



SEMESTRE EUROPEU – FICHA TEMÁTICA

EMPREGO DOS JOVENS

1. INTRODUÇÃO

Ajudar os jovens a entrar e permanecer no mercado de trabalho é um elemento essencial das políticas que promovem o crescimento económico e melhores condições de vida. Esta integração ativa e sustentável dos jovens é também fundamental para a consecução da meta de emprego da estratégia Europa 2020¹.

A **transição dos jovens da escola para o trabalho** envolve desafios específicos. O resultado traduz-se em taxas de emprego relativamente baixas, desemprego elevado e percentagens elevadas de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET, *neither in employment, education or training*). O desemprego dos jovens é mais sensível ao ciclo económico do que o desemprego dos adultos. Os jovens que entram pela primeira vez no mercado de trabalho têm pouca experiência profissional e menos possibilidades de encontrar emprego, estão mais sujeitos a contratos de trabalho temporário e a tempo parcial ou a frequentar um estágio, e são mais facilmente despedidos se o ciclo económico for fraco.

Além disso, em muitos Estados-Membros, um elevado número de jovens trabalhadores tem contratos temporários involuntários, o que dificulta frequentemente a sua transição para

empregos permanentes. No entanto, a natureza do trabalho temporário e as oportunidades que este oferece aos jovens de encontrar um emprego permanente e estável variam muito de país para país. A elevada prevalência de contratos temporários para jovens pode ser o resultado da participação em programas de ensino e formação ou num período de estágio².

Os níveis de **emprego, desemprego e inatividade dos jovens** são muito influenciados pela situação macroeconómica, mas também podem ter causas profundas nas características estruturais das transições da escola para o trabalho. Estes fatores estruturais incluem:

- resultados insatisfatórios dos sistemas de ensino e de formação;
- a segmentação dos mercados de trabalho, que afeta sobretudo os jovens; e
- a baixa capacidade dos serviços públicos de emprego para prestar serviços personalizados aos jovens e os esforços limitados desses serviços para se envolverem com os jovens que se encontram nas situações mais vulneráveis.

O desemprego e a inatividade entre os jovens têm um custo elevado e exigem políticas específicas. O desemprego no

¹ Aumento da taxa de emprego da população com idade entre 20 e 64 anos para, pelo menos, 75 %.

² Nota de trabalho interna do FMI, *Youth Unemployment in Advanced Economies in Europe: Searching for Solutions*, dezembro de 2014, p.9.

início de uma carreira, sobretudo o desemprego de longa duração, pode ter consequências negativas a longo prazo, por exemplo, remunerações mais baixas no futuro e perspectivas negativas de emprego (o designado «efeito cicatriz»)³. Também pode levar a níveis de produtividade global mais baixos⁴.

As perspectivas de emprego dos jovens devem ser consideradas também no contexto da **equidade intergeracional**. Perante a necessidade crescente de flexibilidade, surgiram várias formas atípicas de trabalho, e as carreiras profissionais são atualmente menos estáveis. Embora uma maior flexibilidade possa, em certa medida, responder às necessidades das empresas e dos trabalhadores, também implica riscos sociais. Existe uma maior procura de alguns tipos de trabalho e de competências em detrimento de outros, e uma maior desigualdade na distribuição de rendimentos. Alguns trabalhadores estão numa posição cada vez mais precária.

Tendo em conta a evolução das realidades do mundo do trabalho, os sistemas de assistência social adaptados aos mercados de trabalho tradicionais podem não abranger todas as pessoas que precisam de proteção. Todos estes desenvolvimentos podem afetar mais os jovens do que os trabalhadores numa fase mais avançada da sua carreira ou os trabalhadores já reformados, e podem ter implicações na concretização dos seus projetos de vida.

A redução do número de trabalhadores potenciais devido à mudança demográfica e ao aumento do rácio de

dependência⁵ destaca a importância do crescimento da produtividade do trabalho. Será cada vez mais difícil depender do aumento da mão-de-obra como fonte potencial de crescimento. No entanto, a médio prazo, o envolvimento ativo de mais pessoas no mercado de trabalho pode fazer uma grande diferença. Para obter uma maior produtividade, as políticas devem orientar-se no sentido da inovação e expandir a base de conhecimento da UE através da educação e de competências⁶.

Uma das prioridades importantes da agenda da UE tem sido a promoção do emprego dos jovens e a melhoria das transições da escola para o trabalho. No âmbito da iniciativa «**Garantia para a Juventude**», os Estados-Membros comprometeram-se a garantir que todos os jovens com menos de 25 anos beneficiam de uma boa oferta de emprego, formação contínua, aprendizagem ou estágio no prazo de quatro meses após terem terminado o ensino formal ou terem ficado desempregados⁷.

Este compromisso foi reforçado pela sua inclusão na proposta de um **Pilar Europeu dos Direitos Sociais** como princípio 4b⁸. Os princípios do Pilar têm por objetivo orientar um processo renovado de convergência no sentido de melhores condições de trabalho e de

³ Fondeville N. e Ward T., *Scarring effects of the crisis*, Nota de investigação 06/2014, Monitor da Situação Social, Comissão Europeia, 2014.

⁴ Bell, David N.F. E Blanchflower, David G., *Young people and the great recession*, Oxford Review of Economic Policy, 27(2): 241-267, 2011.

⁵ Razão entre o número de dependentes com idades compreendidas entre os zero e os 14 anos e mais de 65 anos e a população total com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos.

⁶ Comissão Europeia, *Evolução do emprego e da situação social na União Europeia – Análise anual, 2017*.

⁷ Recomendação do Conselho de 22 de abril de 2013, relativa ao estabelecimento de uma Garantia para a Juventude.

⁸ O princípio 4b estabelece que os jovens têm o direito de beneficiar de formação contínua, de aprendizagem, de um estágio ou de uma oferta de emprego de qualidade nos quatro meses seguintes à perda do seu emprego ou à conclusão dos seus estudos (Capítulo I: Igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho, Comissão Europeia, Comunicação intitulada *Criação de um Pilar Europeu dos Direitos Sociais*, 2017).

vida⁹. A redução da percentagem de jovens (entre os 15 e os 24 anos) que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação na UE¹⁰ (11,5 % em 2016) é, assim, um objetivo fundamental.

A Garantia para a Juventude tem por base o compromisso político de todos os Estados-Membros da UE de garantir que todos os jovens com menos de 25 anos beneficiam de uma boa oferta de emprego, formação contínua, aprendizagem ou estágio no prazo de quatro meses após terem terminado o ensino formal ou terem ficado desempregados, e foi rapidamente implementada em toda a UE graças a uma combinação sem precedentes de forte vontade política, recursos financeiros significativos (através da Iniciativa para o Emprego dos Jovens e do Fundo Social Europeu) e de sólidos mecanismos de acompanhamento a nível da UE. A Iniciativa para o Emprego dos Jovens, dotada de um montante de 8,8 mil milhões de euros de recursos financeiros, presta apoio direto aos jovens NEET que vivem em regiões com taxas de desemprego dos jovens superiores a 25 %¹¹.

A presente ficha está estruturada como se indica a seguir:

- A secção 2 analisa o desemprego dos jovens, os jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação, e outros indicadores-chave de desempenho nos países da UE;
- A secção 3 analisa os elementos disponíveis sobre as políticas adequadas para resolver efetivamente os problemas do desemprego e da inatividade dos

jovens e descreve sucintamente a abordagem adotada a nível da UE, centrando-se na execução da Garantia para a Juventude;

- A secção 4 descreve as boas práticas para fazer face a estes problemas e apresenta exemplos dos Estados-Membros da UE. Também é apresentada uma descrição da situação atual em todos os Estados-Membros da UE.

As fichas subsequentes apresentam informações complementares ao tema do emprego dos jovens, no que respeita: ao abandono escolar precoce; à legislação em matéria de proteção do emprego; às políticas ativas do mercado de trabalho; à participação das mulheres na força de trabalho; às competências para o mercado do trabalho; à pobreza e à exclusão social; às prestações de desemprego; ao trabalho não declarado; à evolução salarial e aos sistemas de fixação dos salários; à conclusão do ensino superior.

2. DESAFIOS ESTRATÉGICOS: PANORÂMICA DO DESEMPENHO NOS PAÍSES DA UE

Os riscos para as transições bem-sucedidas da escola para o trabalho assumem várias formas. Uma vez que a participação dos jovens ativos no mercado de trabalho (ou seja, que são empregados ou que procuram um emprego) varia substancialmente nos Estados-Membros, a análise destes riscos deve aplicar vários indicadores relacionados com a população relevante (as pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos). Além disso, a análise exige uma ponderação cuidada dos fatores específicos do país.

A UE tem atualmente cerca de 3,8 milhões de jovens (15-24) desempregados (depois de um pico de 5,7 milhões em janeiro de 2013). Embora estes números permaneçam altos, desde 2013, as taxas anuais de desemprego dos jovens caíram 4 pontos percentuais, para 18,73 %, e as taxas de jovens NEET diminuíram 1,5 pontos percentuais, para 11,5 %, em média, na UE. As duas taxas diminuíram na maioria dos Estados-Membros da UE e, em

⁹ Comissão Europeia, Comunicação intitulada *Criação de um Pilar Europeu dos Direitos Sociais*, 2017.

¹⁰ Salvo disposição em contrário, os dados apresentados nesta ficha dizem respeito aos 28 Estados-Membros da UE e os dados relativos aos jovens abrangem a faixa etária dos 15 aos 24 anos.

¹¹ Comissão Europeia, Comunicação intitulada *A Garantia para a Juventude e a Iniciativa para o Emprego dos Jovens, três anos volvidos*, 2016

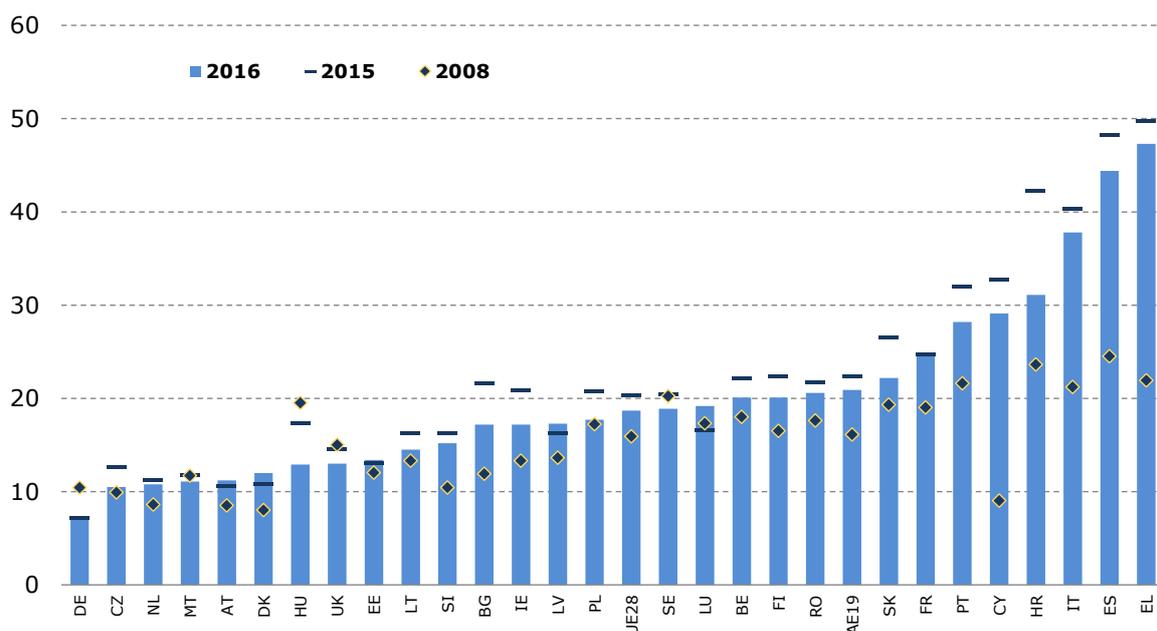
particular, nos países que apresentaram as taxas mais elevadas em 2013 (ver figuras 1 e 3 e quadros no anexo).

A **taxa de desemprego dos jovens** é a percentagem de desempregados na faixa etária dos 15 aos 24 anos no total da força de trabalho nessa faixa etária (que inclui os jovens empregados e desempregados, mas não os economicamente inativos, ou seja, os jovens que não trabalham nem estão disponíveis para trabalhar ou procurar trabalho).

A taxa de desemprego dos jovens na UE diminuiu de um pico de quase 24 % em 2013 para 18,7 % em 2016, mas ainda está 2,8 pontos percentuais acima do valor registado em 2008 (e mais do

dobro da taxa de desemprego global, que se situou em 8,6 % em 2016). Onze Estados-Membros enfrentaram uma taxa de desemprego dos jovens superior a 20 %: em quatro, a taxa foi mesmo superior a 30 % (Grécia, Espanha, Croácia e Itália). Em dez Estados-Membros (República Checa, Dinamarca, Alemanha, Estónia, Lituânia, Hungria, Malta, Países Baixos, Áustria e Reino Unido), as taxas foram superiores a 15 %, uma melhoria face a 2015, quando eram apenas oito Estados-Membros. A dispersão do desemprego jovem nos países da área do euro continua a ser superior à registada nos 28 Estados-Membros da UE, variando desde um mínimo de 7,1 % na Alemanha para um valor elevado de 47,3 % na Grécia (ver Figura 1).

Figura 1 — Taxas de desemprego dos jovens (15 a 24 anos de idade) nos Estados-Membros da UE, 2008, 2015 e 2016

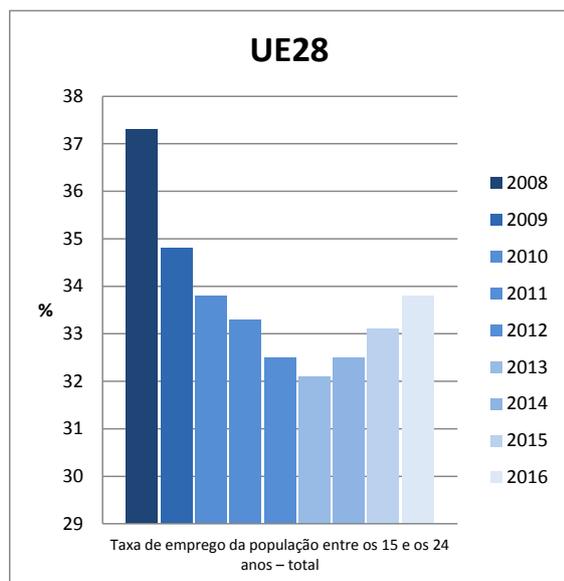


Fonte: Eurostat, LFS [une_rt_a]

O ano de 2014 foi o primeiro desde a crise em que a **taxa de emprego** dos jovens (ou seja, a percentagem de pessoas empregadas em relação à população total comparável com idade entre os 15 e os 24 anos) começou novamente a aumentar. Em 2016, a taxa de emprego dos jovens na UE continuou a aumentar e atingiu 33,8 %, em comparação com 32,5 % em 2014, mais

3,5 pontos percentuais inferior ao pico de 2008 (37,3 %).

Figura 2 — Taxa de emprego dos jovens na UE (15 a 24 anos de idade)



Quatro Estados-Membros tinham taxas de emprego dos jovens inferiores a 20 % (13 % na Grécia, 16,6 % em Itália, 18,4 % em Espanha e 19,8 % na Bulgária). Os cinco Estados-Membros com melhor desempenho foram os Países Baixos (60,8 %), a Dinamarca (58,2 %), a Áustria (51 %), o Reino Unido (50,9 %) e Malta (45,9 %).

Entre os jovens, o **desemprego de longa duração** (ou seja, o desemprego com uma duração de, pelo menos, um ano, ver dados no Anexo) permanece elevado. A taxa de desemprego de longa duração entre os jovens é ainda 1,9 pontos percentuais superior a 2008 (5,4 % da força de trabalho jovem em 2016), embora tenha diminuído de um pico de 8 % em 2013¹². Conforme mencionado anteriormente, o desemprego no início de uma carreira, sobretudo o desemprego de longa duração, pode ter consequências negativas a longo prazo («efeito cicatriz»)¹³.

Dado que nem todos os jovens estão ativos no mercado de trabalho, a taxa de desemprego dos jovens não reflete a proporção de jovens adultos que estão

desempregados em relação ao total da faixa etária jovem.

¹² Ver as estatísticas do inquérito às forças de trabalho (LFS) do Eurostat (yth_empl_120).

¹³ Fondeville N. e Ward T., op. cit.

Em contrapartida, o **rácio de desemprego** dos jovens indica a percentagem de jovens desempregados em comparação com a população total nessa faixa etária, ou seja, não apenas os jovens economicamente ativos, mas também os jovens inativos, incluindo os estudantes. Este rácio, em comparação com a taxa de emprego, dá uma medida da relação entre a população desempregada e a população total que não é afetada pela dimensão da força de trabalho jovem. Em 2016, o rácio de desemprego dos jovens entre os Estados-Membros da UE variou entre 3,4 % na República Checa e 14,7 % em Espanha, com a média da UE a situar-se em 7,7 %, um valor inferior ao pico de quase 10 % em 2013¹⁴.

Além dos jovens que trabalham ou estão à procura de emprego, uma parte considerável dos jovens da UE entre os 15 e os 24 anos são economicamente inativos. Para alguns, tal deve-se ao facto de prosseguirem a sua educação e formação.

Outros, no entanto, abandonaram simplesmente o mercado de trabalho ou não chegaram a entrar nele após terem concluído o ensino formal.

Este aspeto da situação dos jovens é tido em conta na **taxa de jovens NEET**, que corresponde à percentagem da população entre os 15 e os 24 anos que **não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação**. Por conseguinte, por predefinição, os jovens que estão empregados ou prosseguem a sua educação ou formação não fazem parte do grupo dos jovens NEET. A taxa de jovens NEET (15 a 24 anos) foi incluída como um dos principais indicadores do painel de avaliação de indicadores sociais e, por conseguinte, é essencial para a concretização do Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹⁵.

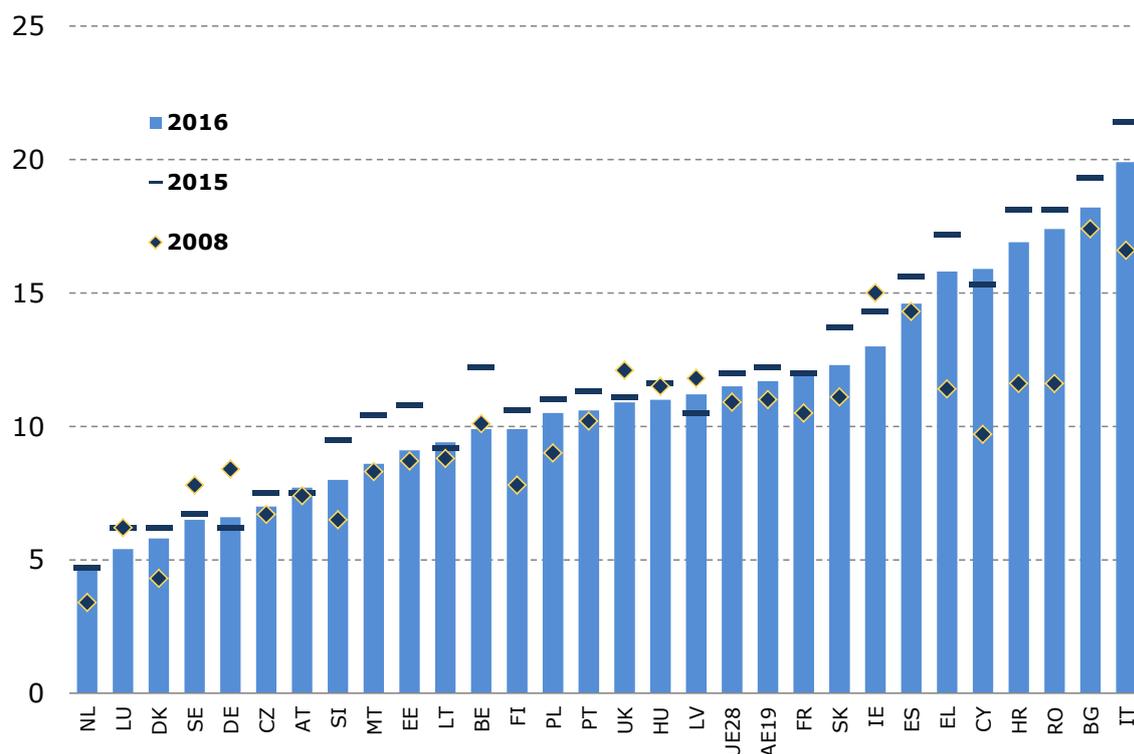
Existem diferenças profundas na população NEET¹⁶, e nem todas as situações são problemáticas. Para alguns jovens NEET, a sua situação é apenas temporária (período entre empregos ou antes de encontrar emprego depois de concluir os estudos).

¹⁴ Estatísticas do inquérito às forças de trabalho (LFS) do Eurostat (une_rt_a).

¹⁵ Comissão Europeia, Documento de Trabalho dos Serviços da Comissão «Painel de Indicadores Sociais» que acompanha o documento Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões «Criação de um Pilar Europeu dos Direitos Sociais», de 2017

¹⁶ Eurofound, *Exploring the diversity of NEETs*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2016.

Figura 3 – Jovens (15 - 24 anos) que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) nos Estados-Membros da UE, 2008, 2015 e 2016



Fonte: Eurostat, LFS, [edat_lfse_20]

Para outros jovens NEET, esta situação pode ser um fator de desvantagem e indicar desinteresse em participar ativamente na sociedade.

A situação dos jovens NEET também é dinâmica: embora os números globais possam manter-se, muitas das pessoas do grupo mudam a um ritmo rápido porque encontram emprego ou prosseguem os estudos. Mas também existe um grupo «nuclear» que não muda com o tempo e pode enfrentar vários obstáculos para entrar no mercado de trabalho. Para este grupo de jovens NEET, permanecer nesta situação pode ter várias consequências negativas, tais como insegurança e fracas perspetivas de emprego, que são mais comuns, ou problemas de saúde física e mental, que são mais graves¹⁷.

Em 2016, num total de 54,6 milhões de jovens com idades entre 15 e 24 anos,

Este número representa uma taxa de jovens NEET de 11,5 % (percentagem de jovens dos 15 aos 24 anos que não estão empregados, não estudam nem seguem qualquer formação), superior aos 10,9 % registados em 2008, mas inferior ao pico de 13,2 % registado em 2012. Em 2016, a taxa de jovens NEET com idades entre 15 e 24 anos foi a maior, superior a 15 % em Itália, Bulgária, Roménia, Croácia, Chipre e Grécia.

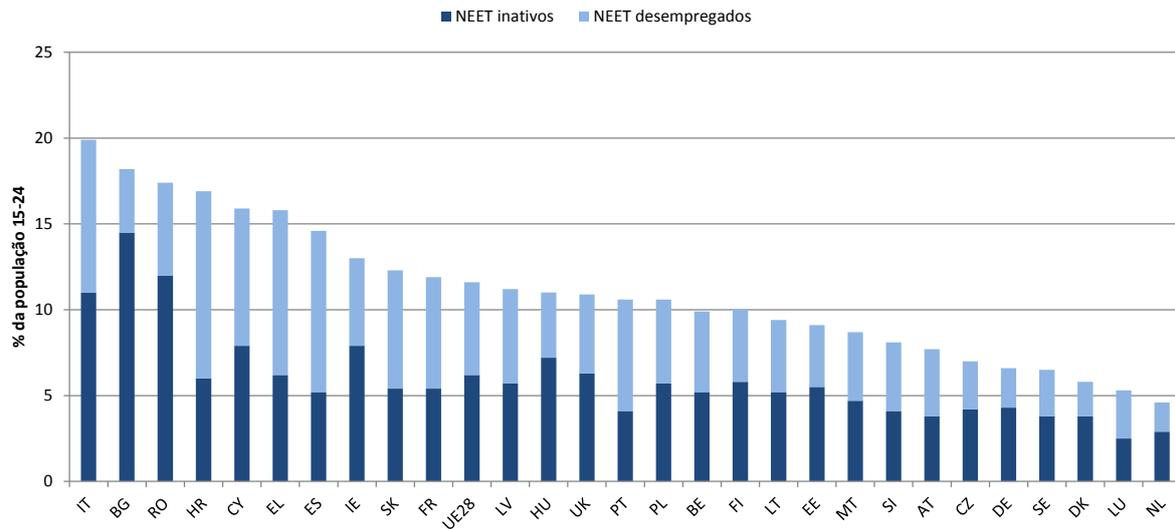
Apesar da evolução positiva, as taxas de jovens NEET permanecem acima dos níveis anteriores à crise nestes Estados-Membros. Em 2016, quase todos os Estados-Membros registaram tendências positivas em comparação com 2015 (ver Figura 3). Discriminando as taxas de jovens NEET entre os jovens à procura de emprego e os jovens NEET inativos, 6,2 % dos jovens entre os 15 e os 24 anos eram jovens

¹⁷ Strandh, M., Winefield, A., Nilsson, K. e Hammarström, A. *Unemployment and mental health scarring during the life course*, Eur J Public Health, 24:440-5, 2014.

6,3 milhões não estavam empregados, não estudavam nem seguiam qualquer formação.

NEET inativos na UE em 2016. A taxa de jovens NEET inativos varia significativamente entre os Estados-Membros da UE: em três Estados-Membros (Bulgária, Itália e Roménia), a taxa é superior a 10 % (ver Figura 4).

Figura 4 – Perfil dos jovens NEET (15 - 24 anos), 2016



Fonte: Eurostat, LFS, [edat_lfse_20]

No que respeita às dificuldades encontradas pelos jovens na fase de transição da escola para o trabalho, é possível distinguir desafios estruturais diferentes, nomeadamente, a segmentação do mercado de trabalho, o desempenho dos sistemas de ensino e formação, a disponibilidade de uma experiência de trabalho de qualidade e a eficácia do apoio e dos serviços personalizados prestados aos jovens pelos serviços públicos de emprego. Estes desafios são analisados a seguir de forma mais pormenorizada.

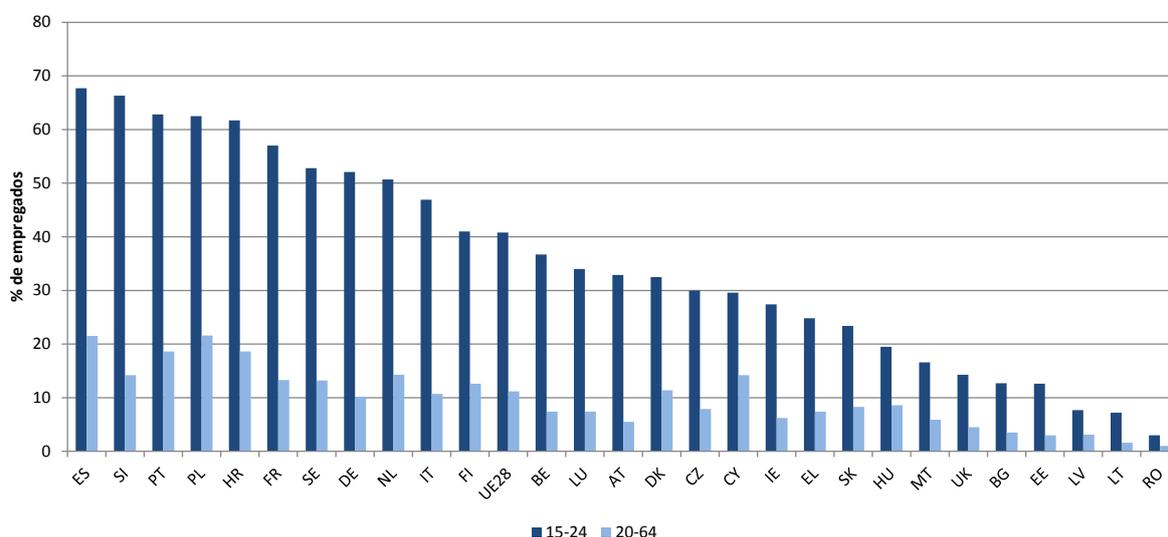
Desafio estrutural (1): segmentação do mercado de trabalho

A capacidade dos jovens para encontrar trabalho também depende da configuração do mercado de trabalho e da existência de legislação de proteção ao emprego, de uma política ativa do mercado de trabalho adaptada aos jovens e de políticas de mobilidade no trabalho eficazes.

Nos mercados de trabalho segmentados, os jovens estão sobre-representados no trabalho temporário e a tempo parcial e têm cada vez menos empregos estáveis. Os mercados laborais segmentados são tipicamente o resultado de um elevado nível de proteção dos contratos permanentes e de um baixo nível de proteção dos contratos temporários, que criam *insiders* (trabalhadores bem integrados) e *outsiders* (pessoas desprovidas de proteção adequada) no mercado de trabalho.

Nos países com elevada segmentação do mercado de trabalho, os jovens enfrentam um maior risco de ficarem confinados a empregos precários, com pouca formação em contexto de trabalho, salários relativamente baixos e fracas perspetivas de carreira e de emprego de longa duração. Os jovens trabalhadores também são com maior frequência sobrequalificados nos seus empregos, em comparação com outros grupos etários¹⁸.

Figura 5 – Percentagem de jovens (15 - 24 anos) em situação de emprego temporário em relação à população ativa total (20 - 64 anos) por país, 2016



Fonte: Eurostat, LFS, [lfsi_pt_a]

¹⁸ Comissão Europeia, *Evolução do emprego e da situação social na União Europeia – Análise anual*, 2017.

Em 2016, em média, 40,8 % dos jovens empregados (15 aos 24 anos) na UE tinham contratos temporários (em comparação com 11,2 % dos trabalhadores com idades entre os 20 e os 64 anos) e 32,4 % tinham empregos a tempo parcial (em comparação com 18,9 % de trabalhadores entre os 20 e os 64 anos)¹⁹.

Em muitos Estados-Membros, na maior parte dos casos, os jovens têm contratos temporários involuntários e têm dificuldade em transitar para empregos permanentes²⁰. No entanto, a natureza do emprego temporário e o seu impacto sobre a possibilidade de os jovens encontrarem emprego sustentável varia consideravelmente entre os países.

Em países como a Alemanha, os Países Baixos e a Áustria, os contratos temporários para os jovens são normalmente associados à participação em programas de ensino e formação (conjugando trabalho e estudos ou participação em estágios profissionais) ou a um período de estágio²¹. Nestes casos, esses contratos podem funcionar como um ponto de partida para um emprego mais estável e contribuir para transições bem-sucedidas da escola para o trabalho.

Contudo, não existem dados coerentes sobre o papel dos empregos temporários, o qual varia em função do ambiente institucional e económico. Os empregos temporários podem criar oportunidades de emprego adicionais e reduzir o desemprego dos jovens. De um modo geral, os contratos temporários são mais eficazes na transição para um emprego estável se forem conjugados com formação. Assim, os dados disponíveis apontam para a necessidade de reformas na legislação laboral, no sentido de reduzir os diferentes níveis de proteção entre contratos temporários e contratos permanentes e reforçar os conteúdos de formação profissional dos contratos temporários oferecidos aos jovens²².

Desafio estrutural (2): desempenho dos sistemas de ensino e formação

O baixo nível de aquisição de competências de base²³, bem como de competências transversais²⁴, constitui um forte entrave à empregabilidade. Muitos Estados-Membros ainda apresentam percentagens elevadas de alunos com fraco aproveitamento em matemática, leitura e literacia científica.

¹⁹ Eurostat, *Part-time employment and temporary contracts - annual data* [lfsi_pt_a].

²⁰ Ver Eurostat, UE-SILC, *Labour transitions by type of contract* (ilc_lvhl32) e LFS, *Main reason for the temporary employment - Distributions by sex and age (%)* (lfsa_etgar).

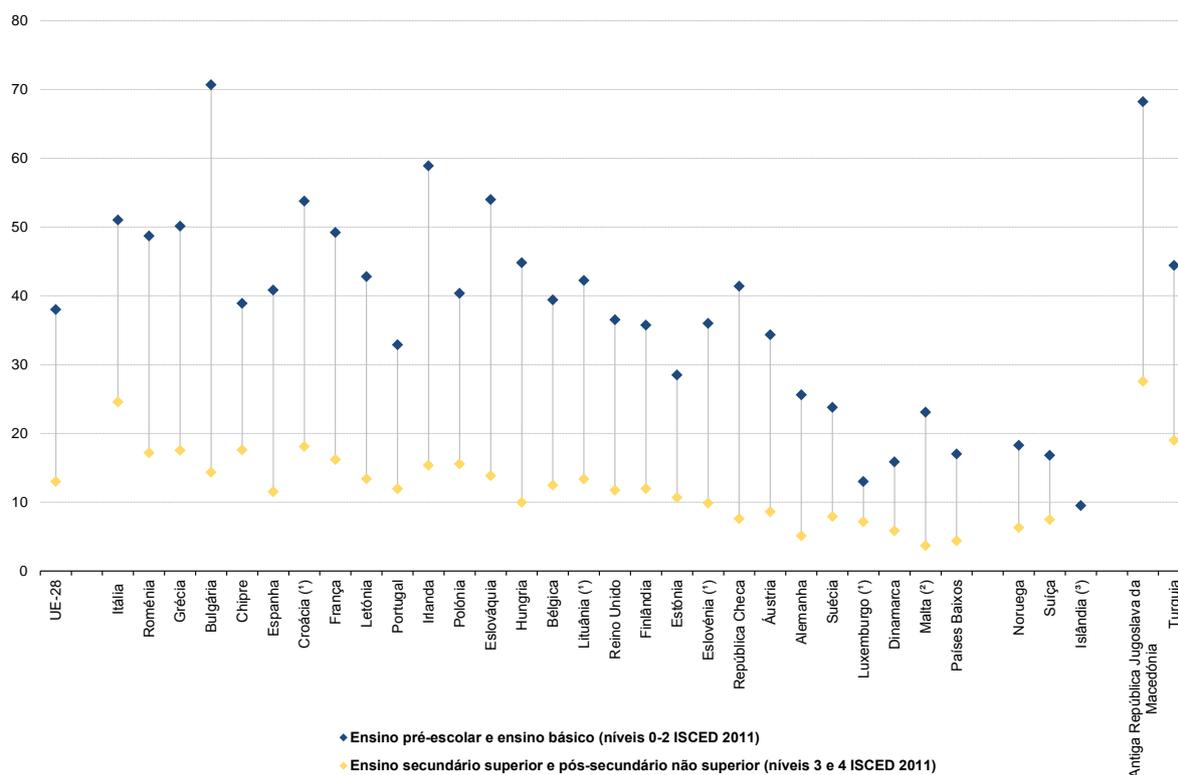
²¹ Nota de trabalho interna do FMI *Youth Unemployment in Advanced Economies in Europe: Searching for Solutions* dezembro de 2014, p. 9.

²² Eichhorst, W. *Fixed-term contracts*. IZA *World of Labor* 2014: 45 doi: 10.15185/izawol.45.

²³ Competências necessárias para viver na sociedade contemporânea, como a compreensão oral, a expressão oral, a leitura, a escrita e o cálculo matemático.

²⁴ Competências que, em regra, não são consideradas especificamente relacionadas com um emprego, função, disciplina académica ou área de conhecimento específicos, e que podem ser utilizadas numa grande variedade de situações e contextos de trabalho (por exemplo, competências organizacionais).

Figura 6 – Percentagem de pessoas com idade entre os 20 e os 24 anos que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação, por nível de habilitações, 2016



Fonte: Eurostat, LFS [edat_lfse_21] e [lfsa_pgaed]

Os jovens que abandonam precocemente o sistema de ensino e formação terão certamente falta de competências e qualificações²⁵. Em consequência, é provável que enfrentem problemas graves e persistentes no mercado de trabalho²⁶.

Os jovens que apenas concluíram o ensino básico enfrentam o maior risco de desemprego e inatividade. Em 2016, a taxa de desemprego média na UE para a faixa etária dos 15 aos 24 anos era de 18,7 %, mas para os jovens pouco

qualificados atingiu 28 %. De modo idêntico as taxas de jovens NEET pouco qualificados são substancialmente superiores às dos jovens que concluíram, pelo menos, o ensino secundário (ver Figura 6).

As taxas de emprego dos jovens que concluíram o ensino secundário superior são consistentemente superiores às dos que não possuem essas qualificações. Também as taxas de emprego dos jovens que obtiveram uma licenciatura no ensino superior são superiores às dos que apenas concluíram o ensino secundário. Neste último caso, a situação nos Estados-Membros da UE varia significativamente: em 2016, as taxas de emprego entre os jovens (20 a 34 anos) que tinham concluído recentemente, pelo menos, o ensino secundário superior, excederam 85 % na República Checa, Alemanha, Luxemburgo, Hungria, Países Baixos, Áustria e Suécia, tendo-se situado

²⁵ Ver também as fichas temáticas do Semestre Europeu sobre os jovens que abandonam precocemente o ensino e a formação e sobre as competências para o mercado de trabalho.

²⁶ Scarpetta S., A. Sonnet e T. Manfredi, *Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long-term consequences on a generation?*, Documento de trabalho n.º 106 da OCDE sobre questões sociais, emprego e migração, 2015.

abaixo dos 70 % na Grécia, Espanha, Itália, Chipre e Roménia²⁷.

Desafio estrutural (3): disponibilidade de experiência profissional de qualidade

Os programas de aprendizagem e os estágios de qualidade desempenham um papel fundamental no apoio a transições harmoniosas da escola para o trabalho. Ajudam os jovens a obter experiência profissional prática antes de começarem a trabalhar.

A aprendizagem é definida como um programa formal de ensino e formação profissionais que inclui a alternância entre a formação numa empresa (períodos de experiência profissional prática num local de trabalho) e o ensino na sala de aula (períodos de ensino teórico-prático realizados numa escola ou num centro de formação). A conclusão do programa com sucesso devem dar origem a uma qualificação reconhecida a nível nacional. É frequente existir uma relação contratual entre o empregador e o aprendiz, que inclui o pagamento de uma remuneração pelo trabalho prestado²⁸.

A experiência mostra que os aprendizes têm grande empregabilidade. Encontram emprego facilmente, mantêm-no por mais tempo e são mais bem pagos do que os seus pares cuja formação é apenas escolar. Os programas de aprendizagem demonstraram que aumentam significativamente a probabilidade de sucesso das transições da escola para o trabalho. Em muitos programas de aprendizagem, a percentagem média de aprendizes que encontram imediatamente emprego após a conclusão do programa oscila entre 60 % e 70 %. No prazo de seis a doze meses após a conclusão do programa, a percentagem de aprendizes que

encontram emprego aumenta ainda mais e é frequentemente superior a 80 %. Países com modelos de aprendizagem nas escolas e aprendizagem no contexto de trabalho bem desenvolvidos (Dinamarca, Alemanha, Países Baixos e Áustria) apresentam rácios de desemprego de recém-diplomados do ensino e formação profissionais próximas ou comparáveis às dos diplomados do ensino superior²⁹.

No entanto, em alguns Estados-Membros, apenas um número muito reduzido de jovens tem acesso a programas de aprendizagem de qualidade. A introdução de mais programas de aprendizagem, sobretudo no contexto de trabalho, é uma das principais formas de associar as necessidades dos empregadores ao ensino e à formação ministrados pelos sistemas de EFP na Europa³⁰.

Os estágios são, de um modo geral, entendidos como um período limitado de prática profissional para estudantes ou para jovens que tenham concluído recentemente os seus estudos, podem ter uma duração de semanas ou meses e não são necessariamente abrangidos por um contrato de trabalho. Normalmente, não fazem parte do ensino formal.

Os estágios estão a tornar-se cada vez mais comuns para os jovens durante ou após os seus estudos. Podem ajudá-los a adquirir experiência relevante e encontrar uma posição no mercado de trabalho. Um inquérito Eurobarómetro sobre estágios mostrou que quase metade dos jovens com idades entre os 18 e os 35 anos tiveram, pelo menos, uma experiência de estágio. Sete em cada dez ex-estagiários afirmaram que a sua experiência de estágio os ajudou a encontrar um emprego regular³¹.

²⁷ Ver Eurostat, LFS, *Employment rate of young people (20-34) having completed the highest level of education in the last 3 years and not in education and training by educational attainment*, edat_lfse_24.

²⁸ Comissão Europeia, Monitor da Educação e da formação, 2015.

²⁹ Comissão Europeia, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors – A Guidebook for Policy Planners and Practitioners*, 2013.

³⁰ Comissão Europeia, Monitor da Educação e da formação, 2015.

³¹ De acordo com o inquérito, 46 % dos respondentes tiveram, pelo menos, uma

Vários estudos confirmaram que os estágios contribuem para melhorar as possibilidades dos estagiários de conseguirem emprego³², em especial, no caso dos estágios no âmbito de políticas ativas do mercado de trabalho: os participantes neste tipo de estágios encontram emprego regular com mais facilidade e rapidez do que os não participantes. Cada vez mais, porém, existem dúvidas quanto à qualidade de alguns estágios. Os dados disponíveis confirmam essas preocupações, apontando, em particular, para um conteúdo de aprendizagem insuficiente e condições laborais pouco dignas³³.

Os estágios no mercado aberto são muito menos regulados do que os estágios no âmbito de políticas ativas do mercado de trabalho. Embora as condições laborais sejam, de um modo geral, respeitadas, em muitos países podem existir conteúdos de aprendizagem insuficientes, falta de transparência nas práticas de contratação, duração excessiva e falta de regulamentação sobre o reconhecimento adequado dos estágios³⁴.

Desafio estrutural (4): capacidade dos serviços públicos de emprego para assegurar a prestação efetiva de apoio e serviços personalizados aos jovens

Apesar dos esforços das reformas em muitos Estados-Membros, demasiados serviços públicos de emprego continuam

experiência de estágio. Flash Eurobarómetro n.º 378: *The experience of traineeships in the EU*, 2013

³² Comissão Europeia, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors – A Guidebook for Policy Planners and Practitioners*, 2013.

³³ Eurofound, *Fraudulent contracting of work: Abusing traineeship status* (Áustria, Finlândia, Espanha e Reino Unido), 2017. Também, Fórum Europeu da Juventude, *Interns Revealed – A survey on internship quality in Europe*, 2011; e Flash Eurobarómetro n.º 378: *The experience of traineeships in the EU*, 2013

³⁴ Documento de trabalho dos serviços da Comissão, *Aplicação do Quadro de Qualidade para os Estágios*, 2016.

a não ter capacidade para prestar aconselhamento personalizado e apoio adequado aos jovens com base nos seus perfis específicos³⁵.

A orientação personalizada é um instrumento eficaz de apoio aos jovens. No entanto, exige recursos em termos de financiamento, pessoal (no terreno), especialização e capacidade administrativa. Embora a orientação tenda a ser mais bem-sucedida junto dos mais «aptos para trabalhar», o apoio intensivo também pode ter resultados positivos para os grupos mais difíceis se for utilizada uma abordagem centrada na pessoa. Esta abordagem combina várias vertentes (aconselhamento, formação e vários tipos de serviços de colocação)³⁶ e envolve parcerias que excedem o âmbito das intervenções comuns em matéria de políticas ativas do mercado de trabalho (p. ex., parcerias com ONG que trabalham com os jovens)³⁷.

3. INSTRUMENTOS PARA FAZER FACE AOS DESAFIOS ESTRATÉGICOS

Para muitos Estados-Membros, abordar os desafios acima explicados exige a reforma da regulamentação do mercado de trabalho e a reforma dos sistemas de ensino, de formação e de procura de emprego. Só assim podem esperar melhorar significativamente as transições da escola para o trabalho e a empregabilidade dos jovens.

Além disso, os instrumentos estratégicos devem ser analisados em relação à equidade intergeracional. Após décadas de aumento do nível de vida, existe a preocupação de que a atual geração de jovens adultos acabe por ter condições

³⁵ Rede Europeia de Serviços Públicos de Emprego (SPE), *Report on PES Implementation of the Youth Guarantee*, 2015 e 2016.

³⁶ *What works for the labour market integration of youth at risk*, Programa de aprendizagem mútua, documento temático preparado para o evento *High Level Learning Exchange*, Estocolmo, fevereiro de 2016; JB Kluve, J., *Youth labour market interventions*, IZA World of Labour, 2014.

³⁷ Ver a ficha temática do Semestre Europeu sobre os serviços públicos de emprego.

de vida piores do que os seus pais. Ainda não se sabe como a crise e as alterações estruturais na economia afetarão os jovens. Tal dependerá, em grande medida, do seu mercado de trabalho e do seu desempenho escolar no futuro, bem como do impacto das políticas que apoiem a empregabilidade dos jovens³⁸.

Desafio estrutural: segmentação do mercado de trabalho

Os instrumentos estratégicos incluem:

- o recurso a subvenções salariais e auxílios ao recrutamento bem direcionados e concebidos para incentivar os empregadores a proporcionar novas oportunidades aos jovens, especialmente aqueles que têm mais dificuldade em entrar no mercado de trabalho. Os regimes subsidiados poderiam, por exemplo, ser condicionados a manter o jovem no emprego durante algum tempo após o fim do subsídio. Para evitar os efeitos de inércia e de substituição, esses regimes devem ser monitorizados/ avaliados e ser suficientemente específicos³⁹.

³⁸ Comissão Europeia, *Employment and Social Developments in Europe – Annual Review 2017* (Evolução do emprego e da situação social na União Europeia – Análise anual, 2017).

³⁹ O efeito de inércia refere-se aos empregos subsidiados para pessoas desempregadas que teriam encontrado um emprego por outros meios, mesmo sem o subsídio. O efeito de deslocação ocorre quando o subsídio causa perdas de postos de trabalho através de distorção da concorrência. As perdas de postos de trabalho ocorrem em empresas que não recebem subsídios. O efeito de substituição direta ocorre quando o subsídio causa a substituição de um posto de trabalho efetivo por um posto de trabalho subsidiado, por exemplo, a substituição de um trabalhador mais velho por trabalhadores mais jovens subsidiados. Sem o subsídio, o trabalhador regular continuaria a estar empregado. A substituição indireta ocorre quando uma vaga existente é preenchida com um trabalhador subsidiado, a qual, sem o subsídio, teria sido preenchida por um candidato diferente. Os trabalhadores não subsidiados podem ser excluídos ou não

- a reforma dos acordos contratuais, nomeadamente através da harmonização da proteção e dos direitos dos contratos permanentes e temporários, em conformidade com o princípio 5 da proposta de um Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Este princípio estabelece que, independentemente do tipo e da duração da relação de trabalho, os trabalhadores têm direito a um tratamento justo e equitativo em matéria de condições de trabalho, acesso à proteção social e formação⁴⁰;
- o apoio aos jovens que desejam tornar-se empresários, disponibilizando serviços de apoio a empresas em fase de arranque e aumentando a sensibilização para as oportunidades relacionadas com o trabalho por conta própria;
- a promoção da mobilidade da mão-de-obra, sensibilizando os jovens para as oportunidades em diferentes áreas, regiões e países.

Desafio estrutural: desempenho dos sistemas de ensino e formação

Os instrumentos estratégicos incluem:

- a garantia de investimento em sistemas de ensino e a melhoria do seu funcionamento, a fim de assegurar resultados educativos de qualidade⁴¹;
- a aplicação de estratégias abrangentes em matéria de abandono escolar precoce;
- o reconhecimento da aprendizagem informal e não-formal (nomeadamente através do trabalho dos jovens, de experiências de mobilidade, de voluntariado ou de recursos educativos abertos);

contratados a favor de trabalhadores mais baratos e subsidiados.

⁴⁰ Comissão Europeia, Comunicação intitulada *Criação de um Pilar Europeu dos Direitos Sociais*, 2017.

⁴¹ Entende-se por resultados educativos ou de aprendizagem o enunciado do que um aprendente conhece, compreende e é capaz de fazer aquando da conclusão de um processo de aprendizagem. De forma mais abrangente, referem-se aos efeitos em termos de educação, de sociedade e de vida que resultam da formação dos estudantes.

- a oferta aos jovens que abandonaram a escola prematuramente e aos jovens pouco qualificados de alternativas para o reingresso no sistema de ensino e formação, por exemplo, através de programas de ensino de segunda oportunidade⁴².

Desafio estrutural: disponibilidade de experiência profissional de qualidade

Os instrumentos estratégicos incluem:

- o apoio aos jovens no sentido de obterem experiência profissional enquanto estudam e adquirirem competências relevantes no mercado de trabalho, através da reforma dos sistemas de EFP, da oferta de mais e melhores aprendizagens e do reforço da cooperação com os empregadores nas escolas;
- a criação de um quadro regulamentar abrangente e coerente para a aprendizagem, que descreva claramente as responsabilidades, os direitos e as obrigações de todas as partes envolvidas;
- a prestação de apoio para a criação de programas de aprendizagem destinados a micro, pequenas e médias empresas, e o incentivo a acordos de partilha de custos entre empregadores e autoridades públicas;
- a promoção de regimes de aprendizagem através de campanhas de sensibilização e orientação profissional;
- a garantia da transparência das oportunidades de aprendizagem e a

facilitação do acesso a essas oportunidades com o apoio de serviços públicos e privados de emprego;

- a aplicação de um sistema de garantia de qualidade para aprendizagens e estágios profissionais que garanta uma avaliação válida, fiável e justa dos resultados da aprendizagem, e que permita uma qualificação certificada e reconhecida;
- a garantia de condições de trabalho adequadas para estágios profissionais (horário de trabalho, duração, licença por doença, férias);
- a garantia de conteúdos de aprendizagem adequados para estágios profissionais (contrato de estágio que indique os objetivos de aprendizagem e a nomeação de um supervisor que oriente o estagiário nas funções que lhe são atribuídas e acompanhe e avalie os seus progressos);
- a promoção do reconhecimento e da validação dos conhecimentos, habilitações e competências adquiridos durante os estágios e o incentivo às organizações que oferecem estágios para que os sancionem, com base numa avaliação, através de um certificado.

Desafio estrutural: capacidade dos serviços públicos de emprego para assegurar a prestação efetiva de apoio e serviços personalizados aos jovens

Os instrumentos estratégicos incluem:

- a garantia de que os jovens recebem toda a informação necessária sobre os serviços e apoios disponíveis para encorajar o registo nos serviços de emprego (envolvendo também organizações de jovens, escolas e serviços sociais e as ONG);
- a ativação, a melhoria de competências e a prestação de apoio orientado para os jovens, nomeadamente através da definição de perfis, de planos de ação individuais e de medidas de ativação, incluindo formação e colocações profissionais;
- a afetação de pessoal especializado que preste serviços e apoio a jovens candidatos a emprego e que trabalhe com as escolas na identificação de jovens que abandonaram os estudos,

⁴² As medidas de melhoria de competências poderiam beneficiar de uma série de características, por exemplo, basearem-se numa combinação de educação, orientação, formação e experiência de trabalho em contexto de trabalho real, e numa cooperação estreita entre serviços públicos de emprego, prestadores de ensino e formação profissionais e parceiros sociais, a fim de assegurar a harmonização dos programas com as necessidades do mercado de trabalho. Para mais informações, consultar o Documento de Trabalho dos Serviços da Comissão que acompanha a Comunicação intitulada *A Garantia para a Juventude e a Iniciativa para o Emprego dos Jovens, três anos volvidos*, página 108, de 2016.

mas ainda não se registaram no serviço público de emprego;

- a simplificação dos procedimentos e o aumento de aconselhamento mais personalizado através de uma abordagem de gestão de casos, orientando melhor os jovens que se registam para planos de ações personalizados e colocações profissionais (evitando a multiplicação de interlocutores e de serviços);
- o incentivo ao serviço público de emprego para que se envolva ativamente com os empregadores na identificação de oportunidades de emprego e formação para os jovens.

Na sua maioria, estes instrumentos estratégicos estão reunidos no compromisso dos Estados-Membros da UE de estabelecer instrumentos de Garantia para a Juventude para facilitar a transição dos jovens da escola para o trabalho⁴³. No âmbito deste compromisso (reforçado pela sua inclusão como um dos princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais), os Estados-Membros devem garantir que todos os jovens com menos de 25 anos⁴⁴ beneficiam de uma boa oferta de emprego, formação contínua, aprendizagem ou estágio no prazo de quatro meses após terem terminado o ensino formal ou terem ficado desempregados.

4. ANÁLISE COMPARATIVA DAS ESTRATÉGIAS ATUAIS

Nos últimos anos, os Estados-Membros reforçaram todos os seus instrumentos estratégicos relevantes para combater o desemprego e a inatividade dos jovens. Este reforço de medidas está associado à execução da iniciativa Garantia para a Juventude, que promove um conjunto de reformas estruturais abrangente e coerente, com o objetivo de facilitar a transição dos jovens da escola para o trabalho.

⁴³ Recomendação do Conselho de 22 de abril de 2013, relativa ao estabelecimento de uma Garantia para a Juventude.

⁴⁴ Alguns Estados-Membros alargaram a Garantia para a Juventude aos jovens até 29 anos.

Podem ser destacadas várias práticas particularmente boas ou promissoras⁴⁵.

A Garantia para a Juventude (França)

Esta medida responde a vários desafios estruturais identificados supra.

Lançada no segundo semestre de 2013 como um projeto-piloto e em execução até dezembro de 2017, a medida visa ajudar os jovens NEET vulneráveis com idade entre 18 e 25 anos a adquirir mais autonomia e a enveredar por um percurso que conduza à inclusão sustentável e ao emprego. Os beneficiários são selecionados por um conselho de parceria composto por representantes do serviço público de emprego francês («Pôle Emploi» e «Missions locales»), centros sociais, redes de prevenção, conselho departamental, Ministério da Educação e outras associações de combate à pobreza.

A medida combina aconselhamento intensivo e imersão profissional com um subsídio mensal subordinado a condições de recursos. Baseia-se num contrato de «reciprocidade mútua» de um ano (renovável uma vez) entre o jovem e um serviço público de emprego local dedicado aos jovens («Missions Locales»). O contrato (que inclui metas e módulos de formação) é elaborado em colaboração com o jovem.

O «percurso» começa com um período de 6 a 8 semanas de *workshops* coletivos (em competências de base ou competências sociais e comportamentais), seguido de um período de apoio personalizado, prestado por um conselheiro, durante o qual o jovem realiza várias experiências profissionais e pode também participar num curso de formação.

⁴⁵ Comissão Europeia, Documento de Trabalho dos Serviços da Comissão que acompanha a Comunicação intitulada *A Garantia para a Juventude e a Iniciativa para o Emprego dos Jovens, três anos volvidos*, 2016

O projeto é inovador na medida em que tem uma abordagem centrada no trabalho, para que o jovem possa obter várias experiências profissionais, as quais podem ser complementadas por oportunidades de formação. Também prevê um subsídio mensal que constitui uma rede de segurança valiosa para muitos jovens. Boas parcerias com empregadores locais são um importante fator de sucesso.

Desafio estrutural: segmentação do mercado de trabalho

«Primeiro Desafio» (Eslovénia)

Na Eslovénia, o programa «Primeiro Desafio» apoia o emprego de mais de 2 800 jovens. O programa consiste num período de avaliação de três meses, durante o qual o jovem conhece o seu empregador, as suas funções e o local de trabalho. Após este período, se o empregador e o trabalhador chegarem a acordo, o instrumento prevê um ano de emprego subsidiado.

Promover o trabalho por conta própria entre os jovens (Itália)

O instrumento financeiro «SELFIE-employment» foi lançado em março de 2016 para promover o trabalho por conta própria entre os jovens, ajudando-os a aceder a microcréditos (até 25 000 euros) e a pequenos empréstimos (até 50 000 euros). O instrumento tem uma capacidade de financiamento total de cerca de 137 000 000 de euros e estará em execução até 31 de dezembro de 2020.

O «SELFIE-employment» visa ajudar os jovens que desejem criar uma empresa e trabalhar por conta própria, mas que normalmente não encontrariam financiamento através dos canais tradicionais. Se a ideia de negócio for avaliada de forma positiva, o beneficiário pode obter facilidades de crédito através do Fundo Nacional de Vendas, denominado «Fundo SELFIE-employment». A fim de reduzir o risco associado à criação de uma empresa, o acesso ao crédito é subordinado à participação em sessões de formação supervisionadas pela Câmara de

Comércio regional, e são prestados serviços de apoio nos primeiros doze meses após a assinatura do contrato de empréstimo.

Desafio estrutural: desempenho dos sistemas de ensino e formação

Tutoria para jovens (Áustria)

O programa «Tutoria para jovens» pretende reduzir o abandono escolar precoce e facilitar a transição da escola para o trabalho, disponibilizando orientação e apoio personalizados gratuitos sobre educação, emprego e questões pessoais ou sociais que os jovens possam enfrentar.

O programa trabalha com três grupos de jovens: aqueles que correm o risco de sair do sistema educativo, os que já deixaram o sistema educativo (escola, aprendizagem) e têm até 19 anos de idade, e aqueles com necessidades educativas especiais e/ou deficiência até 24 anos de idade. Está organizado em três etapas, sendo a terceira etapa (gestão de casos) a que recebe um apoio mais intenso, com uma duração máxima de um ano.

Dois fatores contribuíram para o sucesso deste programa. Em primeiro lugar, uma abordagem flexível e abrangente (com base numa estreita parceria entre os tutores dos jovens, as escolas, o serviço público de emprego, as organizações de trabalho social, o meio ambiente do jovem e, quando apropriado, as entidades patronais e outras partes interessadas, por exemplo, municípios) significa que a prestação de serviços é centrada na pessoa e pode ser adaptada de modo a apoiar os utentes que enfrentam várias desvantagens. Em segundo lugar, um sistema de acompanhamento de boa qualidade que permite a melhoria contínua do programa.

Construir pontes para a educação (Dinamarca)

Na Dinamarca, o programa «Construir pontes para a educação» procura preparar os jovens em termos académicos, sociais e pessoais, com o objetivo de iniciarem e concluírem um programa de formação profissional. Gerido a nível nacional pelo serviço público de emprego, o projeto está em execução em 12 municípios e envolve 44 escolas de ensino e formação profissionais e 52 delegações locais do serviço público de emprego. A participação das escolas no projeto é financiada.

Os cursos de transição ocorrem em ambiente educativo numa escola profissional, na qual os beneficiários se misturam com outros jovens matriculados em cursos regulares de EFP. Todos os participantes têm um horário fixo e podem participar em vários cursos, estágios profissionais curtos e oportunidades de contacto com o mercado de trabalho, no âmbito dos cursos de EFP. Quando necessário, os jovens recebem aulas básicas de literacia e numeracia. Além disso, os jovens recebem formação personalizada mediante a afetação de um mentor a cada jovem. Os cursos de transição têm por objetivo o apoio aos jovens na sua transição da assistência social para o ensino profissional e na procura do percurso educativo adequado. Têm uma

duração normal de 15 semanas, embora esta possa variar de acordo com as necessidades do jovem.

Um elemento inovador deste projeto é a orientação personalizada que os jovens participantes recebem durante a transição da assistência social para a educação, construindo pontes entre os dois sistemas. Os principais fatores de sucesso são a estreita cooperação entre os centros de trabalho e as instituições de ensino, e a formação personalizada dos mentores.

Desafio estrutural: disponibilidade de experiência profissional de qualidade

Estágios de transição (Bélgica)

Iniciados em maio de 2013, os estágios de transição constituem uma medida do sistema de políticas ativas do mercado de trabalho da região de Bruxelas, na Bélgica. Destina-se a jovens candidatos a emprego e a estudantes registados no serviço público de emprego cujo nível educativo não exceda o ensino secundário superior.

Os participantes podem integrar uma empresa durante três a seis meses para obter uma primeira experiência profissional e melhorar as suas competências com formação prática. A medida incide sobretudo na orientação e acompanhamento dos participantes.

Programa de Aprendizagem Moderna (Reino Unido)

No âmbito do programa «Modern Apprenticeship», a Escócia pretende aumentar o número de estágios profissionais de 25 000, em 2013-2014, para 30 000, em 2020. Da mesma forma, os planos de investimento em competências e as avaliações regionais de competências são utilizados para assegurar que os estágios profissionais estão estreitamente associados a áreas de crescimento económico e a oportunidades de emprego. O objetivo específico consiste em criar aprendizagens em ciência, tecnologia, engenharia e matemática.

Desafio estrutural: capacidade dos serviços públicos de emprego para a prestação efetiva de apoio e serviços personalizados aos jovens

Centros de Orientação para Carreiras ao Longo da Vida, CISOK (Croácia)

A Croácia dispõe de 11 centros de orientação de carreira ao longo da vida (CISOK) que disponibilizam serviços gratuitos de orientação profissional a todos os cidadãos, com incidência especial nos jovens, incluindo os jovens NEET inativos que não estão registados no serviço público de emprego. Estão previstos, no total, 22 centros até 2020.

A intervenção combina serviços baseados na web (questionários de autoavaliação, um portal de intercâmbio de ofertas de emprego), através de um portal web (www.cisok.hr), e serviços presenciais, incluindo aconselhamento personalizado/em grupo sobre competências de gestão de carreira e *workshops* sobre técnicas de procura de emprego.

Os centros têm tido sucesso graças a uma série de práticas inovadoras. O financiamento e a prestação de serviços baseiam-se num amplo modelo de parceria que envolve municípios, câmaras, ONG, organizações de jovens, empregadores, parceiros sociais e escolas. Da mesma forma, os CISOK são criados com base num modelo de prestação de serviços flexível, no qual os serviços são adaptados ao contexto local, incluindo às necessidades do mercado de trabalho e às organizações parceiras.

Além disso, os planos de trabalho anuais e os relatórios de acompanhamento periódicos garantem um ciclo de retorno positivo nas atividades de conceção e prestação de serviços. O apoio dos conselheiros é baseado num modelo de serviços diferenciados adaptados ao perfil do utilizador individual. Por último, a deslocação dos gabinetes dos CISOK das instalações do serviço público de emprego ajuda a evitar preconceitos negativos que alguns utilizadores podem ter do serviço público de emprego.

Balcão Único de Orientação para os jovens (Finlândia)

Em 2015, a Finlândia lançou centros de orientação para jovens nos municípios. Os centros asseguram um apoio mínimo a todos os jovens com idade inferior a 30 anos, incluindo conselhos e orientações personalizadas, apoio na gestão da vida quotidiana, planeamento de carreira, competências sociais, e assistência na educação e no emprego.

O objetivo é reforçar e simplificar os serviços destinados aos jovens e eliminar a duplicação de atividades. Um objetivo a longo prazo, e prática inovadora, desta medida é o desenvolvimento de um modelo integrado de orientação profissional, com serviços presenciais e serviços multicanal em linha, em simultâneo. Os profissionais de um centro de orientação continuam a ser funcionários das organizações em que trabalham, mas estão localizados nas instalações comuns do centro. Além de partilharem o mesmo espaço físico, as organizações parceiras atuam sob uma marca comum e funcionam em rede, numa plataforma digital comum.

O centro tem acesso a serviços funcionais que ajudam a identificar as necessidades dos jovens e a reforçar a sua capacidade de lidar com a vida quotidiana. O balcão único de orientação apoia os jovens até ser encontrada uma solução a longo prazo para a sua situação. Esta solução pode ser, por exemplo, que os jovens tenham acesso aos serviços oferecidos pelas organizações que fazem parte da rede de cooperação, ou que os jovens iniciem estudos ou um novo emprego.

As parcerias estão no cerne desta iniciativa. Várias autoridades governamentais participam na ampla rede de cooperação do centro, por exemplo, especialistas do serviço público de emprego, dos serviços municipais de apoio social e de saúde, dos serviços municipais de juventude e da delegação da segurança social, bem como instituições de ensino e *workshops*. A iniciativa conta ainda com a participação de organizações não governamentais e

de grupos envolvidos no trabalho voluntário ou outras atividades relacionadas com a juventude. O balcão único de orientação também funciona como uma ligação entre jovens e empresários ou organizações empresariais. Os próprios jovens também têm um papel ativo na conceção e avaliação dos centros e estão envolvidos nas atividades diárias.

Para serem acessíveis, os centros estão localizados em locais de fácil acesso aos jovens, como os centros comerciais, e não se limitam a apoiar os jovens mais vulneráveis. Desta forma, estes jovens não são estigmatizados na sua população-alvo.

Mediadores de Juventude (Bulgária)

A medida «Mediadores de Juventude» foi lançada em 2015 para identificar e ir ao encontro dos jovens NEET não registados no serviço público de emprego e incentivá-los ao registo. Jovens desempregados com qualificações ao nível do ensino superior foram formados como mediadores de juventude e trabalham atualmente para vários municípios da Bulgária.

Os mediadores de juventude atuam como intermediários entre os jovens inativos e as instituições públicas que prestam serviços sociais, de saúde, educativos e outros. As suas responsabilidades incluem: identificar e ir ao encontro dos jovens NEET não registados, determinar as suas necessidades individuais, informá-los sobre as oportunidades de emprego, ensino e formação, e orientá-los para os serviços adequados.

De um modo geral, os mediadores de juventude cooperam com os parceiros locais para apoiar o desenvolvimento da integração da prestação dos serviços destinados aos jovens NEET. Trabalham, por exemplo, com ONG locais para

apoiar atividades de divulgação, com mediadores do trabalho do serviço público de emprego no intercâmbio de vagas, e em cooperação com os empregadores e com as escolas para ajudar a reintegração dos jovens NEET no sistema de ensino.

Equipas polivalentes para apoiar os jovens com necessidades complexas (Suécia)

Na Suécia, o projeto UngKOMP trabalha para melhorar a eficiência do serviço público de emprego e ajudá-lo a cooperar de forma mais eficaz com os municípios no apoio aos jovens desempregados. Para o efeito, cria equipas polivalentes constituídas por funcionários do serviço público de emprego e dos municípios.

A medida está a ser estabelecida em 20 municípios durante o período de 2015-2018; cada equipa polivalente é constituída por 12 a 17 funcionários do serviço público de emprego e dois funcionários municipais, e inclui um consultor de emprego, um psicólogo, um conselheiro social, um consultor de educação e um assistente social. A medida apoiará 5 000 jovens em situação ou em risco de desemprego de longa duração e incidirá nos jovens com necessidades complexas.

A medida foi concebida do ponto de vista do jovem. Em vez de fazer com que os jovens encontrem o seu caminho através de uma rede complexa de serviços públicos, fornece uma abordagem abrangente centrada no indivíduo. Esta abordagem é especialmente valiosa para jovens com necessidades complexas e com pouca vontade de se envolverem com as autoridades. A participação é voluntária, e as reuniões são realizadas num ambiente inspirado numa sala de estar, de modo a proporcionar aos jovens um contexto mais informal.

Data: 28.9.2017

5. REFERÊNCIAS

- Bell, David N.F. E Blanchflower, David G., *Young people and the great recession*, Oxford Review of Economic Policy 27(2): 241-267, 2011
- Cedefop, *On the way to 2020: data for vocational education and training policies: country statistical overviews*, Documento de investigação do CEDEFOP n.º 45, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2015
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5545>
- Conselho da União Europeia, Recomendação do Conselho, de 10 de março de 2014, relativa a um Quadro de Qualidade para os Estágios
[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32014H0327\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32014H0327(01))
- Conselho da União Europeia, Recomendação do Conselho, de 22 de abril de 2013, relativa ao estabelecimento de uma Garantia para a Juventude
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:pt:PDF>
- Eichhorst, W. *Fixed-term contracts*. IZA World of Labor 2014: 45 doi: 10.15185/izawol.45
- Flash Eurobarómetro n.º 378: *The experience of traineeships in the EU*, 2013
http://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S1091_378
- Eurofound, *Exploring the diversity of NEETs*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2016
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market-social-policies/exploring-the-diversity-of-neets>
- Eurofound, *Working conditions of young entrants to the labour market*, 2013
http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn1306013s/tn1306013s.pdf
- Eurofound, *Fraudulent contracting of work: Abusing traineeship status* (Áustria, Finlândia, Espanha e Reino Unido), 2017
- Comissão Europeia, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors A Guidebook for Policy Planners and Practitioners*, 2013
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/apprentice-trainee-success-factors_en.pdf
- Comissão Europeia, Documento de Trabalho dos Serviços da Comissão que acompanha o documento Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões «A Garantia para a Juventude e a Iniciativa para o Emprego dos Jovens, três anos volvidos»
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1475848244336&uri=CELEX:52016SC0323>
- Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões «A Garantia para a Juventude e a Iniciativa para o Emprego dos Jovens, três anos volvidos»
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?qid=1475848174477&uri=CELEX:52016DC0646>
- Comissão Europeia, Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões «Criação de um Pilar Europeu dos Direitos Sociais»
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=COM:2017:0250:FIN>

- Comissão Europeia, Documento de Trabalho dos Serviços da Comissão «Painel de Indicadores Sociais» que acompanha o documento Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões «Criação de um Pilar Europeu dos Direitos Sociais»
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?qid=1494929282379&uri=CELEX:52017SC0200>
- Comissão Europeia, *Employment and Social Developments in Europe – Annual Review 2017* (Evolução do emprego e da situação social na União Europeia – Análise anual, 2017)
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8030>
- Comissão Europeia, Monitor da Educação e da formação, 2015
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/publications/monitor_15_en.pdf
- Rede Europeia de Serviços Públicos de Emprego (SPE), *Report on PES Implementation of the Youth Guarantee*,
 - 2015: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14322&langId=en>
 - 2016: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14322&langId=en>
- Fórum Europeu da Juventude, *Interns Revealed – A survey on internship quality in Europe*, 2011
- Fondeville N. e Ward T., *Scarring effects of the crisis*, Nota de investigação 06/2014, Monitor da Situação Social, Comissão Europeia, 2014.
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13626&langId=en>
- Nota de trabalho interna do FMI, *Youth Unemployment in Advanced Economies in Europe: Searching for Solutions*, dezembro de 2014
- Kluge, J., *Youth labour market interventions*, IZA World of Labour, 2014
- Scarpetta S., A. Sonnet e T. Manfredi, *Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long-term consequences on a generation?*, Documento de trabalho n.º 106 da OCDE sobre questões sociais, emprego e migração, 2015
- Strandh, M., Winefield, A., Nilsson, K. e Hammarström, A. *Unemployment and mental health scarring during the life course*, *Eur J Public Health* 24:440-5, 2014

6. FONTES ÚTEIS

- Caliendo M., Schmidl R., *Youth Unemployment and Active Labor Market Policies in Europe*, novembro de 2015, IZA DP No 9488
- Carcillo, S., Fernández, R. e Königs, S., *NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies*, Documento de trabalho n.º 164 da OCDE sobre questões sociais, emprego e migração, OECD Publishing, Paris, 2015
- Eurofound, *NEETs young people not in employment education and training, characteristics, costs and policy responses*, Serviço das Publicações Oficiais da União Europeia, Luxemburgo, 2012
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1254en.pdf
- Eurofound, *Mapping youth transitions in Europe*, Serviço das Publicações Oficiais da União Europeia, Luxemburgo, 2014
http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1392en_0.pdf
- Sítio Web da Comissão Europeia sobre o emprego dos jovens
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=en>
- Sítio Web da Comissão Europeia sobre a iniciativa A Garantia para a Juventude: A Garantia para a Juventude país a país <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en>
- Sítio Web da Rede Europeia de Serviços Públicos de Emprego
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=en>
- OIT, sítio Web sobre o emprego dos jovens
<http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang--en/index.htm>
- FMI, Documento de trabalho: *Youth Unemployment in Advanced Europe: Okun's law and Beyond*, 2015
- OCDE, sítio Web «OECD work on Youth»
<http://www.oecd.org/youth.htm>
- OCDE, *The OECD Skills Outlook 2015: Youth, Skills and Employability*
<http://www.oecd.org/edu/oecd-skills-outlook-2015-9789264234178-en.htm>
- OCDE (2016), *the NEET challenge: what can be done for jobless and disengaged youth?*, março de 2016

ANEXO

Quadro 1 – Taxa de desemprego dos jovens, população com menos de 25 anos nos Estados-Membros, 2007-2016, % da população ativa com menos de 25 anos

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
UE-28	15,9	15,9	20,3	21,4	21,7	23,3	23,7	22,2	20,3	18,7
Bélgica	18,8	18,0	21,9	22,4	18,7	19,8	23,7	23,2	22,1	20,1
Bulgária	14,1	11,9	15,1	21,9	25,0	28,1	28,4	23,8	21,6	17,2
República Checa	10,7	9,9	16,6	18,3	18,1	19,5	18,9	15,9	12,6	10,5
Dinamarca	7,5	8,0	11,8	13,9	14,2	14,1	13,0	12,6	10,8	12,0
Alemanha	11,8	10,4	11,1	9,8	8,5	8,0	7,8	7,7	7,2	7,1
Estónia	10,1	12,0	27,4	32,9	22,4	20,9	18,7	15,0	13,1	13,4
Irlanda	9,1	13,3	24,0	27,6	29,1	30,4	26,8	23,9	20,9	17,2
Grécia	22,7	21,9	25,7	33,0	44,7	55,3	58,3	52,4	49,8	47,3
Espanha	18,1	24,5	37,7	41,5	46,2	52,9	55,5	53,2	48,3	44,4
França	19,5	19,0	23,6	23,3	22,7	24,4	24,9	24,2	24,7	24,6
Croácia	25,4	23,6	25,4	32,3	36,6	42,2	49,9	44,9	42,3	31,5
Itália	20,4	21,2	25,3	27,9	29,2	35,3	40,0	42,7	40,3	37,8
Chipre	10,2	9,0	13,8	16,6	22,4	27,7	38,9	36,0	32,8	29,1
Letónia	10,6	13,6	33,3	36,2	31,0	28,5	23,2	19,6	16,3	17,3
Lituânia	8,4	13,3	29,6	35,7	32,6	26,7	21,9	19,3	16,3	14,5
Luxemburgo	15,6	17,3	16,5	15,8	16,4	18,0	16,9	22,3	16,6	19,1
Hungria	18,1	19,5	26,4	26,4	26,0	28,2	26,6	20,4	17,3	12,9
Malta	13,5	11,7	14,5	13,2	13,3	14,1	13,0	11,7	11,8	11,0
Países Baixos	9,4	8,6	10,2	11,1	10,0	11,7	13,2	12,7	11,3	10,8
Áustria	9,4	8,5	10,7	9,5	8,9	9,4	9,7	10,3	10,6	11,2
Polónia	21,6	17,2	20,6	23,7	25,8	26,5	27,3	23,9	20,8	17,7
Portugal	21,4	21,6	25,3	28,2	30,2	38,0	38,1	34,7	32,0	28,2
Roménia	19,3	17,6	20,0	22,1	23,9	22,6	23,7	24,0	21,7	20,6
Eslovénia	10,1	10,4	13,6	14,7	15,7	20,6	21,6	20,2	16,3	15,2
Eslováquia	20,6	19,3	27,6	33,9	33,7	34,0	33,7	29,7	26,5	22,2
Finlândia	16,5	16,5	21,5	21,4	20,1	19,0	19,9	20,5	22,4	20,1
Suécia	19,2	20,2	25,0	24,8	22,8	23,7	23,6	22,9	20,4	18,9
Reino Unido	14,3	15,0	19,1	19,9	21,3	21,2	20,7	17,0	14,6	13,0

Fonte: Eurostat, taxa de desemprego por sexo e grupo etário – média anual, % [une_rt_a]

Quadro 2 — Taxa de desemprego dos jovens NEET, população com idade entre 15 e 24 anos nos Estados-Membros, 2007-2016, % da população entre 15 e 24 anos

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
UE-28	11,0	10,9	12,4	12,8	12,9	13,2	13,0	12,5	12,0	11,5
Bélgica	11,2	10,1	11,1	10,9	11,8	12,3	12,7	12,0	12,2	9,9
Bulgária	19,1	17,4	19,5	21,0	21,8	21,5	21,6	20,2	19,3	18,2
República Checa	6,9	6,7	8,5	8,8	8,3	8,9	9,1	8,1	7,5	7,0
Dinamarca	4,3	4,3	5,4	6,0	6,3	6,6	6,0	5,8	6,2	5,8
Alemanha	8,9	8,4	8,8	8,3	7,5	7,1	6,3	6,4	6,2	6,6
Estónia	8,9	8,7	14,5	14,0	11,6	12,2	11,3	11,7	10,8	9,1
Irlanda	10,8	15,0	18,6	19,2	18,8	18,7	16,1	15,2	14,3	13,0
Grécia	11,3	11,4	12,4	14,8	17,4	20,2	20,4	19,1	17,2	15,8
Espanha	12,0	14,3	18,1	17,8	18,2	18,6	18,6	17,1	15,6	14,6
França	10,7	10,5	12,7	12,7	12,3	12,5	11,2	11,4	12,0	11,9
Croácia	12,9	11,6	13,4	15,7	16,2	16,6	19,6	19,3	18,1	16,9
Itália	16,1	16,6	17,6	19,0	19,7	21,0	22,2	22,1	21,4	19,9
Chipre	9,0	9,7	9,9	11,7	14,6	16,0	18,7	17,0	15,3	15,9
Letónia	11,9	11,8	17,5	17,8	16,0	14,9	13,0	12,0	10,5	11,2
Lituânia	7,1	8,8	12,1	13,2	11,8	11,2	11,1	9,9	9,2	9,4
Luxemburgo	5,7	6,2	5,8	5,1	4,7	5,9	5,0	6,3	6,2	5,4
Hungria	11,5	11,5	13,6	12,6	13,2	14,8	15,5	13,6	11,6	11,0
Malta	11,5	8,3	9,9	9,5	10,2	10,6	9,9	10,5	10,4	8,6
Países Baixos	3,5	3,4	4,1	4,3	4,3	4,9	5,6	5,5	4,7	4,6
Áustria	7,4	7,4	8,2	7,4	7,3	6,8	7,3	7,7	7,5	7,7
Polónia	10,6	9,0	10,1	10,8	11,5	11,8	12,2	12,0	11,0	10,5
Portugal	11,2	10,2	11,2	11,4	12,6	13,9	14,1	12,3	11,3	10,6
Roménia	13,3	11,6	13,9	16,6	17,5	16,8	17,0	17,0	18,1	17,4
Eslovénia	6,7	6,5	7,5	7,1	7,1	9,3	9,2	9,4	9,5	8,0
Eslováquia	12,5	11,1	12,5	14,1	13,8	13,8	13,7	12,8	13,7	12,3
Finlândia	7,0	7,8	9,9	9,0	8,4	8,6	9,3	10,2	10,6	9,9
Suécia	7,5	7,8	9,6	7,7	7,5	7,8	7,5	7,2	6,7	6,5
Reino Unido	11,9	12,1	13,2	13,6	14,2	13,9	13,2	11,9	11,1	10,9

Fonte: Eurostat, jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação por sexo e idade (taxas de jovens NEET) [edat_ifse_20]

Quadro 3 — Taxa de desemprego dos jovens, população com idade entre 15 e 24 anos nos Estados-Membros, 2007-2016, % da população total entre 15 e 24 anos

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
UE-28	6,9	6,9	8,7	9,1	9,2	9,8	9,9	9,2	8,4	7,7
Bélgica	6,4	6,0	7,1	7,3	6,0	6,2	7,3	7,0	6,6	5,7
Bulgária	4,2	3,7	4,6	6,8	7,4	8,5	8,4	6,5	5,6	4,1
República Checa	3,4	3,1	5,3	5,7	5,4	6,1	6,0	5,1	4,1	3,4
Dinamarca	5,3	5,8	8,4	9,4	9,6	9,1	8,1	7,8	6,7	7,9
Alemanha	6,1	5,5	5,8	5,0	4,5	4,1	4,0	3,9	3,5	3,5
Estónia	3,8	4,9	10,7	12,4	9,0	8,5	7,4	5,9	5,5	5,8
Irlanda	5,1	7,1	11,7	12,0	12,1	12,3	10,6	8,9	7,6	6,7
Grécia	7,0	6,6	7,9	9,9	13,0	16,1	16,5	14,7	12,9	11,7
Espanha	8,7	11,7	17,0	17,7	18,9	20,6	21,0	19,0	16,8	14,7
França	7,2	7,1	9,1	8,8	8,3	8,8	9,0	8,7	9,0	9,0
Croácia	9,2	8,7	9,2	11,6	11,9	12,7	14,9	15,3	14,0	11,6
Itália	6,3	6,5	7,3	7,8	7,9	10,1	10,9	11,6	10,6	10,0
Chipre	4,2	3,8	5,6	6,7	8,7	10,8	14,9	14,5	12,4	10,8
Letónia	4,5	5,8	13,7	14,4	11,6	11,5	9,1	7,9	6,7	6,9
Lituânia	2,3	4,0	8,7	10,2	9,2	7,8	6,9	6,6	5,5	5,1
Luxemburgo	4,0	5,2	5,5	3,5	4,2	5,0	4,0	6,0	6,1	5,8
Hungria	4,6	4,9	6,5	6,6	6,3	7,2	7,3	6,0	5,4	4,2
Malta	7,3	6,1	7,5	6,7	6,9	7,2	6,9	6,1	6,1	5,7
Países Baixos	4,3	3,9	4,8	6,0	6,8	8,1	9,1	8,6	7,7	7,4
Áustria	5,6	5,1	6,4	5,5	5,3	5,6	5,7	6,0	6,1	6,5
Polónia	7,1	5,7	6,9	8,2	8,6	8,9	9,1	8,1	6,8	6,1
Portugal	8,6	8,5	9,9	10,3	11,5	14,1	13,3	11,9	10,7	9,3
Roménia	6,1	5,7	6,4	6,9	7,3	6,9	7,1	7,1	6,8	5,8
Eslovénia	4,2	4,5	5,6	5,9	5,9	7,1	7,3	6,8	5,8	5,1
Eslováquia	7,1	6,2	8,6	10,4	10,1	10,4	10,4	9,2	8,4	7,2
Finlândia	8,8	8,8	10,9	10,6	10,1	9,8	10,3	10,7	11,7	10,5
Suécia	10,1	10,7	12,8	12,8	12,1	12,4	12,8	12,7	11,2	10,4
Reino Unido	8,8	9,2	11,3	11,6	12,4	12,4	12,1	9,8	8,6	7,6

Fonte: Eurostat, taxa de desemprego por sexo e grupo etário — média anual, % [une_rt_a]

Quadro 4 – Taxa de desemprego de longa duração dos jovens (12 anos ou mais), população com idade entre 15 e 24 anos nos Estados-Membros, 2007-2016, % da população ativa entre 15 e 24 anos

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
UE-28	4,0	3,5	4,6	6,0	6,5	7,5	8,0	7,8	6,5	5,4
Bélgica	5,6	4,9	5,7	6,7	6,0	5,8	7,3	8,0	7,9	6,3
Bulgária	6,3	5,0	5,2	8,9	12,1	13,8	13,2	11,7	11,1	8,0
República Checa	3,5	3,1	3,3	5,8	5,3	6,5	6,2	4,4	3,8	2,5
Dinamarca	:	:	:	0,9	1,4	1,3	1,3	1,1	0,9	1,0
Alemanha	3,7	3,0	3,0	2,6	2,0	1,9	1,8	1,8	1,6	1,5
Estónia	3,1	2,9	7,0	12,2	8,8	6,2	6,5	4,4	2,0	2,7
Irlanda	1,9	2,5	6,1	11,5	13,4	14,5	10,9	9,2	7,8	5,8
Grécia	9,4	7,8	7,9	11,7	18,9	27,1	30,3	31,5	28,0	25,1
Espanha	1,8	2,5	6,9	12,1	15,0	18,9	21,9	21,5	16,9	12,8
França	4,4	4,3	5,8	6,6	6,0	6,5	6,5	7,2	7,0	7,0
Croácia	11,6	10,5	11,0	16,0	19,9	23,2	25,3	22,6	20,2	12,5
Itália	8,2	8,0	10,1	12,3	13,7	17,3	21,0	25,1	22,0	19,4
Chipre	2,4	:	1,3	2,8	3,9	6,9	12,7	10,7	8,0	5,5
Letónia	1,2	1,8	6,9	12,0	10,2	8,9	6,8	4,7	4,4	5,0
Lituânia	:	:	5,2	10,8	11,1	6,8	4,4	4,4	:	:
Luxemburgo	:	3,9	:	3,7	3,8	3,6	3,6	:	:	:
Hungria	6,5	6,2	7,8	10,3	9,3	9,1	8,6	6,7	4,6	3,6
Malta	3,7	3,2	4,5	3,9	4,1	4,5	3,2	3,2	3,5	2,6
Países Baixos	0,7	0,5	0,7	1,0	1,3	1,5	2,2	2,3	2,0	1,7
Áustria	1,3	1,2	1,4	1,6	1,3	1,4	1,4	1,4	1,7	2,0
Polónia	7,5	3,8	4,4	4,8	6,8	8,0	8,7	7,4	6,1	4,3
Portugal	4,6	4,2	5,4	6,9	8,0	11,7	13,8	12,6	9,9	8,2
Roménia	9,7	8,1	6,1	7,2	9,5	9,4	9,0	8,7	8,1	8,7
Eslovénia	3,0	2,1	2,8	4,9	5,5	6,6	8,5	7,6	5,8	6,7
Eslováquia	11,6	10,0	11,4	18,4	18,2	19,2	20,6	17,0	14,4	10,6
Finlândia	0,9	:	1,0	1,6	1,0	0,9	1,0	1,0	1,7	1,5
Suécia	0,7	0,7	1,1	1,7	1,5	1,6	1,5	1,3	1,2	0,9
Reino Unido	2,2	2,4	3,6	4,7	5,2	5,8	5,9	4,7	3,2	2,2

Fonte: Eurostat, taxa de desemprego de longa duração dos jovens (12 meses ou mais) por sexo e idade [yth_empl_120]

Quadro 5 – Taxa de jovens NEET por atividade, população com idade entre 15 e 24 anos nos Estados-Membros, 2016, % da população entre 15 e 24 anos

	Jovens NEET inativos	Jovens NEET desempregados	Jovens NEET (total)
UE-28	6,2	5,4	11,5
Bélgica	5,2	4,7	9,9
Bulgária	14,5	3,7	18,2
República Checa	4,2	2,8	7,0
Dinamarca	3,8	2,0	5,8
Alemanha	4,3	2,3	6,6
Estónia	5,5	3,6	9,1
Irlanda	7,9	5,1	13,0
Grécia	6,2	9,6	15,8
Espanha	5,2	9,4	14,6
França	5,4	6,5	11,9
Croácia	6,0	10,9	16,9
Itália	11,0	8,9	19,9
Chipre	7,9	8,0	15,9
Letónia	5,7	5,5	11,2
Lituânia	5,2	4,2	9,4
Luxemburgo	2,5	2,8	5,4
Hungria	7,2	3,8	11,0
Malta	4,7	4,0	8,6
Países Baixos	2,9	1,7	4,6
Áustria	3,8	3,9	7,7
Polónia	5,7	4,9	10,5
Portugal	4,1	6,5	10,6
Roménia	12,0	5,4	17,4
Eslovénia	4,1	4,0	8,0
Eslováquia	5,4	6,9	12,3
Finlândia	5,8	4,2	9,9
Suécia	3,8	2,7	6,5
Reino Unido	6,3	4,6	10,9

Fonte: Eurostat, jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação por sexo e idade (taxas de jovens NEET) [edat_lfse_20]