores da UE são superiores aos verificados nos Estados Unidos da América (8,5%) e no Japão (4,5%).

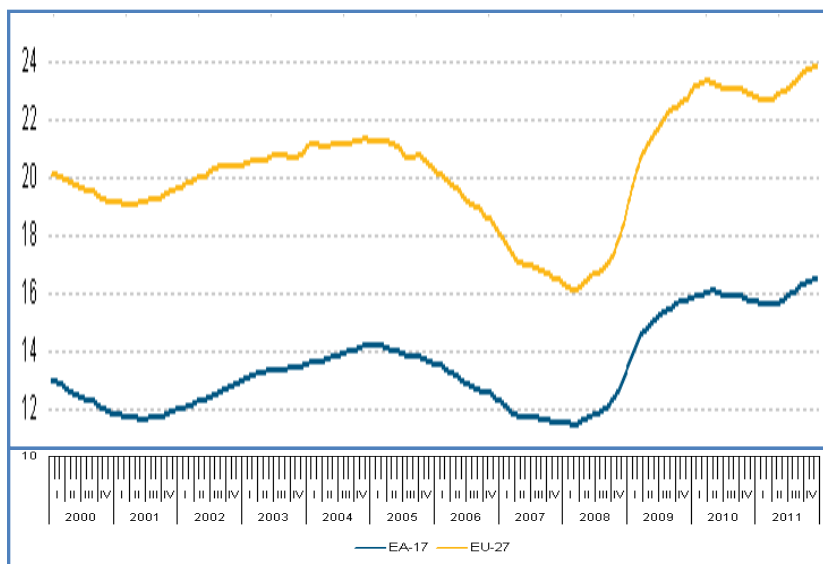


**Figura 4.** Unemployment rates EU-27, EA-17, US and Japan, seasonally adjusted (2000-2011 averages)

Fonte: EUROSTAT

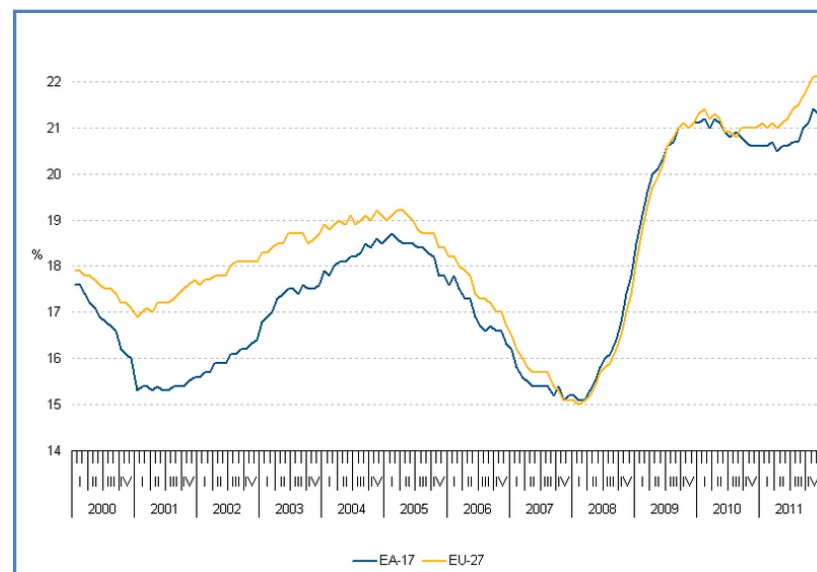
## II. Diagnóstico do Sistema Laboral

A taxa de desemprego na juventude costuma ser superior à taxa de desemprego global, verificando-se actualmente uma tendência crescente na maioria dos países da União Europeia. Desde 2008, a UE tem mais 8 milhões de desempregados, sendo a maior parte deles jovens, sendo possível constatar um aumento drástico na taxa de desemprego jovem (+7%).



**Figura 5.** Unemployed persons, in millions, seasonally adjusted, EU-27 and EA-17 (2000 – 2011 averages)

Fonte: EUROSTAT, December 2011

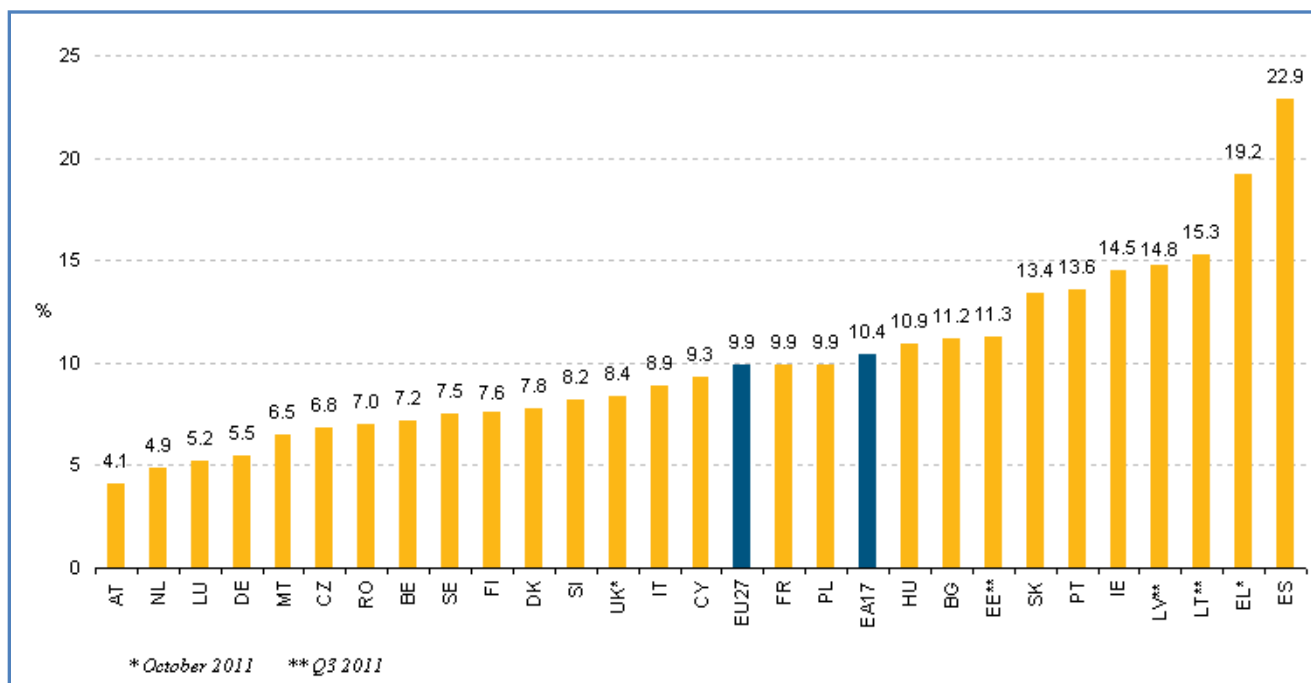


**Figura 6.** Youth unemployment rates, EU-27 and EA-17, seasonally adjusted (2000 – 2011 averages)

Fonte: EUROSTAT, December 2011

## II. Diagnóstico do Sistema Laboral

Entre os Estados-membros da União Europeia, as taxas de desemprego mais altas verificaram-se em Espanha (22,9%), seguida da Grécia (19,2% em Outubro), ocupando Portugal a sexta posição, com 13,6%. Ao inverso, é possível constatar que as taxas mais baixas verificam-se em países como a Áustria (4,1%), Holanda (4,9%) e Luxemburgo (5,2%).



**Figura 7.** Unemployment rates, seasonally adjusted  
**Fonte:** EUROSTAT, December 2011

## II. Diagnóstico do Sistema Laboral

No final de 2011, a taxa de desemprego jovem em Portugal alcançou os 29,9%, um valor inferior ao verificado em Espanha (47,8%), Grécia (45,8%), Irlanda (29,9%), entre outros países europeus que não encontram soluções sustentadas para dinamizar o emprego jovem. Já nos EUA verifica-se que estão desempregados 17,5% dos jovens e no Japão cerca de 9,3%. Os números apresentados recentemente pelo INE não podem ser comparáveis à escala europeia pois são utilizados distintos critérios.

	Youth unemployment rate				Youth unemployment ratio		
	2008	2009	2010	Q3-2011 (1)	2008	2009	2010
<b>EU-27</b>	15.8	20.1	21.1	21.6	6.9	8.7	9.0
<b>Euro area</b>	16.0	20.2	20.9	20.9	6.9	8.7	8.7
<b>Belgium</b>	18.0	21.9	22.4	20.5	6.0	7.1	7.3
<b>Bulgaria</b>	12.7	16.2	23.2	25.4	3.8	4.8	6.7
<b>Czech Republic</b>	9.9	16.6	18.3	18.0	3.1	5.3	5.7
<b>Denmark</b>	7.6	11.2	13.8	14.7	5.5	8.0	9.3
<b>Germany</b>	10.6	11.2	9.9	8.6	5.5	5.8	5.1
<b>Estonia</b>	12.0	27.5	32.9	21.8	5.0	11.0	12.6
<b>Ireland</b>	13.3	24.4	27.8	29.9	6.7	11.3	11.6
<b>Greece</b>	22.1	25.8	32.9	45.8	6.7	8.0	10.0
<b>Spain</b>	24.6	37.8	41.6	47.8	11.7	17.1	17.8
<b>France</b>	19.3	23.9	23.7	22.8	7.2	9.2	8.9
<b>Italy</b>	21.3	25.4	27.8	28.2	6.6	7.4	7.9
<b>Cyprus</b>	8.8	14.0	17.2	23.1	3.8	5.7	6.8
<b>Latvia</b>	13.1	33.6	34.5	29.9	5.6	14.0	13.9
<b>Lithuania</b>	13.4	29.2	35.1	31.1	4.1	8.9	10.4
<b>Luxembourg</b>	17.3	16.5	15.6	15.3	5.2	5.5	3.5
<b>Hungary</b>	19.9	26.5	26.6	26.1	5.0	6.5	6.6
<b>Malta</b>	11.8	14.4	13.1	14.0	6.4	7.4	6.7
<b>Netherlands (2)</b>	6.3	7.7	8.7	7.6	3.9	4.8	6.0
<b>Austria</b>	8.0	10.0	8.8	7.3	4.9	6.0	5.2
<b>Poland</b>	17.3	20.6	23.7	26.0	5.7	7.0	8.2
<b>Portugal</b>	20.2	24.8	27.7	29.9	6.8	7.9	8.2
<b>Romania</b>	18.6	20.8	22.1	23.4	5.7	6.4	6.9
<b>Slovenia</b>	10.4	13.6	14.7	15.2	4.5	5.6	5.9
<b>Slovakia</b>	19.0	27.3	33.6	33.7	6.2	8.6	10.4
<b>Finland</b>	16.5	21.5	21.4	19.9	8.8	10.9	10.6
<b>Sweden</b>	20.2	25.0	25.2	22.3	10.7	12.8	13.0
<b>United Kingdom</b>	15.0	19.1	19.6	21.8	9.2	11.4	11.6
<b>Norway</b>	7.2	8.9	8.9	8.8	4.6	5.3	5.3
<b>Croatia</b>	21.9	25.0	32.5	34.5	7.6	8.6	11.2
<b>Turkey</b>	18.4	22.7	19.7	17.0	6.9	8.5	7.4
<b>Japan</b>	7.3	9.1	9.3		:	:	:
<b>United States</b>	12.8	17.6	18.4	17.5	:	:	:

(1) The quarterly youth unemployment rate is seasonally adjusted.  
(2) Youth unemployment ratio, break in series, 2010.

Figura 8. Youth unemployment rates (2008 – 2011 averages)

Fonte: EUROSTAT, December 2011

## II. Diagnóstico do Sistema Laboral

Em Portugal, o número de diplomados com vínculos precários - contratos a termo, recibos verdes ou outras formas atípicas de contrato, sem contar com os estágios não remunerados e os bolseiros - mais do que duplicou. Eram 83 mil no final do terceiro trimestre de 2000. No final de Setembro de 2010 chegavam já aos 190 mil, demonstrando um crescimento de 229%, mais do dobro em apenas uma década.



Mas os dados do Instituto Nacional de Estatística (INE) não deixavam margem para dúvidas: é entre os que saem das universidades e dos institutos politécnicos que os contratos a termo ou os recibos verdes mais têm crescido – 129% - em comparação com o crescimento de 5,8% verificado entre os que não foram além do ensino básico ou secundário.

- I. Enquadramento
- II. Diagnóstico do Mercado Laboral
- III. Análise Económica**
- IV. Contributos Estruturais
- V. Síntese



### III. Análise Económica

A análise realizada aos modelos laborais de Espanha, Dinamarca e Reino Unido permitiu determinar que ambos os países orientaram a sua conduta laboral apresentando um *trade-off* entre aquilo que ofereceram aos colaboradores face a uma maior exigência e participação dos mesmos, conforme se apresenta de seguida:

Ofereceram...	... em troca de...
(a) a promessa de menor desemprego...	(c) subida das contribuições sociais dos trabalhadores...
(b) subida do subsídio de desemprego...	(d) e maior flexibilidade laboral.

### III. Análise Económica

Quanto à oferta (a) promessa de menor desemprego...

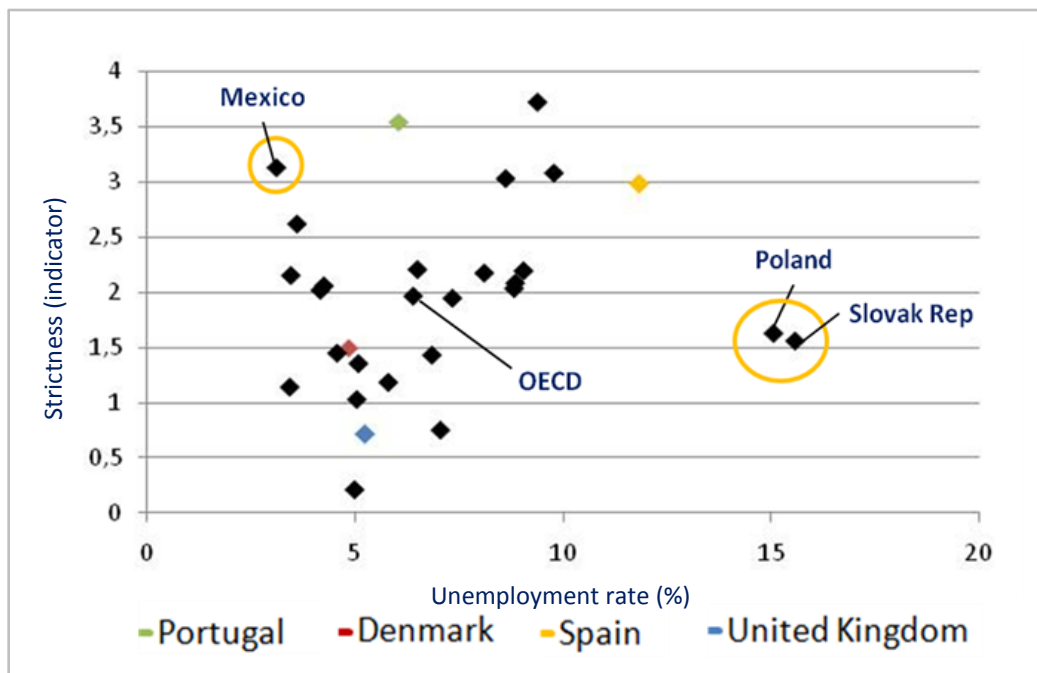


Figura 9. Unemployment versus labor market strictness (1998-2008 averages)

Fonte. OCDE, OIT

A análise de correlação no período 1998-2008 entre rigidez do sistema laboral e taxa de desemprego é evidente, existindo margem para flexibilizar as leis laborais e, conseqüentemente, melhorar a taxa de desemprego. Excluindo México, Polónia e Eslováquia, a correlação é de 0,5.

### III. Análise Económica

Quanto à oferta (a) promessa de menor desemprego...

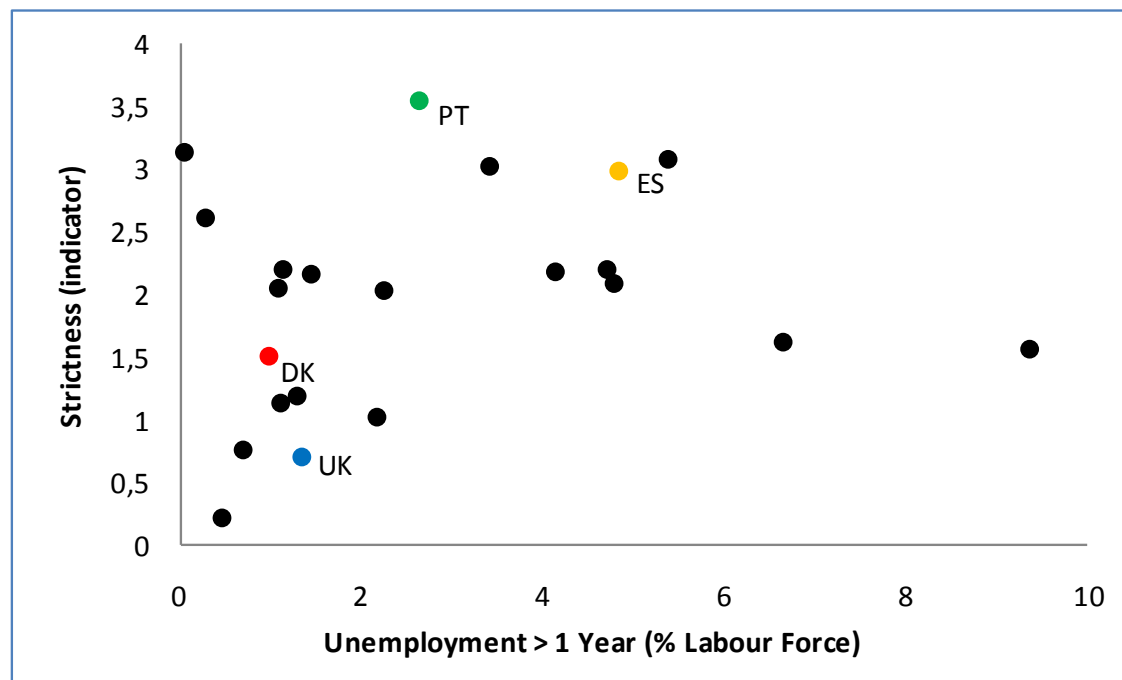


Figura 10. Unemployment (> 1 year) versus labor market strictness (1998-2008 averages)

Fonte: OCDE

O desemprego de longa duração evidencia correlacionar-se com o indicador de rigidez do mercado de trabalho. Retirando Polónia e Eslováquia, o coeficiente de correlação é próximo de **0,4**.

### III. Análise Económica

Quanto à oferta (a) promessa de menor desemprego...

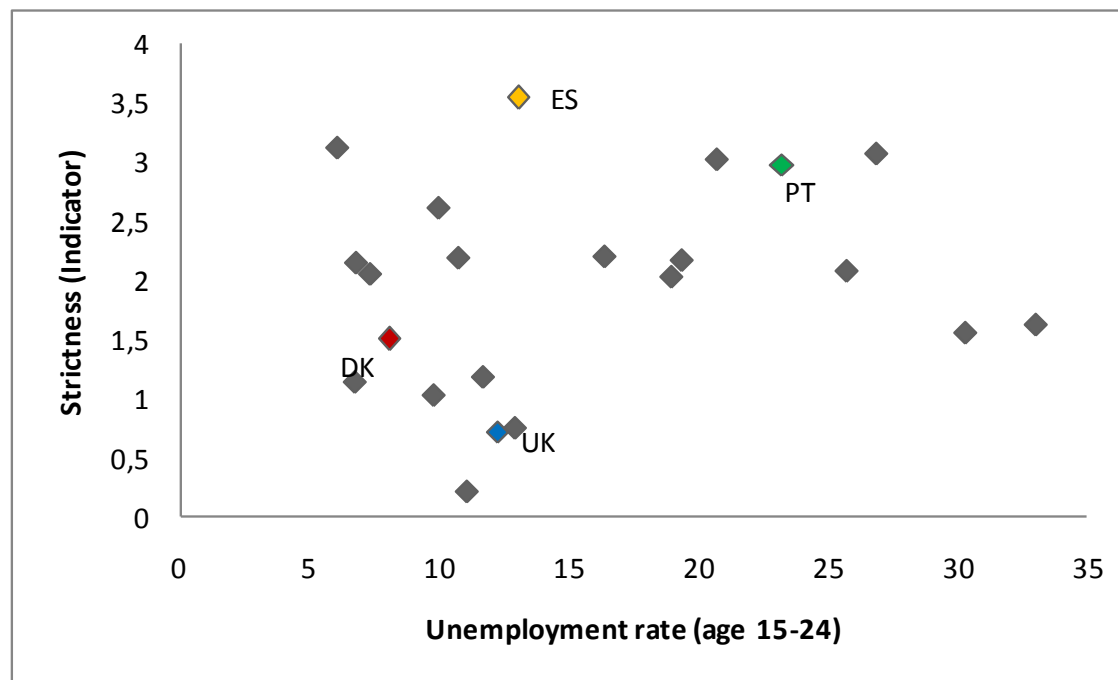


Figura 11. Youth Unemployment\* versus labor market strictness (1998-2008 averages)

Fonte: OCDE

A taxa de desemprego na população activa jovem revela uma correlação ligeiramente positiva com a rigidez laboral (**próxima dos 0,2**), corroborando o efeito global de que uma maior flexibilidade contribuirá para uma menor taxa de desemprego jovem.

### III. Análise Económica

Quanto à oferta (b): quanto estamos a gastar com subsídios de desemprego?

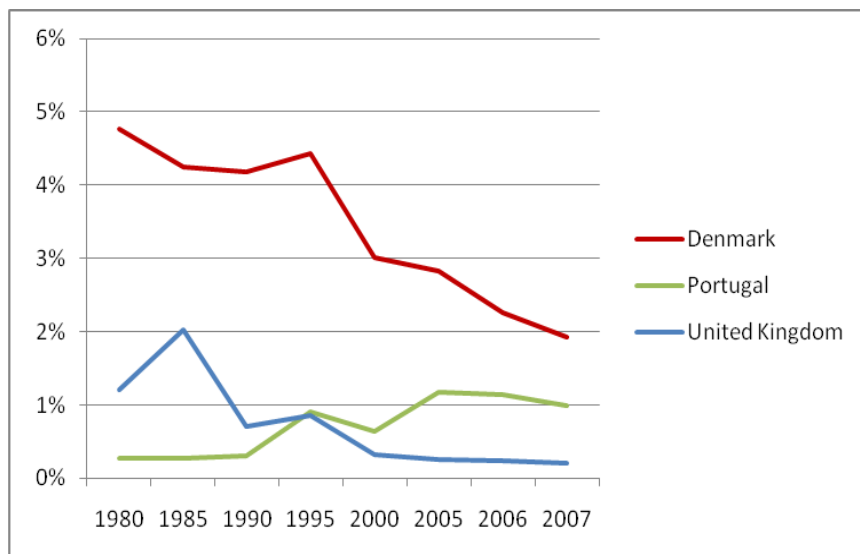


Figura 12. Social expenditures with unemployment in percentage of GDP

Fonte. OCDE

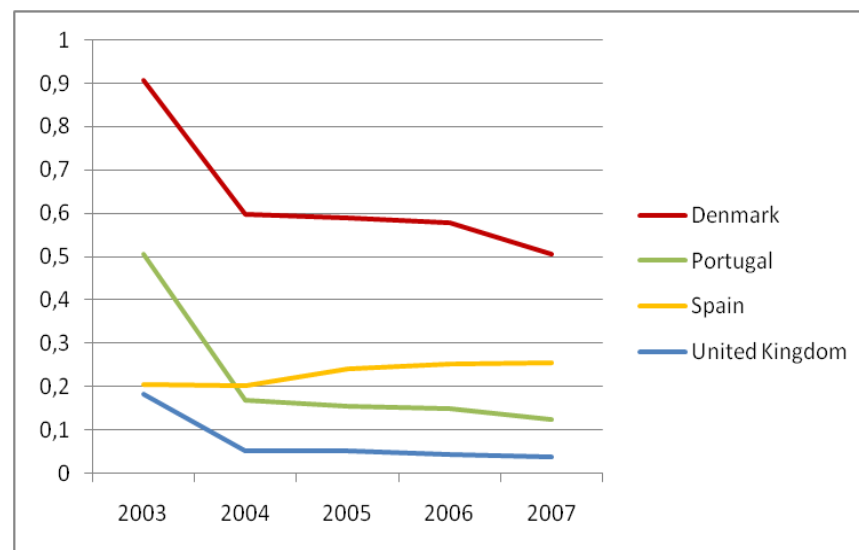


Figura 13. Social expenditure / Unemployment rate

Fonte. OCDE

Neste caso, Portugal apresenta uma margem de manobra face à Dinamarca, tanto no caso das despesas sociais face ao PIB, como no caso da análise de dados por beneficiário, apesar de a margem ser inferior.

### III. Análise Económica

Quanto ao ponto (c): será que há margem para pedir maiores contribuições sociais aos trabalhadores portugueses?

Constata-se que não existe margem para maiores contribuições por parte dos Portugueses. Este diagnóstico parece ser confirmado pelas taxas cobradas por cada país aos seus trabalhadores como contribuições para a Segurança Social.

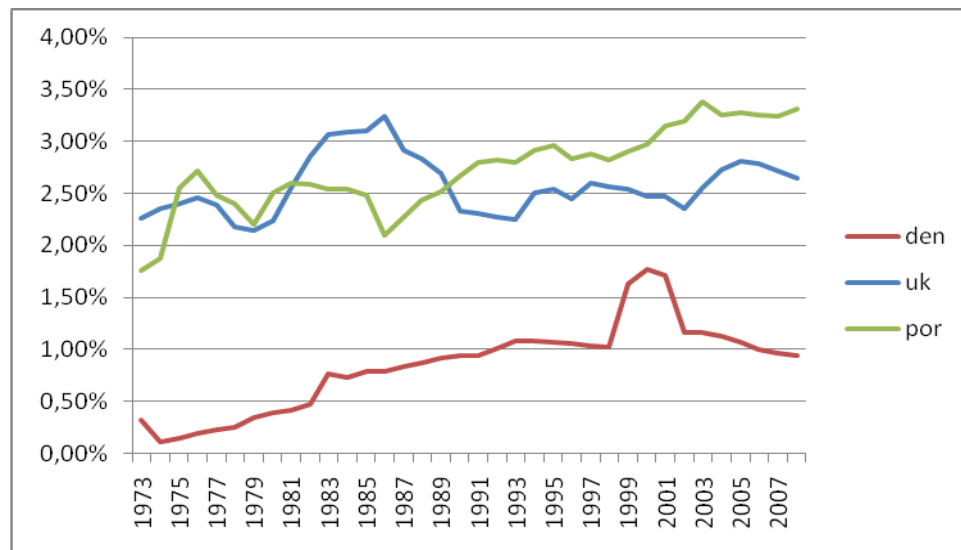


Figura 14. Social security revenues from employees in percentage of GDP  
Fonte. OCDE

País	1984	1989	1994	1999	2004	2009
Dinamarca	5,35%	-	5%	9%	8%	8%
Portugal	11,5%	11%	11%	11%	11%	11%
Espanha	6%	6%	6,6%	6,4%	6,35%	6,35%
Reino Unido	6,85%-9%	0%-9%	2%-10%	10%	1%-11%	1%-11%

### III. Análise Económica

Quanto ao ponto (d): será que Portugal tem margem para pedir mais flexibilidade laboral aos trabalhadores?

Analisando os gráficos que são apresentados, existe alguma margem para aumentar a flexibilidade laboral em comparação com a Dinamarca e o Reino Unido, quer em comparação com um universo de 28 países da OCDE conforme se apresenta no gráfico seguinte.

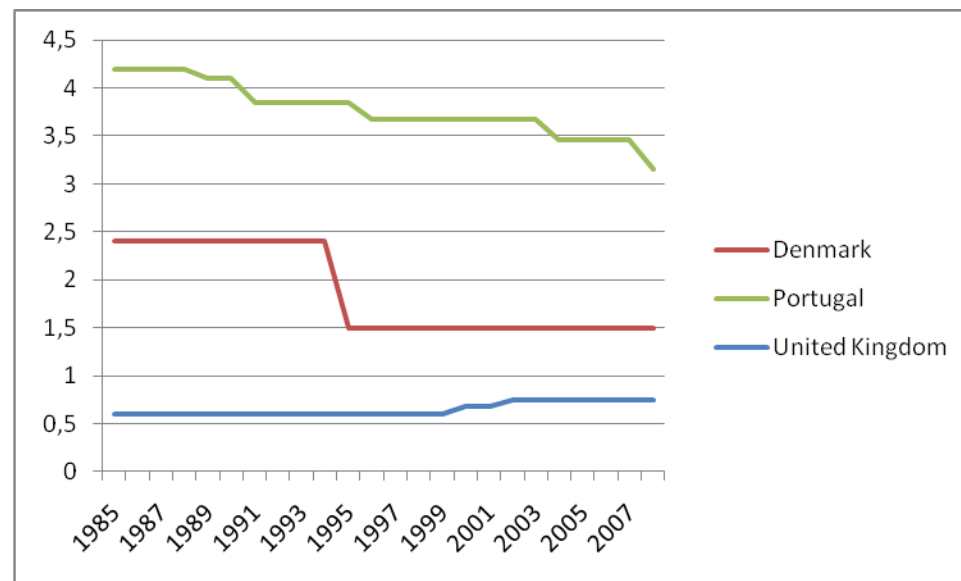


Figura 15. Employment protection stictness (Indicator, time evolution).

Fonte. OCDE

### III. Análise Económica

Quanto ao ponto (d): será que Portugal tem margem para pedir mais flexibilidade laboral aos trabalhadores?

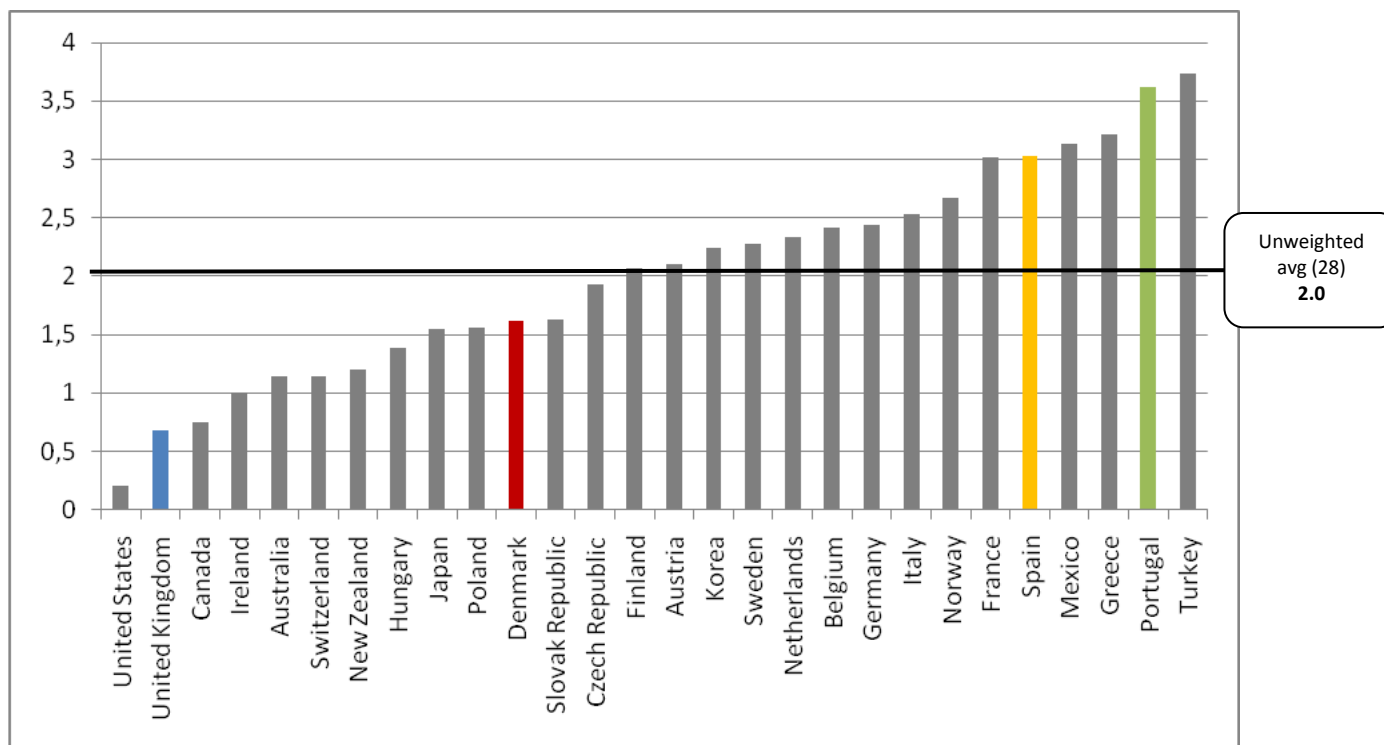
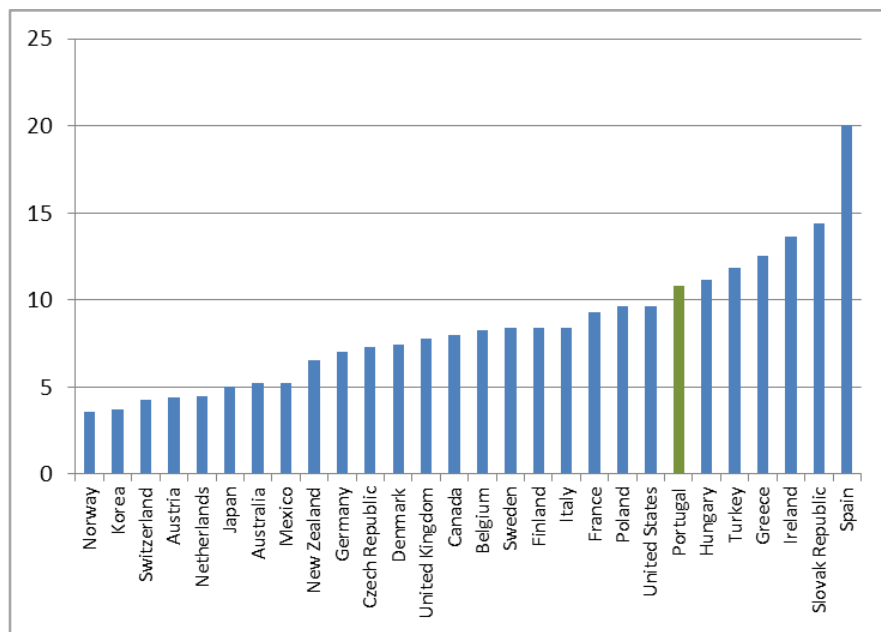


Figura 16. Employment protection stictness (Indicator, 1993-2008 country average)

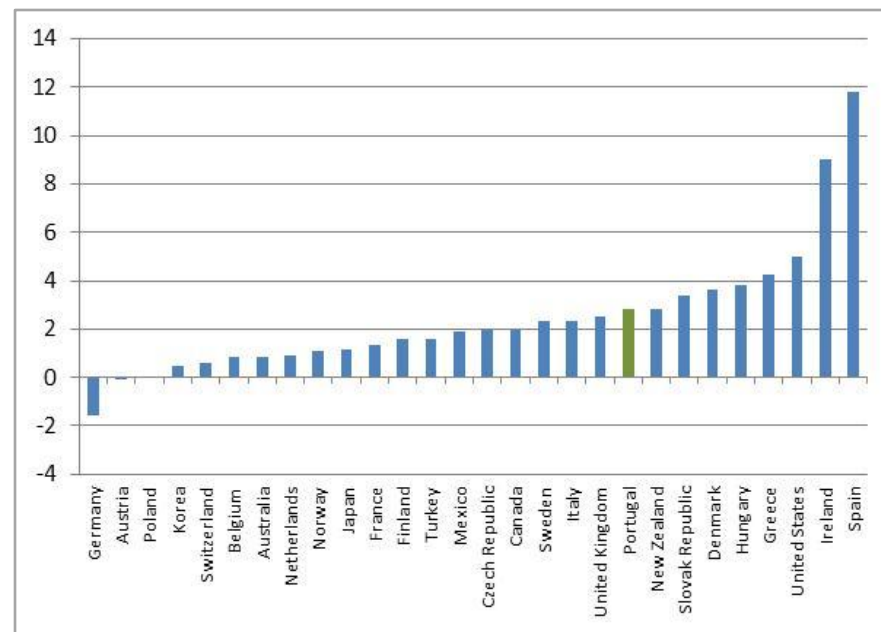
Fonte. OCDE

### III. Análise Económica

Quanto ao ponto (d): será que a elevada protecção jurídica do emprego está efectivamente a proteger Portugal do desemprego?



**Figura 17.** Unemployment rate (2010, p.p.)  
**Fonte.** OCDE



**Figura 18.** Unemployment rate variation (2007-2010 variation, p.p.)  
**Fonte.** OCDE

### III. Análise Económica

Quanto ao ponto (d): será que a elevada protecção jurídica do emprego está efectivamente a proteger Portugal do desemprego jovem?

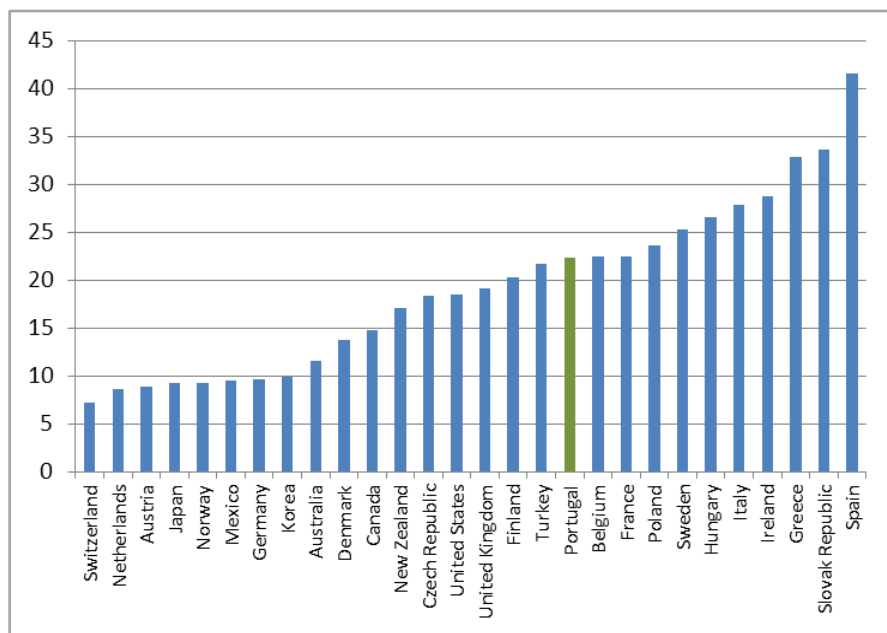


Figura 19. Unemployment rate 15-24 years (2010, p.p.)

Fonte. OCDE

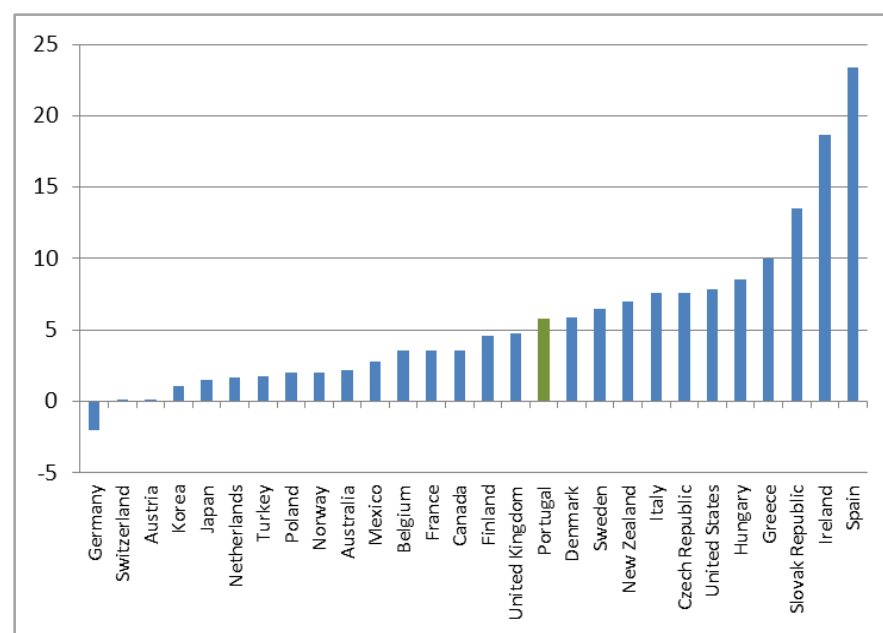


Figura 20. Unemployment rate 15-24 years (2007-2010 variation, p.p.)

Fonte. OCDE

### III. Análise Económica

Sem prejuízo do aprofundamento das análises económicas realizadas, comprova-se que a rigidez das leis laborais tem uma correlação directa com a taxa geral de desemprego, taxa de desemprego jovem e de longa duração (a). Verifica-se assim que a melhor solução para Portugal poderá ser a criação de um regime de flexibilidade alternativo e coexistente com o actual, por forma a criar experiências positivas de maior flexibilidade, menor desemprego e até, eventualmente, maiores salários.



O Governo deve ter um papel estratégico na implementação deste regime alternativo, ao criar *pools* directas de IDE que absorvam bolsas de mão-de-obra (jovem) qualificada, sob contratos laborais flexíveis.

### III. Análise Económica

Esta evidência concreta de experiências positivas parece fulcral para contrariar a natural resistência que haverá, da parte dos trabalhadores, ao aumento da flexibilidade. Sem muita margem para pedir (c), a oferta (b) poderá ser procurada através de reorientação de despesa social, concentrando-a no subsídio de desemprego, em prejuízo de outros apoios (isto, apenas no regime flexível).



- I. Enquadramento
- II. Diagnóstico do Mercado Laboral
- III. Análise Económica
- IV. Contributos Estruturais**
- V. Síntese



## IV. Contributos Estruturais

O GE/JSD teve oportunidade de discutir e aprofundar internamente algumas políticas integradas que poderiam ser implementadas com vista a melhorar o emprego na área da juventude. Optou-se por delinear medidas concretas nas mais diversas áreas de actuação com importância estrutural para o futuro das novas gerações.

Apresentam-se 35 medidas concretas com vista a combater o desemprego jovem nas seguintes áreas estruturais:

**Modernizar a legislação laboral**

Incentivar a contratação

Reforçar a formação  
profissional

Apoiar o empreendedorismo  
jovem

Ajustar a educação  
ao mercado de  
trabalho

Dinamizar a actuação das  
autoridades públicas

Estimular a  
internacionalização

## IV. Contributos Estruturais

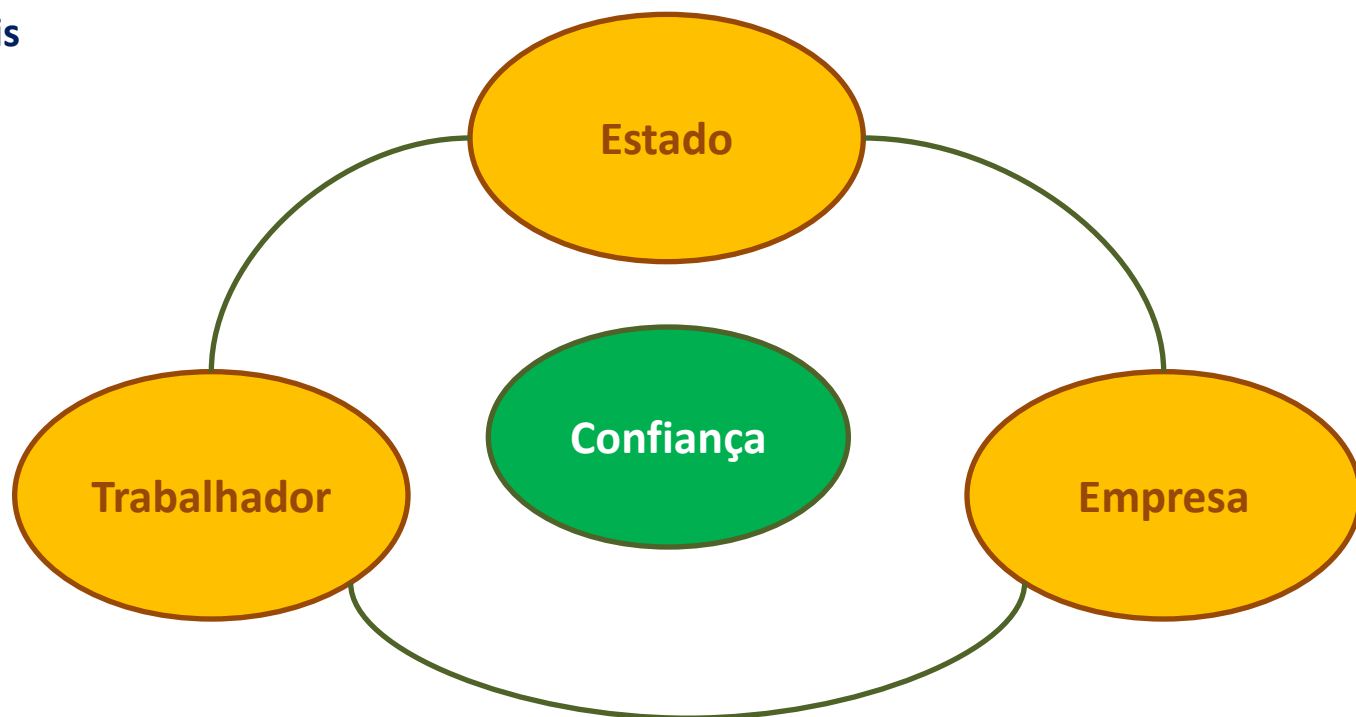
### [1] Modernizar a legislação laboral – 1. “Contrato Confiança”

#### 1. “Contrato Confiança”

Um paradigma alternativo para o séc. XXI

“Proposta de criação de extensões contratuais **mais flexíveis** pretende **combater a desconfiança** dos empregadores, e **dar mais oportunidades** aos desempregados de longa duração e aos jovens a entrarem no mercado de trabalho”.

*Pedro Passos Coelho,  
Junho 2010*



# IV. Contributos Estruturais

## [1] Modernizar a legislação laboral – 1. “Contrato Confiança”

	Flexibilidade aumentada	Protecção activa	Segurança competitiva
Reciprocidade	1) sistema de <b>avaliação de performance</b> definido por <b>patrão e comissão de trabalhadores</b> com critérios explícitos de <b>activação das leis já existentes para “despedimento económico”</b> individual de <b>colaboradores de qualquer hierarquia ou função</b>	4) Obrigatoriedade de <b>prestação de serviço comunitário por parte do beneficiário de subsídio de desemprego</b> , na rede pública ou provada de solidariedade social	7) Taxa base de <b>contribuição social igual para empresa e trabalhador</b>
Adaptabilidade	2) <b>Remuneração</b> constituída por <ul style="list-style-type: none"><li>• componente <b>fixa</b></li><li>• componente variável <b>indexada à performance individual</b> do colaborador</li><li>• componente variável <b>indexada à performance da empresa</b></li></ul>	5) <b>Formação profissional do beneficiário de subsídio de desemprego</b> , com vista à reconversão de competências direccionada às necessidades do aparelho produtivo, mas ancorada na formação base do beneficiário	8) <b>Opção de acréscimo de taxa de contribuição social em regime de capitalização</b> (e.g. 2%), direccionada ao reforço da reforma do trabalhador - opção <b>disponível para empresa e trabalhador</b>
Less is more	3) <b>“Simplex pós-parto”</b> para burocracia administrativa empresarial	6) <b>Aumento do subsídio de desemprego</b> (e.g. 90% do último salário) por contrapartida da <b>redução de outros benefícios sociais</b> , com possibilidade de balanceamento pelo beneficiário	9) <b>Redução da taxa de contribuição social</b> para patamares competitivos no “universo OCDE” (e.g. taxa base de 9% para empresa e trabalhador)*

\* Taxa de 9% coloca a contribuição do trabalhador na mediana das taxas máximas do regime de cada país OCDE e a contribuição da empresa no percentil 15 das taxas máximas do regime de cada país OCDE (2% opcionais colocam PT nos percentis 66 e 19, respectivamente)

# IV. Contributos Estruturais

## [1] Modernizar a legislação laboral – 1. “Contrato Confiança”

### O que é?

#### 1) **Facultativo**

Tipologia de contrato colectivo paralelo ao sistema actual que pode ser adoptado/abandonado por massa total/partial do corpo de colaboradores de cada empresa\*

#### 2) **Inclusivo**

aberto a qualquer trabalhador ou empresa

#### 3) **Flexível**

ajustamento dos custos laborais de acordo com ciclo económico e performance laboral; prestações/benefícios sociais personalizados

### O que traz?

#### 1) **Paradigma de confiança**

empresa e trabalhador como complementares e não exclusivos; Estado como parceiro e não apenas protector do beneficiário

#### 2) **Emprego**

competitividade na atracção de IDE; promoção da saúde empresarial

#### 3) **Troca de direitos**

direito (constitucional) ao trabalho em troca de direitos acessórios no desemprego

### O que requer?

#### 1) **Ajuste legislativo mínimo**

minimização da “burocracia administrativa operacional”

#### 2) **Regime de SS alternativo**

um novo regime de protecção social, alternativo e integrado com o actual

#### 3) **Acção governativa estratégica**

criação prévia de *pools* directas que agreguem trabalhadores e empresas disponíveis para arrancar com o novo modelo, para ignição de *momentuum* inicial, gerador de contágio positivo

\* Benefícios no desemprego/reforma repartidos no tempo/montante entre “regime actual” e “regime confiança”, de acordo com proporção de tempo contributivo em cada regime.

## IV. Contributos Estruturais

### [1] Modernizar a legislação laboral

#### 2. Reestruturar o subsídio de desemprego para jovens

As pessoas que recebem subsídio de desemprego têm de se apresentar regularmente às autoridades competentes. Esta obrigação impede os jovens de procurarem outras oportunidades de emprego ou melhorarem a sua formação académica nos mercados internacionais.

Pretende-se dispensar esta apresentação quando haja lugar a prestação de trabalho em regime de voluntariado ou não remunerado fora de Portugal, bem como quando se aprofundem estudos académicos fora do país.

## IV. Contributos Estruturais

### [2] Incentivar a contratação

#### 3. Criar um regime de estágios majorados fiscalmente

Os estágios devem ser remunerados, mas majorados fiscalmente como custos proporcionais de 120-150% em função do custo suportado pela empresa e da afectação do colaborador aos quadros da empresa. Apresentam-se de seguida as vantagens associadas:

- Empresas – pagamento ao estagiário com benefício e majoração fiscal de 120% se o estagiário não ficar na empresa, 140% se o estagiário ficar contratado a prazo e 150% se o estagiário for contratado sem termo;
- Estagiário – recebimento do valor completo do estágio (com pagamento de IRS) promovendo a sua autonomia, independência e início de vida profissional activa ;
- Estado – majoração fiscal dos custos de integração de estagiários conduzirá à diminuição do montante de impostos em sede de IRC, o que é minorado pelo recebimento em sede de IRS (do valor recebido pelo estagiário) e ainda pela diminuição dos custos sociais e estruturais do desemprego.

## IV. Contributos Estruturais

### [2] Incentivar a contratação

#### 4. Estimular a contratação após o término de estágios profissionais

A entrada dos jovens no mercado de trabalho é regularmente efectuada através de programas de estágios profissionais, garantindo uma ocupação durante um período de 9 ou 12 meses, conforme a legislação em vigor. No entanto, quando estes mesmos estágios terminam, as entidades patronais incorrem num enorme aumento dos seus custos para a contratação do mesmo jovem, sendo importante criar mecanismos que estimulem as empresas e organizações a contratarem sem termo esses mesmos jovens que já demonstraram capacidade e competência. Neste sentido, propomos a atribuição de um subsídio em regime de *phasing-out* à contratação sem termo de jovens após terminarem o estágio profissional, que consistiria num subsídio de 50% para apoio à contratação sem termo no primeiro ano e de 25% no segundo ano, sendo o subsídio devolvido caso o trabalhador saia da empresa durante a atribuição do subsídio ou no ano seguinte. As empresas que integrem mais do que  $\frac{3}{4}$  dos jovens provenientes dos estágios profissionais deverão ainda ter uma majoração de 10% no incentivo atribuído pelo estado.

## IV. Contributos Estruturais

### [2] Incentivar a contratação

#### 5. Realizar intercâmbios com o sector privado

Propomos a atribuição de benefícios fiscais (ou de outra natureza) às empresas privadas que recebam jovens que estejam a trabalhar na Administração Pública.

#### 6. Enfatizar a cedência de trabalhadores

Atendendo aos objectivos de formação profissional previstos na legislação laboral e tendo em vista o aproveitamento de sinergias próprias do mercado, sugerimos a consagração de mecanismos (não reconduzíveis à cedência ocasional de trabalhadores) de "intercâmbio/ troca" de trabalhadores entre empresas (não relacionadas ou pertencentes ao mesmo grupo), por um período de tempo limitado e tendo em vista o aumento das suas competências e a sua formação.

## IV. Contributos Estruturais

### [2] Incentivar a contratação

#### 7. Lançar o programa “*Move Work*”

Este programa teria como objectivo promover a contratação conjunta de trabalhadores altamente qualificados por várias empresas. As empresas poderiam candidatar-se em parceria, de forma a contratarem um trabalhador que exerceria a sua actividade para vários empregadores, dinamizando assim organizações que, de outra forma não teriam a colaboração de pessoas qualificadas, em consequência dos elevados custos associados.

#### 8. Diminuir os custos de Segurança Social

Sugerimos diminuir em 5% os custos de segurança social das empresas que integrem mais de 25% de jovens altamente qualificados, tendo como objectivo principal aumentar a sua competitividade e diminuir os custos de novas contratações;

## IV. Contributos Estruturais

### [2] Incentivar a contratação

#### 9. Atribuir uma majoração financeira para a contratação de jovens investigadores

O Programa Compete deve considerar uma majoração quando esteja perante a contratação de jovens qualificados para os programas que está a lançar para as empresas. Quando uma empresa individualmente não tem actividade suficiente para contratar um investigador, as empresas devem associar-se e cooperar na contratação de especialistas, diminuindo os custos individuais por empresa e aumentando o valor acrescentado que irão gerar.

## IV. Contributos Estruturais

### [3] Ajustar a educação ao mercado de trabalho

#### 10. Reorganizar a rede de ensino superior

Adaptar os cursos ministrados à sua empregabilidade, valorizando a difusão da cultura, apostando no conhecimento e compreendendo as particularidades regionais, na relação que estas têm com o Ensino Superior (Universidades e Institutos Politécnicos) como centros de inteligência do País, numa lógica integrada e racional;

#### 11. Criar observatório da empregabilidade

É importante que sejam devidamente publicitados os índices de empregabilidade dos cursos ministrados pelas várias Instituições de Ensino Superior, cumprindo o disposto no Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, bem como a remuneração média subsequente.

## IV. Contributos Estruturais

### [3] Ajustar a educação ao mercado de trabalho

#### 12. Promover o ensino tecnológico e profissional

Sugerimos que se estimule a criação de um verdadeiro ensino tecnológico e profissional, que não sirva apenas para a conclusão de um ciclo de ensino e obtenção de um certificado, mas em que ensine verdadeiramente uma profissão, que permita o acesso ao mercado de trabalho.

#### 13. Duplicar o número de estágios no Programa PEJENE

O Programa PEJENE tem como objectivo proporcionar aos estudantes universitários uma oportunidade profissional de 2 a 3 meses durante o período de férias lectivas. Pretende-se duplicar o número de estágios actualmente vigentes (de 500 para 1.000), como aposta efectiva na integração dos jovens no mercado de trabalho.

## IV. Contributos Estruturais

### [4] Reforçar a formação profissional

#### 14. Melhorar a formação profissional de jovens não qualificados

No momento da inscrição no Centro de Emprego, os jovens não qualificados deverão indicar o conjunto de 5 profissões estratégicas (tendo em conta o Plano de identificação de emprego) para as quais gostariam de ter formação profissional. As profissões terão em conta as oportunidades apresentadas a nível regional. O IEFP deverá, em conjunto com as universidades e junto das empresas ou instituições de C&T, disponibilizar cursos com profissionais altamente qualificados que ministrem toda a formação técnica necessária para a entrada de jovens no mercado de trabalho.

## IV. Contributos Estruturais

### [4] Reforçar a formação profissional

#### 14. Melhorar a formação profissional de jovens não qualificados (cont.)

Pretendemos que se assegure a qualidade dos programas vocacionais de formação no emprego e a correcta frequência destes cursos, avaliação dos conteúdos e eficiência na transmissão, nomeadamente através de uma maior participação das empresas-cliente no processo.

O objectivo seria assegurar que a formação dada aos desempregados fosse vista como uma real mais-valia pelo mercado de trabalho, podendo assumir características de grau académico (ex. pós-graduação, *executive master*).

## IV. Contributos Estruturais

### [4] Reforçar a formação profissional

#### 15. Envolver as empresas nos processos de formação profissional

As empresas participariam no processo de formação profissional dos trabalhadores desempregados, através da realização de estágios, em tempo parcial, não remunerados pela totalidade do empregador, em empresas inscritas nos centros de formação profissional.

## IV. Contributos Estruturais

### [5] Dinamizar a actuação das autoridades públicas

#### 16. Elaborar um plano de identificação de emprego

O IEFP deve ser responsável por elaborar um plano de identificação de necessidades de competências a nível regional (envolvendo o Ministério da Educação, as ordens profissionais, as associações empresariais) para gestão das oportunidades e interesses de carreira/formação, divulgado claramente à população. Salientamos que deverão existir oportunidades de empregabilidade distintas de região para região, dado que deverão estar em conformidade com as necessidades do mercado de trabalho.

#### 17. Adoptar medidas de combate à fraude

Propomos o acompanhamento presencial das entrevistas de emprego dos desempregados jovens após um dado número de entrevistas falhadas, para assegurar que o insucesso não é propositado.

## IV. Contributos Estruturais

### [5] Dinamizar a actuação das autoridades públicas

#### 18. Aprofundar a ligação entre o IEFP e os gabinetes de saídas profissionais

Existem várias entidades públicas que são responsáveis por identificar oportunidades de trabalho para os jovens recém-graduados, como é o caso do IEFP, universidades, associações académicas, entre outras. Pretende-se que exista uma maior coordenação entre estas entidades na disponibilização das ofertas de emprego na área da juventude.

## IV. Contributos Estruturais

### [6] Apoiar o empreendedorismo jovem

#### **19. Estabelecer uma majoração de 10% nas empresas dinamizadas por jovens**

O Finicia e o QREN apoiam a criação de empresas, devendo ter uma majoração de 10% quando estejamos perante novas empresas criadas pelas novas gerações.

#### **20. Estabelecer uma majoração de 20% nas empresas dinamizadas por jovens no interior**

Com vista a fixar os jovens no interior do país, sugere-se que seja adoptada uma majoração superior quando um jovem pretende criar uma empresa longe dos principais centros urbanos localizados no litoral. A majoração deverá ser atribuída à empresa quando esta for criada por jovens no interior de Portugal.

## IV. Contributos Estruturais

### [6] Apoiar o empreendedorismo jovem

#### 21. Estimular a dinamização de *spin-offs* universitários

Propomos dinamizar esta área de actividade a nível universitário, consagrando a obrigatoriedade de 5% das receitas próprias das universidades e institutos politécnicos serem investidas em projectos que fomentem a criação de emprego jovem.

#### 22. Atribuir o subsídio de desemprego a jovens empresários

Para fomentar o empreendedorismo, sugerimos que o subsídio de desemprego seja atribuído a jovens empresários que já tenham contribuído para a Segurança Social (ainda que não tenham atingido na totalidade os prazos necessários).

## IV. Contributos Estruturais

### [6] Apoiar o empreendedorismo jovem

#### 23. Alocar uma parte do financiamento de capital de risco

Sugerimos que se defina que 20% da totalidade do montante disponível nos fundos de capital de risco ou outros instrumentos de financiamento público seja aplicado em projectos dinamizados por jovens empresários ou que incorporem força laboral maioritariamente jovem.

## IV. Contributos Estruturais

### [6] Apoiar o empreendedorismo jovem

#### 24. Criar Centros de Empreendedorismo e Inovação à escala Municipal (CEIM)

Os CEIM devem contribuir para dinamizar zonas antigas das cidades que possuam alguns edifícios devolutos do Estado, sendo um potencial instrumento de reabilitação urbana e, simultaneamente, de promoção de novas e diversificadas actividades económicas com elevado valor acrescentado que permitam criar emprego jovem.

Deverá ser elaborado um Plano Estratégico do CEIM, com a intenção de realizar um diagnóstico fidedigno dos pontos fortes e fracos do tecido empresarial local, definir sectores estratégicos que deverão ser alavancados e instrumentos de monitorização a longo prazo, através de objectivos, métricas e metas.

Os CEIM serão ninhos de empresas, onde as novas gerações poderão testar os seus conceitos de negócio com relevância à escala municipal, criando assim o seu próprio emprego e gerando riqueza para a região.

## IV. Contributos Estruturais

### [7] Estimular a internacionalização

#### 25. Modernizar o programa INOV Contacto/Export

Será importante adequar o programa aos interesses dos jovens mais qualificados e com maior talento a nível empresarial. As candidaturas não devem ser limitadas a desempregados, permitindo a existência de alguma flexibilidade para o candidato no *matching* com a empresa/país de destino. Sugerimos que aos jovens seja permitido escolher os países de destino pretendidos.

#### 26. Adoptar planos de evolução exigentes na AICEP para jovens qualificados

A AICEP deveria ter planos de acção com uma orientação empresarial, com lógicas de acção e estruturas de incentivos empresariais, dependentes do sucesso comercial das empresas portuguesas nos mercados alvo. Sugerimos também a captação de talentos para a AICEP através de um programa atractivo, por ex. com um plano de carreira similar ao das consultoras de gestão, podendo depois os jovens ir trabalhar para empresas e dinamizar a sua área de internacionalização.

## IV. Contributos Estruturais

### [7] Estimular a internacionalização

#### 27. Criar o Programa Erasmus Export (*inside out*)

Sugerimos a criação de uma bolsa de estudantes Erasmus para as empresas criarem laços locais. Pretende-se agregar o Programa Erasmus às empresas exportadoras, empresas com investimento directo no Estrangeiro, associações comerciais ou institutos públicos com representatividade internacional.

Assim, os estudantes do Ensino Superior que fizessem o Programa Erasmus levariam a sua universidade portuguesa e uma empresa/associação portuguesa para o País de destino. Os estudantes contactariam e, se possível, trabalhariam para esta empresa/associação desenvolvendo um modelo partilhado de estudo internacional dos alvos destas entidades. Este processo ficaria sob a alçada das universidades e empresas em Portugal e das embaixadas e AICEP's no estrangeiro.

## IV. Contributos Estruturais

### [7] Estimular a internacionalização

#### 28. Criar o Programa Erasmus Export (*outside in*)

Para os estudantes Erasmus estrangeiros em Portugal, sugerimos desenvolver uma política de sinal oposto ao da medida anterior, com empresas nacionais como *sponsors* dos estudantes estrangeiros, em função do seu país de origem e interesses estratégicos de internacionalização.

Assim, as empresas nacionais patrocinarão estudantes estrangeiros em Portugal que abrissem fronteiras no estrangeiro e estudantes portugueses aproveitarão a sua experiência internacional academicamente e profissionalmente.

Serão programas sem custos e geradores de currículo académico. Para os estudantes, reforçar-se-ia a proximidade ao mercado de trabalho abrindo portas a uma colocação internacional ou nacional nestas mesmas empresas/associações, sendo avaliados curricularmente pelo seu desempenho. Para as empresas, reforçar-se-ia a sua estratégia internacional, recebendo e formando pessoas qualificadas e com capacidade de abrir horizontes para Portugal.

## IV. Contributos Estruturais

### [7] Estimular a internacionalização

#### 29. Criar o Programa INOV Embassy

Consideramos ser determinante fomentar uma maior internacionalização dos jovens portugueses, criando programas que reforcem o conhecimento e valorizem profissionais que poderão dar um importante contributo para reforçar a competitividade da economia portuguesa. Propomos assim o Programa INOV Embassy, destinado a jovens com formação superior (por ex: economia, gestão, relações internacionais, marketing, engenharia) que seriam colocados nas embaixadas portuguesas a trabalhar nas seguintes áreas:

- Focalização no acompanhamento das empresas nas reuniões a realizar com potenciais clientes nos mercados locais;
- Representação dos embaixadores nas reuniões comerciais de empresas portuguesas que pretendem exportar ou estabelecer nos mercados de destino;
- Estabelecimento de um *network* profícuo para as empresas portuguesas.

## IV. Contributos Estruturais

### [7] Estimular a internacionalização

#### 30. Desenvolver um programa de intercâmbio na Administração Pública

Tendo em conta a actual conjuntura e as oportunidades escassas para os jovens qualificados que se encontram na Função Pública em Portugal, propomos o desenvolvimento de uma rede europeia para o intercâmbio de jovens nestas condições, permitindo-lhes serem acolhidos, durante um período de tempo a definir, por outros Estados-Membros. Neste sentido, caberia ao Estado Português o diálogo com outros Estados-membros para proporcionar aos jovens neste segmento a possibilidade de progressão profissional e pessoal, simultaneamente melhorando as qualificações dos seus quadros e trabalhadores. Além deste facto, Portugal qualificaria os seus quadros e permitiria a aquisição de novas competências, a exposição às boas práticas de outros países e a sistemas diferentes de administração pública e também a culturas locais e organizacionais diferentes.

## IV. Contributos Estruturais

### [7] Estimular a internacionalização

#### 31. Garantir a manutenção dos posto de trabalho a nível internacional

No final dos estágios internacionais realizados ao abrigo de todos os programas anteriormente referidos, propomos que o Estado apoie a contratação efectiva pelas empresas num regime de *phasing out*. Sendo assim, no primeiro ano o estado continuaria a financiar as empresas com 80% da bolsa concedida no estágio, evoluindo esta comparticipação para 50% no segundo ano e para 25% no terceiro ano. Caso existisse rescisão do contrato por iniciativa da empresa, o Estado deveria ser ressarcido das verbas atribuídas às empresas. Pretende-se assim estimular a internacionalização das empresas portuguesas e abrir novas oportunidades para os jovens nos mercados internacionais, por forma a que quando regressem a Portugal tenham um forte conhecimento de outros mercados e contextos.

## IV. Contributos Estruturais

### [7] Estimular a internacionalização

#### 32. Desenvolver a Rede Portugal Global

Com o objectivo de potenciar a globalização e valorizar Portugal, propomos a criação de uma rede de jovens emigrantes portugueses no estrangeiro, que acompanhe o seu percurso e estimule o intercâmbio e a proximidade entre emigrantes portugueses, assim como a sua ligação efectiva e produtiva ao País e às suas comunidades de origem.

Estes jovens poderão desenvolver soluções institucionais que, juntamente com as Embaixadas e Serviços Consulares de Portugal possam acompanhar e potenciar a ligação dos jovens emigrantes portugueses com o seu País e as respectivas comunidades de origem. Além disso, os jovens emigrantes poderão abrir as portas para novos jovens emigrantes e facilitar a sua integração no novo mercado laboral.

## IV. Contributos Estruturais

### [7] Estimular a internacionalização

#### **33. Dinamizar programas com universidades nacionais e internacionais**

À semelhança de outros programas com universidades americanas, sugerimos a constituição de mais programas que fortaleçam a formação de novos quadros para as empresas portuguesas.

#### **34. Estabelecer um crédito bonificado para Jovens Emigrantes**

Propomos a atribuição de crédito bonificado a jovens emigrantes, de forma a que possam adquirir uma habitação em Portugal, reforçando os laços com o País e garantindo uma ligação perene a Portugal.

## IV. Contributos Estruturais

### [7] Estimular a internacionalização

#### 35. Estabelecer parcerias com organizações internacionais

Várias organizações (ex.: AIESEC e IAESTE) promovem o intercâmbio de jovens profissionais entre vários países a nível global. Sugerimos o estabelecimento de parcerias com as mesmas, por ex. com o objectivo de compartilhar as despesas com estágios internacionais de jovens provenientes dos mercados-alvo das empresas exportadoras do nosso país.

- I. Enquadramento
- II. Diagnóstico do Mercado Laboral
- III. Análise Económica
- IV. Contributos Estruturais
- V. Síntese**



Segundo a OCDE, Portugal vai ser o país da União Europeia em que o crescimento do PIB entre 2011 e 2017 menos irá progredir, demonstrando que é necessário actuar na frente internacional para alavancar a economia portuguesa.

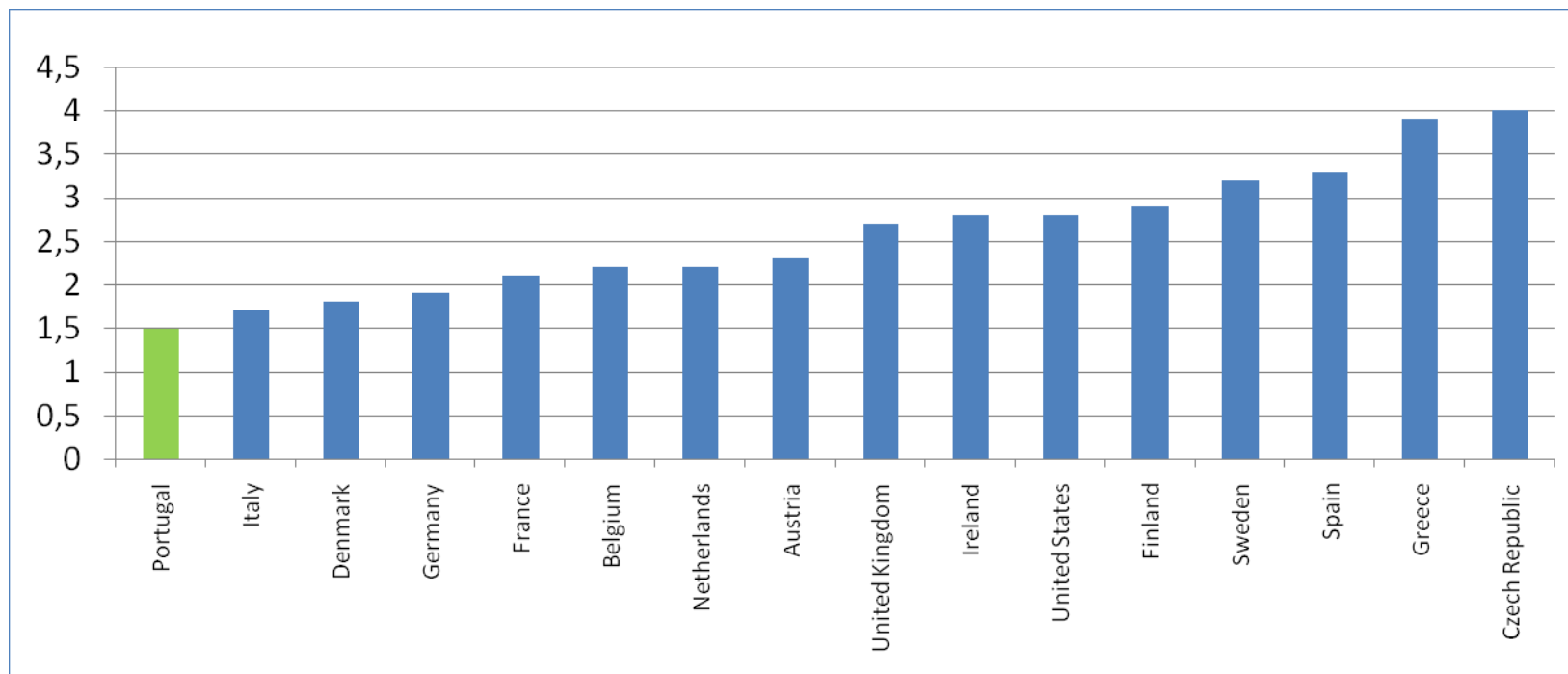
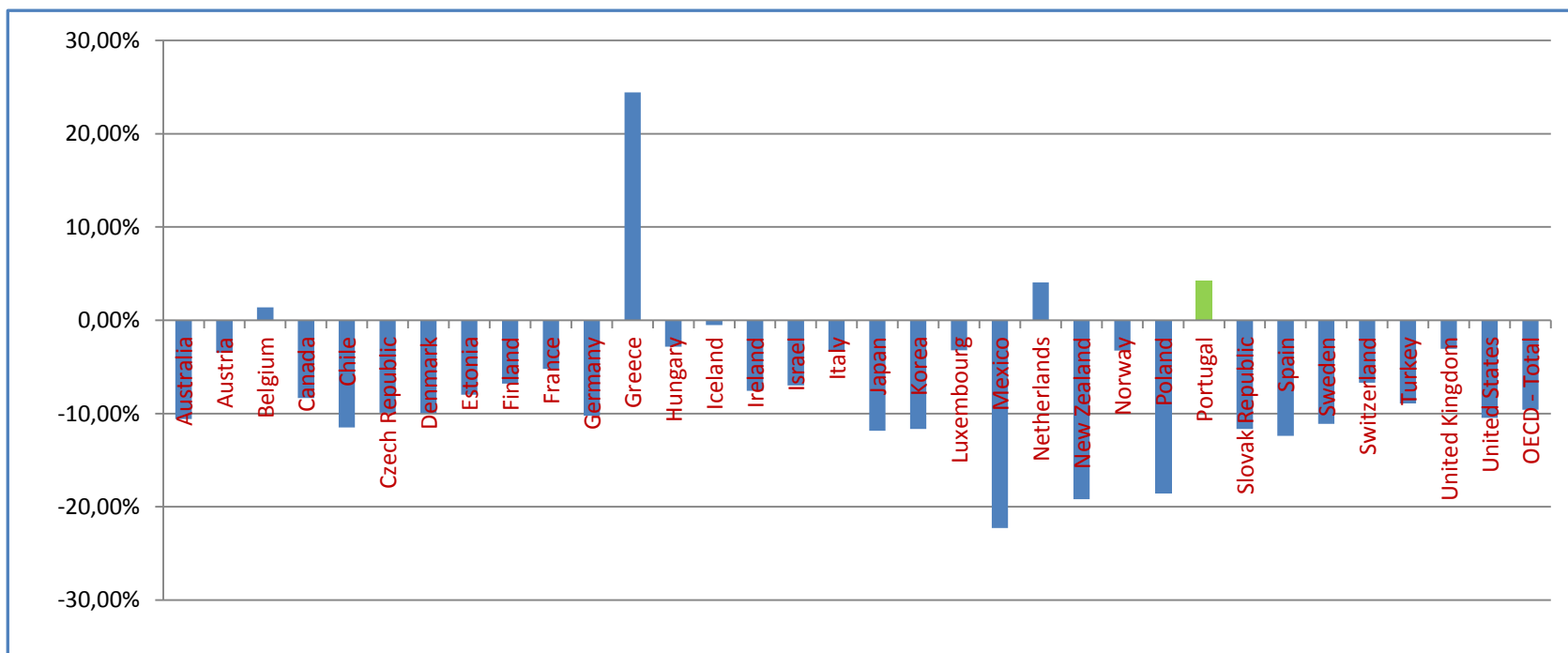


Figura 42. Crescimento do PIB real para 2011-2017 (%)  
Fonte. OCDE

## V. Síntese

A seguir à Grécia, Portugal é o país da OCDE em que a taxa de desemprego mais cresce entre 2010-2012, com um ciclo inversamente proporcional aos dos restantes países, demonstrando que é urgente actuar e definir novas políticas públicas para o emprego.



**Figura 15.** Unemployment Growth between 2010-2012

Fonte. Economic Outlook No 88 - December 2010 - Annual Projections for OECD Countries

## V. Síntese

A economia e o emprego devem ser as duas áreas prioritárias de actuação do governo português, atribuindo especial atenção à juventude. Acredita-se que a adopção de novas políticas na área da juventude permitirá obter vantagens competitivas a longo prazo da economia portuguesa. Neste sentido, as propostas apresentadas visam não só melhorar a empregabilidade jovem de forma directa, mas também promover acções a longo prazo que permitam reforçar a confiança dos jovens no futuro do país.



Estas são medidas que visam estimular o crescimento de longo prazo (ou estrutural) da economia, sendo por isso fundamental adoptar medidas a curto prazo na área da juventude.

## V. Síntese

“Proposta de criação de extensões contratuais mais flexíveis pretende combater a desconfiança dos empregadores, e dar mais oportunidades aos desempregados de longa duração e aos jovens a entrarem no mercado de trabalho”.

*Pedro Passos Coelho, Junho 2010*



**O DESAFIO LANÇADO PELO PRESIDENTE DA COMISSÃO EUROPEIA SERÁ UMA  
JANELA DE OPORTUNIDADE PARA PORTUGAL DEFINIR NOVAS POLÍTICAS  
PÚBLICAS NA ÁREA DA EMPREGABILIDADE JOVEM.**

**Contactos:**

Gabinete de Estudos da Juventude Social-Democrata [GE/JSD]

**Coordenação Técnica:**

José Gonçalo Regalado

**Equipa Técnica:**

**[GE/Economia]** Luís Viegas Cardoso, Bárbara Marques, Ruben Branco

**[GE/Legal, Governance e Fiscal]** Tiago Simões de Almeida, Inês Palma Ramalho\*,

Miguel Rodrigues Leal, Vasco Freitas da Costa

\* Colaboração na primeira versão deste documento