

## I

(Resoluções, recomendações e pareceres)

## PARECERES

## COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU

## 499. REUNIÃO PLENÁRIA DE 4 E 5 DE JUNHO DE 2014

**Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre as «Medidas para promover o emprego dos jovens — Boas práticas»****Parecer exploratório (a pedido da Presidência grega)**

(2014/C 424/01)

Relatora: **Christa Schweng**

Por carta de 6 de dezembro de 2013, o Embaixador Theodoros Sotiropoulos solicitou ao Comité Económico e Social Europeu, em nome da Presidência grega do Conselho da UE e em conformidade com o artigo 304.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, a elaboração de um parecer sobre as

*Medidas para promover o emprego dos jovens — Boas práticas*

Parecer exploratório.

Foi incumbida da preparação dos correspondentes trabalhos a Secção Especializada de Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania, que emitiu parecer em 13 de maio de 2014.

Na 499.<sup>a</sup> reunião plenária de 4 e 5 de junho de 2014 (sessão de 4 de junho), o Comité Económico e Social Europeu adotou, por 124 votos a favor, 1 voto contra e 4 abstenções, o seguinte parecer:

**1. Conclusões e recomendações**

1.1 O Comité Económico e Social Europeu (CESE) considera que o combate ao desemprego dos jovens é uma prioridade política. Para que os jovens de hoje possam construir a Europa de amanhã, precisam de ter perspetivas de uma vida autónoma, da qual também faz parte um emprego que corresponda às suas qualificações. Só uma estratégia orientada para o crescimento, que vise reforçar a competitividade e restaurar a confiança dos investidores e das famílias, bem como investimentos sustentáveis e um plano de relançamento da economia, poderão estimular a procura de mão de obra.

1.2 Para encorajar as empresas a recrutar novos trabalhadores, muitas vezes inexperientes, incluindo em tempos de incerteza económica, são necessários incentivos adequados. Para tal, é preciso um sistema educativo que crie uma base técnica e pessoal para o ingresso numa profissão, que oriente mais a formação profissional para as necessidades do mercado de trabalho e que promova o empreendedorismo. É também necessário um mercado de trabalho dinâmico e inclusivo, em que as pessoas possuam as competências essenciais para a competitividade da economia europeia, a coesão social e as perspetivas de crescimento sustentável a longo prazo. As reformas neste contexto devem trazer um equilíbrio entre a flexibilidade e a segurança, e a melhor forma de o garantir é envolvendo os parceiros sociais.

1.3 Na escolha de uma profissão, os jovens devem ser apoiados por conselheiros de orientação profissional qualificados. Uma análise das necessidades de mão de obra a médio prazo, em especial a nível local, pode influenciar positivamente a escolha profissional. Os Estados-Membros cujos sistemas educativos oferecem formação prática, para além de formação teórica, distinguiram-se durante a crise por apresentarem uma taxa de desemprego jovem relativamente baixa em comparação com o contexto europeu. O CESE está convicto do êxito dos modelos de formação profissional em regime de aprendizagem no local de trabalho, como é o caso dos sistemas de formação dual que existem em alguns Estados-Membros. Estes programas de formação produzem resultados particularmente positivos quando todas as partes interessadas (empregadores e trabalhadores, as organizações representantes dos seus interesses e as autoridades públicas) assumem a sua responsabilidade.

1.4 Além disso, os serviços públicos de emprego desempenham um papel importante na transição da escola para a vida profissional e devem dispor de recursos financeiros e humanos adequados, não só para apoiar os desempregados na sua procura de emprego, mas também para manter contactos estreitos com o lado da procura.

1.5 O envolvimento dos parceiros sociais na estratégia de crescimento, nas reformas do mercado de trabalho, nos programas educativos e nas reformas dos serviços públicos de emprego, bem como das organizações juvenis na aplicação do instrumento Garantia para a Juventude, assegura a aceitação de vastas camadas da população e, conseqüentemente, a paz social. Afinal, só decisões tomadas em conjunto poderão dar lugar a mudanças sustentáveis.

## 2. Introdução

2.1 O combate efetivo ao desemprego jovem é um dos maiores desafios do presente. Embora as taxas de desemprego dos jovens com idades entre 15 e 24 anos sempre tenham sido mais elevadas do que as da faixa etária entre 24 e 65, a crise económica e financeira atingiu de forma particularmente severa os jovens que tentam ingressar pela primeira vez no mercado de trabalho. Segundo o Eurostat <sup>(1)</sup>, a taxa de desemprego dos jovens até ao final de 2008 era duas vezes superior à da população em geral, ao passo que, até ao final de 2012, essa mesma taxa subiu para 2,6 vezes a taxa de desemprego da população total.

2.2 Tal deve-se à diminuição do número de postos de trabalho, causada por um crescimento fraco ou negativo, pela redução da procura interna e pela poupança e conseqüente suspensão da contratação na administração pública, o que se agravou com a ausência de reformas estruturais atempadas na educação e no mercado laboral, a escassez de qualificações, bem como qualificações sem procura no mercado de trabalho.

2.3 A taxa de desemprego jovem, que corresponde à percentagem de desempregados com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos entre a população ativa da mesma idade, era de 23,3 % em 2013 nos 28 países da UE. O Eurostat <sup>(2)</sup> calcula um segundo indicador, a percentagem de jovens desempregados (ou seja, a percentagem dos desempregados entre 15 e 24 anos do total da população nesta faixa etária), que em 2013 se situava em 9,8 % na UE. Este indicador mostra que muitos jovens destas idades se encontram em formação e não estão sequer disponíveis para o mercado de trabalho. Os Estados-Membros foram afetados pelo desemprego dos jovens de formas muito díspares: a percentagem de jovens desempregados vai de 4 % na Alemanha até 20,8 % em Espanha, e a taxa de desemprego jovem vai de 7,9 % na Alemanha até 58,3 % na Grécia.

2.4 Ainda que seja necessário esclarecer que a taxa de desemprego jovem não indica a percentagem de todos os jovens desempregados, verifica-se uma taxa percentual significativa de jovens que procuram emprego.

2.5 Entre os jovens, o grupo dos que não trabalham, não estudam nem seguem uma formação (os chamados NEET) merece especial atenção: segundo a Eurofound <sup>(3)</sup>, os NEET correm um maior risco de, mesmo posteriormente, conseguirem apenas empregos instáveis, e a frustração vivida precocemente torna-os mais suscetíveis à pobreza, à exclusão social e à radicalização. Os custos pela não participação destes jovens no mercado de trabalho foram moderadamente estimados em 153 mil milhões de euros, o que corresponde a 1,2 % do PIB europeu.

2.6 Em alguns Estados-Membros da UE, independentemente da taxa de desemprego jovem, verifica-se um aumento do número de ofertas de emprego que não conseguem ser preenchidas. Trata-se de trabalhadores especializados em diversos ramos de atividade, profissões altamente qualificadas no domínio da matemática, engenharia, ciências e tecnologia, bem como cargos de gestores médios, onde são necessárias pessoas com competências transversais (como capacidade de comunicação, espírito de equipa, espírito empreendedor, etc.).

<sup>(1)</sup> Eurostat – Estatísticas de desemprego.

<sup>(2)</sup> Eurostat – «Statistics\_Explained» – Desemprego jovem.

<sup>(3)</sup> Eurofound – NEETs.

### 3. Resposta da Europa ao desemprego dos jovens

#### 3.1 A Garantia para a Juventude

3.1.1 Desde 2011 que a ideia de uma Garantia para a Juventude surge nas comunicações da Comissão<sup>(4)</sup>. Em abril de 2013, o Conselho de Ministros da UE adotou uma recomendação relativa à criação de uma Garantia para a Juventude. A sua aplicação visa garantir que todos os jovens até 25 anos de idade recebem, no prazo de quatro meses após deixarem a educação formal ou perderem o emprego, uma oferta de emprego de qualidade, um curso de formação complementar, um contrato de aprendizagem ou um estágio.

3.1.2 As medidas no âmbito da Garantia para a Juventude podem, na sua maioria, ser cofinanciadas pelo Fundo Social Europeu. Além disso, 20 Estados-Membros, devido à sua elevada taxa regional de desemprego jovem (mais de 25 % em, pelo menos, uma região), dispõem de recursos adicionais provenientes da iniciativa «Emprego».

3.1.3 No âmbito do Semestre Europeu, a avaliação e supervisão dos planos de aplicação deverão contribuir para as recomendações específicas por país, a fim de assegurar que a Garantia para a Juventude está em sintonia com os objetivos da Estratégia Europa 2020.

3.1.4 Em 2013, o **Banco Europeu de Investimento** lançou o programa «Empregos para os jovens — investir em competências», dotado de 6 mil milhões de euros, que deverá receber a mesma dotação também em 2014 e em 2015.

#### 3.2 Quadro de ação dos parceiros sociais europeus para o combate ao desemprego dos jovens

Os parceiros sociais europeus adotaram, em junho de 2013, um quadro de ação para o emprego dos jovens<sup>(5)</sup>. Este baseia-se em exemplos de boas práticas, tanto antigos como novos, em quatro domínios prioritários: aprendizagem, transição entre o sistema educativo e a vida profissional, emprego e empreendedorismo. Deverá servir para inspirar os parceiros sociais nacionais a encontrar soluções no seu próprio domínio e a adaptar-se às respetivas especificidades nacionais.

#### 3.3 Contributo do CESE

3.3.1 O CESE examinou a situação dos jovens no mercado de trabalho numa série de pareceres<sup>(6)</sup>, conferências e audições<sup>(7)</sup>. No âmbito do Observatório do Mercado do Trabalho, aplica-se um novo método de trabalho que consiste na realização de estudos-piloto sobre determinados temas, recolhendo a opinião da sociedade civil organizada em alguns Estados-Membros, a fim de poder avaliar se as políticas e medidas europeias surtem o efeito desejado. Devido à sua pertinência atual, o tema importante do emprego dos jovens foi um dos primeiros selecionados para a realização de um estudo-piloto.

3.3.2 No seu parecer sobre o «Pacote para o Emprego dos Jovens»<sup>(8)</sup>, o Comité afirmou que «é necessária uma verdadeira estratégia de crescimento aos níveis da UE e nacional para apoiar a criação de cada vez mais empregos estáveis. Isto requer uma abordagem coordenada de todos os esforços e políticas destinados a reforçar a competitividade e a restaurar a confiança dos investidores e das famílias». Além disso, argumentou que a dotação de 6 mil milhões de euros para o financiamento da Garantia para a Juventude não será suficiente.

3.3.3 No seu parecer sobre um «Quadro de Qualidade para os Estágios»<sup>(9)</sup>, o CESE assinalou que os estágios são uma importante porta de acesso ao mercado de trabalho, mas não são a solução global para combater o desemprego dos jovens. Solicita-se, para além de uma maior integração de estágios nos programas curriculares e de um pacote de base de segurança social, a elaboração de orientações que permitam informar sobre as possibilidades de apoio para estabelecer programas de estágios com uma responsabilidade financeira partilhada.

<sup>(4)</sup> «Oportunidades para a juventude» e «Pacote para o emprego dos jovens».

<sup>(5)</sup> Quadro de ação para o emprego dos jovens (em inglês).

<sup>(6)</sup> JO C 68 de 6.3.2012, p. 1; JO C 68 de 6.3.2012, p. 11; JO C 143 de 22.5.2012, p. 94; JO C 299 de 4.10.2012, p. 97; JO C 191 de 29.6.2012, p. 103; JO C 11 de 15.1.2013, p. 8-15; JO C 161 de 6.6.2013, p. 67-72; JO C 327 de 12.11.2013, p. 58-64; JO C 133 de 9.5.2013, p. 77-80; JO C 271 de 19.9.2013, p. 101; CCM/118 — EESC-2013-05662-00-00-AS-TRA (relator: Dumitru Fornea, correlator: Tommaso Grimaldi), ainda não publicado no JO.

<sup>(7)</sup> <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.fr.events-and-activities-eu-policies-youth-employment>

<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.fr.events-and-activities-skill-mobility-competitiveness>

<sup>(8)</sup> JO C 161 de 10.7.2013, p. 67.

<sup>(9)</sup> Quadro de Qualidade para os Estágios.

3.3.4 O CESE mostrou-se expressamente satisfeito com o reforço da cooperação entre os serviços públicos de emprego (SPE), também devido à sua importância no combate ao desemprego dos jovens<sup>(10)</sup>. Os SPE devem ser capazes de reagir de forma imediata, flexível e criativa à evolução do seu contexto, bem como de combinar intervenções a curto prazo com soluções sustentáveis. Tal tem de se refletir em capacidades adequadas e apoio financeiro suficiente. Os SPE devem orientar-se de forma mais marcada para o eixo da oferta de emprego, uma vez que os empregadores têm cada vez mais dificuldades em encontrar os trabalhadores de que necessitam.

3.3.5 No seu parecer sobre o tema «Abrir a educação»<sup>(11)</sup>, o CESE salientou que uma abordagem digital aos sistemas educativos pode contribuir para a melhoria da qualidade e da criatividade da educação a propor à comunidade. É essencial o envolvimento dos professores na conceção e implementação da iniciativa, associado a uma formação adequada, para «abrir a educação» de maneira inovadora, recorrendo às novas tecnologias e aos recursos educativos abertos num contexto de ensino e aprendizagem para todos. A mobilização de todas as partes interessadas e o suporte à criação de «parcerias de aprendizagem» na sociedade também são cruciais para que a iniciativa tenha sucesso.

3.3.6 Os projetos descritos nos capítulos que se seguem são recomendados pelos membros do Comité. Visto que muitos projetos são relativamente novos, muitas vezes não estão disponíveis dados relativos à sua eficiência e eficácia, de modo que a avaliação se baseia exclusivamente na perceção dos membros do Comité.

### 3.4 *Reforma dos sistemas educativos*

3.4.1 No âmbito do Semestre Europeu, recomendou-se a 16 Estados-Membros a modernização dos seus sistemas educativos e, em 12 casos, uma melhor adaptação dos cursos profissionais às necessidades do mercado de trabalho ou um reforço dos sistemas de formação dual.

3.4.2 Os sistemas educativos são da competência dos Estados-Membros e assim devem permanecer. Não obstante, a nível europeu pode dar-se um impulso significativo através do intercâmbio de experiências, da aprendizagem entre pares e de incentivos financeiros. Os sistemas educativos devem ser organizados de forma não só a dotarem os jovens das competências básicas, mas também a conferir-lhes a capacidade de reagir de modo autónomo às exigências em mudança, a fim de tornar a aprendizagem ao longo da vida numa parte do trajeto profissional de cada indivíduo.

3.4.3 A prestação atempada de aconselhamento e orientação profissional deverá ajudar a reconhecer os próprios talentos e competências, bem como facultar informações sobre a evolução do mercado de trabalho. Projetos como o «Töchertag» [Dia das filhas] de Viena<sup>(12)</sup>, em que raparigas visitam uma empresa para se familiarizarem com novas áreas profissionais e oportunidades de emprego, podem contribuir igualmente para fazer com que as raparigas também se interessem por cursos profissionais técnicos.

3.4.4 O abandono escolar precoce tem uma multiplicidade de causas e carece, por isso, de ações à medida de cada contexto individual. Exemplos disso são o «Jugendcoaching»<sup>(13)</sup> na Áustria ou o «Joblinge»<sup>(14)</sup> na Alemanha, que oferecem, durante um determinado período, aconselhamento e acompanhamento individual na procura de um estágio ou emprego aos jovens que se encontrem em risco de saírem do sistema.

3.4.5 É de notar que os países da Europa onde a taxa de desemprego dos jovens é baixa são caracterizados por um sistema educativo próximo do mercado de trabalho e das empresas, com qualificações profissionais certificadas e transferíveis. Nestes casos, que apresentam diversas configurações, uma parte da formação é adquirida diretamente no local de trabalho e outra parte na sala de aula. Isto foi reconhecido pelas instituições da UE e pelos parceiros sociais da União, que apoiam a Aliança Europeia para a Aprendizagem<sup>(15)</sup>. A formação prática dos estudantes constitui um dos principais elementos de um sistema de Garantia para a Juventude, e o seu êxito assenta numa parceria alargada que reúne os representantes das empresas, dos trabalhadores e da educação. Na criação de um sistema dual orientado para as necessidades das empresas, do mercado laboral e dos jovens, é essencial que um tal sistema seja organizado e desenvolvido com a participação estreita de organismos próximos das empresas. Deste modo, os parceiros sociais identificam-se com ele e ajudam a concretizá-lo (tornam-se «coproprietários do sistema»). Além disso, é necessário que os empregadores assumam responsabilidades e demonstrem disponibilidade para investir. Mesmo que outros Estados-Membros não possam pôr em prática a curto prazo um sistema abrangente de formação em regime de aprendizagem, poderá ser possível experimentar, por exemplo, cursos específicos de formação dual com um grupo fixo de empresas dentro do mesmo setor. Para tal, os parceiros sociais desse setor teriam de definir normas de formação e requisitos de certificação comuns. Uma outra possibilidade será o reforço da cooperação entre escolas individuais, respeitando a sua autonomia, e empresas individuais, tal como acontece, por exemplo, na Polónia.

<sup>(10)</sup> Serviços públicos de emprego (SPE).

<sup>(11)</sup> Abrir a Educação.

<sup>(12)</sup> Töchertag.

<sup>(13)</sup> NEBA – Jugendcoaching.

<sup>(14)</sup> Joblinge.

<sup>(15)</sup> Aliança Europeia para a Aprendizagem.

3.4.6 Nos últimos anos, Malta deu passos importantes nesta direção através de cursos ministrados no Malta College of Arts, Science and Technology (MCAST), em que uma parte da formação é efetuada diretamente na empresa. Assim, dos 284 estudantes que terminaram a sua formação prática na Lufthansa Malta, 163 obtiveram um emprego.

3.4.7 **Reconhecimento de qualificações adquiridas de modo informal.** A validação dos resultados da aprendizagem (nomeadamente, conhecimentos, aptidões e competências) alcançados através da aprendizagem não formal e informal pode desempenhar um importante papel para reforçar a empregabilidade e a mobilidade, assim como para aumentar a motivação para a aprendizagem ao longo da vida, em particular no caso das pessoas desfavorecidas em termos socioeconómicos ou pouco qualificadas.

3.4.8 Num momento em que a União Europeia se vê confrontada com uma grave crise económica que levou ao aumento do desemprego, especialmente entre os jovens, e no contexto do envelhecimento da população, a validação de conhecimentos, aptidões e competências pertinentes é um contributo mais valioso do que nunca para melhorar o funcionamento do mercado de trabalho, promover a mobilidade e reforçar a competitividade e o crescimento económico.

### 3.5 *Medidas destinadas a facilitar a transição entre o sistema educativo e a vida profissional*

3.5.1 **Qualificações e medidas de formação (profissional):** a falta de experiência profissional é um dos principais motivos que levam as empresas a hesitar na contratação de jovens em tempo de dificuldades económicas. Aulas puramente teóricas sem o requisito de aplicar na prática a matéria aprendida revelam-se cada vez mais um obstáculo para o acesso ao mercado de trabalho.

3.5.2 «Thinking outside the box on recruitment» é um projeto da Lituânia, que visa tornar os jovens aptos para o emprego e arranjar-lhes estágios em empresas adequadas. Os «Implacementstiftungen»<sup>(16)</sup> [Programas de colocação] dos serviços de emprego da Áustria funcionam de modo semelhante, estabelecendo o contacto entre as empresas que não conseguem satisfazer as suas necessidades de mão de obra e as pessoas à procura de trabalho que ainda precisem de completar a sua formação para um determinado emprego. Os custos de formação e de subsistência são partilhados entre os serviços de emprego e a empresa. As avaliações mostraram que três meses após a conclusão desse programa cerca de 75 % dos participantes têm emprego.

3.5.3 Em França, desde 2011 foram adotadas medidas, através de acordos interprofissionais com os parceiros sociais, especificamente para os jovens com ou sem diploma do ensino secundário ou superior, a fim de os apoiar na procura de emprego. Este programa centra-se em formação com vista à procura de um emprego. Uma avaliação revelou que 65 % dos participantes neste programa ingressaram no mundo do trabalho, ou seja, mais 18 % do que no grupo de referência.

3.5.4 Na Irlanda, o programa «Jobbridge»<sup>(17)</sup> oferece estágios de 6 a 9 meses em empresas para jovens que tenham beneficiado de, pelo menos, 78 dias de assistência social. Os estagiários recebem 50 euros por semana para além da assistência social. Um problema reside no facto de, por exemplo, as pessoas que trabalham a tempo parcial e seguem uma formação não poderem recorrer a este programa no final da sua formação, uma vez que não são beneficiários da segurança social. No entender do Comité, as medidas de ativação devem ser aplicadas mais precocemente, pois o longo período de espera desmotiva as pessoas em vez de as incentivar a arranjar emprego.

3.5.5 O Conselho das Organizações de Voluntariado da Escócia lançou o programa «Community Jobs Scotland» em 2011. Este é dirigido aos jovens desempregados e trabalha com organizações de assistência social que oferecem empregos de 6 a 9 meses numa série de setores para jovens com qualificações básicas ou elevadas. Os jovens recebem um verdadeiro emprego, têm de provar as suas capacidades num processo de candidatura e recebem salário e formação contínua. Mais de 4 000 jovens participaram, dos quais 47,3 % ficaram diretamente empregados e 63,6 % puderam beneficiar indiretamente de formação complementar e atividades de voluntariado.

3.5.6 Na Dinamarca, os sindicatos e o Fundo de Emprego, em colaboração com empregadores dos setores público e privado, criam estágios para jovens que tenham concluído uma formação, de forma a permitir-lhes adquirir experiência profissional e especialização no seu ramo. Em média, 60 % das pessoas que terminam um estágio deste tipo arranjam emprego, embora números mais concretos só estejam disponíveis após a conclusão do projeto, em abril de 2014.

<sup>(16)</sup> <http://www.implacement-stiftung.at/>

<sup>(17)</sup> Jobbridge.

3.5.7 O projeto da Eslovénia «Moje izkušnje»<sup>(18)</sup> [A minha experiência], distinguido pela OIT, estabelece a ligação entre estudantes e empregadores através uma plataforma em linha onde os estudantes podem carregar dados sobre a sua experiência profissional. Além disso, são emitidos certificados para comprovar essa experiência profissional.

3.5.8 Em Espanha, a Fundação Novia Salcedo, uma organização cultural privada sem fins lucrativos, oferece um programa de estágios que permite aos jovens que concluíram uma formação profissional combinar uma aprendizagem teórica com a experiência laboral prática em empresas. A avaliação revelou que mais de 52,23 % dos jovens obtiveram um contrato de trabalho após a conclusão do programa.

3.5.9 Na República Checa, os empregadores e as associações profissionais são parceiros do projeto «POSPOLU» [Juntos], que visa alterar a estrutura do sistema educativo e reforçar a aprendizagem no local de trabalho, estabelecendo parcerias entre escolas e empresas e elaborando propostas para alterar os conteúdos de aprendizagem. Em primeira instância, o projeto centra-se em cursos nas áreas da engenharia mecânica, eletrotécnica e civil, transportes e tecnologias da informação.

3.5.10 Em Portugal, a rede de Centros Tecnológicos promove dois projetos («Pense Indústria» e «F1 nas Escolas»), que se centram nas novas competências industriais procuradas no mercado de trabalho. Através de uma abordagem prática, é promovida a utilização de ferramentas e máquinas e ministrado o conhecimento necessário para construir um verdadeiro automóvel de F1 em miniatura e para colocar a ideia/o projeto no mercado. As escolas e a indústria forjaram parcerias com o intuito de mudar a imagem das carreiras profissionais em domínios técnicos entre os estudantes e os orientar para as necessidades do mercado<sup>(19)</sup>.

3.5.11 Em Itália, está em vigor um programa de três anos (2014-2016) que permite aos estudantes dos últimos dois anos do ensino secundário obter experiência prática em empresas, tirando maior partido do contrato de aprendizagem.

3.5.12 **Promoção da mobilidade:** a promoção da mobilidade transfronteiriça dos jovens para adquirir experiência profissional pode igualmente contribuir para colmatar o fosso entre uma formação puramente teórica e o primeiro emprego.

3.5.13 Exemplo disso é o acordo bilateral entre a Alemanha e Espanha, que prevê oportunidades de emprego e de formação para cerca de 5 000 jovens espanhóis até 2017, assim como os programas alemães «The job of my life» e «Make it in Germany», que visam atrair jovens para a Alemanha, a fim de seguirem ali uma formação profissional em áreas onde há falta de mão de obra. Os participantes recebem um curso de introdução ao alemão no seu país, ajudas de custo para despesas de viagem e de mudança de casa, bem como um curso de língua na Alemanha como preparação para o estágio. Se o empregador estiver satisfeito após a conclusão do estágio, é possível adicionar um curso de formação profissional de entre três anos a três anos e meio, que inclui, para além de um subsídio de formação, apoio financeiro e o acompanhamento dos jovens no âmbito dessa formação, do seu trabalho e no dia-a-dia.

3.5.14 O programa «Integration durch Austausch» [Integração pelo intercâmbio] apoia a integração profissional de grupos de pessoas com dificuldades de acesso ao mercado de trabalho através da aquisição de experiência profissional noutros países da UE. A avaliação intercalar deste programa, cofinanciado pelo FSE, mostrou que seis meses após a conclusão do intercâmbio, 41 % dos participantes arranjam emprego, 18 % frequentavam um curso de formação, 7 % a escola e 4 % um curso superior.

3.5.15 Para melhor ajustar a oferta e a procura no mercado de trabalho, é imprescindível uma reforma da rede EURES. O CESE pronunciar-se-á a este respeito num parecer específico sobre o tema. É, contudo, fulcral que a rede EURES seja utilizada em todos os Estados-Membros (e não apenas em alguns) como instrumento da política do mercado de trabalho e sirva também para divulgar ofertas de emprego. A iniciativa «O teu primeiro emprego EURES»<sup>(20)</sup> é igualmente um bom exemplo de promoção da mobilidade transfronteiras de trabalhadores jovens, uma vez que os ajuda a encontrar um primeiro emprego (não é formação nem estágio), concedendo um subsídio para cobrir as despesas que surgem quando se começa a trabalhar num outro país.

<sup>(18)</sup> <http://youthpractices.org/assessment.php>, p. 36.

<sup>(19)</sup> <http://www.f1inschools.com/>

<sup>(20)</sup> Comissão Europeia — O teu primeiro emprego EURES.



3.5.16 A fim de orientar melhor as qualificações para as necessidades, é essencial criar observatórios para antecipar e detetar atempadamente as necessidades de competências. Tal deve efetuar-se a nível regional e/ou setorial, com a colaboração dos parceiros sociais, de modo a permitir responder rapidamente às diversas mudanças de natureza económica, jurídica e técnica, bem como conhecer melhor as exigências das empresas e do mercado laboral.

### 3.6 *Medidas para a integração dos jovens mais desfavorecidos*

3.6.1 Os jovens com necessidades especiais precisam também de apoio especial para encontrar o seu caminho no mercado de trabalho. Na Áustria, o programa «Jobcoaching»<sup>(21)</sup> garante o apoio a pessoas com deficiência ou dificuldades de aprendizagem através de aconselhamento personalizado e acompanhamento durante os primeiros seis meses no novo emprego. Este apoio está disponível não só para os jovens, mas também para as empresas.

3.6.2 No País de Gales, foi criado especialmente para os NEET o projeto «Intermediate Labour Market», com o intuito de oferecer aos jovens que mais longe estão do mercado de trabalho um programa bem estruturado e oportunidades de emprego. Pretende-se, deste modo, motivar os jovens a arranjar emprego, bem como facultar-lhes regras de comportamento e competências básicas, para além de ajuda com a apresentação de candidaturas. Dos 249 participantes no total, 35 encontraram emprego.

3.6.3 Um exemplo da integração de pessoas que estão afastadas do mercado de trabalho é o projeto «Equality of Opportunity»<sup>(22)</sup> da U.S. Steel Kosice, que oferece emprego e formação em especial aos ciganos da região de Kosice, que muitas vezes entram assim pela primeira vez em contacto com o mundo do trabalho. Desde 2002 foram criados mais de 150 postos de trabalho para ciganos.

3.6.4 O programa «Activa»<sup>(23)</sup> da Bélgica prevê uma redução das contribuições do empregador para a segurança social, bem como uma subvenção salarial durante cinco trimestres, para jovens pouco qualificados com idade inferior a 25 anos que estejam desempregados pelo menos há 12 meses.

### 3.7 *Medidas de reforma do mercado de trabalho*

3.7.1 Segundo o instituto de investigação sobre o trabalho (IZA), desde a década de 1980, liberalizou-se os contratos de emprego a termo certo em muitos países europeus para criar novas oportunidades de emprego sem questionar a legislação de proteção contra o despedimento, já fortemente desenvolvida em muitos países<sup>(24)</sup>. Consequentemente, cada vez mais os jovens só tinham à sua disposição contratos de trabalho a termo certo, sem possibilidade de passar a um contrato sem termo. É certo que uma proteção sólida contra o despedimento pode garantir, por um lado, em tempos de crise, que os trabalhadores com muitos anos de casa estejam mais protegidos contra o despedimento do que os trabalhadores jovens; todavia, devido à incerteza do contexto económico, também forma um obstáculo à contratação de trabalhadores jovens sem experiência, acentuando assim a segmentação do mercado de trabalho.

3.7.2 O CESE recomenda que, em especial nos Estados-Membros com uma taxa de desemprego jovem particularmente elevada, se prossigam as reformas no âmbito do mercado de trabalho em concertação com os parceiros sociais, a fim de encontrar o equilíbrio certo entre a flexibilidade e a segurança. Embora as reformas só surtam efeito a médio prazo, elas podem, na retoma económica, contribuir significativamente para uma diminuição rápida do desemprego dos jovens.

### 3.8 *Estímulos às empresas para a contratação de jovens*

3.8.1 Para facilitar às empresas a decisão de contratar jovens trabalhadores inexperientes, poderá ser útil oferecer incentivos adicionais, que consistem frequentemente em subvenções salariais ou na redução das contribuições para os regimes de segurança social. Contudo, tal não pode conduzir a uma distorção da concorrência nem a uma subida das contribuições para a segurança social. Exemplos de medidas deste tipo são os subsídios que a HRDA<sup>(25)</sup> paga às empresas cipriotas para programas de formação de trabalhadores jovens. Em especial as PME podem assim cobrir as despesas da formação necessária e as perdas de produção associadas na fase inicial.

<sup>(21)</sup> NEBA – Jugendcoaching.

<sup>(22)</sup> U.S. Steel Kosice – Equality of Opportunity.

<sup>(23)</sup> Belgique – Activa

<sup>(24)</sup> IZA – Desemprego jovem na Europa.

<sup>(25)</sup> Chipre – «Scheme for the job placement and training of tertiary education».

3.8.2 O cartão «Sanssi»<sup>(26)</sup> da Finlândia certifica a um jovem desempregado com idade inferior a 30 anos que o seu empregador pode solicitar uma subvenção salarial durante dez meses.

3.8.3 A Hungria optou por conceder um incentivo às empresas que empreguem jovens com menos de 25 anos, reduzindo durante um determinado período de tempo o salário bruto e as contribuições para a segurança social. -

3.8.4 Em Itália, as empresas recebem durante 12 meses um incentivo fiscal, sob a forma de redução das contribuições para a segurança social, quando contratarem através de um contrato de duração indeterminada jovens dos 18 aos 29 anos que não tenham tido um emprego fixo remunerado nos seis meses anteriores ou que não tenham um diploma do ensino secundário ou profissional.

### 3.9 *Medidas para a promoção do empreendedorismo*

3.9.1 Um dos três pilares do «Plano de Ação Empreendedorismo 2020 — Relançar o espírito empresarial na Europa»<sup>(27)</sup> é a formação no domínio do empreendedorismo para fomentar o crescimento e a criação de empresas. Com a «Unternehmerführerschein» [Carta do empresário]<sup>(28)</sup>, os jovens recebem uma formação na área da economia e gestão de empresas, que após a realização de uma prova final substitui o «exame do empresário» que é necessário na Áustria para o exercício de uma atividade independente.

3.9.2 Através do programa «Junior Company», os estudantes com idades entre 15 e 19 anos constituem empresas reais pela duração de um ano letivo e oferecem no mercado real produtos e serviços desenvolvidos por eles próprios, o que permite utilizar diretamente as competências económicas.

3.9.3 O projeto «Extraordinary Education™» permite aos jovens experimentar uma ideia de negócio num ambiente informal e concede-lhes competências básicas de empreendedorismo e comunicação, independentemente da idade ou da língua.

3.9.4 A fim de garantir às novas empresas o acesso a financiamento e de as motivar para a criação de postos de trabalho, a Roménia isenta-as do pagamento dos custos de registo. Além disso, concede-se um benefício fiscal para dois a quatro trabalhadores, um empréstimo até 10 000 euros para cobrir 50 % do plano empresarial, bem como garantias estatais para 80 % dos empréstimos contraídos. Entre 2011 e março de 2014, foram constituídas 12 646 PME no total e criados 22 948 postos de trabalho. Só 188 PME fecharam as portas. Este programa é bem-sucedido e prosseguirá em 2014.

Bruxelas, 4 de junho de 2014

*O Presidente*  
*do Comité Económico e Social Europeu*  
Henri MALOSSE

---

<sup>(26)</sup> Finlândia – cartão Sanssi.

<sup>(27)</sup> COM(2012) 795 final.

<sup>(28)</sup> Áustria – Carta do empresário.