



Bruxelas, 5.12.2012  
SWD(2012) 409 final

**DOCUMENTO DE TRABALHO DOS SERVIÇOS DA COMISSÃO**  
*que acompanha o documento*

**Proposta de Recomendação do Conselho**

**relativa ao estabelecimento de uma Garantia para a Juventude**

{ COM(2012) 729 final }

**Tradução do documento oficial SWD (2012) 409**

# DOCUMENTO DE TRABALHO DOS SERVIÇOS DA COMISSÃO

## *Que acompanha o documento*

### Proposta de Recomendação do Conselho

#### relativa ao estabelecimento de uma Garantia para a Juventude

## 1. O QUE É UMA GARANTIA PARA A JUVENTUDE?

### 1.1. O conceito de Garantia para a Juventude

Os jovens esforçam-se por encontrar uma base de apoio no mercado de trabalho. Estas dificuldades intensificaram-se durante a atual crise, com os jovens a serem frequentemente os primeiros a serem despedidos e os últimos a serem contratados em tais circunstâncias económicas. É necessário encontrar, agora e no futuro, respostas específicas para a juventude, e, neste contexto, a Comissão propõe uma Recomendação do Conselho relativa ao estabelecimento de uma Garantia para a Juventude.

**Os Estados-Membros devem assegurar que os jovens recebem, no prazo de quatro meses após terem terminado os estudos ou ficado desempregados, uma boa oferta de emprego, formação contínua, aprendizagem ou estágio profissional.**

Este conceito de Garantia para a Juventude não é novo. Já em 1981, o Conselho Nórdico<sup>1</sup> definiu-o como uma situação social em que são garantidas aos jovens oportunidades genuínas de educação, formação e emprego, em conformidade com, por um lado, as aspirações, capacidades e interesses do indivíduo, e, por outro lado, com as necessidades e os objetivos da sociedade. Atualmente, poderíamos acrescentar «e da economia».

Os jovens devem ser apoiados de forma a conseguirem uma colocação profissional, uma inscrição em ações de formação contínua, uma aprendizagem ou um estágio profissional. Dependendo da situação individual, o apoio necessário será diferente. Para muitos jovens, uma intervenção curta e simples, tais como informações relativas à orientação profissional universal, à educação e ao mercado de trabalho, é suficiente para conseguirem alcançar, por si próprios, a colocação desejada dentro do período de tempo especificado. Outros requererão uma avaliação dos candidatos ao mercado de trabalho, uma correspondência entre a oferta e a procura de vagas e, se necessário, uma breve formação sobre elaboração de CVs. Outros ainda, frequentemente os jovens mais desfavorecidos (tais como os que possuem poucas qualificações ou conhecem outros obstáculos), necessitarão de intervenções mais profundas, longas e complexas e do recurso a ofertas tangíveis, de modo a garantir que também eles beneficiam da Garantia para a Juventude.

---

<sup>1</sup> Garantia para a Juventude: Teoria ou Realidade - Secretariado do Conselho Nórdico de Ministros - Junho de 1981.

De facto, o objetivo da Garantia para a Juventude consiste em assegurar que ninguém fica entregue a si próprio, que a todos os jovens que não conseguiram, pelos seus próprios meios, encontrar um emprego, são proporcionadas, dentro de um determinado período de tempo, ofertas de emprego, ações de formação contínua, aprendizagens ou estágios profissionais.

Tendo em consideração as elevadas taxas de desemprego que se verificam atualmente em toda a Europa, o facto de as mais recentes previsões<sup>2</sup> da Organização Internacional do Trabalho (OIT) não apresentarem uma tendência de inversão para os próximos anos e, em particular, o número insustentável de mais de 7,5 milhões de jovens com idades inferiores a 25 anos que não têm emprego, não estudam e não participam em ações de formação (NEET), é de extrema urgência que a Garantia para a Juventude ajude a reduzir e a travar o crescimento destes números.

A Comissão Europeia apela assim aos Estados-Membros para que intervenham e proporcionem a Garantia para a Juventude aos jovens, nos quatro meses subsequentes à perda do emprego ou ao abandono da educação formal. Uma vez que o sucesso da Garantia para a Juventude depende de um determinado número de atores e de ações (que abordem, por exemplo, vários assuntos, tais como a consciencialização e a adesão), a Comissão propõe um conjunto de diretrizes como parte da recomendação, as quais serão discutidas, mais adiante, na secção 3 do presente documento de trabalho dos Serviços da Comissão.

## 1.2. Princípios a ter em consideração aquando do estabelecimento dos mecanismos

Durante a conceção de um mecanismo de Garantia para a Juventude, é provável que surjam várias questões de princípio, e as diferentes situações nos Estados-Membros individuais (ou a nível regional ou local) podem conduzir a diferenças na forma como o mecanismo será criado e implementado.

Em primeiro lugar, é de salientar que os jovens, apesar de necessitarem de controlo e intervenção específicos através de uma Garantia para a Juventude geral, **não são um grupo homogéneo** e vivem em **contextos sociais distintos; para além disso, será necessário prestar especial atenção a esses jovens que se encontram em risco de se tornarem ou permanecerem NEET**. Por exemplo, as mulheres jovens encontram-se em maior número entre os NEET e são menos móveis do que os homens jovens, especialmente na Europa do Sul e do Leste (Bulgária, República Checa, Grécia, Hungria, Itália, Malta e Polónia), onde as mulheres jovens apresentaram, no período entre 2006 e 2009, níveis anuais e contínuos mais elevados de NEET, bem como taxas de saída dessa situação mais baixas do que os homens<sup>3</sup>. No entanto, assim que as mulheres deixam o estatuto NEET, a recorrência é menos provável em alguns países. A persistência mais elevada na população feminina deve-se, possivelmente, ao facto de as mulheres NEET serem mais à inatividade do que ao desemprego. Aquando da conceção e implementação de um mecanismo de Garantia para a Juventude, os Estados-Membros devem atender à dimensão do género dos desafios. Atualmente, as taxas de cobertura das políticas ativas do mercado de trabalho (isto é, o número de participantes jovens em % da população NEET entre os 15 e os 24 anos) são inferiores para as mulheres jovens, em comparação com os homens, em todos os países. A taxa média de cobertura para as mulheres jovens é de 26,3%, em relação aos 33,9% para os jovens do sexo masculino, no que diz respeito àquelas políticas. As

<sup>2</sup> [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_189461/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_189461/lang--en/index.htm)

<sup>3</sup> Cálculos da Rede Europeia de Peritos em Igualdade entre os Géneros.

diferenças de género nas taxas de cobertura relativamente à formação atingem os 8,5 pontos percentuais (13% para as mulheres jovens, em comparação com os 21,5% para os homens)<sup>4</sup>.

O Eurofound<sup>5</sup> identificou oito fatores determinantes que aumentam a probabilidade de os jovens entrarem na categoria NEET: i) serem portadores de uma deficiência; ii) terem um historial de imigração; iii) terem um baixo nível de escolarização; iv) viverem em zonas remotas; v) provirem de agregados familiares com baixos rendimentos; vi) terem pais desempregados; vii) terem pais com um baixo nível de escolarização e viii) terem pais divorciados. Estes fatores determinantes, especialmente quando combinados, podem levar a um baixo desempenho e, por vezes, também à discriminação, tanto na escola como no mercado de trabalho, tornando os passos seguintes particularmente difíceis para estes jovens.

Consequentemente, os mecanismos devem dar resposta à situação desses jovens que, atualmente, se encontram mais longe do mercado de trabalho e que podem não estar preparados para uma verdadeira oferta de emprego quando ficam desempregados ou terminam os estudos, podendo necessitar de ofertas de formação específicas e mentoria intensiva. De facto, o Eurofound<sup>6</sup> argumentou que as experiências da Suécia demonstram que colocar jovens num trabalho durante um período de tempo relativamente curto pode não oferecer soluções a longo prazo. Devem ser tidas em consideração preocupações estruturais, tais como competências e qualificações, quando se propõe a um jovem uma oferta de Garantia para a Juventude.

Em segundo lugar, na conceção de um mecanismo de Garantia para a Juventude, devem ser tidos em consideração os **princípios de obrigação mútua**, tais como os que se aplicam aos adultos e à sua participação nas políticas ativas do mercado de trabalho,. De facto, pode ser concebível que a condição para receber uma oferta no âmbito da Garantia para a Juventude seja a de efetuar a inscrição num centro de emprego. No entanto, neste caso, seria importante dar resposta a determinadas questões, tais como a própria estigmatização da inscrição e o aumento da consciencialização dos benefícios que advêm da inscrição num centro de emprego.

Para além disso, em muitos países, o pagamento de prestações (e, por vezes, também de prestações de assistência social) está ligado à participação num programa de ativação social. Se os jovens não participarem na Garantia para a Juventude, a suspensão das prestações seria uma forma de garantir que os jovens desempregados aceitam as ofertas propostas, limitando, desta forma, o impacto das cicatrizes do desemprego<sup>7</sup>.

Contudo, existem igualmente reservas a este tipo de abordagem, visto que os jovens particularmente vulneráveis podem afastar-se ainda mais dos centros de emprego e ser cada vez mais difícil chegar até eles. Os planos individuais e as colocações minuciosamente personalizados podem evitar, antes de mais, a ocorrência de desistências.

Quando ocorrem desistências das medidas de ativação (e perda de prestações), devem existir mecanismos que garantam que estes jovens não são abandonados, mas que pelo contrário, existem

---

<sup>4</sup> Relatório da Rede Europeia de Peritos em Igualdade entre os Géneros intitulado *Starting fragile: gender differences in the youth labour market*, 2012.

<sup>5</sup> Eurofound (2011) *Young people and NEETs in Europe: First findings*.

<sup>6</sup> Eurofound (2012) *Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden*.

<sup>7</sup> Descrição abaixo, na subsecção 2.2.

serviços que chegam até aos jovens e mantêm o contacto com os mesmos para descobrir onde se encontram os seus problemas e fazê-los retomar um percurso educativo, ou enveredar pela formação profissional e outras medidas de integração no mercado de trabalho (por exemplo, aprendizagem e estágio profissional, etc.).

Em terceiro lugar, na conceção dos mecanismos, deve ser abordado o potencial dos **ciclos de inatividade**. Como deve o mecanismo dar resposta ao abandono precoce ou àqueles que utilizam uma oferta ao abrigo da garantia mas que acabam por ter de recorrer a outra ? O mecanismo deve incluir esquemas ou planos de ação que quebrem ou evitem os ciclos de inatividade para os jovens, uma vez que podem levar a maior desmotivação e destruição do seu capital humano.

Em quarto lugar, um mecanismo de Garantia para a Juventude deve conter o potencial de **risco moral** se os jovens dependerem de uma organização externa, tal como um centro de emprego, para receberem uma oferta de emprego. Estas situações podem ser evitadas na conceção do mecanismo, por exemplo, através da introdução de uma orientação ativa e individualizada no início do processo, ajudando os jovens a encontrar ofertas ou vagas de estudo que lhes sejam apelativas e apoiando a sua candidatura para aumentar as probabilidades de sucesso.

Em quinto lugar, os Estados-Membros deverão decidir a que nível devem implementar e gerir a Garantia para a Juventude. Para os Estados-Membros onde a implementação de políticas de educação, formação e emprego é descentralizada, o **nível regional e até mesmo o local** devem ser relevantes em termos de implementação, ao mesmo tempo que seria importante garantir a existência de um mecanismo de coordenação nacional, designadamente um ministério, organismo ou organização nacional. Tal poderá contribuir para dar respostas às disparidades regionais ou às circunstâncias locais, por exemplo, subúrbios e zonas rurais ou remotas no interior de um determinado país, trabalhando, ao mesmo tempo, o mais perto possível dos jovens-alvo.

Por fim, de modo a evitar os efeitos das cicatrizes do desemprego (ver igualmente a secção 2.2.), é recomendável a inclusão de **regras quanto ao calendário das medidas, como parte do mecanismo de Garantia para a Juventude**<sup>8</sup>. A Comissão propõe que os Estados-Membros ofereçam a Garantia para a Juventude a todos os jovens, nos quatro meses subsequentes à perda do emprego ou à saída do sistema educativo. As regras relativas ao calendário das intervenções já estão

---

<sup>8</sup> A maioria dos países inclui todos os jovens à procura de emprego ou formação, ver Comissão Europeia (2011) *Comparative paper on youth integration*, página 14ff.

previstas em muitos SPE<sup>9</sup>. Para além disso, em muitos países, os jovens desempregados já são um grupo prioritário para a intervenção precoce dos SPE<sup>10</sup>.

### 1.3. Exemplos específicos por país

Podemos encontrar, na **Finlândia**, a garantia que mais se aproxima da garantia delineada na proposta da Comissão de recomendação do Conselho no sentido de oferecer um emprego, uma aprendizagem ou um estágio profissional e continuação de estudos aos jovens. Baseando-se na longa experiência de garantias para os jovens, o governo finlandês visa tornar a nova garantia ainda mais abrangente e preventiva e combinar o emprego e a educação. Esta garantia<sup>11</sup> será implementada a partir do início de 2013 e, resumidamente, diz o seguinte:

*"Todos os jovens com menos de 25 anos e recém-licenciados com menos de 30 receberão uma oferta de emprego, um estágio, uma formação em contexto de trabalho, um lugar de estudo ou um período numa oficina ou reabilitação, no prazo de 3 meses após terem ficado desempregados"*

*"Será garantido, a todos os jovens que abandonaram a escola precocemente, um lugar no ensino secundário de nível superior, no ensino e formação profissionalizantes, na aprendizagem de um ofício, num workshop de juventude, numa ação de reabilitação ou em outras vias"<sup>12</sup>.*

Para além do caso finlandês, existe uma variedade de iniciativas noutros Estados-Membros<sup>13</sup> que podem estar na base do sucesso de uma Garantia para a Juventude (por exemplo, República Checa, Dinamarca e França). Existem, por exemplo, programas para o desenvolvimento de competências de gestão de carreira e para a orientação vocacional nas escolas, orientação profissional, treino de jovens desfavorecidos para evitar o abandono escolar e facilitar a transição, apoio na procura de emprego, orientação individual, correspondência, subsídios para os empregadores, esquemas para aprendizagem e formação profissional. Tudo isto é oferecido aos estudantes, jovens desempregados, jovens que abandonaram os estudos, NEETs e jovens desfavorecidos, em graus diferentes nos diversos Estados-Membros. Em particular, as aprendizagens e/ou estágios profissionais são frequentemente utilizados para apoiar os jovens desempregados.

<sup>9</sup> AT (garantia de formação no prazo de 3 meses), BE - FOREM (no prazo de 4 semanas após o registo, devem estar ligados ao mercado de trabalho), BE - VDAB (no prazo de 4 meses após o registo - Plano de Ação para a Juventude), DK (no prazo de 3 meses, entrevista para os jovens com idade inferior a 30 anos; todas as pessoas têm direito a políticas ativas do mercado de trabalho no prazo de 3 meses), DE (disposição legal <25 são imediatamente colocados), FL (todos os jovens com idade inferior a 30 anos recebem uma garantia), PL (no prazo de 6 meses, oferta para ativação), ES (existe uma garantia para formação ou experiência), SE (90 dias após o registo, é-lhes oferecida uma variedade de atividades), NL e LT têm implementadas diretrizes relevantes, SI, BG, CZ, EE, MT e FR oferecem medidas de apoio que têm como grupo prioritário os jovens (Comissão Europeia (Mobility Laboratory), 2012: *PES Crisis response questionnaire 2012*, página 16).

<sup>10</sup> Comissão Europeia (2011) *Youth Guarantees: PES approaches and measures for low-skilled young people*, Thematic Synthesis Paper, capítulo 4; Eurofound (2012) *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)*, Dublin.

<sup>11</sup> Ministério do Trabalho e da Economia da Finlândia, *Youth Guarantee 2013*: [http://www.tem.fi/files/34025/Social\\_guarantee\\_for\\_youth\\_2013.pdf](http://www.tem.fi/files/34025/Social_guarantee_for_youth_2013.pdf)

<sup>12</sup> O plano de desenvolvimento *Educação e Investigação 2011-2016* chama a isto uma "garantia educacional", uma parte da Garantia para a Juventude.

<sup>13</sup> Uma visão geral destas medidas está compilada no Anexo I do presente documento.

Normalmente, os mecanismos são planificados de modo a começarem no prazo de dias ou meses após ter sido efetuada a inscrição no centro de emprego - apesar de, geralmente, não haver qualquer promessa de que resultará numa oferta de emprego, aprendizagem, estágio ou formação profissional. Todas as iniciativas são normalmente executadas através de um Serviço Público de Emprego (SPE) ou de outro organismo dentro da administração pública.

Algumas das medidas para ativar os jovens e reduzir os níveis de desemprego são financiadas pelo Fundo Social Europeu (tal como acontece na Bulgária, na República Checa e na Letónia).

Na **Áustria**<sup>14</sup>, foi implementada, em 2008, uma «Garantia de Formação» para os jovens até aos 18 anos, dando àqueles que não conseguem encontrar uma aprendizagem numa empresa, a oportunidade de aprenderem um ofício numa instituição de formação supraempresarial financiada pelo SPE. No âmbito desta medida, os aprendizes com necessidades especiais podem beneficiar de um mecanismo de formação integrada que envolve aprendizagens parciais ou prolongadas. Uma «Garantia de Formação e Emprego» para os jovens com idades compreendidas entre os 19 e os 24, no âmbito do programa «Um futuro para a Juventude», assegura que os jovens desempregados recebem emprego, formação específica ou emprego subsidiado nos primeiros seis meses após o seu registo no SPE. Juntamente com subsídios orientados para as necessidades básicas e as remunerações acordadas em acordos coletivos, são oferecidos incentivos relacionados com a qualidade e o mercado de trabalho para incentivar os empregadores a criarem lugares de formação adicionais e a melhorarem a qualidade da formação. Assim, os empregadores serão apoiados se os seus aprendizes tiverem notas excelentes ou boas no exame final de aprendizagem.

Na **Suécia**, a abordagem consiste em estimular os jovens desempregados a serem ativos na procura de emprego. Este mecanismo começa com um período inicial de três meses de apoio e de acompanhamento intensivo nos esforços de procura de emprego do indivíduo. Após este período inicial, inicia-se um processo ativo de correspondência, combinado com uma ação reforçada, que pode ser uma aprendizagem ou a continuação dos estudos.

#### **1.4. Ação ao nível da UE para estabelecer a Garantia para a Juventude**

A vontade política ao nível da UE para apoiar os jovens na sua transição da escola para o emprego também tem sido muito forte nos últimos anos.

Já em 2005, o Conselho concordou, no contexto das orientações para as políticas de emprego<sup>15</sup> (2005-2008), que «deve ser dado um novo começo a todas as pessoas desempregadas, antes de completados 6 meses de desemprego, no caso dos jovens». Em 2008<sup>16</sup>, o Conselho reduziu o período de tempo para «não mais do que 4 meses» para os jovens que abandonaram os estudos.

Uma vez que, até 2010, a implementação desta medida em toda a UE ainda não tinha ocorrido, tanto o Parlamento Europeu (PE) como o Fórum Europeu da Juventude defenderam veementemente a criação de Garantias para a Juventude ao nível da UE.

---

<sup>14</sup> Youth and work in Austria:

<https://broschuerenservice.bmask.gv.at/PubAttachments/ArbeitsJugend2012engl.pdf?db=-1>

<sup>15</sup> Decisão 2005/600/CE do Conselho - JO L 205/21 de 6 de agosto de 2005.

<sup>16</sup> Orientações para as políticas de emprego (2008-2010), Decisão 2008/618/CE do Conselho - JO L 198/51 de 26 de julho de 2008.

Na iniciativa emblemática "Juventude em Movimento"<sup>17</sup> de setembro de 2010, a Comissão apresentou um quadro de prioridades políticas para reduzir o desemprego jovem, com ênfase na facilitação da transição da escola para o trabalho e na redução da segmentação do mercado de trabalho. A Comissão apelou, em particular, aos Estados-Membros para que garantam que todos os jovens têm emprego, mais educação ou uma medida de ativação no prazo de quatro meses após terem deixado a escola, no âmbito de uma "Garantia para a Juventude.

Em 2011 e 2012, foram feitos apelos repetidos neste sentido, em particular por parte do Conselho Europeu, do Parlamento Europeu e do Fórum Europeu da Juventude, mas com pouco sucesso prático. Na Comunicação relativa à iniciativa sobre as oportunidades de emprego para os jovens<sup>18</sup>, de dezembro de 2011, a Comissão anunciou a execução da ação preparatória do PE, no valor de 4 milhões de euros, sobre as Garantias para a Juventude e, no Pacote de Emprego<sup>19</sup> de abril de 2012, reiterou o seu compromisso para com as Garantias para a Juventude, anunciando uma proposta de recomendação do Conselho.

No âmbito da reunião informal dos ministros do Emprego e dos Assuntos Sociais, realizada em Horsens em abril de 2012, a Presidência Dinamarquesa organizou um seminário para discutir formas de instituir uma Garantia para a Juventude.

Por sua vez, uma resolução do PE<sup>20</sup> de 24 de maio de 2012 e um parecer<sup>21</sup> do Comité Económico e Social Europeu (CESE) de 12 de julho de 2012 comentaram a comunicação «Iniciativa sobre as oportunidades de emprego para os jovens». Ambos incluíram pontos específicos sobre as Garantias para a Juventude.

Como parte do questionário anual enviado para a rede de SPE sobre a sua capacidade de adaptação à crise, a edição de 2012, lançada em janeiro, incluiu um módulo sobre as medidas tomadas para resolver a questão do desemprego jovem. Em junho de 2012, no âmbito da reunião dos responsáveis pela rede de SPE, os membros desta rede foram convidados a relatar os desenvolvimentos ocorridos desde janeiro de 2012 visando especificamente os jovens.

No seguimento do Pacote de Emprego, realizou-se, em junho de 2012, um encontro com os parceiros sociais sobre a perspetiva de uma iniciativa sobre Garantias para a Juventude, tendo os representantes do Fórum Europeu da Juventude e de organizações de parceiros sociais intersetoriais reunido em setembro de 2012. A iniciativa da Garantia para a Juventude foi discutida, uma vez mais, pelos parceiros sociais, no Comité do Diálogo Social, em 23 de outubro de 2012.

Por fim, no dia 29 de junho de 2012, o Conselho Europeu instou os Estados-Membros a intensificarem os esforços para aumentar o emprego jovem, com «o objetivo de, no prazo de poucos meses após terem deixado a escola, os jovens receberem uma boa oferta de emprego, formação permanente, uma aprendizagem ou estágio profissional». Concluiu-se ainda que estas medidas podem ser apoiadas pelo

---

<sup>17</sup> COM(2010) 1047 de 15 de setembro de 2010, apresentado no quadro da Europa 2020 e das Estratégias Europeias de Emprego.

<sup>18</sup> COM(2011) 933 de 20 de dezembro de 2011.

<sup>19</sup> *Towards a job-rich recovery*, COM (2012) 173 de 18 de abril de 2012.

<sup>20</sup> <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2012-0224+0+DOC+XML+V0//EN>

<sup>21</sup> CESE 1579/2012 - SOC/450 em: <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-opinions.21992>



Fundo Social Europeu (FSE) e que os Estados-Membros devem utilizar as possibilidades de financiar subsídios temporários ao recrutamento ao abrigo do Fundo.

### **1.5. Fundamentação da proposta**

A Comissão, juntamente com todos os Estados-Membros, está muito preocupada com a atual situação do jovens no mercado de trabalho e a sua persistente deterioração. Os níveis impressionantes do desemprego juvenil afetam toda a Europa: os custos são elevados, tanto agora como no futuro. As poupanças conseguidas através da Garantia para a Juventude vão além das puras poupanças obtidas nas despesas com a proteção social. Evitar o desemprego e a deterioração das competências conduziria a benefícios a longo prazo para os jovens e para a economia, através da redução do desemprego ao longo do ciclo de vida, de rendimentos mais elevados (e, portanto, maiores rendimentos provenientes de impostos e de contribuições para a segurança social) e da redução dos problemas sociais e da saúde. Podem ser encontradas mais informações na secção 2.

No seguimento da inação face a vários apelos políticos, tanto do Conselho como do Parlamento Europeu, para criar mecanismos de Garantia para a Juventude, torna-se agora necessário emitir esta recomendação aos Estados-Membros. De facto, até agora apenas um número limitado de Estados-Membros tomou medidas para implementar mecanismos abrangentes de Garantia para a Juventude.

Oferecer, ao nível da UE, orientações sobre as ferramentas que contribuem para a eficácia dos mecanismos de Garantia para a Juventude permitirá aos Estados-Membros dar um melhor uso aos Fundos de Coesão e, em particular, ao Fundo Social Europeu, a fim de resolver o problema do desemprego e a inatividade dos jovens.

A proposta reconhece que as diferentes situações nos diversos Estados-Membros (ou a nível regional ou local) podem conduzir a diferenças na forma como os mecanismos serão criados e implementados.

## **2. UMA ABORDAGEM DE INVESTIMENTO: CUSTOS E BENEFÍCIOS**

O desemprego e a inatividade dos jovens são onerosos. São onerosos agora (em termos de prestações pagas e em termos de rendimentos não recebidos), mas também o serão no futuro (uma vez que conduzem a vários efeitos «de cicatriz»). Evitar o desemprego e a inatividade pode, portanto, compensar esses custos e, como tal, representa uma oportunidade para o investimento inteligente no futuro da Europa, a sua juventude.

## 2.1. O custo imediato dos jovens NEET

O Eurofound calculou o custo do desemprego ou da inatividade dos jovens (ou seja, o custo de os jovens serem considerados NEET) em cerca de 100 mil milhões de euros ou 1% do PIB agregado de 21 países da UE em 2008<sup>22</sup>.

Em outubro de 2012, o Eurofound apresentou estimativas atualizadas, que já incluíam 26 Estados-Membros (à exceção de Malta)<sup>23</sup>. A definição de um NEET era a de um jovem (entre 15 e 29 anos) que ficara sem emprego e não se encontrava em nenhuma ação de educação ou formação durante 6 meses ou mais nos 12 meses anteriores. Os 6 meses não precisavam de ser consecutivos.

Nessa base, os custos económicos dos NEET foram calculados em 119,2 mil milhões de euros por ano, aproximadamente 1% do PIB agregado em 2008. Estes valores correspondem à soma das «receitas das finanças públicas», ou seja, todas as transferências e prestações pagas pela segurança social ao indivíduo, bem como as «receitas a título de recursos», ou seja, a falta de contribuição do indivíduo para a sociedade (em termos de rendimentos não recebidos, impostos não pagos e contribuições para a segurança social não pagas). Os custos foram calculados com base num modelo de *propensity score matching*, a fim de garantir que as diferentes características dos NEETs eram tidas em conta<sup>24</sup>, e estes custos foram substancialmente mais elevados do que os custos do financiamento público (8,8 mil milhões de euros em custos de financiamento público contra 111,3 mil milhões de euros em custos em termos de recursos).

O Eurofound também incluiu uma estimativa dos custos dos jovens NEET em 2011<sup>25</sup>. **A perda anual situa-se agora nos 153 milhões de euros**, mais 34 mil milhões de euros do que em 2008, representando um aumento relativo de quase 28 pontos percentuais em três anos. Em proporção do PIB, os custos correspondem agora a 1,21%.

A nível nacional, os custos absolutos são mais elevados em Itália (32,6 mil milhões de euros), seguida da França, do Reino Unido e da Espanha (22 mil milhões de euros, 18 mil milhões de euros e 15,7 mil milhões de euros, respetivamente). Os custos proporcionais ao PIB são mais elevados na Bulgária e na Grécia (3,3% e 3,28%, respetivamente), enquanto que no Chipre, Hungria, Irlanda, Itália, Letónia e Polónia apresentam perdas anuais de mais de 2% do PIB.

---

<sup>22</sup> Eurofound (2012) *Young people and NEETs in Europe: First findings*. Dinamarca, Grécia, Finlândia, França, Malta e Suécia foram excluídas devido às variáveis em falta. Esta estimativa limita-se ao custo atual dos rendimentos não recebidos (94 mil milhões de euros) e aos custos financeiros públicos em termos de transferências excessivas (7 mil milhões de euros). A análise utilizou as estatísticas do rendimento e das condições de vida na União Europeia (EU-SILC) de 2008, para o grupo etário 16-29. O grupo NEET foi definido como aqueles que estavam desempregados ou inativos há seis meses ou mais durante o período de referência do inquérito.

<sup>23</sup> Eurofound (2012) *Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo.

<sup>24</sup> "Todos os indivíduos que são NEET são comparados com os respetivos gémeos estatísticos, isto é, os sujeitos não-NEET que possuem valores de resultados de propensão similares e, por conseguinte, características semelhantes. A comparação entre o seu rendimento e a transferência da segurança social, e a diferença média entre os rendimentos e a transferência da segurança social é computadorizada e considerada como o custo individual de um NEET."

<sup>25</sup> Com base nos pressupostos sobre o aumento dos NEETs, utilizando dados do IFT e descontando para os valores atuais.

Refira-se que estes resultados não consideram os custos indiretos da deterioração do capital humano e da empregabilidade, nem qualquer aumento dos custos decorrentes da criminalidade e daqueles ligados à saúde.

Deve haver algum cuidado na interpretação destes cálculos: uma vez que alguns NEET irão, sem dúvida, ser ativados através de medidas de educação ou de formação (e não através de um emprego remunerado), o custo total, tal como calculado pelo Eurofound, não será recuperado através de uma Garantia para a Juventude bem sucedida. Além disso, alguns jovens NEET podem mesmo não participar no programa (por exemplo, mães muito jovens): tal implica também que nem todos estes custos serão recuperados.

Em termos de inclusão e de pobreza, a posição frágil e instável dos jovens no mercado de trabalho pode intensificar os riscos sociais atuais e futuros. 29,1% dos jovens com idades compreendidas entre 16-24 na UE foram classificados como vivendo em situação de pobreza ou exclusão social em 2010, um aumento de 1,3 pontos percentuais (pp) em 2009, e de 0,8 pp em 2008. No entanto, quando se analisam estes números e se fazem comparações entre os países, é necessário ter em conta que os indicadores atuais de pobreza e exclusão social não refletem totalmente a situação dos jovens. De facto, estatisticamente, um jovem que vive com os pais por motivos financeiros não será necessariamente considerado pobre, mesmo não conseguindo viver de rendimentos próprios.

## 2.2. Os efeitos a longo prazo de ter sido NEET

Para o indivíduo, estar desempregado quando jovem acarreta, igualmente, riscos «de cicatrizes». Cada vez mais estudos mostram que uma experiência de desemprego em idade jovem tem um impacto negativo duradouro, tanto nos níveis de rendimentos futuros como no risco futuro de desemprego. O inverso também é verdade: a experiência de emprego aumenta, igualmente, a probabilidade de um futuro emprego<sup>26</sup>. Para além disso, o estado de saúde dos jovens, o bem-estar e a satisfação no trabalho também são afetados negativamente pelos períodos de desemprego<sup>27</sup>.

Após um período de desemprego, calcula-se que a probabilidade de voltar a um período de desemprego no futuro aumenta entre 13-16%<sup>28</sup>. Há um maior risco de mais desemprego até aos 33 anos de idade<sup>29</sup>.

Ao mesmo tempo, os jovens afetados pelo desemprego são também propensos a sofrer uma penalização salarial: seis meses de desemprego aos 22 anos leva a um salário 8% inferior aos 23 anos e a um salário 2-3% inferior aos 30 e 31 anos<sup>30</sup>. A penalização salarial aplica-se, igualmente, aos jovens que terminam os estudos universitários durante um ciclo recessivo: a perda inicial de salário imediatamente após a licenciatura é de 6-7% para cada aumento de 1 ponto percentual na taxa de

<sup>26</sup> Doiron, D. e Gorgens, T. (2008), "State dependence in youth labour market experiences, and the evaluation of policy interventions", *Journal of Econometrics*, 145, 81-97.

<sup>27</sup> Bell, D.N.F. e Blanchflower, D.G. (2011), "Young People and the Great Recession", *IZA Discussion Paper* n.º 5674.

<sup>28</sup> Doiron e Gorgens (2008), op. cit.

<sup>29</sup> Gregg, P. e Tominey, E. (2005), "The wage scar from male youth unemployment", *Labour Economics* 12, 487-509.

<sup>30</sup> Mroz, T.A. e Savage, T.H. (2006), "The long-term effects of youth unemployment" *Journal of Human Resources*, Primavera, 41(2), 259-293.

desemprego<sup>31</sup>. Mesmo 15 anos mais tarde, a perda salarial é de 2,5%. Algumas estimativas são mais pessimistas, sugerindo uma quebra de 13-21% aos 42 anos, reduzida para 9-11% se forem evitados sucessivos períodos de desemprego<sup>32</sup>.

Em termos de duração do desemprego, quanto maior for o período de desemprego em idade jovem, maior será o seu impacto negativo<sup>33</sup>. Outros resultados mostram que é o simples facto de estar empregado que importa (e, inversamente, o simples facto de estar desempregado tem um impacto negativo): *os jovens que mantêm empregos conseguirão, no futuro, encontrar mais facilmente emprego. Isso pode ser interpretado como benefícios resultantes da participação em redes ou de outras competências necessárias à procura de emprego. Em alternativa, os empregadores poderão estar mais dispostos a contratar pessoas que já trabalharam, independentemente da duração dos períodos de emprego*<sup>34</sup>. Isto significa que até mesmo um período curto de trabalho é benéfico para as futuras probabilidades de emprego.

As condições macroeconómicas (através do testemunho do aumento do desemprego) têm, igualmente, um efeito na geração mais jovem: durante uma recessão, os jovens com idades compreendidas entre os 17 e os 25 têm menos confiança nas instituições públicas e acreditam que o sucesso depende mais da sorte do que do esforço<sup>35</sup>.

Além disso, o impacto do desemprego ou da inatividade nos jovens pode também ter consequências sociais: se o alojamento independente não for financeiramente acessível para este grupo, é provável que continuem a viver com a família e adiem a constituição da sua própria família, agravando, desta forma, as tendências e perspetivas demográficas. Além do mais, se a falta de oportunidades para entrar no mercado de trabalho levar os jovens a abandonar a UE para encontrar emprego noutro lugar - um fenómeno que, muitas vezes, afeta os profissionais altamente qualificados e conduz, por conseguinte, a uma potencial fuga de cérebros - isto também pode acarretar custos para a futura competitividade da Europa.

Estabelecer a Garantia para a Juventude custará dinheiro, mas se compararmos esses custos com os custos de não fazer nada, isso significa que podemos aplicar uma abordagem de investimento racional quando considerarmos as transições dos jovens da escola para ações de educação contínua e para o mercado de trabalho. Em 2005, Gregg e Tominey avançaram com a lógica subjacente à Garantia para a Juventude: *"As intervenções para reduzir a exposição dos jovens adultos a períodos substanciais de desemprego poderiam, sendo bem sucedidas, trazer retornos substanciais em termos de rendimentos durante a vida do indivíduo e representar um bom investimento. Ademais, está provado que o aumento das qualificações educativas após um período prolongado de desemprego jovem pode levar a uma melhor recuperação salarial."*<sup>36</sup>

---

<sup>31</sup> Kahn, L.B. (2010), "The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy" *Labour Economics* 17, 303-316.

<sup>32</sup> Gregg e Tominey (2005), op.cit.

<sup>33</sup> Bell e Blanchflower (2011), op.cit.

<sup>34</sup> Doiron e Gorgens (2008), op.cit.

<sup>35</sup> Giuliano, P. e Spilimbergo, A. (2009), "Growing up in a recession: beliefs and the macroeconomy", *NBER Working Paper* n.º 15321.

<sup>36</sup> Gregg e Tominey (2005), op.cit.

### 2.3. Os custos de uma Garantia para a Juventude

Enquanto as duas últimas subsecções demonstraram que uma Garantia para a Juventude de sucesso trará benefícios substanciais para a sociedade e para os indivíduos, esta subsecção aborda os potenciais custos da implementação desta garantia.

É claro que é muito difícil calcular os custos de uma Garantia para a Juventude. No entanto, já várias partes interessadas o tentaram fazer.

Em julho de 2012, a **Organização Internacional do Trabalho** (OIT) calculou os custos da implementação de um mecanismo de Garantia para a Juventude na zona euro<sup>37</sup>. A estimativa do custo total para a zona euro é de 0,45% do PIB da zona euro, ou seja, 21 mil milhões de euros. Esta análise baseia-se no modelo sueco de «apoio especial à procura de emprego», que se calcula ter um custo anual de **6 000 euros por cada jovem desempregado, acrescido das despesas administrativas** (em termos de recursos que os Serviços Públicos de Emprego necessitam para realizar o programa) a 600 euros por participante. Visto que a proposta da Comissão para a Garantia para a Juventude vai além do modelo sueco, trata-se apenas de uma indicação do potencial custo da Garantia para a Juventude.

Neste contexto, devemos ter em consideração o exemplo da **Áustria**. De acordo com as estimativas governamentais provisórias, em 2011, o Serviço Público de Emprego austríaco consagrou cerca de 382 milhões de euros aos jovens com menos de 25 anos sob a forma de políticas ativas do mercado de trabalho. Mais de um terço destas despesas foi investido em aprendizagens supraempresariais<sup>38</sup> (cerca de 11 000 euros por ano para lugares de aprendizagem supraempresariais<sup>39</sup> para menores de 18 anos<sup>40</sup>). Além disso, a subvenção de novos empregos para os jovens custa cerca de 3 600 euros por emprego apoiado. Considerando ainda as políticas ativas do mercado de trabalho, tais como a formação complementar ou o aconselhamento de carreira, os custos das medidas para cada jovem desempregado (entre os 19 e os 24 anos) ascendem a cerca de **5 500 euros**.

Uma outra forma de medir os custos de uma Garantia para a Juventude pode ser um cálculo rude e simplista com base numa simples garantia de emprego (fornecendo trabalho a todos os jovens desempregados). Aqui, o cálculo pode basear-se no salário mínimo existente (se for o caso), a multiplicar pelo número de horas de trabalho e pelo número de participantes. Este cálculo foi realizado no Reino Unido, com base numa garantia que pagaria 6 meses de trabalho, 25 horas por semana (a

---

<sup>37</sup> Organização Internacional do Trabalho (2012), "Eurozone Job Crisis: Trends and Policy Responses", *Studies on Growth with Equity*, julho de 2012.

<sup>38</sup> Ver secção 1.3.

<sup>39</sup> Um local pode acomodar várias pessoas ao longo de um ano se houver uma rotação elevada.

<sup>40</sup> Em dezembro de 2011 (ano de formação 2011/2012), 10.463 jovens participaram num programa de formação supraempresarial, ver: BMASK, Ministério Federal do Trabalho, da Saúde e dos Assuntos Sociais da Áustria (2012), "Youth and Work in Austria":  
<https://broschuerenservice.bmask.gv.at/PubAttachments/ArbeitsJugend2012engl.pdf?db=-1>

empresa cobriria 10 horas de formação por semana). Com base no atual salário mínimo em vigor no Reino Unido, custaria 4 000 GBP por postos de trabalho (cerca de **5 000 euros**)<sup>41</sup>.

Mas, aquando da orçamentação para a Garantia para a Juventude, deve ser realizada uma análise mais pormenorizada. O **governo finlandês** vai apresentar, em 2013, a sua Garantia para a Juventude renovada e estimou os custos necessários, bem como a sua desagregação em vários componentes.

O custo total médio anual por pessoa, incluindo um «programa de competências para jovens adultos», ascenderia a **2 240 euros**<sup>42</sup>. Este custo é substancialmente inferior ao calculado pela Suécia e pela Áustria e isto pode dever-se às diferentes características dos grupos-alvo e também, potencialmente, às diferentes infra-estruturas existentes a utilizar para executar a garantia (por exemplo, pessoal do serviço de emprego com boa formação).

Tal como ilustrado pelo exemplo da Finlândia, ao calcular os custos correspondentes para os jovens de outros países, deve-se ter em conta que nem todos os jovens que utilizam uma Garantia para a Juventude serão colocados num estágio subsidiado pelo Estado e que nem todos os jovens desempregados precisam de uma intervenção (por exemplo, se encontrarem pelos seus próprios meios uma oferta adequada nos primeiros quatro meses de desemprego ou saída do sistema educativo).

De facto, existem grandes diferenças no que respeita às despesas necessárias para cada indivíduo, por forma a proporcionar a Garantia para a Juventude a todos os jovens. Por exemplo, os custos orçamentais calculados pela Finlândia incluem um ensino profissionalizante dispendioso (33 800 euros por participante), destinado apenas a atender as necessidades de uma pequena minoria (1200) de todos os jovens que são abrangidos por toda a garantia (50 100).

É claro que o custo real da Garantia para a Juventude também vai depender das circunstâncias nacionais e da forma como é configurada e implementada em cada Estado-Membro. Como tal, quaisquer estimativas dos custos da iniciativa estão sujeitas a uma série de reservas.

Os custos de uma Garantia para a Juventude serão maiores nos países com maiores taxas de jovens NEET ou de desemprego juvenil. Nesses países, será importante aproveitar ao máximo os meios adicionais de financiamento (por exemplo, através dos fundos da política europeia de coesão) e poderá ser tida em consideração uma implementação gradual.

---

<sup>41</sup> Em setembro de 2012, a OIT publicou, igualmente, estimativas dos custos dos mecanismos de garantia de emprego jovem, fazendo referência aos salários mínimos em curso: *Global Employment Outlook: Bleak Labour Market Prospects for Youth*.

<sup>42</sup> A Finlândia atribuiu 60 milhões de euros por ano ao principal componente da Garantia para a Juventude, para atingir 46100 participantes, e incluindo uma variedade de intervenções, tais como o ensino profissionalizante, a compensação de formação para os empregadores, subsídios salariais, apoio a jovens imigrantes, reforço dos serviços públicos de emprego, acompanhamento de candidatos a emprego e subvenções a empresas em fase de arranque. Porém, o governo finlandês reconhece que estes custos não são suficientes para resolver todos as questões e, por conseguinte, sugere, igualmente, a inclusão do "programa de competências para jovens adultos" em todos os cálculos de custos totais para a Garantia para a Juventude. Este programa especial vai custar um máximo de 52 milhões de euros por ano para 4 mil participantes (e, adicionalmente, serão libertados 5 mil por ano através de ganhos de eficiência). Isto gera uma despesa orçamental anual máxima total de 112 milhões de euros para 50.100 participantes.

A duração média (e o carácter cíclico) do desemprego dos jovens terá, igualmente, um impacto nas estimativas relativas ao estabelecimento de uma Garantia para a Juventude nos quatro meses seguintes a terem ficado desempregados ou deixado a escola.

Diferentes pontos de partida em termos das medidas de apoio existentes (por exemplo, pessoal do Serviço Público de Emprego bem formado para atender às necessidades e às circunstâncias dos jovens) terão também um impacto sobre os potenciais custos iniciais necessários.

Refira-se que os custos de longo prazo de uma Garantia para a Juventude também serão influenciados pela evolução demográfica: no futuro, como resultado das baixas taxas de fertilidade, o problema do desemprego jovem será estruturalmente reduzido (desde que a oferta de mão-de-obra corresponda qualitativamente à procura).

## **2.4. Comparar os custos e os benefícios**

Atendendo a todas estas reservas, é no entanto claro que o investimento nos jovens é fundamental para evitar os custos imediatos e de longo prazo da sua inatividade, tal como anteriormente descritos.

Um estudo de custo-benefício das medidas suecas de apoio aos jovens (entre os 18 e os 30 anos) no mercado de trabalho<sup>43</sup> concluiu que o potencial socioeconómico médio (ou seja, a rentabilidade potencial) ao longo de um ano é de mais de 600 mil coroas suecas, ou aproximadamente 70 000 euros por participante. Tal assenta na suposição de que os participantes renunciam à dependência de prestações, reduzem a dependência nos cuidados e serviços de enfermagem e tornam-se produtivos, pagando impostos.

Na realidade, o potencial total não é alcançado. No entanto, com um custo médio de 66 400 SEK (7 809,97 euros) por participante, os investimentos são geralmente recuperados no prazo de um ano e a rentabilidade média no primeiro ano é de 35 800 SEK (cerca de 42 00 euros) por participante. O estudo refere ainda que os cálculos para os anos seguintes não incluem os custos com projetos e preveem uma rentabilidade média de 441 000 SEK (51 870 euros) por participante durante cinco anos. A longo prazo, a rentabilidade acumula naturalmente ao longo do tempo e, tendo em conta que os ganhos se referem a pessoas mais jovens, os potenciais ganhos totais até à idade da reforma são enormes.

As poupanças feitas através do investimento na Garantia para a Juventude ultrapassam a simples redução das despesas com a proteção social. Tal como descrito anteriormente, evitar o desemprego e a deterioração das competências conduziria a benefícios a longo prazo para os jovens e para a economia, através da redução do desemprego ao longo do ciclo de vida, de rendimentos mais elevados (e, por conseguinte, receitas de impostos e de contribuições para a segurança social mais elevadas) e de menos problemas sociais e de saúde.

---

<sup>43</sup> Conselho Nacional Sueco para Assuntos da Juventude (2011) *It Pays Off*.

### 3. COMO TORNAR A GARANTIA PARA A JUVENTUDE UM SUCESSO?

#### 3.1. Abordagens assentes em parcerias

##### As parcerias são importantes

A implementação bem sucedida da Garantia para a Juventude exige a mobilização de vários atores e recursos em prol de um objetivo comum. Experiências<sup>44</sup> dos Estados-Membros com iniciativas semelhantes aos mecanismos de Garantia para a Juventude mostram que a adoção de abordagens baseadas em parcerias é, muitas vezes, a melhor forma de obter bons resultados.

A criação de parcerias para implementar a Garantia para a Juventude exige, numa primeira instância, a designação de uma **organização responsável** pela criação e gestão do mecanismo e pela coordenação das ações dos parceiros. Este papel poderia ser atribuído ao **Serviço Público de Emprego (SPE)**, que seria, então, responsável por desenvolver as ligações necessárias com os parceiros relevantes, nomeadamente escolas, organizações de juventude, institutos de formação, serviços de emprego privados, parceiros sociais e empregadores.

As parcerias sólidas caracterizam-se por uma série de pré-requisitos, tais como a necessidade de estabelecer uma clara definição e distribuição de funções e tarefas; o facto de todos os atores envolvidos deverem possuir um conjunto de competências complementares; um elevado grau de confiança mútua; uma vontade de aprender e de fazer avaliações regulares para aferir os progressos em relação aos objetivos.

Se a prestação dos serviços de emprego for subcontratada a prestadores do setor privado e/ou a terceiros, é importante que os termos, condições e resultados esperados sejam claramente especificados em todos os processos de candidaturas. O controlo e a avaliação de tais iniciativas é igualmente importante, a fim de garantir o retorno do investimento e aprender com os sucessos, com vista a elaborar políticas futuras mais adequadas e fundamentadas.

Com a sua abordagem transversal das questões da juventude, a Estratégia para a Juventude da UE<sup>45</sup> é um quadro que aborda a transição dos jovens da educação para o trabalho, num contexto mais amplo, e defende a cooperação interministerial. A Estratégia para a Juventude da UE inclui relatórios trienais sobre a juventude da UE<sup>46</sup> com dados e práticas políticas que poderiam ser úteis na conceção dos mecanismos da Garantia para a Juventude. A Comissão e os Estados-Membros desenvolveram, igualmente, um painel multi-disciplinar de indicadores da juventude, ilustrando os principais aspetos em torno da juventude em transição<sup>47</sup>.

---

<sup>44</sup> A. Scharle e T. Weber para a Comissão Europeia (2011) *Youth Guarantees: PES approaches and measures for low skilled young people* Documento de síntese temática (Diálogo entre serviços públicos de emprego).

<sup>45</sup> [http://ec.europa.eu/youth/policy/eu-youth-strategy\\_en.htm](http://ec.europa.eu/youth/policy/eu-youth-strategy_en.htm)

<sup>46</sup> COM(2012) 495, SWD(2012) 256, SWD(2012) 257 de 10 de setembro de 2012.

<sup>47</sup>

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_social\\_policy\\_equality/youth\\_policy/dashboard\\_youth](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_social_policy_equality/youth_policy/dashboard_youth)



Na Finlândia, podemos encontrar um exemplo de uma abordagem de parceria para desenvolver uma estratégia política coordenada. De modo a estabelecer a sua Garantia para a Juventude, a Finlândia desenvolveu um modelo abrangente, onde estão envolvidos neste esforço comum vários ministérios (emprego, educação, social e saúde), municípios, instituições de ensino e outros prestadores de serviços, empresas e outros empregadores, parceiros sociais, organizações de juventude, organizações de estudantes e entidades do terceiro setor.

Um exemplo de uma abordagem coordenada para desenvolver estratégias para a implementação e a prestação de serviços correspondentes às necessidades do mercado de trabalho local pode ser encontrado na Alemanha. A Alemanha criou uma «Aliança Jovens e Carreira Profissional» no âmbito da qual a agência de emprego, o centro de emprego, o município e os organismos de apoio à juventude assinaram um acordo de cooperação para reforçar a transparência, proceder a análises conjuntas, otimizar a disponibilização dos dados sociais relevantes sobre os jovens e o seu meio ambiente em conformidade com a legislação de proteção de dados, evitar a duplicação de perguntas e perfis, criar processos comuns e sincronizar ofertas.

### **Colmatar o fosso entre escolas e serviços de emprego**

As escolas e os organismos de formação desempenham um papel fundamental na prevenção do abandono escolar, fornecendo apoio específico aos jovens em risco de abandono e oferecendo, igualmente, a todos os estudantes, orientação ou acesso aos serviços relevantes. Assinalam, igualmente, a saída precoce do sistema de ensino aos municípios, SPE ou outros organismos relevantes. O abandono escolar pode ser bastante reduzido através da sensibilização para o mundo do trabalho e da familiarização dos alunos com determinados serviços, tais como os prestados pelo SPE. Para conseguir-lo, os programas de orientação vocacional devem ser complementados com orientação profissional individual de qualidade<sup>48</sup>. Os orientadores profissionais do SPE podem visitar as escolas, dando conselhos gerais sobre os serviços disponíveis (informações sobre o mercado de trabalho, correspondência de vagas de emprego/ aprendizagem, apoio na procura de emprego, etc.)

Contudo, as visitas às escolas podem acarretar um custo relativamente alto para o SPE. Outras opções menos exigentes em termos de recursos incluem a oferta de formação presencial ou em linha para professores e formadores nas escolas, para que possam, em seguida, serem eles próprios a passar a informação. Em Itália, por exemplo, os professores são formados para dar orientação vocacional, assim como informações sobre os serviços SPE. Na Hungria, o SPE dá igualmente formação nas escolas para que os professores relevantes conheçam os serviços do SPE, permitindo-lhes passar este conhecimento aos alunos antes de estes deixarem a escola. Num contexto de recursos escassos, este tipo de atividades pode conseguir um efeito multiplicador importante<sup>49</sup>.

As evidências<sup>50</sup> mostram que as parcerias entre diferentes serviços de emprego estão a estender-se lentamente por toda a UE, à medida que os SPE tentam oferecer serviços mais orientados e individualizados, procurando, ao mesmo tempo, outros canais de prestação de serviços mais eficientes. Do mesmo modo, cada vez mais serviços de emprego do terceiro setor, municípios e organizações de

---

<sup>48</sup> Ver *Council Resolution on Better Integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies* de 21 de novembro de 2008 e a sua implementação pela Rede Europeia para as Políticas de Orientação ao Longo da Vida ([www.elgpn.eu](http://www.elgpn.eu)).

<sup>49</sup> A. Scharle e T. Weber para a Comissão Europeia (2011), op.cit.

<sup>50</sup> *PES crisis adjustment capacity 2012 Questionnaire* emitido pela Comissão Europeia para a Rede Europeia de Serviços de Emprego.

juventude estão envolvidos na cooperação a nível local para solucionar a questão do desemprego jovem. Este conjunto de atores apresenta, não apenas muitas oportunidades para garantir uma maior intervenção junto dos jovens, mas também vários desafios para assegurar ações devidamente coordenadas e evitar a duplicação de esforços.

As organizações da sociedade civil (OSC) podem igualmente desempenhar um papel importante na colmatação do fosso entre os jovens de difícil alcance e a sociedade. De acordo com o projeto de investigação YOUNEX<sup>51</sup>, as OCS são parceiros essenciais para a mudança política no domínio do desemprego e da precariedade, pois detêm um amplo conhecimento sobre o desemprego e a precariedade.

### **Interação com os parceiros sociais**

Igualmente importante para o desenvolvimento de um mecanismo de Garantia para a Juventude é o estabelecimento de relações estáveis e de confiança com os parceiros sociais.

Os sindicatos podem desempenhar um papel importante, garantindo a oferta de um mecanismo de Garantia para a Juventude nos Estados-Membros. Os empregadores, em particular as PME que têm sido os principais criadores de emprego na última década, são essenciais para criar oportunidades de emprego<sup>52</sup> para os jovens que não seriam, necessariamente, a primeira escolha num processo normal de recrutamento. O desenvolvimento da cooperação entre os serviços de emprego e os empregadores deve ser encarado como um investimento a longo prazo e uma relação que cresce e amadurece com o tempo.

O reforço dos serviços orientados para os empregadores e dos funcionários formados para trabalhar com jovens, em particular com os mais desfavorecidos, bem como as claras estratégias de cooperação através de acordos específicos para empresas, os quadros de cooperação e os pactos a nível setorial, para além das ligações em rede e dos eventos e sessões de recrutamento e informação, encontram-se entre as ferramentas que os SPE utilizam mais frequentemente na interação com os empregadores. Estes instrumentos e serviços adequam-se igualmente ao desenvolvimento de mecanismos de Garantia para a Juventude. Por fim, a resposta às necessidades laborais dos empregadores exige, igualmente, o reforço das políticas de competências e dos instrumentos de recolha de informações sobre o mercado de trabalho, com vista a traçar um melhor perfil e fazer corresponder os candidatos com vagas disponíveis de empregos e/ou estágios e aprendizagens. Uma correspondência bem sucedida é, em última análise, a melhor garantia para o estabelecimento de situações mutuamente vantajosas, de relações patronais positivas e de outras parcerias proveitosas, podendo proporcionar ofertas de emprego estáveis e duradouras para os jovens.

### **O envolvimento das organizações de juventude**

O envolvimento das organizações e associações de juventude na fase de conceção dos programas públicos pode garantir a adaptação das intervenções às necessidades específicas dos jovens.

---

<sup>51</sup> YOUNEX: Youth, Unemployment, and Exclusion in Europe (juventude, desemprego e exclusão na Europa) (FP7 – SSH, 2009-2011):

[http://www.younex.unige.ch/Products/Reports/WP2\\_INTEGRATEDREPORT\\_D7.pdf](http://www.younex.unige.ch/Products/Reports/WP2_INTEGRATEDREPORT_D7.pdf)

<sup>52</sup> *PES and effective services for employers*, Análise pelos Pares janeiro de 2012 (Diálogo entre serviços públicos de emprego), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1004&langId=en>

No momento da intervenção junto dos jovens que enfrentam desafios mais complexos (tais como a inexistência ou baixo nível de qualificações, deficiências, dependências, etc.), é vital estabelecer parcerias que funcionem bem entre os serviços de emprego e outros serviços de apoio aos jovens. As organizações que trabalham com jovens podem chegar a estes através de atividades de lazer e, devido às suas abordagens frequentemente informais, inculir-lhes a confiança necessária para serem capazes de entrar em contacto com as autoridades e inscreverem-se nos serviços de emprego. Em março de 2011, a **Rede Europeia de Serviços de Emprego** realizou uma análise inter pares<sup>53</sup> sobre como projetar e implementar mecanismos de Garantia para a Juventude, que revelou a importância de chegar até os jovens num ambiente onde eles se sentem à vontade e na sua própria língua. Além disso, os setores público e privado podem não conseguir responder plenamente às necessidades de todos os jovens, especialmente os que são mais difíceis de colocar em empregos ou estágios. As organizações de juventude e as ONG com foco na juventude poderiam, por conseguinte, envolver-se na oferta de colocações, através de estágios remunerados ou não remunerados ou de experiências de trabalho voluntário.

Na Finlândia, a voz dos jovens foi, numa fase inicial, veiculada por um grupo de trabalho liderado pela Associação de Cooperação da Juventude finlandesa. No outono de 2011, este grupo de trabalho também organizou uma consulta pública em linha intitulada «Dar uma voz aos jovens» com forças ativas e jovens empresários, à qual responderam 6 366 jovens.

O Reino Unido introduziu o MYPLACE, um programa no valor de 279 milhões de libras<sup>54</sup> destinado a criar instalações para jovens em toda a Inglaterra, incluindo algumas das zonas mais desfavorecidas do país. Este programa concede subvenções em capital, no valor de 1 a 5 milhões de libras<sup>55</sup>.

### 3.2. Intervenção atempada e ativação

#### Chegar aos jovens

Informações dos Estados-Membros mostram que muitos jovens, com dificuldades em obter uma base de apoio no mercado de trabalho, só acedem ao SPE ou a outros serviços públicos responsáveis quando estão desempregados, ou nem sequer nessa altura, especialmente se não tiverem direito a prestações. Apesar de as parcerias e da cooperação entre os serviços públicos de emprego e as escolas poderem ajudar a abrir caminho, são necessárias **atividades de sensibilização direcionadas** para garantir que os jovens que não estão matriculados no ensino ou que não estão registados junto do SPE ou de outros serviços responsáveis não se percam ou acabem por engrossar as fileiras de NEET ou inativos quando deixam a escola. A gama de atividades inclui a distribuição de material impresso em locais frequentados pelo público-alvo (por exemplo, centros de juventude ou eventos de juventude) e o uso dos modernos meios de comunicação que «falam» a linguagem dos jovens (por exemplo, páginas Web apelativas, campanhas mediáticas através do YouTube, sítios Web especiais para jovens, oferecendo informações personalizadas e orientação vocacional). O desenvolvimento do uso das redes

---

<sup>53</sup> *Youth Guarantees: PES approaches and measures for low skilled young people*, Viena, Áustria – 22-23 de março de 2011:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=105&newsId=1009&furtherNews=yes>

<sup>54</sup> Equivalente a cerca de 350 milhões de euros.

<sup>55</sup> Equivalente a cerca de 1,25 e 6,3 milhões de euros.

sociais como o Facebook, como acontece na Alemanha, na Holanda ou na Suécia, é também um caminho promissor, atendendo aos hábitos de comunicação dos jovens.

Um passo para garantir que os jovens recebem uma oferta depois de deixarem a escola, consiste em melhorar os **sistemas de recolha de dados** e de registos escolares, bem como a **transferência** de jovens em risco e/ ou que tenham recentemente abandonado os estudos para o SPE ou outros serviços responsáveis. Um compromisso nacional, como o existente na Noruega, onde é implementado a nível distrital, de ficar em contacto com os jovens que deixam o ensino e encaminhá-los, se necessário, para o SPE, facilita muito o contacto rápido com aqueles que abandonaram precocemente a escola. No entanto, muitos países têm de lidar com os regulamentos de proteção de dados no que respeita à transferência de dados individuais entre as instituições.

Na Finlândia, a Lei da Juventude estabelece disposições sobre a divulgação de informações para fins de trabalho de sensibilização com os jovens. Em primeiro lugar, as informações pessoais de um jovem podem ser divulgadas com a seu consentimento específico. Se não for possível contactar o jovem para que este possa dar o seu consentimento, os seus contactos e informações pessoais devem ser divulgados pela instituição de ensino se o jovem tiver concluído a educação básica mas não tiver encontrado colocação num nível de ensino posterior, ou se um jovem com menos de 25 anos desistir do ensino profissionalizante ou do ensino secundário geral.

**Os serviços de acompanhamento ou de "recuperação"**, tais como os existentes na Dinamarca, Finlândia, Luxemburgo, Países Baixos e Noruega, monitorizam a participação na educação e na formação, contactam os jovens que abandonaram precocemente a escola e procuram encaminhá-los para a educação, a formação e o emprego. Por exemplo, na Holanda, os institutos de coordenação e registo regional (RRC) controlam e mantêm registos dos jovens que não têm qualificações básicas e asseguram que aqueles que estão inativos são contactados e apoiados. Na Finlândia, desde 2011, os municípios ou os grupos de municípios são obrigados a recrutar pessoas para contactar e acompanhar os jovens que abandonaram precocemente a escola e que se encontram em risco de se tornarem NEET<sup>56</sup>.

Os jovens difíceis de alcançar necessitam, geralmente, de atividades de sensibilização especiais por forma a garantir que acedem aos serviços competentes. Isto é especialmente relevante para aqueles que já desistiram da escola e para aqueles que **enfrentam múltiplas barreiras**, tendo muitas vezes origens diversas que os colocam em risco de discriminação, tanto para aceder à formação como para entrar no mercado de trabalho. Essas medidas incluem a **cooperação com centros de juventude e outras organizações e ONG relevantes** que trabalham com jovens ou grupos desfavorecidos (por exemplo, imigrantes, toxicodependentes, órfãos, pessoas com deficiência). As campanhas com atores de comunidades étnicas e religiosas e de organizações de beneficência podem ser particularmente úteis, tal como o próprio pessoal do SPE, com perfis etários e culturais diversos. Na Áustria, por exemplo, as visitas a mesquitas e a clubes culturais, os acordos de cooperação com os jornais turcos e sérvios e os DVD em línguas estrangeiras, têm ajudado a entrar em contacto com aqueles que são mais difíceis de alcançar.

Como mostra a experiência de vários países, **estabelecer "pontos focais" específicos** para os jovens contribui não apenas para diminuir o limiar, mas também para tornar as intervenções e a ativação mais

---

<sup>56</sup> Eurofound (2012) *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)*.

eficazes, facilitando uma prestação de serviços coordenada. As estruturas variam desde os serviços especializados de juventude como parte do SPE, instituições locais ou regionais independentes, até aos prestadores privados contratados. Na Áustria, Dinamarca e Alemanha, existem centros de emprego para os jovens integrados no SPE. Outras instituições ajudam as pessoas mais desfavorecidas, como as «*Missions locales*» em França, e visam evitar que os jovens se tornem NEET, oferecendo oportunidades aos jovens que abandonaram a escola. Por outro lado, os Serviços Locais de Emprego na Irlanda são um exemplo para a subcontratação de prestadores privados: os «centros de apoio à juventude» fornecem serviços de orientação e de mediação intensiva para os jovens que abandonaram a escola. Estes centros de juventude são particularmente eficazes como «ponto focal», quando outros serviços relevantes, tais como a orientação profissional, serviços municipais para jovens ou famílias, serviços de aconselhamento em matéria de endividamento, serviços para pessoas com deficiência, dependentes ou ex-condenados, estão integrados em forma de balcão único ou com base em acordos de cooperação para o encaminhamento entre as instituições.

A fim de lidar com o problema de muitos jovens no grupo NEET não serem conhecidos do SPE, alguns países criaram agências *ad hoc*. Estas «**agências de juventude**» foram concebidas para apoiar especificamente os jovens na orientação dos seus estudos e carreira, como os «centros de emprego da juventude» na Lituânia ou os «centros Navigator» na Suécia. Os últimos são uma rede nacional de serviços de balcão único para os jovens que procuram a (re)integração na educação, formação e emprego, em vez de serem direcionados para agências públicas distintas.

### **Adaptar o apoio**

Depois de os jovens se terem inscrito junto do SPE ou de outro serviço responsável (por exemplo, serviço de emprego municipal, prestador privado), a chave para a intervenção e ativação precoces são **regulamentos vinculativos** para autorizar os jovens a utilizar os serviços do SPE e obrigar o SPE a oferecer aos jovens desempregados inscritos uma educação, formação ou um trabalho com base num Plano de Ação Individual (PAI). Os mecanismos de apoio individual incluem assistência na procura de emprego, o encaminhamento para o ensino ou formação e medidas ativas do mercado de trabalho para aqueles que precisam.

Em tempos de restrições orçamentais, torna-se mais importante do que nunca orientar as intervenções ricas em recursos, tais como a educação, a formação ou o apoio mais abrangente para aqueles que precisam. **Os PAI personalizados** são o principal pré-requisito para fazer a ativação funcionar<sup>57</sup>. Tanto a preparação como o acompanhamento requerem profissionalismo e pessoal com formação adequada. A digitalização significa fazer uso de todos os canais, aplicando-se a combinação certa de instrumentos de auto-ajuda em linha e de serviços presenciais. No entanto, os jovens que enfrentam **problemas mais complexos precisam de uma abordagem de global** para detetar e abordar a gama completa de barreiras e problemas que o jovem enfrenta e para identificar as suas aptidões e competências. A orientação holística e a gestão de casos, incluindo uma avaliação aprofundada da situação pessoal, tendo em conta a situação de toda a vida, inclui, igualmente, um acompanhamento pormenorizado, se necessário. Como estes serviços não podem ser prestados apenas

---

<sup>57</sup> Comissão Europeia (2012) *Activation and Integration: Working with Individual Action Plans. Toolkit for Public Employment Services*; OCDE (2007) *Activating the Unemployed: What Countries Do*, em: OCDE (ed.), *OECD Employment Outlook* (pp. 207-242) Paris; ver também Comissão Europeia (2012) *Activation and Integration: Working with Individual Action Plans. Toolkit for Public Employment Services*.

pelo SPE, muitas vezes são contratados parceiros. De acordo com os resultados da avaliação, esta abordagem tem sido bem sucedida na Áustria, na Alemanha e na Eslovénia<sup>58</sup>.

Apesar dos PAI se centrarem em abordagens mais facilitadoras, é importante que reflitam o **princípio da obrigação mútua**. A melhor forma de o conseguir é através de um documento assinado por ambas as partes. Deve-se procurar um equilíbrio razoável entre o apoio e o controlo, garantindo, ao mesmo tempo, a observância das normas para a ativação e impondo sanções com implicações para o direito às prestações e serviços, se necessário. De acordo com especialistas, as sanções têm um impacto maior se forem claras, graduadas, imediatas e justas. Existe ainda a necessidade de combinar a elegibilidade da assistência social para jovens em situação de alto risco de marginalização com uma abordagem rigorosa de obrigação mútua<sup>59</sup>. Em caso de abandono dos esquemas de ativação, devem ser reforçados os mecanismos de apoio aos jovens, a fim de evitar a exclusão social.

### 3.3. Medidas de apoio que permitem a integração no mercado de trabalho

#### O abandono escolar precoce

Na UE, 54,2% das pessoas que abandonam precocemente o ensino e a formação não estão empregadas. Reduzir o abandono escolar precoce é uma medida importante contra o desemprego dos jovens, mas é, igualmente, um dos grandes objetivos da Estratégia Europa 2020. Os Estados-Membros concordaram em reduzir a taxa média europeia do abandono escolar precoce para menos de 10% até 2020. A Recomendação do Conselho *"sobre as políticas de redução do abandono escolar precoce"*<sup>60</sup> destaca a necessidade de implementar políticas abrangentes e intersetoriais contra o abandono escolar precoce, para abordar o ensino geral e profissionalizante, proporcionar orientação aos jovens e aumentar a sua empregabilidade.

Estas políticas abrangentes contra o abandono escolar precoce necessitam de incluir medidas compensatórias para enfrentar as consequências do abandono escolar precoce e permitir um novo acesso à educação e à formação, a fim de ajudar os jovens a adquirirem qualificações relevantes. Neste contexto, os programas de segunda oportunidade, bem como o apoio linguístico adicional para aqueles que não dominam totalmente a língua falada no país de residência, são de extrema relevância. Mais programas sensíveis ao género podem, igualmente, ser relevantes num contexto onde os homens jovens têm um risco mais elevado de abandono escolar precoce (15,3% dos homens com 18-24 anos e 11,6% das mulheres abandonam precocemente a educação e a formação).

Ademais, a formação em contexto de trabalho, em particular a formação profissional dual, permite dotar os jovens de competências relevantes necessárias no mercado de trabalho. Além disso, compreender como a teoria é aplicada na prática pode motivá-los para a continuação da aprendizagem teórica. Por último, estas abordagens criam pontos de entrada e contactos que podem facilitar a transição para um primeiro emprego. Devem dar aos alunos bem-sucedidos uma acreditação

<sup>58</sup> Eurofound (2012) *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)*; Comissão Europeia (2011) *Peer Review PES Young*.

<sup>59</sup> OCDE (2010) *Off to a good start? Jobs for Youth*, Paris.

<sup>60</sup> JO C191/01 de 1 de julho de 2011.

reconhecida e permitir-lhes continuar a educação e a formação no âmbito dos sistemas de educação e de formação correntes.

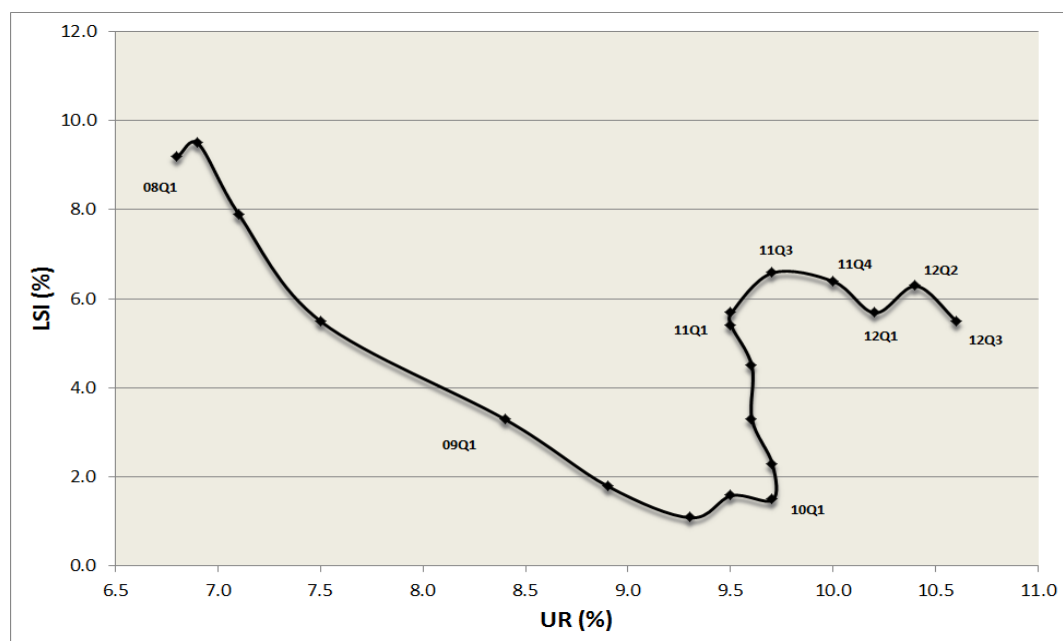
Melhorar as perspectivas de longo prazo no mercado de trabalho dos jovens que abandonam precocemente a escola vai contribuir para o sucesso da Garantia para a Juventude.

### Os desfasamentos de competências

A situação económica atual, caracterizada por altos níveis de desemprego e, paralelamente, por vagas de emprego persistentes em ocupações específicas, destaca os principais desafios de competências que a Europa enfrenta.

Antes da crise, o conjunto da União Europeia e a maioria dos Estados-Membros apresentavam processos de correspondência de de empregoscada vez mais eficientes. No entanto, nos últimos dois anos, as taxas de desemprego e as ofertas de emprego por preencher aumentaram. Estes números são bem representados na denominada curva de Beveridge, que relaciona as taxas de desemprego com as vagas de emprego. Quando o processo de correspondência funciona bem, a curva de Beveridge mostra uma relação negativa entre a taxa de desemprego e as vagas de emprego. Foi o caso para a UE-27 até o primeiro trimestre de 2010. Desde então, o aumento de vagas não teve um efeito no desemprego<sup>61</sup>.

Figura 1: curva de Beveridge, UE-27, 2008T1-2012Q3



Fonte: Eurostat

Breve descrição: Os dados utilizados são: i) a taxa de desemprego (UR,%), variável "une\_rt\_q" e ii) o indicador de escassez de trabalho (LSI,%), variável "ei\_bsin\_q\_r2" a partir dos resultados dos inquéritos às

<sup>61</sup> Apenas recentemente, a curva de Beveridge parece demonstrar, novamente, uma tendência negativa, mas isso não é suficiente para afirmar que o processo de correspondência de trabalho está a melhorar nos Estados-Membros.

*empresas da UE (% das empresas industriais que apontam para a falta de trabalho como um fator que limita a produção).*

Os problemas no processo de correspondência entre empregos e ofertas - tal como refletido pelo movimento da curva de Beveridge - podem estar relacionados com os desfasamentos nas competências<sup>62</sup> e nas qualificações educativas<sup>63</sup> necessárias para um determinado trabalho. Além disso, as elevadas disparidades entre as regiões e entre os setores de atividade podem indicar um potencial problema de desfasamento regional e setorial, uma vez que os novos postos de trabalho podem ser encontrados noutras regiões que não aquelas onde estão disponíveis as pessoas com as aptidões e qualificações adequadas exigidas pelo mercado.

O Inquérito Europeu às Forças de Trabalho mostra que a incidência média de desfasamento entre competências e qualificações durante o período de 2001-2011 variou significativamente entre os Estados-Membros europeus<sup>64</sup>. Quanto à incompatibilidade de qualificações, em média cerca de 15% dos trabalhadores europeus têm excesso de qualificações, enquanto 21% são menos instruídos<sup>65</sup>.

O desfasamento entre a procura de mão-de-obra e as competências e a localização de potenciais trabalhadores é extremamente grave, pois pode implicar que o desemprego vai tornar-se cada vez mais estrutural. A comparação entre os dados pré-crise e os atuais mostra claramente um aumento consistente do desemprego estrutural e de longa duração. Em particular, o desemprego estrutural na UE-27 aumentou mais de um ponto percentual, passando de 8,2% em 2007 para 9,3% em 2012 e as projeções da Comissão Europeia<sup>66</sup> para 2013 mostram uma taxa ainda maior de desemprego estrutural (9,6%).

O número de licenciados em TIC é insuficiente para preencher todas as vagas neste setor, onde, mesmo em tempos de recente turbulência económica, a procura de profissionais de TIC tem vindo a crescer a uma taxa de 3% ao ano. Além disso, prevê-se que em 2015 venham a existir cerca de 700 mil vagas não preenchidas para profissionais de TIC na UE<sup>67</sup>.

### **A experiência decorrente da aprendizagem não formal e informal**

---

<sup>62</sup> Os desfasamentos das competências dizem respeito ao fosso entre as competências (isto é, competências genéricas, técnicas e pessoais) detidas pelos trabalhadores e as requeridas pelos postos de trabalho. O desfasamento de competências envolve o "défice de competências" - quando as competências de um trabalhador não estão ao nível dos requisitos do posto de trabalho - e o "excesso de competências" - que surge quando as competências excedem as requeridas pelo posto de trabalho.

<sup>63</sup> Os desfasamentos das qualificações dizem respeito ao fosso entre as qualificações educacionais (isto é, as competências académicas formais) detidas pelos trabalhadores e as requeridas pelos postos de trabalho. Engloba tanto o "excesso de qualificações" - quando um trabalhador tem mais qualificações educacionais do que as necessárias - e a "falta de qualificações" - quando um trabalhador tem menos qualificações educacionais do que as exigidas.

<sup>64</sup> Estimativas do Cedefop (ver *Employment and Social Developments in Europe 2012 Review*, em breve).

<sup>65</sup> Cálculos próprios do Cedefop com base em dados do EULF (ver *Employment and Social Developments in Europe 2012 Review*, em breve).

<sup>66</sup> Base de dados macroeconómicos anuais da Direção-Geral dos Assuntos Económicos e Financeiros da Comissão Europeia, disponível em:

[http://ec.europa.eu/economy\\_finance/ameco/user/serie/ResultSerie.cfm](http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/ResultSerie.cfm)

<sup>67</sup> Relatório para a Comissão Europeia *Anticipating the Evolution of the Supply and Demand of e-Skills in Europe (2010-2015)*, Empirica e IDC Europe, Dezembro de 2009. Previsão atualizada apresentada na Conferência Europeia sobre as Cibercompetências, a 13 de dezembro de 2011, em Bruxelas.



Na situação atual de aumento do desemprego e de falta de crescimento económico, a validação da aprendizagem não formal e informal pode ajudar os jovens desempregados que procuram o primeiro emprego, ou aqueles com pouca experiência profissional, a criarem um valor de mercado para as suas aptidões e competências adquiridas em diferentes contextos. Acresce que do ponto de vista individual, a validação da aprendizagem não formal e informal aumenta as perspetivas de empregabilidade, de salários mais altos e de grande mobilidade de carreira, e oferece uma segunda oportunidade àqueles que abandonaram a escola prematuramente, bem como a melhoria do acesso à educação formal e formação, uma maior motivação e o aumento da auto-confiança.

**A aprendizagem não formal** ocorre num ambiente de aprendizagem formal, mas não conduz geralmente a uma qualificação ou diploma. Normalmente envolve cursos, workshops, conferências ou seminários. **A aprendizagem informal** ocorre em contextos muito variados, como em casa, no trabalho, numa associação e através da interação diária entre as pessoas; inclui aprendizagem de línguas, normas e costumes culturais.

Quatro Estados-Membros têm atualmente em vigor sistemas abrangentes para a validação da aprendizagem não formal e informal:

Em **França**, todas as qualificações, exceto as profissões regulamentadas, tais como médicos, dentistas, veterinários e arquitetos, podem ser obtidas através da validação da aprendizagem não formal e informal. Os indivíduos apresentam as suas experiências de aprendizagem e as habilitações/ competências adquiridas. Um júri de especialistas nomeado pelo ministério relevante pode então conceder uma qualificação completa ou parcial. Existe, no Luxemburgo, um sistema **semelhante**.

Na **Holanda**, as pessoas podem enviar uma descrição das suas experiências para um provedor reconhecido de «certificados de experiência» para efeitos de candidatura a um emprego ou reconhecimento formal, por um painel de avaliação. Na **Finlândia**, as leis de ensino permitem a validação de experiências em diversas áreas e níveis.

No dia 26 de novembro de 2012, o Conselho chegou a um acordo político sobre a recomendação do Conselho no âmbito da validação da aprendizagem não formal e informal, segundo a qual os Estados-Membros devem ter em vigor, o mais tardar até 2012 - de acordo com as circunstâncias e especificidades nacionais que forem consideradas adequadas - disposições referentes à validação da aprendizagem não formal e informal.

### **O empreendedorismo jovem: criação de empregos e competências**

O empreendedorismo nem sempre é visto como uma via convencional para promover o emprego. No entanto, o empreendedorismo representa claramente uma oportunidade para promover o emprego e reduzir o desemprego jovem<sup>68</sup>. Mas mais do que isso, ter ideias e transformá-las em ações é uma das competências-chave na aprendizagem ao longo da vida, que consta da recomendação da Comissão de

---

<sup>68</sup> O auto-emprego é importante em termos de criação de emprego. 85% das novas empresas são microempresas com menos de 10 trabalhadores. Na União Europeia, as empresas recém-constituídas criam, em média, dois postos de trabalho. Contudo, um inquérito Eurobarómetro de 2009 afirma que, na UE, 28% das pessoas indicaram que o auto-emprego seria ou "muito viável" ou "bastante viável" dentro dos próximos cinco anos. Este valor é no entanto inferior ao dos Estados Unidos da América (EUA) e da China, onde 36% e 49% das pessoas viram o auto-emprego como "muito" ou "bastante viável" nos próximos cinco anos.

2006 sobre as competências essenciais<sup>69</sup>, representando uma aptidão transversal que fomenta a (auto-) empregabilidade.

Os jovens precisam de estar familiarizados com o significado de empreendedorismo e tornar-se empreendedor deve ser uma opção atraente para um jovem. Os empreendedores bem sucedidos são importantes na promoção do espírito empreendedor nos jovens.

No início de 2012, a OCDE publicou um documento sobre políticas de empreendedorismo jovem<sup>70</sup> destacando que, embora os jovens possam não parecer um grupo provável para o empreendedorismo (devido à sua inexperiência e falta de recursos financeiros), manifestam interesse pelo empreendedorismo e muitos acreditam que o autoemprego é viável. Os resultados do Eurobarómetro de 2009<sup>71</sup> sugerem que os dois grupos etários mais jovens (idades de 15 a 24 e 25 a 39) têm o mais alto nível de interesse no autoemprego, com 40% e 42% das pessoas, respetivamente, respondendo que o autoemprego nos próximos cinco anos era uma opção «muito viável» ou «bastante viável», muito maior do que os valores para a faixa etária 4.54 e acima dos 55 anos (29% e 13%, respetivamente).

Os jovens podem enfrentar barreiras específicas, que impedem alguns de transformar ideias em projetos. Estas barreiras incluem a falta de competências empresariais, a falta de experiência de trabalho e dificuldades de acesso ao financiamento. A Comissão Europeia já apoia o empreendedorismo dos jovens mediante a promoção da educação para o empreendedorismo na escola e na universidade, através do programa de intercâmbio europeu «Erasmus para Empreendedores»<sup>72</sup>, permitindo que os novos empreendedores sejam acolhidos por empresários mais experientes.

Através do Instrumento Europeu do Microfinanciamento «Progress»<sup>73</sup>, a Comissão tem como objetivo aumentar a disponibilidade de microcrédito para aqueles dispostos a trabalhar por conta própria ou que pretendam iniciar uma microempresa e tenham experimentado dificuldades (como é o caso dos jovens) na obtenção de créditos convencionais, incluindo aqueles que entram no mercado de trabalho. O futuro Programa Europeu para a Mudança e a Inovação Social<sup>74</sup> (2014-2020) vai continuar a promover o acesso ao crédito para empreendedores sociais e microempreendedores.

### **Os subsídios salariais e os custos não salariais do trabalho<sup>75</sup>**

---

<sup>69</sup> As recomendações da Comissão sobre as competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida (2006/962/CE) sublinharam que um "espírito de iniciativa e de empreendedorismo, que consiste na capacidade de passar das ideias aos atos" era importante (Jornal Oficial L 394 de 30 de dezembro de 2006):

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/lifelong\\_learning/c11090\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_en.htm)

<sup>70</sup> Publicado no quadro de um trabalho de estudo para um "Panorama on Entrepreneurial Activities in Europe", realizado em nome da Comissão:  
<http://www.OCDE.org/regional/leedprogrammlocaleconomicandemploymentdevelopment/Youth%20Policy%20Brief.pdf>

<sup>71</sup> Comissão Europeia (2009), *Eurobarómetro*, "Entrepreneurship in the European Union and Beyond"

<sup>72</sup> <http://www.erasmus-entrepreneurs.eu>

<sup>73</sup> <http://ec.europa.eu/epmf>

<sup>74</sup> COM(2011) 609 de 6 de outubro de 2011.

<sup>75</sup> As questões relativas aos subsídios salariais e custos não salariais do trabalho foram abordadas no "Pacote de Emprego" (Para uma retoma geradora de emprego, COM (2012) 173, de 18 de abril de 2012) e pelo relatório temático do COEM de 2011 "Attingir o objetivo de emprego" (Bruxelas, 22 de novembro de 2011, 17239/11)

**Custos não salariais do trabalho** muito altos - como a contribuição patronal para a segurança social - podem ter efeitos negativos na procura de trabalho, especialmente para os grupos de produtividade relativamente mais baixa, como os jovens em início de carreira, uma vez que enfrentam uma procura de mão-de-obra muito elástica (sensível). Por conseguinte, a redução da carga fiscal (especialmente os custos não salariais do trabalho) sobre o trabalho de uma forma neutra do ponto de vista orçamental, **operando a transferência** para impostos ambientais, sobre o consumo e sobre a propriedade, pode ter efeitos positivos na procura de trabalho e, portanto, constituir uma ferramenta para garantir o sucesso de um mecanismo da Garantia para a Juventude. **Visar** uma redução para os grupos que têm procura de mão-de-obra sensível deverá produzir impactos positivos na sua empregabilidade. No entanto, a conceção e a implementação precisam de ser cuidadosamente preparadas, de modo a não terem um efeito adverso nas perspetivas de emprego dos grupos que são (por pouco) ineligíveis.

**Os subsídios salariais (créditos de contratação)** remuneram os empregadores quando contratam grupos específicos de trabalhadores, subsidiando os seus salários. Podem, igualmente, ser usados para proteger o sucesso de um mecanismo da Garantia para a Juventude, pois têm o potencial para aumentar o emprego. Um crédito de contratação reduz os custos laborais pagos pelos empregadores, aumentando a sua vontade de contratar outros trabalhadores, e, em última análise, criar novos postos de trabalho.

Os empregadores devem orientar os subsídios de contratação para **novas contratações**. Dessa forma, podem motivar os empregadores a envolverem-se em novas contratações líquidas, criando postos de trabalho que, de outra forma, não seriam criados. Visar grupos vulneráveis, como os jovens, pode ter efeitos positivos, especialmente onde os subsídios de contratação são combinados com esforços adicionais para ajudar a população alvo. Os subsídios são mais eficazes quando há uma boa correspondência, uma preparação cuidadosa da colocação pelo serviço de emprego e, igualmente, a possibilidade para jovens e empregadores de seguirem aconselhamento, quando necessário.

As regras relativas aos auxílios estatais devem ser tidas em conta no que diz respeito às medidas acima mencionadas. A este respeito, note-se que as medidas gerais para facilitar o recrutamento de jovens, abertas a todas as empresas em todos os setores da economia, não se qualificariam como um auxílio estatal. Pelo contrário, as medidas seletivas, por exemplo, limitadas a determinados tipos de empresas ou certos setores, ou envolvendo o critério das autoridades, podem constituir um auxílio estatal se as outras condições previstas no artigo 107.º, n.º 1, do TFUE forem cumpridas.

### **A mobilidade dos trabalhadores**

Estimativas recentes (1.º trimestre de 2012), com base no Inquérito Europeu às Forças de Trabalho,<sup>76</sup> apontam para uma proporção de cidadãos da UE (em idade ativa, 15-64 anos) que residem noutro Estado-Membro de cerca de 3,0%. O que representa cerca de 9,5 milhões de pessoas. Em comparação com 2005, é um grande aumento (+50% do que os 2,0% anteriores, ou 6,2 milhões de pessoas).

Enquanto o desemprego na UE continua elevado, paradoxalmente, existem também mais de 2 milhões de vagas não preenchidas na UE, de acordo com o Observatório Europeu de Ofertas de Emprego. Isto deve-se, principalmente, aos desfasamentos entre a oferta e a procura de trabalho e à insuficiente mobilidade do trabalho a nível regional, nacional e europeu.

---

<sup>76</sup> Eurostat, Inquérito Europeu às Forças de Trabalho (lfsq\_pganws).

Os jovens são um dos grupos com maior propensão para a mobilidade. A experiência de trabalho no exterior pode acrescentar valor à sua aprendizagem ao longo da vida e percurso profissional<sup>77</sup> e proporcionar-lhes mais oportunidades de emprego.

A mobilidade laboral deveria, assim, ser promovida para resolver a questão do desemprego dos jovens, para ajudar os empregadores a encontrarem as competências que procuram mas não conseguem encontrar no mercado de trabalho local, e para permitir que os Estados-Membros ofereçam a cada jovem uma boa oferta de emprego, formação permanente, aprendizagem ou estágio num prazo de quatro meses após a perda do emprego ou o abandono da educação formal.

O Pacote de Emprego exige mercados de trabalho mais práticos, dinâmicos e sem atrito, e a Análise Anual do Crescimento de 2013 da Comissão<sup>78</sup> sublinhou que para determinadas regiões e setores com falta de mão de obra, estes desfasamentos e estrangulamentos de competências devem ser abordados através de uma maior participação no mercado de trabalho, melhoria dos níveis de competências e mobilidade mais facilitada. A fim de melhorar a situação, as políticas de emprego devem facilitar as transições de emprego que aumentam a produtividade e a qualidade do trabalho; os trabalhadores devem possuir as competências adequadas, e as pessoas devem ter a mobilidade necessária para poderem responder a ofertas de emprego noutros Estados-Membros e regiões.

O investimento em competências e a requalificação irá desempenhar um papel crucial, favorecendo a mobilidade futura e resultando em ganhos de produtividade. Na verdade, grande parte da perda de competitividade que se verifica em muitos Estados-Membros pode ser explicada pela falta de crescimento da produtividade devido ao insuficiente investimento em políticas e ferramentas de competências. O reforço das políticas de competências também é crucial para enfrentar a escassez de ofertas e os desfasamentos existentes no mercado de trabalho e para uma maior mobilidade posterior.

Acresce que um verdadeiro mercado de trabalho ao nível da UE devidamente fluido, só será criado após a remoção dos obstáculos jurídicos e práticos que dificultam a mobilidade das empresas e dos trabalhadores.

Com este propósito, a Comissão Europeia procede atualmente à reconfiguração da EURES, a Rede Europeia de Serviços de Emprego<sup>79</sup>. A reforma vai tornar a EURES uma ferramenta de correspondência, colocação e recrutamento em toda a UE, e incluir a implantação de esquemas de mobilidade específicos para certas profissões, setores e escalões etários (como a juventude). Esta abordagem seguirá a lógica da ação piloto<sup>80</sup> «O teu primeiro emprego EURES», concebida para ajudar os jovens europeus com idades compreendidas entre 18-30 a encontrarem trabalho noutros países da UE. O mecanismo baseia-se no apoio dos serviços nacionais de emprego - informação, procura de emprego, recrutamento e financiamento - tanto para jovens candidatos a emprego como para empresas confrontadas com o estrangulamento de vagas e interessadas em recrutar fora do seu país de origem.

### **3.4. A PERSPETIVA EUROPEIA**

#### **A utilização dos fundos estruturais da UE**

<sup>77</sup> Isto significa que um percurso de emprego para toda a vida pode incluir a mobilidade circular, ou seja, incluir tantos períodos de trabalho no estrangeiro como no país de origem.

<sup>78</sup> COM(2012) 750 de 28 de novembro de 2012.

<sup>79</sup> COM(2012) 8548 de 26 de novembro de 2012.

<sup>80</sup> <http://ec.europa.eu/social/yourfirsteuresjob>

Tal como evidenciado pelas respostas dos Estados-Membros a um inquérito da Comissão sobre políticas de juventude e resultados da Iniciativa Oportunidades para a Juventude, esta iniciativa tem desempenhado um papel importante como fator catalisador de uma nova reafetação dos vastos recursos de financiamento da UE, em particular do FSE e do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), para as medidas de combate ao desemprego dos jovens. Um exemplo notável é a Itália, que, no âmbito do seu Plano de Ação de Coesão, reafetou, até agora, 6 mil milhões de euros em duas fases, sendo que uma parte significativa deste montante se destina a ações no âmbito do emprego e da educação.

O Fundo Social Europeu, no atual período de programação 2007-2013, apoia uma série de ações destinadas a melhorar o acesso ao emprego e a inclusão sustentável no mercado de trabalho dos candidatos a emprego, dando particular atenção à prevenção de longo prazo e ao desemprego dos jovens. Os Estados-Membros têm despendido recursos significativos na melhoria da transição da escola para o trabalho por parte dos jovens e em medidas adicionais de integração no mercado de trabalho, tais como políticas de ativação, subsídios salariais, medidas de incentivo ao empreendedorismo jovem e à criação de novas empresas. Os subsídios temporários à contratação são um instrumento já implementado pelos Estados-Membros no contexto da crise económica e podem ser apoiados pelo FSE. O apoio do FSE a estes subsídios deve, igualmente, respeitar determinados requisitos relacionados com as regras relativas aos auxílios estatais e ao cofinanciamento nacional. Para ver exemplos de atividades/ intervenções da Garantia para a Juventude que podem ser apoiadas pelo FSE, consulte o anexo II.

A proposta de Regulamento do FSE para o próximo período de programação 2014-2020 inclui um investimento prioritário específico do FSE que visa a integração sustentável no mercado de trabalho dos jovens que não se encontram em situação de emprego, educação ou formação. Os Estados-Membros que registam elevadas taxas de desemprego jovem devem, assim, ser capazes de identificar os jovens desempregados como grupo-alvo específico para o financiamento do FSE. Estes últimos representam os resultados alcançados através do apoio de fundos comunitários. Os fundos da UE também podem ser usados para apoiar a criação de emprego para jovens através de PME em fase de arranque e de medidas de autoemprego.

As medidas relevantes no âmbito do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER) para apoiar o emprego jovem e a mobilidade do trabalho incluem, nomeadamente, o apoio às PME, ao desenvolvimento de incubadoras de empresas, o investimento em infraestruturas sociais e de educação, bem como em infraestruturas para os serviços públicos de emprego. Além disso, no âmbito dos programas de cooperação transfronteiriça, o FEDER promove a integração dos mercados de trabalho transfronteiriços, incluindo a mobilidade transfronteiriça, iniciativas de emprego locais conjuntas e cursos de formação conjuntos.

O emprego dos jovens no domínio da agricultura e do desenvolvimento empresarial rural também será estimulado e apoiado pelo Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural (FEADER). Os jovens em zonas rurais terão a oportunidade de criar as suas próprias explorações, iniciar um negócio rural ou participar em várias atividades de cooperação suscetíveis de serem apoiadas no âmbito do FEADER. Ainda podem receber formação adequada e aconselhamento profissional sobre como gerir e administrar os seus negócios. Também podem ser envolvidos no desenvolvimento local da sua zona de residência através da iniciativa LEADER<sup>81</sup>.

---

<sup>81</sup> [http://enrd.ec.europa.eu/leader/en/leader\\_en.cfm](http://enrd.ec.europa.eu/leader/en/leader_en.cfm)

Espera-se que os futuros contratos de parceria e programas operacionais, venham a dar particular atenção à questão da transição da escola para o trabalho e da integração dos jovens no mercado de trabalho. Além disso, no próximo período de programação, os Estados-Membros são incentivados a identificar possibilidades de cooperação mais estreitas e abordagens integradas dos cinco Fundos do Quadro Estratégico Comum<sup>82</sup> (QEC), com vista a fornecer soluções abrangentes. Neste contexto, a integração dos jovens cruza diversas áreas políticas inter-relacionadas, tais como a educação, o emprego, a inclusão social e o empreendedorismo social, habitação e ambiente empresarial, envolvendo o apoio ao investimento de vários fundos do QEC. Do ponto de vista dos fundos da UE, a "Garantia para a Juventude" poderá também constituir um instrumento de política eficaz, demonstrando o valor acrescentado dos investimentos da UE em medidas com efeitos duradouros.

Durante o período de programação 2007-2013, a Comissão assistiu os Estados-Membros no domínio da aprendizagem mútua e da elaboração de propostas conjuntas sobre políticas de emprego dos jovens, através da Rede Europeia do Emprego Jovem, cofinanciada pela assistência técnica do FSE<sup>83</sup>. Na preparação para a adoção dos Regulamentos dos Fundos Estruturais e de Coesão da UE para o próximo período de programação, a Comissão discutirá com os Estados-Membros os seus pontos de vista preliminares sobre os principais desafios específicos de cada país.

A fim de acelerar a absorção dos fundos estruturais no período de programação atual, os Estados-Membros devem procurar implementar integralmente de forma mais ativa as medidas destinadas aos jovens já existentes (nomeadamente na sequência da reafetação de fundos). As Autoridades de Gestão, em parceria com os parceiros sociais, poderiam, aquando da elaboração e da apresentação de propostas de projetos do FSE, identificar as medidas cuja implementação pode, mais rápida e eficazmente, fornecer uma garantia de emprego ou formação dos jovens. Por exemplo, cheques de formação e bolsas de empreendedorismo poderiam constituir tais instrumentos. A Comissão também incentiva a aplicação de opções de custos simplificados, nomeadamente taxas fixas para determinados itens de custos através da aplicação de tabelas de custos unitários e montantes fixos, para facilitar a contabilidade e a implementação do projeto. A simplificação e a gestão baseada em resultados são novamente consideradas nas propostas de regulamentação da Comissão para o período de programação 2014-2020, através da introdução de Planos de Ação Conjunta. Estes conjuntos de grandes projetos, orientados por resultados pré-definidos e acordados das políticas, poderia fornecer um instrumento flexível e eficaz para garantir que os fundos da UE apoiam os objetivos da política. Alguns Estados-Membros, já aplicaram medidas semelhantes durante o período atual.

### **O semestre europeu**

A Comissão compromete-se a acompanhar a implementação de mecanismos de Garantia para a Juventude, bem como o seu impacto nos Estados-Membros. Irá fazê-lo particularmente no âmbito do Semestre Europeu e das recomendações específicas por país.

A fim de aumentar a competitividade e garantir a consecução dos objetivos de crescimento inteligente, sustentável e inclusivo da estratégia Europa 2020, a Comissão Europeia criou um ciclo anual de coordenação das políticas económicas, o Semestre Europeu.

O Semestre Europeu começa quando a Comissão adota a Análise Anual do Crescimento (AAC) no final do ano, que estabelece as prioridades da UE a curto e médio prazo para impulsionar o crescimento e a criação de emprego. Em abril, os Estados-Membros apresentam os seus Programas de

<sup>82</sup> FSE, FEDER/ Fundo de Coesão, Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural, Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e da Pesca.

<sup>83</sup> [www.youthemploymentnet.eu](http://www.youthemploymentnet.eu)

Estabilidade ou Convergência e os Programas Nacionais de Reformas. Durante os meses de maio e junho, a Comissão analisa os documentos, tendo em vista as prioridades estabelecidas na AAC e avalia os progressos com base nas recomendações anteriores. Finalmente, a Comissão apresenta recomendações específicas por país que são formalmente adotadas pelo Conselho no final de junho.

Como um dos grupos mais atingidos pela crise, o desemprego jovem tem tido particular destaque nos dois primeiros Semestres Europeus. O pacote da AAC de 2011 apontou para a importância de visar os jovens com medidas adequadas para evitar uma «geração perdida» e essa mensagem foi reforçada na AAC de 2012. Um grande número de Estados-Membros recebeu recomendações específicas relacionadas com a melhoria da situação dos jovens no mercado de trabalho<sup>84</sup>. Este quadro será usado para monitorizar as medidas tomadas pelos Estados-Membros (e os seus impactos) na implementação de mecanismos de Garantia para a Juventude.

Na Análise Anual do Crescimento de 2013<sup>85</sup>, a Comissão sublinhou que os Estados-Membros devem assegurar a transição da escola para o trabalho para os jovens e desenvolver e implementar mecanismos de Garantia para a Juventude no âmbito dos quais todos os jovens menores de 25 anos recebem uma oferta de emprego, formação permanente, aprendizagem ou estágio num prazo de quatro meses após a perda do emprego ou a saída da educação formal. Estes mecanismos podem ser cofinanciados pelo Fundo Social Europeu.

### **Aprender uns com os outros**

A aprendizagem mútua será uma ferramenta vital para que os Estados-Membros sejam capazes de alcançar com sucesso uma Garantia para a Juventude.

Programas e iniciativas de aprendizagem mútua podem ajudar a partilhar conhecimentos e experiências entre os atores confrontados com problemas semelhantes. Aprender com o outro e retirar lições dessa experiência, abordagem que ser aplicada à situação concreta de um indivíduo a nível nacional/ regional /local, é uma forma económica e eficaz de adquirir novas aptidões e competências para lidar com os novos desafios do mercado de trabalho.

Os resultados decorrentes deste tipo de exercício permitem que determinados elementos e aspetos possam ser transferidos de país para país e aplicados num contexto local / nacional. Replicar este tipo de exercício ao nível dos Estados-Membros contribui para disseminar o conhecimento entre os parceiros relevantes e capacitá-los para serem mais eficientes no seu trabalho. Também constitui uma forma de reduzir os riscos na implementação de novos mecanismos e assegurar um maior retorno sobre o investimento assente em opções políticas previamente experimentadas e testadas.

---

<sup>84</sup> Neste contexto, os Estados-Membros devem concentrar-se mais no desenvolvimento de competências (FI, ES), na adaptação dos sistemas de formação e educação e nas competências dos jovens face às necessidades do mercado de trabalho e/ ou aumento da disponibilidade de aprendizagens profissionais (DK, EE, FR, ES, LT, LV, LU, MT, PL, SK, SI, UK). Devem promover iniciativas para as empresas contratarem jovens (IT) e para promover o autoemprego e o início de atividades empresariais (CY, IT). São convidados a reduzir as taxas de abandono escolar e de abandono escolar precoce (AT, DK, HU, ES, IT, LV, MT, UK) e a melhorar o acesso à educação e à formação para os grupos vulneráveis (BG, DE, HU, SK). Além disso, são chamados para resolver as assimetrias da legislação de proteção do emprego entre os diferentes tipos de contratos e a reduzir a segmentação do mercado de trabalho (FR, IT, LT, PL, SE, SI).

<sup>85</sup> COM(2012) 750 de 28 de novembro de 2012.

A nível europeu, o objetivo do **Programa de Aprendizagem Mútua (PAM)** no domínio do emprego é incentivar a aprendizagem mútua em todos os níveis de governação e melhorar a transferibilidade das políticas mais eficazes<sup>86</sup>.

Em 2013 e nos anos seguintes, o programa PAM poderia incidir sobre a transferência de conhecimentos no âmbito de mecanismos de Garantia para a Juventude entre os Estados-Membros com padrões semelhantes de NEET ou que se deparam com dificuldades específicas com grupos que enfrentam múltiplas barreiras. Seria uma forma de assegurar que as políticas e medidas mais eficazes são conhecidas por todas as partes interessadas nos Estados-Membros e ajudaria a melhorar a conceção e o funcionamento de futuros mecanismos de Garantia para a Juventude.

A Comissão Europeia continuará a monitorizar a aplicação e a implementação dos mecanismos de Garantia para a Juventude através da Rede Europeia de SPE e a retirar lições dos programas nacionais. Além disso, haverá no futuro uma coordenação mais estreita com o Programa de Aprendizagem Mútua no quadro do Método Aberto de Coordenação social, o diálogo entre SPE e, se relevante, outros intercâmbios apoiados pela Comissão, a fim de evitar sobreposições, tanto em termos de conteúdos como de tempo.

O processo de aprendizagem mútua também levará em conta as experiências de países exteriores à UE que possam ser úteis. Ademais, o processo irá procurar melhorar e alargar o envolvimento de outras partes interessadas, especialmente os parceiros sociais, mas também ONG, instituições académicas, organizações internacionais, etc, por forma a garantir uma disseminação mais abrangente dos resultados.

No dia 20 de agosto de 2012, a Comissão lançou um convite à apresentação de propostas no âmbito de uma **Ação preparatória do Parlamento Europeu** sobre mecanismos de Garantia para a Juventude, com um financiamento de 4 milhões de euros. O objetivo deste convite é apoiar parcerias para medidas de ativação destinadas aos jovens, por meio de projetos no contexto dos mecanismos de Garantia para a Juventude a nível nacional, regional ou local.

A experiência adquirida com os projetos selecionados no âmbito deste convite proporcionará aos Estados-Membros vários mecanismos, modelos e recomendações práticas para estabelecerem a Garantia para a Juventude, tendo em vista os futuros sistemas de financiamento da União relevantes para os jovens e para a integração no mercado de trabalho, abrindo o caminho para a futura ação do FSE. A Comissão organizará uma conferência envolvendo todos os Estados-Membros (em particular as autoridades de gestão do FSE) para apresentar a todos os Estados-Membros os diversos mecanismos, modelos e recomendações práticas decorrentes deste convite e espera que sejam plenamente utilizados os resultados dos projetos financiados.

A investigação socioeconómica europeia tem-se centrado, já há muito tempo, no estudo do desemprego jovem e nos aspetos da sua exclusão social (e potencial de inclusão). Os resultados deste conjunto de projetos foram recentemente sintetizados em análises políticas<sup>87</sup>, que incluem resultados

---

<sup>86</sup> Em 2011 e 2012, o PAM considerou, nomeadamente, várias maneiras de proporcionar aos jovens transições rápidas da educação/ formação para o mercado de trabalho, incluindo jovens altamente qualificados e jovens que completaram um regime de formação dual.

<sup>87</sup> Análises de Políticas *New skills and jobs in Europe: Pathways towards full employment and Social inclusion of youth on the margins of society* (Comissão Europeia, 2012) [http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/new-skills-and-jobs-in-europe\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/new-skills-and-jobs-in-europe_en.pdf)  
[http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/social-inclusion-of-youth\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/social-inclusion-of-youth_en.pdf)



de pesquisas e recomendações em matéria de emprego, educação e formação, juventude e políticas sociais.

Para o último ano do 7.º Programa-Quadro, o programa de Ciências Sociais e Humanas apelou a um projeto de investigação integrada de grande escala intitulado «Eliminar o desemprego jovem na Europa»<sup>88</sup>. O objetivo é desenvolver uma compreensão abrangente das causas das elevadas taxas de desemprego entre os jovens e avaliar a eficácia das políticas do mercado de trabalho destinadas a mitigar este fenómeno.

### **Avaliação e melhoria contínua dos mecanismos de Garantia para a Juventude**

É necessário apreciar e avaliar todos os programas e ações que contribuam para a criação de mecanismos de Garantia para a Juventude, tanto a nível nacional como da UE. Irão permitir efetivamente uma melhoria contínua dos mecanismos existentes e ainda alimentar as políticas a serem implementadas para reduzir o desemprego de jovens na Europa.

Até agora, foram realizados alguns exercícios do género. Os SPE dos 12 Estados-Membros participantes<sup>89</sup> afirmaram que alguns países (como a Áustria ou a França) demonstraram as possibilidades de acompanhamento dos beneficiários antes e após a entrada numa medida, permitindo não apenas avaliar os resultados das medidas, mas também ajudar a identificar as iniciativas mais eficazes.

Todavia, uma recolha de dados deste tipo foi considerada impossível em muitos países, à luz dos requisitos de proteção de dados, destacando assim a necessidade de mais estudos de avaliação específicos ou experiências controladas.

Além disso, mesmo em países onde existem sistemas de avaliação, ainda é necessário estabelecer ligações mais fortes entre a base de dados e a forma de usar os resultados para a aprendizagem organizacional e para a conceção (futura) de políticas.

No Reino Unido, o Centre for the Analysis of Youth Transitions (CAYT) foi criado para fornecer dados sobre as transições feitas por jovens e facultar informação para as principais políticas governamentais, como o aumento para os 18 anos da idade de participação em ações educativas e de formação. O CAYT é um mecanismo através do qual o Reino Unido visa melhorar a compreensão do período de transição entre a infância e a idade adulta e das alterações que este tem sofrido ao longo do tempo, dedicando especial atenção aos potenciais contributos para uma maior eficácia de um conjunto de intervenções estratégicas e políticas.

A Eurofound publicou recentemente um breve relatório<sup>90</sup> onde consta a avaliação das experiências suecas e finlandesas no âmbito dos mecanismos de Garantia para a Juventude, evidenciando a forma como os pontos fortes e fracos destes mecanismos podem ser aferidos.

A Comissão também irá trabalhar em conjunto com organizações parceiras relevantes, tais como o Eurofound, a OIT e a OCDE, para a realização de uma avaliação mais aprofundada das ações e programas que contribuem para a criação da Garantia para a Juventude, para que seja possível desenvolver mais políticas e intervenções com base naquilo que funciona, onde, porquê e para quem,

---

<sup>88</sup> SSH.2013.1.2-1. “Overcoming youth unemployment in Europe” (EU funding: Min.: 4.000.000 € - Max.: 5.000.000 €)

<sup>89</sup> AT, BE, DE, DK, EL, FR, HU, IT, LT, LU, NL, PL e Noruega (ver nota de rodapé 46)

<sup>90</sup> Eurofound (2012), *Youth Guarantees: Experiences from Finland and Sweden*.

conferindo especial atenção ao género e à diversidade dos jovens, assegurando assim uma utilização eficiente dos recursos e retornos positivos sobre o investimento.

### **Sensibilização**

Para garantir a rápida aceitação da Garantia para a Juventude por parte de todos os jovens nos Estados-Membros, deve ser assegurada a visibilidade dos mecanismos. As atividades de sensibilização serão necessárias para dar a conhecer a existência dos mecanismos, as suas formas de funcionamento e o modo como os jovens podem aceder aos mesmos.

As organizações de juventude, os serviços de informação da juventude, os SPE, os sindicatos e outras partes interessadas, tanto a nível nacional como da UE, serão os disseminadores naturais da informação relacionada com a Garantia para a Juventude.

O uso de redes sociais (como por exemplo o Facebook) é obviamente um modo natural para chegar aos jovens. Mas as campanhas de informação que utilizam meios de comunicação mais tradicionais (televisão, imprensa para jovens, imprensa escrita, rádio e canais vocacionados para jovens, etc.) também podem ser consideradas, uma vez que o público alvo abrange os pais que podem apoiar os seus filhos quando se trata, por exemplo, de fazer o registo num serviço de emprego.

Com o intuito de sensibilizar as pessoas relativamente à sua Garantia renovada e de envolver os atores relevantes (funcionários públicos, empresários, sindicatos, jovens, pais, etc) na sua implementação, o Ministério finlandês do Emprego e da Economia organizou uma mostra itinerante com a visita a 15 cidades durante os meses de setembro e outubro. Esta ronda foi concebida para ser uma plataforma a partir da qual as autoridades locais poderiam construir uma rede para coordenar a implementação da Garantia para a Juventude a nível local. Foram afetados cerca de 100 000 euros a esta atividade, que incluía um manual de boas práticas, um sítio Web<sup>91</sup> (em finlandês, sueco e brevemente em Inglês) e um pequeno vídeo.

Por sua vez, a Comissão usará o Portal Europeu da Juventude e fará a ligação com suas campanhas de informação, tais como «Juventude em Movimento»<sup>92</sup>, «Pela Diversidade. Contra a Discriminação»<sup>93</sup> e «We Mean Business»<sup>94</sup> para promover a Garantia para a Juventude em toda a UE.

---

<sup>91</sup> [www.youthguarantee.fi](http://www.youthguarantee.fi)  
<sup>92</sup> <http://europa.eu/youthonthemove>  
<sup>93</sup> [www.stop-discrimination](http://www.stop-discrimination)  
<sup>94</sup> <http://we-mean-business.europa.eu/>

## ANNEX 1

### Youth-related measures currently in place in Member States and Croatia

C/try	Vocational training, Apprenticeship Traineeship measures	Early intervention and activation measures	Labour market integration measures, including subsidies to employers
AT	<p>“<i>Training Guarantee</i>” for apprentices: young people until the age of 18, who cannot find a company-based apprenticeship, are given the opportunity to learn an apprenticeship trade in a supra-company training institution.</p> <p>“<i>Production Schools</i>”: reintegrating young people having dropped out from school or from an apprenticeship into the education and training system and the world of work.</p> <p>“<i>Apprentice Coaching</i>”, pilot project starting in Upper Austria, Styria, Tyrol and Vienna: additional support to apprentices and to companies offering apprenticeship places incl. legal advice services, mediation and crisis intervention; training manuals for some important sectors with best practice examples about ways of designing training within a company; central clearing office for final apprenticeship exams and a certificate for examiners are being developed.</p> <p>PES supports the integration of disadvantaged groups and young women who take up apprenticeships in male-dominated professions.</p>	<p>“<i>Youth Coaching</i>”: early intervention against school drop-out and supporting young people (in their last year of compulsory education, NEETs until 19 and those with special educational needs or disabilities) in their transition from school to work - 2012 pilot project in Vienna and Styria, to be extended to the rest of Austria in 2013.</p>	<p>“<i>Youth Placement Foundations</i>” Companies having trouble to find adequate staff for certain posts cooperate with PES in finding the best suitable participants among unemployed (19-24) in order to subsequently provide them with closely job-related qualification measures (enrolment has only just started).</p> <p>Alongside basic subsidies, quality-related and labour market-related incentives are offered to encourage employers to establish additional apprenticeship places and improve the quality of training for the about 130,000 apprentices per year.</p>
BE	<p>End of July 2012, the <i>Federal government</i> budgeted the means to create 10,000 subsidised traineeships as of 2013 for youngsters exiting the education system without a secondary education degree, to be implemented in close cooperation with the regions.</p>	<p><i>Brussels-Capital region</i>: funded actions targeting young people.</p> <p><i>Flanders</i>: ESF funded “<i>Work@telier</i>” targeted at long-term unemployed youth, and measures for work</p>	<p>The <i>Federal government</i> has also committed the resources necessary to increase the existing reductions of social security contributions for low-qualified young job seekers as of 2013. A new social security contribution reduction will be</p>

	<p>Support for apprenticeships in all regions and communities, notably through various schemes of subsidised “<i>Individual Vocational Traineeships</i>”.</p> <p><i>Flanders</i>: renewed “<i>Career Agreement</i>” (2012-2014) provides for closer follow-up of low-skilled youth. As of January 1, 2013, young people with no degree, who did not manage to build up any significant work experience, will be guided towards existing vocational training, in-company training and/or apprenticeship schemes. The ambition is to have the entire target group participate in an intensive activation trajectory (work experience or vocational training) by June 2013.</p>	<p>placement and traineeships to early school leavers.</p> <p><i>German-speaking Community</i>: ESF programme includes 15 different initiatives focused on young job seekers.</p> <p><i>Walloon Region</i>: ESF funded support to young people, in particular through individualised guidance (former Job Tonic initiative).</p>	<p>introduced for medium qualified youngsters.</p> <p>Regional governments subsidise the apprentice's wages and social contributions provided certain conditions with regard to training and ulterior employment are met (concrete modalities and support vary by region and target group).</p>
<b>BG</b>	<p>Under the ESF-supported Human Resources Development Operational Programme (HRD OP) there are four on-going operations promoting youth traineeships (targeting secondary school and university students), including for disadvantaged groups.</p>	<p>An Agreement on exchange of information between the Ministry of Education, Youth and Science (MEYS) and the Ministry of Labour and Social Policy (MLSP) was signed in July 2012 to facilitate the implementation of the “European Youth Guarantee”. Within four months of leaving school, young people will be offered employment mediation services, training and subsequent employment.</p>	<p>A recently signed (June 2012) national agreement “First job” has united the efforts of the government and the social partners towards increasing youth employment by promoting opportunities for a first professional experience.</p>
<b>CY</b>	<p>Under the ESF co-financed Operational Programme, post-secondary Institutes of Vocational Education and Training are to be established (Ministry of Education and Culture).</p> <p>A subsidy scheme co-financed by the ESF and implemented by the Cyprus Productivity Centre (CPC) to promote the employment and in-company training of apprenticeship students.</p> <p>“<i>Scheme for the Job Placement and Training of Tertiary Education Graduates</i>”: consolidated programme operated by Human Resource Development Authority (HRDA) for the integration of highly qualified young people into the labour market by providing on-the-job experience in a company for a period of 12 months.</p> <p>Training programmes for the unemployed:</p>		<p>HRDA subsidises wages paid by employers to apprentices who attend classes in technical schools; also funds the practical training of final year students who follow the practical direction of technical schools; and subsidises enterprise-based practical training of students of the Higher Hotel Institute of Cyprus.</p>

	<p>- Under accelerated initial training programmes for newcomers and other unemployed people in occupations currently in demand, priority is given to those up to age 25;</p> <p>- Under scheme for improving the employability of the unemployed through training and work experience programmes (with ESF support), at least 30% of participants should be under 30.</p>		
<b>CZ</b>	<p>“<i>Traineeships in Companies - education through practice</i>”, a new ESF-funded project (09/2012-10/ 2014) providing internships in companies for several months, in sectors of the future, involving mainly graduates, but also other groups who lack work experience to complete their skills profiles. If successful, the internships might become a 'standard' offer of assistance to the unemployed.</p>	<p>The “Individual Action Plan” defines the procedure and timetable for implementation of measures to increase job opportunities. It is elaborated and signed if a job applicant is registered as unemployed continuously for more than 5 months.</p>	
<b>DE</b>	<p>The “<i>National Training Pact</i>” aims at increasing the educational attainment of young people. It aims at offering a training or apprenticeship option to every young person who is interested in vocational training and who fulfils necessary requirements.</p> <p>“<i>Entry-level qualifications</i>” offer 6 to 12 months of company-based pre-training courses in order to qualify individuals for apprenticeships and to improve the matching between applicants and companies.</p>	<p>Some 2,000 schools can now profit from the assistance of career start coaches under the “<i>Career Entry Support</i>” programme to help their students successfully complete the transition to career training.</p> <p>Public Employment Services (PES) support young people in preparing and obtaining qualifications needed on the labour market, including those with disabilities.</p> <p>“<i>Initiative to Support Structural Change</i>”: low-skilled to acquire vocational qualifications or learn employable skills via modular courses, if full vocational programme is not completed in one go.</p> <p>The “<i>Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss</i>” initiative aims to support young people entering the workforce and to prevent long transition periods from school to work.</p>	<p>Companies participating in the “Entry-level qualifications” receive up to EUR 216 per month to cover the social security contributions for trainees.</p>
<b>DK</b>	<p>Since 2009, the Danish Parliament has agreed upon five agreements focusing on increasing training places in companies. The latest agreement from November 2011 (Increased efforts for more company training places in</p>	<p>Young people under 30 are entitled to a first interview at a jobcentre within one month of unemployment. Everyone has a right – and duty – to receive active labour market measures within three months of unemployment. Young</p>	<p>Bonus of up to EUR 9,333 to private and public employers who enter into a training agreement with a trainee.</p>

	<p>2012') entails the creation of 7,400 internships and 3,000 school-based training positions in 2012 (a 25% increase compared to 2009).</p> <p>The 2013 draft budget agreement, proposed by the Danish Government, provides that an "education and apprenticeship guarantee" should be offered within the vocational youth education system.</p>	<p>people under 25 receive lower benefits in order to create an incentive to take up education or find a job.</p> <p>The August 2012 proposal for a "Youth Package", to be implemented in 2013, includes help for more young people (18-30) to be in education, internship or work, including inter alia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bridging education programmes for uneducated young people;</li> <li>- placing internship consultants in schools to help young people find an internship;</li> <li>- allocating funds for long-term unemployed skilled and un-skilled young people;</li> <li>- developing graduate job partnerships.</li> </ul> <p>In order to increase the employability of young people and lower the drop-out rates, the Danish Government proposed to better target vocational youth education towards the needs on the labour market.</p>	
<b>EE</b>	<p>An apprenticeship training scheme offers unemployed people practical work experience and improve their professional skills and knowledge. Nine pilot projects are running for youth (16-29) without any professional education.</p> <p>Career counselling services and work practice schemes provided by the PES for young job-seekers.</p>	<p>Under the EuroPlus Pact 2012, programmes will be developed to offer formal education to young people aged 16-29 who lack specialised education, as well as for outreach to at-risk youth and their inclusion in active labour market measures and education.</p> <p>ESF-funded KUTSE programme invites students who have dropped out from vocational education back to school to finish their studies.</p> <p>ESF-funded TULE programme allows university drop-outs to finish their higher education studies free of charge.</p>	<p>Wage subsidy is the main incentive measure for employers to recruit long-term unemployed people; more favourable conditions for young unemployed (16-24).</p>
<b>EL</b>	<p>Various schemes largely co-financed by ESF:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- career guidance services offered by vocational training</li> </ul>	<p>Job search assistance to unemployed youth through the Greek Manpower Organisation (OAED).</p>	<p><b>Preparation of an action plan</b> consisting of targeted interventions to boost employment and entrepreneurship among young people, to be mainly supported with funds under the Greek</p>

	<p>and tertiary education institutions;</p> <p>- acquisition of first work experience for vocational education and training graduates.</p> <p>On-going ESF co-funded operation offering work-based training opportunities for students in upper secondary, post-secondary and tertiary education.</p> <p>The Ministry of Education, Religious Affairs, Sport and Culture operates work-based training schemes for tertiary education, as well as for vocational training students.</p> <p>An ESF co-financed scheme for post-secondary maritime education students is also running.</p>		<p>National Strategic Reference Framework 2007 – 2013.</p> <p>Employment subsidy schemes:</p> <p>OAED provides incentives to employers to accept students for internships (where the employer pays 80% of the wage of an unskilled worker to the trainee and OAED reimburses the employer up to 50% of the total amount/wage paid).</p>
<b>ES</b>	<p>The Spanish system provides for concrete measures regarding apprenticeship and training, such as the "on the job training contract" and a new "training account" for each young unemployed.</p> <p>Since 2011, law introduced traineeships in enterprises without the obligation of subsequent job offer, for 3-9 months, aimed at young unemployed (18-25) with a specific academic degree or a professional accreditation certificate. Participants receive a grant for at least 80% of the current minimum wage (EUR 641/ month).</p> <p>The labour market reform of February 2012 introduced a "training and learning contract" (1-3 years) which foresees a system of alternating remunerated work and vocational training activity, for young workers (16-25) lacking professional qualification and seeking for an internship.</p> <p>Royal Decree implementing a contract for training and learning and providing the basis of dual vocational training.</p>	<p>ESF co-finances specific measures for disadvantaged young people, mainly through the national OP Fight against Discrimination.</p> <p><i>Envisaged:</i> reallocation of ESF financing towards actions to support the employability of young people; to support public employment services to reinforce the measures to combat early school leaving and promote vocational training; to explore the possibility of pilot projects for dual vocational training.</p>	<p>The labour market reform of February 2012 established a new individual right to professional training (20 hours per year).</p>
<b>FI</b>	<p>More study places in vocational education, regional redistribution of the study places according to changes in age groups, changes of the acceptance criteria for vocational education &amp; training. The "Education Guarantee" includes</p>	<p>A revamped "Youth Guarantee" in 2013: each person younger than 25 and each recent graduate under 30 will be offered work, a traineeship, or a study, workshop or labour market rehabilitation place, within 3 months of</p>	<p>The apprenticeship training pilot project supports both the training organiser and the employer (EUR 800/month) by providing additional</p>

	<p>an apprenticeship training pilot project's aiming to develop apprenticeship training into a suitable form of training for young basic education graduates.</p>	<p>becoming unemployed.</p> <p>The Guarantee also includes an “<i>Education Guarantee</i>”: each comprehensive school graduate will be guaranteed a place in further education, workshop activity, rehabilitation or similar.</p> <p>A temporary “<i>Skills programme for young adults</i>” (2013-2016): additional places will be targeted to those (20-29) who have only attended comprehensive school.</p> <p>Youth outreach work as early as possible towards those under 29 at risk of exclusion directing them to low-threshold services that promote their growth and independence as well as access to education and work.</p> <p>“<i>Youth workshops</i>” provide young people with the opportunity to work under guidance and support as well as a tailored pathway to education, help towards completing one’s education by working together with the education provider, or support finding employment through the open labour market.</p> <p>More training, language courses and counselling will be provided to reduce the NEET risk among young immigrants.</p> <p>Additional resources and more career counselling for young job seekers in the employment offices, increased municipal responsibility in counselling comprehensive school graduates.</p>	<p>resources.</p>
<p><b>FR</b></p>	<p>“<i>Contrat d’apprentissage</i>” (apprenticeship contract) for young people from ages 16 to 25.</p> <p>“<i>Contrat de professionnalisation</i>” for young people of 26 or more.</p>	<p>The “<i>Ecoles de la deuxième chance</i>” (“second-chance schools”) target young people under 26 who left the education system without a diploma or professional skills.</p> <p>20 Centres “<i>Défense deuxième chance</i>” offer guidance and training to young people with no skills or diploma, managed by the “<i>Etablissement public d’insertion de la Défense</i>” and placed under the authority of the Ministry of Defence. Since February 2012, extended to young,</p>	<p>New measures in 2011 to foster apprenticeships and work-training combinations (“<i>alternance</i>”) for young people, mostly consisting of financial incentives to enterprises and more flexibility.</p> <p>Apprenticeships in enterprises are based on a system of quotas: in case of an insufficient number of apprentices, the company has to pay a fee. Since</p>



		<p>underage offenders.</p> <p>Existing schemes targeting low-skilled young people with personalised support:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- "<i>Contrat d'insertion dans la vie sociale</i>" (CIVIS) is a contract between a young person and a local authority ("<i>mission locale</i>"), responsible for integrating young people both professionally and socially.</li> <li>- "<i>Contrat d'autonomie</i>", consisting in guidance towards employment, a training leading to qualifications or entrepreneurship, within six months, is present in 11 French "<i>départements</i>" where young people face major difficulties in accessing employment.</li> </ul>	<p>March 2011, this quota has been raised.</p> <p>Two major reforms of the new government target unemployed and disadvantaged young people:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 150,000 full-time "<i>Emplois d'avenir</i>" (in 2013-2014) for young people (16-25) with no or low qualification, living in urban or rural deprived areas with highest youth unemployment rates. The State will pay for 75% of the young person's gross remuneration for three years</li> <li>- "<i>Contrat de génération</i>", to promote both young and older workers' employment, by providing training for young people (under 30) delivered by senior colleagues.</li> </ul>
<b>HU</b>	<p>The "Traineeship programme" gives opportunities to young career starters to gain work experience as trainees in SMEs.</p>	<p>Advisory system and career services will be provided to students and pupils in order for them to better plan their education path and prevent early drop-outs.</p> <p>Job-seekers receive a tailor made support including training, employment subsidies and job-search assistance. According to recent plans, housing subsidy will be introduced in order to promote mobility among others of young people. Young job-seekers will represent 23% of the participants.</p>	
<b>IE</b>	<p>A number of apprenticeships are up running.</p> <p>Traineeship programmes provide entry-level occupation-specific training and integrate formal training from the Irish National Training and Employment Authority (FÁS) and workplace coaching with a host employer. All programmes are fully certified. Traineeships are open to all unemployed people, including young job seekers.</p> <p>The national "<i>JobBridge</i>" programme provides work</p>	<p>Young people, who are unemployed, once they have been on the Live Register for three months, are referred to the employment service for a guidance interview and additional support in order to identify and address specific difficulties they face in securing employment. The aim is to profile newly unemployed people when they enter the Live Register, as a basis for immediate referral of those most needing assistance.</p>	<p>"<i>Pathways to Work</i>" is to provide those who are unemployed with the appropriate training and skills to avail of the job opportunities, which will arise as the economy recovers.</p> <p>"<i>Action Plan for Jobs</i>" will support the creation of 100,000 net new jobs by 2016)</p>

	<p>experience placements for 6-9 months</p>	<p>Young people leaving education with Leaving Certificate or higher qualifications who face difficulty in finding work can register with the employment service for assistance with job search.</p> <p>For early school leavers (under 18 years and with no Leaving Certificate) who seek to register with the employment service, the emphasis is on encouraging them to stay on at school and complete it. If this is not possible, they can register and may be referred to specific training programmes, such as Community Training Centres or “Youthreach”.</p> <p>More education and training places will be provided in the higher education, further education and training sectors. These places will include provision for school leavers.</p>	
<b>IT</b>	<p>Education and apprenticeship guarantee to young people within the vocational education system.</p> <p>2011 national reform on apprenticeships:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ESF funded AMVA programme (“<i>Apprendistato e Mestieri a Vocazione Artigianale</i>”): support to employment services, identification of skills requirements, promotion of apprenticeships;</li> <li>- FIXO programme (“<i>Formazione e Innovazione per l’Occupazione</i>”) to facilitate school-to-work transition by providing guidance services and other active labour market policies.</li> </ul> <p>Labour Market Reform includes promotion of apprenticeships as the main route to employment and better regulation of traineeships.</p> <p>Several regions have also taken measures to promote apprenticeships.</p>	<p>After June 2012 Labour Market Reform, public employment services must provide people, within 3 months after losing their job, with a set of basic services (including vocational training).</p> <p>Labour Market Reform includes new provisions to combat early-school leaving and improve the situation of NEETs.</p> <p>Almost all regions address the situation of NEETs: providing orientation and guidance to promoting transition to work (e.g. by increasing participation to apprenticeship-like vocational training), and fostering self-employment.</p>	<p>Incentives to hire young people in almost all regions.</p> <p>Incentives for apprenticeship places to companies under AMVA.</p> <p>Companies can receive support to hire apprentices in higher education or research.</p>

	Additional budget for work placements of up to 6 months for young people (24-35) in the four convergence regions (Campania, Puglia, Calabria and Sicily).		
LV	<p>Three ESF co-funded projects to facilitate traineeships and apprenticeships:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>“Training and practice for State Employment Agency assistants”</i>: within which young unemployed participate in 5-day theoretical training and then are have an 18 month internship at the SEA.</li> <li>- <i>“Support to volunteer work”</i>: young people participating in voluntary work activities thus improving their competences and competitiveness.</li> <li>- <i>“Workplace for young people”</i>: young unemployed people get employed for a trial period of up to 9 months in order to acquire work experience and to continue in permanent employment after the trial; priority to young people who have been unemployed for more than 6 months, who are trying to return to the labour market after a break for childcare reasons or who are disabled. Employment is based on a work contract remunerated at no less than the national minimum wage, while the employer should pay social contributions.</li> </ul> <p><i>“Youth workshops”</i>: allowing <b>to try three different vocational fields (for maximum 3 weeks each), will be introduced at the end of 2012.</b></p> <p>Latvian students in Valga Vocational education centre (to obtain professional qualification beginning from 2012-2013) supported via cooperation agreement between Latvian Ministry of Education and Science and Estonian Ministry of Education.</p>	<p>ESF supports improvement and implementation of vocational education programme; promotion of primary vocational education; support measures for reducing social exclusion of youth and integration of disabled youth into education.</p> <p>National measures to improve education programmes for primary schools (introduction of new education content is planned starting with 2013/2014 academic year); development of general education programmes for distance learning; promotion of career consulting in 11 vocational schools to reduce number of early school leavers; informative measures on creative and innovative youth initiatives and youth work; general training measures for youth.</p> <p>Swiss Financing Instrument cooperation project <i>“Support for Development of Youth Initiatives in Peripheral or Disadvantaged Regions”</i>: 10 seminars organised in 2012 for young people (incl. unemployed) on stimulation of youth initiative and activity.</p>	Under <i>“Workplace for young people”</i> employers receive a subsidy to cover payment of the young person and a contribution to the costs of a trainer.
LT	In April 2012, ESF project <i>“Integration into Labour Market”</i> was refocused on young people, offering vocational training programmes to about 6,000 young		

	<p>people.</p> <p>Reallocation of ERDF towards actions dedicated to young entrepreneurs and various business services for young people.</p> <p>Several ESF projects, implemented by Ministry of Education and Science, to create modern traineeship organisation models (systems) for undergraduate students and students of integrated studies in companies and (or) non-profit organisations; also including preparation of students' supervisors (tutors).</p> <p>Several ESF projects to improve study programmes and traineeships: e.g. for postgraduate students to go through a complementary traineeship in educational institutions, in Lithuanian or European companies or foreign universities.</p> <p>Several ESF projects to improve the qualification of scientists and other researchers, offering additional scientific practices, scientific research projects and traineeships for doctoral students in foreign scientific centres.</p>		
<p><b>LU</b></p>	<p>Specific contracts to help young people acquire practical experience (i.e. "<i>Initial Employment Contract-Practice</i>").</p>	<p>In the frame of future action plan for youth employment, a Youth Guarantee ("<i>Garantie Jeune</i>"): a job, an apprenticeship or a tailor-made training scheme in the first four months after unemployment registration.</p> <p>The "<i>Action locale pour les jeunes</i>" (Ministry of Education) is in charge of "<i>Second Chance School</i>" which opened in 2011 for school leavers (16-24) who face difficulties to return to the education system; education individualised and support reinforced between 1 and 4 semesters according to individual needs.</p> <p>Envisaged measures:</p> <p>- "Social" training of two months followed for the (very) unqualified young job seekers (18-25): by either returning to education, doing practical experiences in employment</p>	<p>New temporary financial incentives for employers in order to increase the number of apprenticeships (from 27% to 40%), applying only to apprentices studying for a "Certificate of professional capacity" ("<i>Certificat de capacité professionnelle</i>").</p>

		<p>(like an apprenticeship), or other outcomes according to individual needs;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientation and professional initiation courses for the under 18 years old who cannot access directly the professional education system, as well as promotion of language courses organised by associations and communes;</li> <li>- Creation of a “<i>Maison de l’Orientation</i>” (Counselling House): regrouping key public orientation services in a same place and thus allowing better coordination and creating synergies.</li> </ul>	
<b>MT</b>	<p>The <i>Employment and Training Corporation</i> (ETC) manages the “<i>Extended Skills Training Scheme</i>” (ESTS) and the “<i>Technician Apprenticeship Scheme</i>”(TAS): apprenticeship format is a combination of on-the-job and off-the-job training.</p> <p>Traineeships are also organised under the ESF funded “<i>Employability Programme</i>”.</p>	<p>ETC manages:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- “<i>Youth Employment Advisors</i>” who offer individualised career guidance and personalised action plans for employment;</li> <li>- <i>Work Trial Scheme</i>: targeting young jobseekers (16-24);</li> <li>- <i>Bridging the Gap Scheme</i> offering registered disabled people, including young ones, a period of work exposure with an employer to enable them to demonstrate the skills needed for a particular job.</li> </ul> <p>ESF funded <i>Youth Employment Programme</i> to increase the employability of young people and facilitate their labour market integration.</p>	
<b>NL</b>	<p>Apprenticeships or traineeships are mandatory in secondary vocational education; not mandatory, but recommended in higher education.</p> <p>Education and business are brought together in the Foundation for cooperation on vocational education, training and the labour market (SBB), aiming to optimise connection between the education system and the labour market.</p>	<p>The Dutch government has implemented a range of general measures with a special focus on improving the transition from education to work and to prevent early school leaving.</p> <p>Recently adopted: an integrated regional approach in which municipalities, educational institutions, companies (the labour market) and youth care institutions work together in order to help vulnerable youth in their transition from school to work and to prevent early school</p>	

	<p>In order to ensure quality, it is required by law that the institutions providing apprenticeships/traineeships are accredited for offering a good and safe working and learning environment.</p>	<p>leaving.</p> <p>Municipalities are made increasingly responsible in the process of combating youth unemployment given their ability to adapt to local labour markets and regional conditions.</p> <p>Youth care and outreaching programmes are available especially for vulnerable youth, for example from families facing multiple risks.</p>	
<b>PL</b>	<p>Traineeships and apprenticeships are financed from national resources for unemployed people up to the age of 25 or for unemployed graduates up to age 27.</p> <p>Apprenticeship voucher (through programme “<i>Youth on the labour market</i>”) for young unemployed, who will find an apprenticeship place. The employer, who accepts an apprentice, has to employ this person for the next 6 months.</p> <p>ESF also supports traineeship and apprenticeship schemes.</p>	<p>Public Employment Services (PES) offered various vocational activation instruments to unemployed young people.</p> <p>“<i>Youth on the labour market</i>” to prevent and combat youth unemployment (05/ 2012 - 11/2014): includes a number of activation measures for young people up to age 30 and registered in the PES.</p> <p>Support to young people at risk of social exclusion is delivered by the “<i>Voluntary Labour Corps</i>” operating within the structure of the PES.</p> <p>ESF Operational Programme includes the improvement of young people’s situation on the labour market, but no specific measures for NEETs; however priority given to inactive young people (15-24) or those at risk of social exclusion.</p>	
<b>PT</b>	<p>“<i>Impulso Jovem</i>” includes under ESF:</p> <p>- “<i>Employment Passports</i>”: professional traineeships for young people (18-30; up to 40 if in agriculture sector), registered at PES for at least 4 months; in key areas of the economy and which can promote territorial cohesion (ESF) and in the areas of industrialisation and innovation (ERDF); duration of 6 months with compulsory provision of vocational training and the attribution of an integration bonus in case a subsequent employment contract is signed.</p>	<p>“<i>Impulso Jovem</i>”, strategic programme to foster the employability of young people, launched in August 2012 and co-financed by ESF and ERDF that includes in particular measures to foster entrepreneurship and to support a national microcredit programme for young people.</p>	

	<p>- Professional traineeship programme in public administration;</p> <p>- Support to contracting via reimbursement of employer's social security contributions.</p>		
<b>RO</b>	<p>Young people can get a job opportunity for 1 to 3 years through an apprenticeship contract and the employer has the obligation to provide theoretical and/or practical training.</p> <p>ESF projects finance smoother transition from school to work through developing work skills of apprentices, students and young graduates in their first job.</p>	<p>National Employment Agency provides personalised services through solidarity contracts for young people (16-25) at risk of social exclusion.</p> <p>ESF HRD OP includes measures to prevent and reduce early school leaving of young people (15-24).</p>	<p>Employers, who agree to hire youth at risk, can receive grants of maximum amount of 75% of the average wage for a period of up to 2 years. They can also receive a monthly grant equal to 50% of the unemployment benefit if they hire young employees under an open-ended contract.</p>
<b>SK</b>	<p>Training can also be offered to young unemployed, with costs for accommodation and travel covered.</p> <p><i>“Graduate's practice”</i>: offering young graduates (up to 26) a possibility of getting a first job experience for up to 6 months for 20 hours per week.</p> <p>Vocational Education and Training (VET) in Slovakia formally does not foresee apprenticeships. The vocational part of VET is provided through schools and practical training centres. Apprenticeships in companies are exceptional since the legislative framework provides few incentives to employers to accept apprentices.</p>	<p>The <i>Act on Employment Services</i> covers active labour market measures for vulnerable groups, including young people (school leavers up to 25 who have completed education within the last two years).</p> <p>PES offer individual consultation services and prepare action plans for young people.</p> <p>For most vulnerable people living under the minimum income level, an activation allowance (63 EUR/month) is available: social assistance tool to help them to continue education or to maintain their employability by offering participation in small communal public works.</p>	
<b>SI</b>	<p><i>“First challenge”</i> launched in August 2012: to encourage employment of the unemployed and of first job seekers under 30.</p> <p><i>“On-the-job training”</i> is to obtain and strengthen the competences, knowledge, skills and aptitude of young unemployed (up to 30) who cannot find a job on the basis</p>	<p><i>“Learning for young adults”</i> project: for young unemployed up to 26, who left school, includes a number of activities to improve participants’ general and practical knowledge necessary for successful reintegration in school environment and everyday life.</p>	

	<p>of their existing work experience.</p> <p>Another project assists first-time job seekers with degree in social assistance in traineeships for a maximum period of 12 months in social welfare entities (humanitarian organisations, geriatric care centres and working with the disabled).</p>		
<b>SE</b>	<p>In autumn 2011, following adoption of the new Education Act, in vocational upper secondary education more time is devoted to vocational subjects in the curriculum. A ‘Vocational Diploma’ can be attained either through school-based vocational programmes, where at least 15 per cent is work-based training, or alternatively through apprenticeship programmes, where at least 50 per cent is work-based training.</p> <p>‘Extra’ budget in 2013 to combat youth unemployment, of which 80% should be used for funding additional student places in various regular education institutions to balance the weak economy and demand for labour. To be continued in 2014-16.</p>	<p>A “Job guarantee” aiming to provide young people up to 25 (registered at PES) with a job or training within 100 days of unemployment.</p> <p>Since the scheme has not achieved the activity and quality levels intended, the Swedish government has provided the PES, in 2012, with additional resources in order to increase the staff in charge of implementing the guarantee and already each staff member of PES has received less youth cases to handle in 2012 than in 2011.</p>	<p>State grants of up to EUR 2,750 per pupil/year, have been introduced to stimulate the provision of apprenticeship positions in more work places.</p>
<b>UK</b>	<p>Access to apprenticeships started in 2011 providing extra support and skills development open to NEETs.</p> <p>The “<i>Youth Contract</i>” provides:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- additional work experience or sector-based work academy places;</li> <li>- additional apprenticeship grants;</li> <li>- voluntary work experience places.</li> </ul> <p>In <i>Northern Ireland</i>, Programme-led apprenticeships give school leavers of 16 and 17 (and up to 24 for those requiring additional support) the opportunity to gain a full apprenticeship qualification in a chosen skill area.</p>	<p>The “<i>Youth Contract</i>”, launched in April 2012, to help young people to prepare for and find long-term sustainable employment. It provides:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- additional support for Jobcentre Plus and for advisor time;</li> <li>- national Careers Services providing advice, guidance on careers, skills and labour market prospects.</li> </ul> <p>In <i>Northern Ireland</i>, strategy towards NEETs of 16-18 and then of 18-24. “<i>Training for Success</i>” addresses personal and development needs and helps young people to gain skills and a vocationally related qualification at Level 1 in order to be able to gain employment or to progress to pre-apprenticeship or apprenticeship.</p>	<p>Employers benefit from the lower minimum wage rate for apprentices, which, at GBP 2,50 (+/- EUR 3,11) per hour, is much lower than that for other UK workers.</p> <p>The “<i>Youth Contract</i>” includes wage incentives to employers to recruit young people of 18-24. It also offers funding for private providers (paid by results) to target disengaged young people aged 16-17.</p> <p>In <i>Northern Ireland</i>, “employer-led” apprenticeships programme is partially financed by the European Social Fund.</p>



<p><b>HR</b></p>	<p>Occupational training for people with no work-experience is conducted, in which the participant receives financial aid from the CES.</p> <p>Planned: raising awareness of employment possibilities after secondary school education and improving the link between the labour market and the education system through apprenticeships and probationary employment.</p>	<p>The Croatian Employment Service (CES) pays special attention to career guidance for people with disabilities and other hard-to-reach groups as well as to vocational guidance of students with disabilities.</p> <p>As a measure to prevent long-term unemployment, CES is taking “early intervention” activities among which a set of vocational guidance services, such as information and counselling, aimed at students in their final years of school, VET or tertiary education.</p>	<p>In the occupational training scheme, the employer provides a mentor for the participant and is reimbursed on the obligatory monthly pension insurance contributions.</p> <p>Planned: development of incentives, tax reliefs and other incentives for recruiting young people (by introducing special credit lines and incentives for young entrepreneurs).</p>
------------------	---	---	---

## ANEXO II:

### Exemplos de atividades/intervenções no âmbito da Garantia para a Juventude que podem ser apoiadas pelo FSE

Medidas	Exemplos específicos de atividades/intervenções que podem ser apoiadas pelo FSE
Estratégias de sensibilização e pontos de contacto  [GJ rec 8-9]	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Visitas a escolas pelos SPE</li><li>➤ Sessões de formação para professores pelos SPE</li><li>➤ Desenvolvimento de serviços de juventude especializados como parte dos SPE ou de prestadores privados</li><li>➤ Distribuição de material impresso em centros de juventude ou eventos de juventude</li><li>➤ Utilização da Internet e dos meios sociais</li><li>➤ Sistemas de recolha de dados</li><li>➤ Exposições itinerantes</li></ul>
Fornecer planos de ação individuais  [GJ rec 10]	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Formação dos efetivos dos SPE</li><li>➤ Contrato com parceiros especializados</li></ul>
Propor aos jovens que tenham abandonado a escola precocemente e aos jovens pouco qualificados percursos de reinserção no ensino e na formação ou programas de ensino de segunda oportunidade, resolver as inadequações em matéria de competências e melhorar competências digitais  [GJ rec 11-13]	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Formação e programas de ensino de segunda oportunidade</li><li>➤ Oferta de formação linguística</li><li>➤ Aconselhamento e apoio didático adicional para manter ou os jovens no ensino ou trazê-los de volta ao sistema de ensino ou de formação</li><li>➤ Apoio aos jovens em risco para que adquiram as qualificações relevantes e conclua o ensino secundário superior</li><li>➤ Aprendizagem no local de trabalho e regimes de aprendizagem</li><li>➤ Oferta de formação em competências digitais</li><li>➤ Cupões de formação</li></ul>
Incitar as escolas e os serviços de emprego a promoverem e prestarem orientação permanente aos jovens na área do empreendedorismo e do emprego por conta própria.  [GJ rec 14]	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Sessões de formação de professores e do pessoal dos serviços de emprego</li><li>➤ Desenvolvimento e implementação de cursos de empreendedorismo no ensino secundário</li><li>➤ Sessões de formação para os jovens desempregados</li></ul>
Recorrer a subvenções salariais e auxílios ao recrutamento bem orientados e concebidos, a fim de incentivar os empregadores a darem novas oportunidades aos jovens, tais como aprendizagens, estágios ou colocação profissional, designadamente aos que estejam mais afastados do mercado de trabalho.  [GJ rec 17]	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Créditos de recrutamento orientados para novas contratações de jovens, em postos de trabalho e aprendizagens (o apoio do FSE para a concessão de créditos subsidiados deve ser acompanhado de medidas de ativação — como formação prática, etc.)</li></ul>
Promover a mobilidade da mão de	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Funcionamento de pontos EURES (o apoio do FSE à rede</li></ul>

<p>obra, através da sensibilização dos jovens para as ofertas de emprego, estágios e aprendizagens e para os apoios disponíveis em diferentes áreas e ajudar os que encontraram emprego noutra região ou Estado-Membro.</p> <p>[GJ rec 18]</p>	<p>EURES incide no recrutamento e na prestação de informações relacionadas, em consultoria e serviços de orientação a nível nacional e transfronteiriço)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Campanhas de sensibilização</li><li>➤ Apoio às organizações de voluntários que disponibilizam mentores</li><li>➤ Apoio às organizações de juventude para que cheguem aos jovens trabalhadores migrantes</li></ul>
--	--

<p>Assegurar a disponibilidade acrescida de serviços de apoio à criação de empresas.</p> <p>[GJ rec 19]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cooperação entre os serviços de emprego, gabinetes de apoio empresarial e instituições de financiamento (por exemplo, feiras regionais de emprego e eventos em rede)</li> <li>➤ Apoio ao arranque de PME</li> <li>➤ Apoio ao exercício de uma atividade por conta própria</li> <li>➤ Formação em competências empresariais, por exemplo para os desempregados, acompanhada de subvenções de apoio ao empreendedorismo</li> </ul>
<p>Reforçar os mecanismos de ajuda aos jovens que abandonaram programas de ativação e já não têm acesso às prestações.</p> <p>[GJ rec 20]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Apoio às organizações e aos serviços de juventude</li> <li>➤ Cooperação com outras organizações que estão em contacto com jovens</li> <li>➤ Estabelecer sistemas de acompanhamento</li> <li>➤ Apoio ao emprego e a serviços escolares de apoio à carreira</li> </ul>
<p>Acompanhar e avaliar todas as medidas ao abrigo dos instrumentos da Garantia para a Juventude, a fim de desenvolver políticas e intervenções mais fundamentadas, tendo em conta as medidas que funcionam, onde e porquê.</p> <p>[GJ rec 23]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Identificação de iniciativas eficazes em termos de custos</li> <li>➤ Utilização de testes controlados</li> <li>➤ Criação de centros de análise</li> <li>➤ Desenvolvimento de modelos de política, ações-piloto, testes e de integração das políticas (inovação e experimentação sociais)</li> </ul>
<p>Promover atividades de aprendizagem mútua à escala nacional, regional e local entre todos os intervenientes na luta contra o desemprego juvenil, a fim de melhorar a conceção e a execução dos instrumentos de Garantia para a Juventude.</p> <p>[GJ rec 24]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Utilização da Rede Europeia para o Emprego dos Jovens (o FSE apoia atividades de cooperação transnacional em matéria de intercâmbio de boas práticas entre organizações a nível da UE, mediante o financiamento de atividades de assistência técnica do FSE a nível da Comissão)</li> </ul>
<p>Reforçar as capacidades de todos os intervenientes, designadamente dos serviços de emprego pertinentes, que participam da conceção, implementação e avaliação dos instrumentos de Garantia para a Juventude, a fim de eliminar todos os obstáculos internos e externos ligados às políticas e à forma como estes instrumentos são desenvolvidos.</p> <p>[GJ rec 25]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Organização de ações de formação e workshops</li> <li>➤ Estabelecimento de programas de intercâmbio e de destacamento entre organizações através de atividades de cooperação transnacional</li> </ul>