

# EMPREGOS DE QUALIDADE PARA OS JOVENS



0265-13  
Emprego



Publicação do Fórum Europeu da Juventude

*Empregos de Qualidade para os Jovens.*

Translation by:



0265-13

Emprego

## **Capa interior**

### Equipa editorial

Editor Chefe - Giuseppe Porcaro

Editores – James Higgins, Marianna Georgallis, Giorgio Zecca

Design Gráfico – Laurent Doucet

European Youth Forum

120, Rue Joseph II,  
1000, Brussels  
Belgium – Belgique

Com o apoio de:

Comissão Europeia

Fundação Europeia da Juventude do Conselho da Europa

## **Contracapa**

*A crise de desemprego jovem que tem assolado a Europa ao longo dos últimos anos teve sérias consequências para os jovens em termos da sua qualidade de vida, autonomia e níveis de inclusão social. No entanto, apesar do destaque dado à necessidade de criar postos de trabalho para os jovens, pouca importância foi dada ao seu direito a terem um trabalho de qualidade.*

*Esta publicação analisará as questões principais sobre empregos de qualidade para jovens. Em particular, analisará até que ponto os jovens estão envolvidos em trabalhos temporários, part-times, estágios, as suas possibilidades de fazer uma transição para trabalho permanente, full-time e o impacto que isso tem no nível da segurança no trabalho. Também irá analisar os direitos dos jovens à protecção social e ao salário mínimo e se têm mais possibilidades de caírem em condições de pobreza e exclusão social, mesmo enquanto trabalham. Finalmente, irá analisar as condições de trabalho dos jovens na Europa e certos assuntos que dizem respeito à discriminação no debate sobre o emprego jovem.*

*Com esta publicação, o Fórum Europeu da Juventude pretende promover, com êxito, a necessidade de criar e sustentar empregos de qualidade a nível nacional e Europeu, bem como ganhar reconhecimento pelo facto de os jovens deverem poder esperar ter os mesmos níveis de qualidade e estabilidade no emprego que o resto da população.*

**Conteúdo:**

1. *Introdução*
2. *Estabilidade e segurança no Trabalho*
3. *Rendimentos e Pobreza*
4. *Utilização de competências*
5. *Qualidade significa Igualdade*
6. *Condições de trabalho e saúde*
7. *Estágios*
8. *Conclusões: A Europa numa encruzilhada*

**1. Introdução**

Esta publicação analisará as questões principais sobre empregos de qualidade para jovens. Em particular, até que ponto os jovens estão envolvidos em trabalhos temporários, part-times, estágios, as suas possibilidades de fazer uma transição para um trabalho permanente e a tempo inteiro e o impacto que isso tem no nível da segurança no trabalho. Irá também analisar os direitos dos jovens à protecção social e ao salário mínimo e se têm mais possibilidades de caírem em condições de pobreza e exclusão social, mesmo enquanto trabalham. Finalmente, irá analisar as condições de trabalho dos jovens na europa e certos assuntos que dizem respeito à discriminação no debate sobre o emprego jovem.

Com esta publicação, o Fórum Europeu da Juventude pretende promover, com êxito, a necessidade de criar e sustentar empregos de qualidade a nível nacional e Europeu, bem como ganhar reconhecimento pelo facto de os jovens deverem poder esperar ter os mesmos níveis de qualidade e estabilidade no emprego que o resto da população.

A crise de desemprego jovem que tem assolado a Europa ao longo dos últimos anos teve sérias consequências para os jovens em termos da sua qualidade de vida, autonomia e níveis de inclusão social. Muitos políticos tiveram uma resposta lenta à crise atual, preferindo concentrar-se no que entenderam ser a incapacidade de fazer a transição da educação para o emprego. No entanto, mais recentemente, houve uma redefinição da clara necessidade de criar empregos para os jovens, como uma medida independente, em vez de um simples sub-produto do crescimento europeu. É essencial criar medidas para gerar novos postos de trabalho quando lidamos com desvantagens comparativas no mercado de trabalho.

Apesar desta nova abordagem, a questão da qualidade dos empregos disponíveis para os jovens continua a ser largamente ignorada. O Fórum Europeu da Juventude e as suas organizações-membro têm estado cada vez mais preocupados com a abordagem de “qualquer trabalho é um bom trabalho” que se está a propagar em certos setores. O nível do trabalho precário entre os jovens e as expectativas para os jovens cumprirem as exigências de flexibilidade do mercado de trabalho, tendo pouca ou nenhuma segurança no emprego, são um dos principais motivos pelos quais os jovens foram afetados de forma negativa pela crise económica e pela subsequente imposição de austeridade.

A qualidade de trabalho é um elemento crucial no que concerne o desenvolvimento profissional, a autonomia e o bem-estar dos jovens na Europa. O direito a ter um trabalho decente está consagrado em vários quadros jurídicos tanto a nível europeu como internacional. A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia estabelece que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho que respeitem a sua saúde, segurança e dignidade; a Declaração Universal das Nações Unidas dos Direitos Humanos afirma que todos os trabalhadores têm direito a uma remuneração justa e satisfatória, a condições favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego, enquanto que o Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais estabelece ainda que toda pessoa tem direito a uma remuneração igual por um trabalho igual.

De acordo estas estruturas legais, o direito ao trabalho de qualidade abrange vários elementos diferentes - remuneração, condições de trabalho seguras e protecção social, para citar apenas alguns. Estes elementos são essenciais para os jovens, de modo a que possam assegurar a sua total participação na sociedade, salvaguardar a sua autonomia e evitar as armadilhas da pobreza e a exclusão social.

## **2. Estabilidade e segurança no Trabalho**

### **A tendência crescente de trabalhos temporários e Part-times**

*Definição: Trabalho em Part-time e temporário*

*A Lei internacional do Trabalho define que alguém está num trabalho de part-time quando o seu horário de trabalho é menor que o de alguém que trabalhe a tempo*

*inteiro. O limite para o que é considerado um part-time varia, mas, normalmente vai de 30 a 35 horas por semana.*<sup>1</sup>

*Uma pessoa pode estar incluída na categoria de trabalhador temporário quando for espectável que abandone a empresa ou o seu posto dentro de um determinado período de tempo. O termo pode ser aplicado àqueles que têm contratos a termo, tal como os trabalhadores de agências temporárias.*<sup>2</sup>

Os jovens por toda a Europa são mais propensos a ter trabalhos temporários e part-times do que trabalhadores mais velhos.<sup>3</sup> Há inúmeras razões que o justificam, sendo uma delas o facto de muitos jovens juntarem part-times com a educação formal, enquanto que outros optam por trabalho temporário, pouco tempo depois de terminarem a sua educação para terem mais experiência no seu CV.

No entanto, há indícios crescentes que sugerem que o trabalho temporário e em part-time se tornaram uma obrigação, em vez de serem uma opção para os jovens, independentemente do facto de eles se manterem, ou não, em sistemas de educação formal. As estatísticas demonstram que 42% dos trabalhadores jovens da UE têm um contrato temporário, ao contrário dos 13% de trabalhadores adultos. Paralelamente a isto, o número de trabalhos permanentes desempenhados por 2.5 milhões caiu (-18 %) entre 2008 e 2012.<sup>4</sup> Também se deu uma situação semelhante no que concerne ao trabalho em part-time: entre 2008 e 2011, a percentagem de trabalhos em part-time entre os jovens aumentou em 3.6% por toda a UE.<sup>5</sup> Este aumento em formas de emprego não permanentes desde o início da crise, juntamente com um aumento dramático dos níveis de desemprego jovem, significa que, atualmente, 1 em cada 5 jovens na Europa tem medo de perder o emprego.<sup>6</sup>

Apesar da crescente procura de flexibilidade nos jovens e nas suas condições de trabalho, tal como uma falta de segurança no trabalho, é, normalmente, citada como um dos motivos principais para a desproporcionalidade dos níveis de desemprego jovem. Parece que, desde a crise, esta tendência de desregulação do Mercado tem sido reforçada, em vez de revertida.

Deve ser lembrado que os “jovens” não são um grupo homogéneo e que existem ainda mais desigualdades no que diz respeito ao trabalho temporário e temporário e em part-time, especialmente em relação a género e país. As mulheres têm mais

<sup>1</sup> International Labour Organisation (2004), *Information Sheet: Part-time Work*, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_170717.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170717.pdf)

<sup>2</sup> GOV.UK, *Fixed-Term Employment Contracts* (29 August 2013), <https://www.gov.uk/fixed-term-contracts/what-counts-as-a-fixed-term-contract>

<sup>3</sup> International Labour Organization (2012), *Global Employment Trends for Youth*, [http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2012/WCMS\\_180976/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2012/WCMS_180976/lang-en/index.htm)

<sup>4</sup> European Commission (2013), *Employment and Social Situation Quarterly Review*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1923&furtherNews=yes>

<sup>5</sup> International Labour Organization (2012), *Global Employment Trends for Youth*, [http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2012/WCMS\\_180976/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2012/WCMS_180976/lang-en/index.htm)

<sup>6</sup> Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*, <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/>

probabilidades de trabalhar em part-time do que os homens; atualmente, um terço das trabalhadoras nos UE28 tem um emprego de em part-time, comparado com apenas 9% dos homens. Embora esta relação desproporcional tenha sido tradicionalmente atribuída à tendência de as mulheres se envolverem mais na educação das crianças e nas responsabilidades familiares do que os homens, pesquisas realizadas demonstram que as jovens têm mais tendência a envolver-se em part-times voluntários do que os jovens.<sup>7</sup>

Também há bastantes variações de níveis de trabalho temporário, dependendo de onde as pessoas estão na Europa. Na Eslovénia, na Polónia e em Espanha, mais de 60% dos jovens têm um trabalho temporário, enquanto que na Roménia, na Bulgária e na Lituânia estes valores se encontram abaixo dos 10%.

## Trabalho Precário

### *Definição: Trabalho Precário*

*O trabalho precário é geralmente entendido como emprego não convencional, mal pago, inseguro, desprotegido e que não permite de suportar uma família.<sup>8</sup> A falta de segurança financeira está fortemente associada ao trabalho precário.*

Na Europa, ter um trabalho temporário ou em part-time está normalmente associado à precariedade no trabalho, uma vez que trabalhadores temporários tendem a ter cada vez menos acesso à protecção social do que os trabalhadores a tempo inteiro. O facto de os jovens terem quatro vezes mais probabilidades de ter um contrato temporário, e duas vezes mais probabilidades de serem contratados através de agências de trabalho temporário, pode associar-se a estudos que demonstram que os trabalhadores mais jovens acabam em trabalhos fisicamente mais exigentes e que requerem menos destreza no campo da tecnologia. Os trabalhadores jovens também estão muito mais propensos a deparar-se com níveis baixos de demanda de trabalho, piorando, assim, as suas condições de trabalho já precárias.<sup>9</sup>

No Reino Unido, a crescente proliferação de condições de trabalho precárias e particularmente abusivas revelou recentemente o fracasso dos contratos de zero horas. Os contratos de zero horas vão desde disposições contratuais que implicam que os trabalhadores não possuam a garantia de ter horas semanais de trabalho ou salário estipulados e são apenas pagos pelo trabalho que fazem.<sup>10</sup> Cerca de 5.5 milhões de pessoas têm contratos de zero horas no Reino Unido.<sup>11</sup>

Os contratos de zero horas são extremamente injustos, afetam desproporcionalmente os jovens e facilitam a exploração de muita gente que tem

<sup>7</sup> OECD (2012), OECD Family Database, OECD, Paris ([www.oecd.org/social/family/database](http://www.oecd.org/social/family/database))

<sup>8</sup> Fudge, Judy; Owens, Rosemary (2006). "Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms". In Fudge, Judy; Owens, Rosemary. *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. Onati International Series in Law and Society. Oxford: Hart. pág. 3–28

<sup>9</sup> Eurofound (2012), *Foundation Findings: Youth and Work*, Dublin <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/40/en/1/EF1140EN.pdf>

<sup>10</sup> Unite the Union, *Brief on Zero-Hours Contracts* (August 2013) <http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/001-Zero%20hours%20contracts%20brief-v211-12576.pdf>

<sup>11</sup> Unite the Union, *Research uncovers Growing Zero Hour Subclass of Insecure Employment* (8 September 2013) <http://www.unitetheunion.org/news/research-uncovers-growing-zero-hour-subclass-of-insecure-employment/>

dificuldades para sobreviver. São normalmente utilizados para cortar salários, evitar pagar férias ou outros benefícios garantidos aos trabalhadores. Os contratos de zero horas não são um fenómeno exclusivamente britânico, sendo também utilizados na Irlanda<sup>12</sup> e em Itália (conhecidos como 'contratto a chiamata')<sup>13</sup>, e medidas semelhantes foram introduzidas em outros países europeus, com o objetivo de criar um mercado laboral «líquido».

O Reino Unido e outros países europeus também tiveram um aumento no número de pessoas que se registam como trabalhadores independentes, desde a recessão económica. Embora algumas pessoas tenham enveredado por carreiras empreendedoras devido à falta de oportunidades de emprego tradicionais, há também evidências que sugerem que alguns empregadores pressionam funcionários que trabalham a tempo inteiro para se registarem como trabalhadores por conta própria, de modo a reduzir os custos relativos a férias pagas, subsídio em caso de doença e contribuições para a reforma.<sup>14</sup> Este chamado "auto-emprego falso" tem prejudicado significativamente os direitos dos trabalhadores e a segurança do trabalho em muitas partes da Europa.

Outra área de maior preocupação é o facto de 10% dos indivíduos com menos de 25 estarem empregados sem contrato em toda a UE.<sup>15</sup> Esta proporção é mais que o dobro do que em outros grupos etários. Muitas vezes, os jovens trabalhadores sem contrato têm pouco ou nenhum conhecimento de seus direitos básicos de trabalho, pouca oportunidade de melhorar suas condições laborais e não nenhum recurso no caso de serem demitidos.

## A Questão do desemprego

Ser "subempregado" está também fortemente associado com o trabalho precário. Houve um aumento significativo no número de pessoas consideradas subempregadas na Europa, particularmente entre os jovens. Em 2011, quase 9 milhões de pessoas na Europa se enquadravam nessa categoria,<sup>16</sup> principalmente porque queriam trabalhar mais horas ou ter um contrato de trabalho a tempo inteiro, mas não houve oportunidade de fazer essa transição. Em Espanha, mais de 80% dos jovens trabalhadores com um contrato temporário afirmou que a razão pela qual

<sup>12</sup> Citizens Information, *Contracts Without Specific Working Hours* (1 October 2013) [http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment\\_rights\\_and\\_conditions/contracts\\_of\\_employment/contracts\\_without\\_specific\\_working\\_hours\\_zero\\_hours\\_contracts.html](http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/contracts_of_employment/contracts_without_specific_working_hours_zero_hours_contracts.html)

<sup>13</sup> Giovane Impresa Portale Per L'Imprendi, *Il Lavoro Intermittente* (30 September 2013) [http://www.giovanimpresa.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=536&Itemid=697](http://www.giovanimpresa.it/index.php?option=com_content&view=article&id=536&Itemid=697)

<sup>14</sup> The Guardian *Self-Employed Workers Numbers Soar in UK* (6 February 2013), <http://www.theguardian.com/money/2013/feb/06/self-employed-worker-numbers-soar-uk>

<sup>15</sup> Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*, <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/>

<sup>16</sup> Eurostat (2013) *Underemployment and Potential Additional Labour Force Statistics* [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Underemployment\\_and\\_potential\\_additional\\_labour\\_force\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Underemployment_and_potential_additional_labour_force_statistics)



eles foram empregados temporariamente se deveu ao facto de não terem sido capazes de encontrar um trabalho permanente.<sup>17</sup> Na Grécia, 58% dos trabalhadores a tempo parcial declararam estar disponíveis para trabalhar mais horas. Na Letónia, essa percentagem atinge os 57%, em Espanha 49% e no Chipre 42%.<sup>18</sup>

Entre os 43 milhões de trabalhadores a tempo parcial na UE27 em 2012, 9,2 milhões queriam trabalhar mais horas, estavam disponíveis para tal e, portanto, pode ser considerado subempregados. Desde o início da crise económica, a proporção de trabalhadores a tempo parcial que deseja trabalhar mais horas e está disponível para o fazer, tem crescido de forma constante, de 18,5% em 2008 para 21,4% em 2012.<sup>19</sup> Os trabalhadores com menos de 25 anos constituem 17% dos trabalhadores em part-time considerados desempregados.

### **O Direito à Estabilidade e Segurança**

O aumento de jovens em tipos de emprego não permanentes é um claro reflexo da dificuldade de ter um emprego seguro na atual conjuntura económica. O trabalho temporário está muitas vezes associado à segurança mínima de trabalho e a uma proteção social limitada ou inexistente, impulsionando ainda mais o risco de descomprometimento social.

Várias medidas foram acordadas a nível da UE para lidar com os riscos associados ao trabalho temporário e em part-time. O a Directiva de 1997 sobre os trabalhadores em part-time teve como objetivo garantir condições de trabalho iguais entre trabalhadores a tempo inteiro e a tempo parcial, bem como a igualdade relativamente à protecção contra o despedimento, e garantir, na medida do possível, a oportunidade de fazer a transição entre a tempo parcial e trabalho em tempo integral. A diretiva relativa ao trabalho com duração determinada pretendia garantir o princípio da não-discriminação para trabalhadores com contratos a termo (temporários), prevenir abusos e garantir, na medida do possível, oportunidades de estágio para trabalhadores temporários. Finalmente, a mais recente diretiva da Agência de Trabalhadores Temporários, de 2008, visa garantir pagamento e condições iguais para trabalhadores temporários

Apesar destas iniciativas, as desigualdades entre trabalhadores temporários, em part-time e a tempo inteiro continuam a existir, com trabalhadores mais jovens tendo menos possibilidades de fazer a transição para um trabalho a tempo inteiro e permanente, no qual os seus direitos seriam, de forma geral, mais protegidos. Em particular, a diretiva dos trabalhadores temporários foi vítima de uma implementação irregular,<sup>20</sup> em muitos países, os trabalhadores temporários continuam a ter menos

<sup>17</sup> European Commission (2013), *Employment and Social Situation Quarterly Review* <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1923&furtherNews=yes>

<sup>18</sup> Eurostat (2013) *Underemployment and Potential Additional Labour Force Statistics* [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Underemployment\\_and\\_potential\\_additional\\_labour\\_force\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Underemployment_and_potential_additional_labour_force_statistics)

<sup>19</sup> Eurostat, *New Release: Proportion of underemployed part-time workers up to 21.4% in the EU27 in 2012* (19 April 2013), [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-19042013-BP/EN/3-19042013-BP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-19042013-BP/EN/3-19042013-BP-EN.PDF)

<sup>20</sup> European Commission, *News Release: Temporary Work: Commission requests Cyprus and Sweden to implement rules to protect temporary agency workers* (21 June 2012), [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-12-669\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-669_en.htm)

controle sobre o trabalho que fazem, recebem menos formação, têm uma taxa de acidentes no local de trabalho mais elevada, fazem mais trabalhos por turnos e têm menos tempo para terminar trabalhos.<sup>21</sup>

Abordar esta questão requer uma abordagem concertada por parte dos jovens, das organizações de juventude, dos professores, dos sindicatos, dos empregadores e dos representantes eleitos. Em particular, como os jovens são mais propensos a terem trabalhos temporários e em part-time, devem ter a oportunidade de receber formação sobre os seus direitos de trabalho, em especial sobre os direitos relativos à igualdade em relação aos trabalhadores permanentes e em tempo integral. Os sindicatos têm um papel fundamental a desempenhar neste sentido e o envolvimento de jovens em sindicatos é vital, a fim de garantir que os seus direitos de trabalho são protegidos e que estão adequadamente representados. Os empregadores e os representantes eleitos também devem levar os direitos dos jovens para garantir um trabalho estável e seguro mais a sério. É verdade que parte da razão pela qual os jovens se encontram em situações mais flexíveis de emprego é que, muitas vezes, são mais compatíveis com a educação continuada,<sup>22</sup> mas os jovens também devem ter acesso a trabalho seguro assim como a uma igualdade garantida com os trabalhadores mais velhos.

Começou a assumir-se que houvesse um certo grau de flexibilidade no mercado de trabalho, a fim de atender às necessidades e competências específicas exigidas pelos empregadores. No entanto, isso não deve tornar-se uma desculpa para discriminar os jovens e o seu acesso a um trabalho estável e seguro. *Medidas imediatas devem ser postas em prática para assegurar que estes requisitos de flexibilidade sejam geridos de forma mais justa e compartilhados na força de trabalho europeia.* Não se pode esperar que os jovens e vulneráveis suportem as de responsabilidades de um mercado de trabalho em mudança e cada vez mais flexível. Se ainda se espera que os jovens trabalhem em empregos temporários ou a tempo parcial, a fim de fazer a transição para um contrato permanente e em tempo integral, os direitos dos trabalhadores temporários e em part-time devem ser melhor protegidos. Além disso, de forma a abordar a questão da precariedade no trabalho, a discussão ao nível da UE sobre medidas para harmonizar o mercado de trabalho deve ser reaberta. As medidas vinculativas devem ser identificadas e incluídas novamente na agenda: a proposta de uma directiva da UE sobre um único contrato sem termo seria ser uma forma potencial de combater a segmentação do mercado de trabalho e de proteger os jovens contra a precariedade no trabalho. Como os jovens são desproporcionalmente afetados por estas questões, as organizações juvenis e os representantes dos jovens devem estar envolvidos em todas as discussões e negociações relevantes.

### **3. Rendimentos e Pobreza**

#### **O Salário Mínimo**

<sup>21</sup> ETUC (2007), *Temporary Agency Workers in the European Union*, <http://www.etuc.org/a/501>

<sup>22</sup> International Labour Organization (2012), *Global Employment Trends for Youth* [http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2012/WCMS\\_180976/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2012/WCMS_180976/lang-en/index.htm)

*Definição: O Salário Mínimo*

O salário mínimo é o menor salário pago ou que está permitido ser pago a um trabalhador. Normalmente é fixado por uma autoridade legal ou por contrato, como o mínimo que pode ser pago aos trabalhadores assalariados em geral, ou a uma determinada categoria de pessoas empregadas.<sup>23</sup>

O salário mínimo e rendimento mínimo garantido são questões cruciais para os jovens. O jovens que começam a ter os seus primeiros trabalhos, normalmente, recebem os salários mais baixos: 30% das pessoas que começaram a trabalhar pela primeira vez em 2008 receberam o salário mínimo ou menos.<sup>24</sup>

Portanto, a estagnação e, em alguns casos, regressão do salário mínimo na Europa tem afetado os jovens trabalhadores da Europa desproporcionalmente. Em 2011 e 2012, os salários mínimos foram congelados ou apenas ligeiramente aumentados nos 20 Estados-Membros da UE que os tinham em vigor.<sup>25</sup> *Embora o salário mínimo seja tecnicamente excluído das competências da UE no Tratado, a UE tem tido uma maior influência sobre o salário mínimo desde 2011, no âmbito do quadro da governação económica europeia, uma vez que o salário mínimo tem uma forte influência sobre a estrutura salarial nacional e ao nível do consumo e produção nacionais.*

Quase todos os trabalhadores de salário mínimo têm verificado uma queda nos rendimentos reais desde o início da crise e da imposição da austeridade. Essa queda na renda tem sido prejudicial para a motivação e envolvimento trabalho no local de trabalho e pode ter um efeito negativo sobre a economia europeia em geral.<sup>26</sup>

Por toda a Europa, o valor mensal do salário mínimo bruto varia consideravelmente, desde € 157 por mês na Roménia para € 1.874 euros por mês no Luxemburgo.<sup>27</sup> O salário mínimo nos países mais gravemente atingidos pela crise económica em 2012 sofreu pouco ou nenhum aumento. É evidente que as medidas de austeridade do Estado influenciaram imenso a política de salário mínimo. Em Espanha e Portugal, sob pressão internacional, os governos cancelaram acordos de longo prazo feitos com os sindicatos para o aumento estrutural do salário mínimo, congelando, em vez disso, os salários mínimos existentes. Esta foi a primeira vez em décadas que o aumento anual habitual do salário mínimo não existiu nestes dois

<sup>23</sup> "Minimum Wage" in Merriam-Webster Dictionary <http://www.merriam-webster.com/dictionary/minimum%20wage>

<sup>24</sup> Schultzen, T., (2012), *ETUI Policy Brief: Minimum Wages in Europe Under Austerity*, <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Minimum-wages-in-Europe-under-austerity>

<sup>25</sup> Schultzen, T., (2012), *ETUI Policy Brief: Minimum Wages in Europe Under Austerity*, <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Minimum-wages-in-Europe-under-austerity>

<sup>26</sup> Eurofound (2013), *Wages: A Working Conditions and Industrial Relations Perspective*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>

<sup>27</sup> Eurostat, *Minimum Wage Statistics* (July 2013), [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Minimum\\_wage\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics)

Os jovens não só são prejudicados por estes congelamentos do salário mínimo, como em alguns países foi posto em prática um salário mínimo para a "juventude" ou para o "desenvolvimento" com uma taxa menor do que a da população mais velha, independentemente da experiência ou de quaisquer outros fatores. Na Grécia, em fevereiro de 2012, sob a pressão do comité tripartido liderado pela Comissão Europeia com o Banco Central Europeu e o Fundo Monetário Internacional (conhecido como a "Troika") o salário mínimo geral foi reduzido em 22%, enquanto que o salário mínimo para os jovens foi reduzido em 32%.<sup>29</sup> Esta decisão foi implementada, apesar do fato de a Grécia ter alguns dos mais altos níveis de pobreza entre os jovens na Europa.<sup>30</sup>

No Reino Unido, em 2012, o "desenvolvimento" do salário mínimo para os jovens com idades compreendidas entre 18-21 foi congelado, enquanto que o salário mínimo para a população mais velha aumentou. Isso também foi implementado, apesar da crescente evidência que sugere que houve um aumento dos níveis de pobreza da juventude e da desigualdade entre gerações no país.<sup>31</sup> O aumento dos níveis de pobreza da juventude e da agitação social entre os jovens resultaram, em alguns países, no arquivo ou na inversão dos planos para introduzir um salário mínimo mais baixo para os jovens, principalmente na Bélgica e na República Checa.<sup>32</sup>

Em muitos Estados-Membro da UE ainda não existe um salário mínimo. Alguns economistas têm sugerido que a falta de um salário mínimo é uma das razões pelas quais a Alemanha tem conseguido manter a sua taxa de desemprego entre os jovens tão baixa. Na realidade, os níveis de emprego de jovens são afetados por inúmeros fatores, mas mesmo que esta afirmação seja tomada pelo valor facial, abandonando um salário mínimo para aumentar as taxas de emprego tem um preço pesado para os jovens e para a sociedade em geral. Em algumas partes da Alemanha os jovens trabalham em empregos pouco qualificados por menos de 1 euro por hora, com alguns a trabalhar por tão pouco como 55 centimos por hora.<sup>33</sup> Salários de terceiro mundo na economia mais competitiva da Europa podem não só agravar a tendência de aumento da pobreza dos jovens, mas também consolidar ainda mais o setor de baixos salários e diminuir os salários em todos os dados demográficos, levando a um mercado de trabalho de dois níveis. Quando a um

---

<sup>28</sup> Schultzen, T., (2012) *ETUI Policy Brief: Minimum Wages in Europe Under Austerity*, <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Minimum-wages-in-Europe-under-austerity>

<sup>29</sup> Schultzen, T., (2012) *ETUI Policy Brief: Minimum Wages in Europe Under Austerity*, <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Minimum-wages-in-Europe-under-austerity>

<sup>30</sup> Eurostat, *People at Risk of Poverty or Social Exclusion (January 2013)*,

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/People\\_at\\_risk\\_of\\_poverty\\_or\\_social\\_exclusion](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion)

<sup>31</sup> The Princes Trust (2011), *Broke, Not Broken: Tackling Youth Poverty and the Aspiration Gap* [http://www.princes-trust.org.uk/pdf/PovertyReport\\_170511.pdf](http://www.princes-trust.org.uk/pdf/PovertyReport_170511.pdf)

<sup>32</sup> Eurofound (2013), *Wages: A Working Conditions and Industrial Relations Perspective*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>

<sup>33</sup> Marsh., S. and Hansen, H., *Insight: The Dark Side of Germany's Jobs Miracle*, Reuters (8 February 2012), <http://www.reuters.com/article/2012/02/08/us-germany-jobs-idUSTRE8170P120120208>

mercado de trabalho desregulado e neo-liberal lhe é permitido proliferar, os empregadores têm pouco incentivo para criar empregos regulares em tempo integral, sabendo que podem contratar trabalhadores baratos em contratos flexíveis.

## Os trabalhadores Pobres

### *Definição: Os trabalhadores Pobres*

*Os trabalhadores pobres são considerados como sendo aqueles que não ganham o suficiente para ultrapassar a linha de pobreza, que é o nível mínimo de rendimentos considerado adequado num determinado país. As classificações dos trabalhadores pobres podem variar de país para país e são significativamente diferentes nos países desenvolvidos em relação aos países em desenvolvimento.<sup>34</sup> Na UE, as pessoas que estão abaixo dos 60% do rendimento médio encontra-se no chamado "risco de pobreza".<sup>35</sup>*

Em 2011, quase 30% dos jovens europeus estava em risco de pobreza ou exclusão social, em comparação com 24,2% da população total.<sup>36</sup> Apesar de o facto de o combate à exclusão social e à pobreza ter sido uma característica proeminente da Estratégia de Lisboa em 2000, que apresentou a visão de uma União Europeia socialmente coesa e economicamente próspera e competitiva, a pobreza tem vindo a crescer na Europa desde 2010.

A pobreza não é de forma alguma limitada àqueles que estão desempregados; 6% dos trabalhadores e 18% dos trabalhadores por conta própria são classificados como pobres. No total, 8% da população empregada na Europa pode ser classificada como estando em risco de pobreza no trabalho, com os jovens sendo desproporcionalmente representados nestes números.<sup>37</sup>

O "trabalhadores pobres" são aqueles que estão empregados e cuja falta de rendimentos disponíveis os coloca em risco de pobreza. Isto é definido como tendo um rendimento inferior a 60% da média nacional. O risco de ser um trabalhador pobres é maior nos países do sul da Europa - Grécia, Itália, Portugal e Espanha –, bem como em alguns novos Estados-Membro, incluindo a Polónia e os países bálticos. Os jovens enfrentam um maior risco de serem classificados como trabalhadores pobres, especialmente nos países do norte da Europa.<sup>38</sup>

<sup>34</sup> U.S. Bureau of Labor Statistics, *A Profile of the Working Poor* (March 2011), <http://www.bls.gov/cps/cpswp2011.pdf>

<sup>35</sup> European Anti-Poverty Network, *How is Poverty Measured?*

<http://www.eapn.eu/en/what-is-poverty/how-is-poverty-measured>

<sup>36</sup> Eurostat, *People at Risk of Poverty or Social Exclusion* (January 2013),

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/People\\_at\\_risk\\_of\\_poverty\\_or\\_social\\_exclusion](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion)

<sup>37</sup> Eurofound (2013), *Wages: A Working Conditions and Industrial Relations Perspective*,

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>

<sup>38</sup> Eurofound (2013), *Wages: A Working Conditions and Industrial Relations Perspective*,

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>

Os grupos “em risco” de serem trabalhadores pobres estão intimamente relacionados com aqueles que estão em risco de não ter uma formação para o trabalho (NEET).<sup>39</sup> O baixo nível de escolaridade está associado a um aumento de quase cinco vezes do risco de estar entre os trabalhadores pobres, em comparação com os trabalhadores com um nível de educação alto. Ser empregado a tempo parcial ou durante menos de um ano quase duplica o risco da pobreza no trabalho e ter um contrato de trabalho temporário aumenta este risco quase três vezes. Outros grupos com alto risco de pobreza são os trabalhadores independentes, os trabalhadores familiares e os migrantes. Aqueles que se enquadram em dois ou mais destes grupos, por exemplo os jovens migrantes, enfrentam um risco ainda mais elevado de cair na categoria de trabalhadores pobres.<sup>40</sup>

A pesquisa sobre os trabalhadores pobres adicionou mais uma prova aos argumentos de que os trabalhos a tempo parcial e temporário, mais prevalentes entre os jovens, são mais precários, como os trabalhadores temporários têm mais probabilidade de estar a viver na pobreza.<sup>41</sup> Os trabalhadores temporários e a tempo parcial também têm sido mais fortemente afetados por cortes de salários e/ou pela redução da carga horária de trabalho, deteriorando ainda mais a sua qualidade de trabalho e auto-estima.

Um rendimento mínimo garantido que permite levar uma vida digna e autónoma é um elemento central de empregos de qualidade para os jovens. Evidências demonstram que, mesmo quando os jovens conseguem encontrar trabalho, é mais provável serem mal pagos e isso pode não ser o suficiente para os tirar da pobreza. É preciso reconhecer que o *stakeholder* mais importante nos debates em torno do salário mínimo e do rendimento mínimo são os jovens. Neste sentido, a negociação colectiva e de outros processos de consulta a nível nacional na criação e regulamentação do salário mínimo deve tornar-se mais aberta a organizações juvenis e representantes da juventude. Além disso, a imposição e reforço de um salário mínimo mais baixo para os jovens, independentemente da sua experiência ou capacidade de trabalho, não é apenas um flagrante desrespeito para o grupo demográfico mais vulnerável no mercado de trabalho, mas também uma evidência clara de discriminação, apenas com base na idade.

O debate sobre o emprego dos jovens na Europa deve levar em consideração o risco elevado de jovens de ficarem presos na pobreza no trabalho e de ir mais além do «qualquer trabalho serve» - posição de alguns decisores políticos. Deve ser assegurado um rendimento suficiente e seguro para o desenvolvimento profissional. Qualquer outra abordagem corre o risco de prender ainda mais os jovens no ciclo de pobreza e de impedir o desenvolvimento futuro da Europa.

---

<sup>39</sup> Eurofound (2012), *Young People not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses, in Europe* <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/54/en/1/EF1254EN.pdf>

<sup>40</sup> Eurofound (2013), *Wages: A Working Conditions and Industrial Relations Perspective*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>

<sup>41</sup> Eurofound (2013), *Wages: A Working Conditions and Industrial Relations Perspective*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>

#### **4. Utilização de competências**

Cada vez mais os jovens se encontram em empregos que não correspondem à sua formação. Um critério descurado para a qualidade no trabalho está a ser empregue numa posição que permite que os jovens trabalhadores utilizem as aptidões que adquiriram ao longo do seu processo de educação formal e não formal. Fazer corresponder o conjunto de habilidades de um jovem com o seu emprego é crucial, pois proporciona satisfação no trabalho e aumenta a produtividade, enquanto contribui também para o desenvolvimento das ditas habilidades e para o desenvolvimento pessoal e profissional do jovem. Não ser capaz de usar as suas habilidades num emprego tem consequências tanto para o jovem em questão como para a sociedade como um todo.

#### **O problema da incompatibilidade**

Garantir o uso de habilidades apropriadas num emprego é cada vez mais difícil devido à questão da incompatibilidade de competências no mercado de trabalho europeu. A incompatibilidade de habilidades é definida como a diferença entre as habilidades de um indivíduo e as exigências do mercado de trabalho, e tornou-se uma causa recente de preocupação como resultado de uma mudança na natureza da vida profissional. Ao longo das duas últimas décadas, o avanço económico e tecnológico tem criado um mercado de trabalho baseado em serviços habilidades. Na verdade, prevê-se que na próxima década a maioria dos empregos europeus exigirão qualificações de alto nível.<sup>42</sup> No setor industrial, os empregadores já se mostram alarmados acerca da escassez de competências na Europa, o que prejudica a competitividade da indústria e pode resultar numa necessidade futura de mover o desenvolvimento para países como a Índia ou a China, que têm uma maior oferta de trabalhadores qualificados, como engenheiros.<sup>43</sup>

Apesar do facto de ter havido um aumento na tendência de privatizar o ensino superior em alguns Estados-Membro<sup>44</sup>, ainda é esperado que escolas, universidades e outras instituições de educação forneçam as habilidades necessárias para um mercado laboral mais competitivo. Os provedores de educação formal têm agora o dever de oferecer um tipo de educação prático, sem negligenciar o seu dever de também oferecer uma educação mais tradicional, que ajude a criar cidadãos informados, ativos e conscientes, responsáveis e solidários. Os estabelecimentos de ensino devem garantir que os seus serviços correspondem às projeções de competências de longo e médio prazo do mercado de trabalho. A formação de jovens para as demandas imediatas e de curto prazo do mercado de trabalho não é uma solução sustentável e pode reforçar a tendência de um

<sup>42</sup> Cedefop (2010), *The skill matching challenge – analysing skill mismatch and policy implications*  
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15275.aspx>

<sup>43</sup> Milne, R., *Alarming skills shortage in Europe*, Financial Times, (26 May 2013) <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/51dc6cca-c145-11e2-b93b-00144feab7de.html>

<sup>44</sup> Sodha, S., *Why Savvy Students Might Start to Opt Out of University*, The Guardian,  
<http://www.theguardian.com/commentisfree/2013/jul/28/university-degrees-not-always-best-way-forward>

mercado de trabalho que se baseia em necessidades a curto prazo, em vez de num desenvolvimento a longo prazo.

As evidências mostram que, em 2012, 1 em cada 3 trabalhadores europeus eram ou sobre ou sub-qualificados para os seus empregos.<sup>45</sup> Os jovens são particularmente afetados por esta tendência: os jovens trabalhadores têm tipicamente mais probabilidades de serem formalmente sobrequalificados, embora também mais propensos do que os trabalhadores mais velhos a trabalhar em empregos menos relacionados com as suas competências.<sup>46</sup>

Existem dois tipos diferentes de incompatibilidade de capacidades. A incompatibilidade vertical ocorre quando o nível de competências necessárias para um trabalho não corresponder ao nível possuído pelo trabalhador; a incompatibilidade horizontal ocorre quando o tipo de competências necessárias num trabalho não corresponde às habilidades possuídas pelo trabalhador.

A incompatibilidade vertical em relação aos jovens vem mais provavelmente sob a forma de sobrequalificação. Os seus efeitos têm sido bem documentados: trabalhadores com mais estudos do que o seu trabalho requer têm uma satisfação menor no trabalho, resultando, por sua vez, num comportamento adverso no local de trabalho, tal como o absentismo, bem como uma saúde mais deteriorada. *Este efeito sobre os trabalhadores pode significar que os empregadores sofrem de baixa produtividade, e que, por sua vez, a economia pode sofrer uma perda de produção.*<sup>47</sup>

### **Em direcção à correspondência de habilidades**

Um dos objectivos da Agenda para Novas Competências e Empregos, uma iniciativa emblemática da estratégia Europa 2020, é a de reforçar a capacidade da Europa para se adaptar às novas exigências do mercado de trabalho, garantindo que as qualificações correspondem aos empregos disponíveis.

A garantia de que este objetivo seja alcançado, e que o direito a um trabalho de qualidade é mantido, requer a intervenção dos governos ao nível da educação. O aconselhamento de orientação da carreira de alta qualidade deve ser uma parte essencial das políticas de educação e competências, desde uma fase inicial nos estudos dos jovens. Isto pode ajudar a garantir que os jovens estejam conscientes dos benefícios de uma educação continuada em cada campo de estudo e, portanto, mais capazes de fazer escolhas informadas antes de prosseguirem com a sua educação. Os serviços públicos de emprego também têm um papel fundamental a desempenhar quando os jovens estão a fazer a transição dos estudos para o mercado de trabalho. Os serviços públicos não devem apenas ajudar os jovens,

<sup>45</sup> European Commission (2013) *Employment and Social Developments in Europe*, <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/13/st05/st05571-ad09.en13.pdf>

<sup>46</sup> European Commission (2013) *Employment and Social Developments in Europe*, <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/13/st05/st05571-ad09.en13.pdf>

<sup>47</sup> CEDEFOP (2012) *Skills Mismatch: The Role of the Enterprise*, [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5521\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5521_en.pdf)



mas devem, também, ter os recursos adequados para lidar com as necessidades específicas dos jovens. Neste sentido, os cortes nos serviços públicos no âmbito das medidas de austeridade têm sido extremamente contraproducentes quando se trata de combater o desemprego juvenil.

Defender o direito à mobilidade dos jovens é igualmente significativo no sentido de garantir o uso de competências. Atualmente existem cerca de 5 milhões de vagas de trabalho disponíveis na UE. *As vagas que não podem ser preenchidas por indivíduos nativos de um país podem e devem ser preenchidas por outros cidadãos europeus com os conjuntos de habilidades correspondentes.* Os Estados-Membro devem assegurar que os jovens cidadãos europeus que se deslocam para outros países da UE para este fim tenham acesso à mesma proteção social que os nacionais e não sejam discriminados devido à sua condição de imigrantes.

Os jovens devem ser membros produtivos da força de trabalho europeu. Empregar jovens em trabalhos que não requerem o uso de suas competências pode ser prejudicial, resultando numa força de trabalho jovem e europeia menos ativa, tanto económica como politicamente. Garantir o uso de habilidades é, portanto, um elemento-chave para conferir aos jovens o direito a um trabalho de qualidade, tornando-os membros produtivos do mercado de trabalho europeu, e cidadãos europeus activos e empenhados.

## **5. Qualidade significa Igualdade**

### **Desigualdade para os jovens.**

Os jovens podem muitas vezes ser vítimas de preconceito e discriminação no mercado de trabalho. Como foi visto, em alguns Estados-Membros da UE os jovens não têm os mesmos direitos a salários mínimos e à protecção social como a população mais velha. O facto de que nos últimos anos alguns governos nacionais têm desenvolvido uma nova legislação de trabalho, visando especificamente os jovens, que se desvia das leis de trabalho universais, demonstra que os direitos de trabalho dos jovens e o seu direito a um salário digno e justo não estão a ser respeitados.

Excluir os jovens da protecção do salário mínimo e criar aos serviços sociais vitais, tais como subsídios de desemprego e habitação social é inaceitável e está a empurrar os jovens cada vez mais para a marginalização e a exclusão social na Europa. O facto de os jovens ganharem menos dinheiro do que as pessoas mais velhas e de terem mais probabilidade de terem um trabalho temporário ou a tempo parcial tem levado alguns decisores políticos a preocupar-se com o facto de, se eles tiverem acesso a todos os seus benefícios sociais, poderem perder a sua motivação para o trabalho. Mas, em vez de melhorar os salários e as condições de trabalho para os jovens, os mecanismos de protecção social foram reduzidos ainda mais, atrasando a autonomia de uns e aproximando outros de serem sem-abrigo e da marginalização.

## Discriminação múltipla

Os jovens também são discriminados no mercado de trabalho, com base nas suas características individuais - reais ou aparentes - incluindo género, raça, orientação sexual, identidade de género, origem étnica, deficiência, crença religiosa ou proveniência social e educação.

As mulheres jovens encontram-se muitas vezes numa situação de especial desvantagem em relação aos homens, no mercado de trabalho. Embora a recessão tenha reduzido as disparidades salariais entre os jovens do sexo feminino e masculino, as mulheres ganham 16% menos que os homens em todas as faixas etárias.<sup>48</sup> As mulheres também se viram mais afetadas por medidas de austeridade. Em países como Espanha, Portugal e Grécia, os cortes nos postos de trabalho do setor público têm-se centrado na maior parte dos setores dominados por mulheres, tais como educação, saúde e assistência social.<sup>49</sup>

Mesmo que a União Europeia tenha sido pioneira na promoção da igualdade de género, em particular na adoção de actos legislativos relativos ao mundo do trabalho, a maioria dos Estados-Membros não conseguiu garantir a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. Conciliar a vida profissional e privada é particularmente difícil para as mulheres uma vez que, em média, elas têm uma partilha desigual das responsabilidades domésticas e familiares. A crise económica agravou este desafio, devido aos graves declínios por toda a Europa em termos de custo e disponibilidade dos serviços de saúde para as crianças. O Lobby Europeu das Mulheres afirmou que, até 2010, as mães de crianças pequenas eram menos propensas a ser empregadas do que antes da crise económica.<sup>50</sup> As jovens são igualmente afetadas por estas medidas e práticas discriminatórias.

A múltipla-discriminação deve ser tratada de forma adequada, especialmente em relação às mulheres jovens. A Comissão Europeia deve assegurar que uma atenção específica seja dada à questão do género no âmbito do desemprego entre os jovens, levando em consideração que as mulheres jovens de origem migrante enfrentam algumas das condições de trabalho e de vida mais precárias na Europa.<sup>51</sup> A monitorização da implementação de políticas de combate ao desemprego jovem, desde uma perspectiva de género deve ser incluída no Semestre Europeu e nas Recomendações Específicas por País, como parte da Estratégia Europa 2020.

## O Direito a ser Levado a Sério

<sup>48</sup> Eurostat, *Gender Pay Gap Statistics* (March 2013),

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics)

<sup>49</sup> European Women's Lobby (2012), *The Price of Austerity – the Impact of women's rights and gender equality in Europe*, (European Women's Lobby, Brussels)

<sup>50</sup> European Women's Lobby (2012), *The Price of Austerity – the Impact of women's rights and gender equality in Europe*, (European Women's Lobby, Brussels)

<sup>51</sup> Eurostat (2011), *Migrants in Europe: A Statistical Portrait of the First and Second Generation*, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-31-10-539/EN/KS-31-10-539-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-31-10-539/EN/KS-31-10-539-EN.PDF)

O facto triste é que, na Europa, a discriminação contra os jovens não é levada a sério, comparando com a discriminação em outras áreas. A "discriminação com base na idade" também está mais associada à discriminação contra os trabalhadores mais velhos, apesar da crescente evidência de discriminação contra os jovens no mercado de trabalho e na prestação de serviços.

Embora os jovens europeus sejam mais propensos a acreditar que existe uma discriminação generalizada por serem jovens, eles recebem pouca solidariedade da população mais velha. Uma pesquisa realizada pela Comissão Europeia em 2012, mostrou que, apesar do aumento das taxas de desemprego entre os jovens, e do facto de muitos jovens europeus sentirem que não há discriminação generalizada contra os jovens, os europeus, em geral, não acreditam que a discriminação feita com base na idade – especificamente por ter menos de 30 anos – seja generalizada no seu país: 77% pensa que se trata de algo raro (67%) ou não-existente (10%), e 18% que é algo difundido. A pesquisa também revelou algumas diferenças entre países; apenas 5% dos entrevistados em Portugal consideraram que a discriminação com base na juventude relativa é generalizada, em comparação com 30% dos entrevistados em França.<sup>52</sup>

Tem-se desenvolvido um discurso político na Europa, onde os direitos dos trabalhadores mais velhos são protegidos como uma prioridade, muitas vezes em detrimento dos jovens. Isto atingiu um nível em que alguns políticos estão numa posição de poderem renunciar abertamente ao direito dos jovens à proteção social básica.<sup>53</sup> Os sistemas de segurança social abrangentes que são totalmente acessíveis a todos, não só garantem que os jovens não são discriminados no mercado de trabalho, como também fortalecem a capacidade de os jovens trabalhadores rejeitarem empregos precários. Como resultado, o Fórum Europeu da Juventude condena firmemente a tendência de debilitar os direitos dos jovens trabalhadores. O Fórum da Juventude insta a Comissão Europeia a rever urgentemente a legislação laboral nacional de juventude atual e a verificar a sua compatibilidade com a directiva relativa à igualdade de emprego 2000/78, que proibia a discriminação com base na idade, no mercado de trabalho.

Em particular, um salário mínimo mais baixo para os jovens é altamente discriminatório, explora e isola os jovens no país em que ele se aplica, e viola os direitos consagrados em diversas estruturas universais de direitos humanos. O Artigo 7 do Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais declara que "Toda a pessoa tem direito a condições de trabalho justas, incluindo salários justos, igual remuneração por igual trabalho e de descanso e lazer". O artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos afirma que "Toda pessoa, *sem qualquer discriminação*, tem direito a igual remuneração por igual trabalho." Um salário mínimo mais baixo para os jovens é uma clara violação desses direitos.

<sup>52</sup> Eurobarometer (2012), *Discrimination in the EU in 2012* [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_393\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf)

<sup>53</sup> Collins, D., *Tory MP tells jobless youth to work for less than minimum wage*, The Guardian (20 September 2013) <http://www.guardian.co.uk/society/2012/sep/20/tory-mp-youth-minimum-wage>

0265-13  
Emprego

Políticas como estas não só discriminam os jovens, mas também arriscam condená-los a uma vida de dívidas e de pobreza.

Para os jovens, escapar a discriminação no mercado de trabalho, discriminação contra pessoas por serem jovens deve tornar-se mais reconhecido e ser levado a sério por todos os atores sociais relevantes e decisores. Os jovens devem ser mais bem representadas em posições de tomada de decisão como políticos, empresários, empregadores e sindicalistas. A discriminação contra os jovens no mercado de trabalho, bem como na prestação de serviços, é uma realidade na Europa e deve ser tomada uma acção concertada a fim de a desafiar diretamente. As instituições europeias, as organizações da sociedade civil e os sindicatos têm um papel importante a desempenhar no processo para destacar a questão da discriminação contra os jovens e trabalhar activamente para a sua erradicação.

## **6. Condições de trabalho e saúde**

A natureza do trabalho e o ambiente de trabalho têm um impacto indubitável sobre a saúde de um empregado. O Artigo 31<sup>o</sup> da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia diz que "Todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho que respeitem a sua saúde, segurança e dignidade". Esta é uma parte integrante do direito dos jovens ao emprego de qualidade.

A crise económica contribuiu, sem dúvida, para a violação deste direito. A Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho revela que o aumento da intensidade do trabalho devido a despedimentos durante a crise financeira pode levar a um crescente número de acidentes no local de trabalho; com difíceis condições de mercado que levam à redução do investimento em medidas de prevenção por parte dos empregadores.<sup>54</sup> A agravar esta questão está o facto de que muitos países europeus continuam a viver uma era de austeridade nos serviços de saúde e de segurança social devido a cortes nos gastos públicos, como resultado da crise. Portanto, não é surpreendente que existam cerca de 160.000 mortes por ano na União Europeia devido a más condições de trabalho. Além disso, as condições de trabalho adversas afetam os jovens muitas vezes desproporcionalmente: por exemplo, em Itália em 2010, a taxa de incidência de acidentes de trabalho para os trabalhadores com idades inferiores a 35 foi de 3,7% e de 2,8% para os trabalhadores na faixa etária de 35-64 anos.<sup>55</sup>

### **Saúde mental**

---

<sup>54</sup> ISSA, *The impact of the financial crisis on safety and health at work*, (25 April 2010) <http://www.issa.int/aiss/News-Events/News2/The-impact-of-the-financial-crisis-on-safety-and-health-at-work>

<sup>55</sup> Di Nunzio, D., (2013) *Young People at Risk: How changes in work are affecting young Italians' health and safety*, European Trade Union Institute, <http://www.etui.org/Publications2/Reports/Young-people-at-risk-how-changes-in-work-are-affecting-young-Italians-health-and-safety>

O impacto do trabalho na saúde estende-se ainda mais, no entanto, devido aos problemas de saúde mental que também podem decorrer de más condições de trabalho. O stress é o segundo problema de saúde relacionado com o trabalho mais relatado afetando 22% dos trabalhadores na União Europeia.<sup>56</sup> Os seus efeitos podem ser graves. A pressão no trabalho aumenta o risco de depressão,<sup>57</sup> que, por sua vez, não tem apenas os custos sociais, mas também económicos - estudos mostram que entre 50% e 60% de todos os dias de trabalho perdidos se devem ao stress,<sup>58</sup> contribuindo para o fato de que, em 2004, o custo da depressão foi estimado num total de € 118 mil milhões nos UE25.<sup>59</sup>

Certas medidas estão em vigor na UE para garantir que esses riscos são minimizados. Nos termos da Directiva de Tempo de Trabalho da UE, todos os Estados-Membro devem assegurar que cada trabalhador tem direito a um limite de tempo de trabalho semanal, que não deve exceder 48 horas em média, um período mínimo de descanso diário e férias anuais remuneradas.

No entanto, desde o início da crise económica em 2008, o aumento do emprego precário tem afetado negativamente o impacto do trabalho na saúde mental. Na Alemanha, 21% dos trabalhadores que têm trabalho flexível, como o trabalho de turnos e horas extras de trabalho, sofrem de fadiga.<sup>60</sup> No Reino Unido, o stresse do trabalho aumentou e o bem-estar relacionado com o trabalho diminuiu desde 2006.<sup>61</sup> Estes resultados são um fenómeno pan-europeu: a maioria dos trabalhadores da UE em 2013 afirma que a insegurança no emprego e a reorganização do trabalho são as principais causas de stresse relacionado com o trabalho.<sup>62</sup>

## Jovens, Trabalho Precário e Saúde mental

Conforme destacado no capítulo 2, os jovens são particularmente afectados pela insegurança no emprego, com 42% dos jovens trabalhadores da UE com um contrato temporário. Ser empregado em tais cargos temporários tem implicações psicológicas. Um jovem trabalhador em cada cinco, e quase metade dos trabalhadores com contratos não permanentes, receia perder o emprego.<sup>63</sup> Além disso, o aumento da intensidade do trabalho, muitas vezes devido a demissões ou

<sup>56</sup> European Working Conditions Observatory, *Pressure at work increases the risk of depression* (12 April 2013) <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2013/02/SE13020591.htm>

<sup>57</sup> European Working Conditions Observatory, *Pressure at work increases the risk of depression* (12 April 2013) <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2013/02/SE13020591.htm>

<sup>58</sup> European Agency for Safety and Health at Work, *European Risk Observatory: Stress*, <https://osha.europa.eu/en/topics/stress>

<sup>59</sup> European Commission (2008) Policy Brief: Improving the mental health of the population, [http://ec.europa.eu/health/archive/ph\\_determinants/life\\_style/mental/docs/policy\\_briefs\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/health/archive/ph_determinants/life_style/mental/docs/policy_briefs_en.pdf)

<sup>60</sup> European Working Conditions Observatory, *Work related mental stress focus of research and policy debate*, (15 February 2013) [http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2012/12/DE12120291.htm?utm\\_source=email\\_eurofoundobserver&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=eurofoundobserver20130221](http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2012/12/DE12120291.htm?utm_source=email_eurofoundobserver&utm_medium=email&utm_campaign=eurofoundobserver20130221)

<sup>61</sup> Osborne, H., *Pressure and Job Insecurity felt by UK workers at 20-year high*, The Guardian, (20 May 2013) <http://www.theguardian.com/money/2013/may/20/british-workers-less-secure-more-stressed>

<sup>62</sup> Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2013) Sondagem Pan Europeia sobre segurança e saúde ocupacional de 2013 (Publications Office, Luxembourg) Eurofound. (2012). *Fifth European working conditions survey* <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/>

ao medo de perder o emprego, afeta desproporcionalmente a saúde mental dos trabalhadores jovens, que são mais propensos do que a média de informar que a carga de trabalho é uma causa comum de stresse relacionado com o trabalho.<sup>64</sup>

Os jovens têm o direito a um trabalho que respeite tanto a sua saúde física como a psicológica e é um direito que deve ser incluído nas políticas nacionais e europeias de emprego. Enquanto a Directiva Europeia relativa à protecção dos jovens no trabalho está em vigor, refere-se apenas a riscos físicos do local de trabalho, e está limitada a jovens com menos de 18 anos. Os responsáveis políticos devem reconhecer o facto de que os jovens em transição da educação para o emprego são confrontados com riscos específicos devido aos seus baixos níveis de experiência de vida e à sua posição vulnerável num mercado de trabalho atual, que é muitas vezes ditado pela política do "último a entrar, primeiro a sair". Condições de trabalho seguras que não têm um impacto negativo sobre a saúde, a segurança e a dignidade de um jovem trabalhador são um direito fundamental que deve ser assegurado.

## **7. Estágios**

Estágios de qualidade são um trampolim inestimável no processo de transição da escola para o mercado de trabalho. Eles proporcionam aos jovens a oportunidade de adicionar experiência prática aos conhecimentos adquiridos através da educação formal ou não formal, para ganhar habilidades relevantes para o mercado de trabalho que aumentam a sua empregabilidade e contribuem para o seu desenvolvimento profissional e pessoal.

### **Não pagos e a trabalhar em demasia: os estagiários hoje**

No entanto, a falta de diretrizes claras de qualidade sobre estágios e aprendizagem em toda a Europa significa que nesta fase crucial da transição da escola para o trabalho é muitas vezes em violação do direito ao emprego de qualidade dos jovens. A sondagem do Fórum Europeu da Juventude sobre a qualidade de estágios na Europa, *Interns Revealed*,<sup>65</sup> indica que os estágios necessitam cada vez mais de objetivos educacionais e, em vez de substituir um emprego remunerado sem fornecer o nível de protecção social, remuneração e segurança no trabalho associado a esse emprego remunerado.

A má aplicação de estágios e programas de aprendizagens na Europa é generalizada e variada. Por esta razão, o Fórum da Juventude desenvolveu, em colaboração com as organizações juvenis, empregadores, sindicatos e outras organizações não-governamentais, a Carta Europeia da Qualidade dos Estágios e Aprendizagem.<sup>66</sup> Esta Carta estabelece os critérios mínimos que são aceitáveis para

<sup>64</sup> A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2013) a sondagem Pan Europeia sobre segurança e saúde ocupacional de 2013 (OSHA, Luxemburgo)

<sup>65</sup> European Youth Forum (2011) *Interns Revealed*, [http://issuu.com/yomag/docs/yfj\\_internsrevealed\\_web](http://issuu.com/yomag/docs/yfj_internsrevealed_web)

<sup>66</sup> Carta Europeia da Qualidade dos Estágios e Aprendizagem, disponível em: [www.qualityinternships.eu](http://www.qualityinternships.eu)

assegurar que os estágios e aprendizados são uma experiência de aprendizagem produtiva e de qualidade para os jovens, incluindo elementos como conteúdo de aprendizagem, remuneração, acesso à proteção social e direitos dos trabalhadores.

### **A Carta: Estágios como uma parte formal da educação**

A Carta Europeia da Qualidade sublinha que o objectivo primordial de estágios é educacional: dar aos jovens uma experiência de ambiente de trabalho e aumentar as suas competências na qualidade de ensino, preparando-os para o mundo do trabalho. Por esta razão, a Carta afirma que os estágios devem, idealmente, acontecer apenas como parte da educação superior e ser regulados através da existência de um contrato escrito, entre a instituição de ensino e o estagiário ou aprendiz e a empresa de acolhimento. Dentro desse contrato escrito, os objectivos de aprendizagem da colocação devem ser claramente definidos. Isto é imperativo, a fim de garantir que a experiência do estagiário / aprendiz tem um valor pedagógico e contribui concretamente para o desenvolvimento educacional e profissional do jovem. Para isso, é fundamental que o estagiário ou aprendiz tenha um supervisor treinado durante todo o estágio, para dar orientação profissional durante todo o estágio. Além disso, sobre o tema da remuneração, o estagiário deve ter o direito ao reembolso dos custos incorridos até a conclusão dos estágios na educação, ou, em vez disso, ao direito de receber alimentação, habitação e transporte. Se todo e qualquer trabalho for realizado, para além dos requisitos definidos no contrato, deve garantir-se remuneração decente.

### **A Carta: Estágios fora da educação formal**

Embora, idealmente, apenas estágios que façam parte do ensino superior devam existir, isso não é a realidade do mercado de trabalho. De acordo com as tendências atuais em toda a Europa, a popularidade de estágios no mercado aberto que ocorrem após o percurso educacional é inegável. De facto, a pesquisa mostra que mais de metade dos participantes faz estágios após a conclusão de seus estudos.<sup>67</sup> Apesar disso, o valor educativo do estágio deve permanecer de fundamental importância e deve voltar a ser delineado num contrato entre estagiário e empregador.

Um fator de preocupação adicional com este tipo de estágio é o da remuneração. Atualmente, muitos estágios desta natureza não são remunerados. Três em cada quatro estagiários afirmam receber uma compensação insuficiente ou inexistente para o seu estágio.<sup>68</sup> Isto resulta no facto de que apenas os jovens com acesso ao financiamento, quer dos membros da família ou quaisquer outros meios, podem fazer estágios após terminarem os estudos superiores, estigmatizando a entrada de jovens sem acesso a esses fundos no mercado de trabalho. Estágios fora da educação devem receber um nível decente de remuneração e não abaixo da linha de pobreza da UE de 60% dos rendimentos médios ou ao nível do salário mínimo

<sup>67</sup> European Youth Forum (2011) *Interns Revealed*, [http://issuu.com/yomag/docs/yfj\\_internsrevealed\\_web](http://issuu.com/yomag/docs/yfj_internsrevealed_web)

<sup>68</sup> European Youth Forum (2011) *Interns Revealed*, [http://issuu.com/yomag/docs/yfj\\_internsrevealed\\_web](http://issuu.com/yomag/docs/yfj_internsrevealed_web)

nacional. Esta remuneração deve ser regulada quer de acordo com acordos legais ou coletivos, de acordo com a prática nacional. Além disso, o estagiário deve ter pleno acesso aos sistemas de segurança social, em particular aos do desemprego, saúde e pensões.

### **Estágios de qualidade levam a resultados de qualidade**

Os benefícios de garantir estágios de qualidade, tanto como parte da educação formal e fora dela, são inúmeros. Os estágios de qualidade garantem que os jovens não são usados como mão-de-obra barata e não são explorados devido à sua idade e inexperiência relativa no mercado de trabalho. Além disso, os estágios de qualidade produzem resultados no que concerne aos empregos de qualidade. Um recente estudo da Comissão Europeia identificou que a garantia de qualidade, a existência de um contrato de estágio e uma orientação de alta qualidade no desenvolvimento profissional do estagiário são todos fatores-chave para o sucesso de programas de estágio existentes em toda a Europa.<sup>69</sup>

Existem várias novas iniciativas nos Estados-Membros da UE que revelam a importância de estágios de qualidade para assegurar uma transição bem-sucedida dos jovens ao mercado de trabalho. A Autoridade de Desenvolvimento de Recursos Humanos do Chipre (HRDA) possui um "esquema para o emprego e de formação de diplomados do ensino superior". O programa prevê um prazo de seis meses para a formação profissional, realizado com base num plano de aprendizagem individualizada pré-definido e inclui seminários de formação e remuneração mensal para o estagiário. 90% de todos os participantes foram empregados após a conclusão do período de seis meses, prova que estágios de qualidade produzem resultados de emprego de qualidade.<sup>70</sup> Em Portugal, o Programa de Promoção da Criação de Emprego (PEOE), lançado em 2001, tem conseguido resultados muito bons na área do emprego, com estimativas que sugerem que cerca de 70% dos jovens envolvidos neste esquema prosseguem em busca de trabalho permanente.<sup>71</sup>

As medidas activas do mercado de trabalho, tais como estas são fundamentais para garantir que os estágios de qualidade levam a um emprego de qualidade. No entanto, o sector da juventude pode e também desempenha um papel fundamental na criação e promoção de programas de estágio de qualidade. Um exemplo disso é a parceria entre a Microsoft e a organização global da juventude AIESEC Internacional. Esta colaboração permitiu que a Microsoft, um signatário proeminente da Carta Europeia da Qualidade dos Estágios e Aprendizagem, fornecesse essencial, experiência prática de trabalho de qualidade para mais de 700 estagiários da AIESEC em mais de 20 países em todo o mundo desde 2003. Esta é uma clara indicação de que as organizações de juventude são um recurso chave e podem ser

---

<sup>69</sup> Comissão Europeia (2013): Resultados preliminares: Esquemas de Aprendizagem e Estágio na UE-27, Principais fatores de sucesso, (Publicações, Luxemburgo)

<sup>70</sup> CEDEFOP (2012) *Cyprus – In search of effective instrument to combat youth unemployment*, <http://www.cedefop.europa.eu/EN/articles/20542.aspx>

<sup>71</sup> CEDEFOP (2007), *Vocational Educational and Training in Portugal*, [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5177\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5177_en.pdf)



uma parte crucial da solução para o problema dos sistemas de estágio de pouca qualidade por toda a Europa.

### **Destaque para os estágios**

Dada a crescente questão da incompatibilidade aptidões no mercado de trabalho europeu (ver Capítulo 4), e o fato de que os Estados-Membro com dois sistemas de aprendizagem bem-sucedidos parece apresentar menores taxas de desemprego entre os jovens, a aprendizagem e Educação Profissional e Formação Profissional (EFP) como um todo, estão a tornar-se numa área de crescente foco da política tanto a nível europeu e nacional.

Os estágios são definidos como "períodos de formação de longo prazo alternando períodos entre o local de trabalho e uma instituição de ensino ou centro de formação [onde] o empregador assume a responsabilidade por dar formação ao estagiário sobre uma ocupação específica.<sup>72</sup> Os estágios permitem que os alunos de EFP entrem no mercado de trabalho e alcancem a experiência e as habilidades necessárias para adquirirem as qualificações para trabalhar numa área relevante e da sua escolha.

Pesquisas mostraram que a transição da escola para o trabalho é melhor em países com sistemas de aprendizagem fortes, como a Alemanha, em comparação com outros países como a Itália ou Espanha que não têm forte formação em contexto de trabalho integrado no sistema escolar formal.<sup>73</sup> Devido ao facto de que os estágios criam uma força de trabalho qualificada pronta para as exigências do mercado de trabalho, as organizações empresariais têm destacado o interesse comercial no aumento da oferta de programas de aprendizagem em toda a Europa.<sup>74</sup> O envolvimento dos empregadores na organização de programas de aprendizagem é fundamental, especialmente porque desde o início crise económica que o interesse dos jovens nos estágios tem aumentado, enquanto que a disposição do empregador tem diminuído devido às tendências de negócios incertos.<sup>75</sup> Os sindicatos e as organizações de empregadores também têm um papel importante a desempenhar na concepção e implementação de programas de aprendizagem. Ao mesmo tempo, este envolvimento do empregador deve ser matizado com um foco nos próprios aprendizes, que devem sempre ser colocados no centro dos programas. O envolvimento das organizações de juventude e representantes dos alunos na concepção, implementação e monitorização de programas de aprendizagem pode ajudar a garantir que os estágios não são uma oportunidade para que os empregadores explorem jovens estudantes como mão-de-obra barata, mas, em vez disso, uma experiência educacional que contribui para o desenvolvimento de

---

<sup>72</sup> CEDEFOP (2008), *Terminology of European education and training policy - A selection of 100 key terms*, [http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4064\\_EN.PDF](http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4064_EN.PDF)

<sup>73</sup> European Commission (2013), *Employment and Social Situation Quarterly Review June 2013*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1923&furtherNews=yes>

<sup>74</sup> Europe Business (2012), criando oportunidades para a juventude: How to improve the quality and image of apprenticeships, <http://www.bussinesseurope.eu/Content/Default.asp?PageID=650>

<sup>75</sup> European Commission (2012), *Apprenticeship Supply in the Member States of the European Union*, [http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/forum12/supply\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/forum12/supply_en.pdf)

competências profissionais dos jovens, facilitando o seu acesso ao mercado de trabalho

### **Estruturas de Qualidade**

A aprendizagem e os estágios são muitas vezes a primeira experiência de uma pessoa jovem do mundo do trabalho, e podem, portanto, ser um momento decisivo nas suas carreiras. Deste modo, é imperativo que essas experiências sejam de alta qualidade, a fim de proporcionar aos jovens a oportunidade de melhorar suas habilidades práticas e preparar-se para entrar no mercado de trabalho europeu.

Conforme o disposto na Carta Europeia da Qualidade, os estágios que se realizam no âmbito ou não da educação formal, devem ser sempre uma experiência educacional com objetivos de aprendizagem claramente definidos. Além disso, para garantir que o estagiário é tratado com justiça e igualdade no local de trabalho, os estagiários devem ter acesso à proteção social e ser decentemente remunerados ou reembolsados pelo custo da sua colocação. Para garantir que tais critérios são atingidos, acreditamos que os fornecedores de estágios e aprendizagem devem comprometer-se com padrões de qualidade e com a aplicação de um código de conduta claro e coerente. Os países europeus, as instituições europeias e os parceiros sociais devem comprometer-se a estabelecer (ou a reforçar já existentes) estruturas legais de qualidade para estágios tanto a nível europeu<sup>76</sup> como a nível nacional. Desta forma, o direito ao emprego de qualidade pode começar a ser executado diretamente a partir da experiência inicial que um jovem tem no mercado de trabalho.

### **8. Conclusões: A Europa numa encruzilhada**

A Europa situa-se numa importante encruzilhada no que diz respeito ao emprego dos jovens. Há uma necessidade urgente e imediata de criar empregos para os jovens, a fim de prevenir o aparecimento de desemprego a longo termo. Há também um amplo consenso sobre a necessidade de criar mais emprego de qualidade, a fim de melhorar a situação social dos jovens na Europa, que se reflete no quadro de acções sobre Emprego de Jovens dos parceiros sociais europeus.<sup>77</sup> Um dos principais desafios é estabelecer a ponte entre a educação e o mercado de trabalho. Embora se possa argumentar que um grau de flexibilidade é necessário e que os empregos temporários e a tempo parciais bem regulados, bem como estágios, têm um papel construtivo no mercado de trabalho, garantindo a qualidade, os empregos estáveis para os jovens fazerem esta transição são o fator mais importante.

O facto de que os jovens, na sua maioria, apoiarem os requisitos de flexibilidade do

---

<sup>76</sup> Seguimento à Carta de Qualidade do Fórum da Juventude e documento técnico da Comissão Europeia ligado à comunicação "Rumo a um Modelo de Qualidade em Estágios", COM (2012) 728 final)

<sup>77</sup> ETUC, BusinessEurope, CEEP, UEAPME (2013), *Framework of Actions on Youth Employment*, [http://www.etuc.org/IMG/pdf/201306\\_Framework\\_of\\_Actions\\_Youth\\_Employment.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/201306_Framework_of_Actions_Youth_Employment.pdf)

mercado de trabalho e desfrutarem de menos segurança do que os trabalhadores mais velhos é uma das principais razões pelas quais houve tal explosão na taxa de desemprego entre os jovens, desde o início da crise. Uma nova formação dos jovens, a fim de os colocar em empregos igualmente precários em novos sectores em desenvolvimento não é uma solução viável, a longo prazo, para o desemprego. Os jovens têm direitos iguais para o acesso a um trabalho de qualidade, autonomia, estabilidade e conciliação entre trabalho e vida privada. Isso deve ser reconhecido, tanto na política como no direito do trabalho nacional e internacional.

As desigualdades na área da qualidade do trabalho também têm agravado as questões sociais que os jovens enfrentam, incluindo a pobreza, o risco de exclusão social, a discriminação o preconceito e problemas de saúde. O facto de a discriminação de jovens não ser plenamente reconhecido na sociedade europeia é um problema sério. Os jovens muitas vezes podem ser vítima de discriminação múltipla. Isto não só afeta as oportunidades de encontrar um trabalho, mas também as suas experiências no local de trabalho, o seu sentido de auto-estima e sua saúde mental.

Infelizmente, desenvolveu-se uma atitude frívola em determinados bairros que diz respeito aos direitos de trabalho dos jovens. Foi a percepção de que os direitos de trabalho dos jovens serem de alguma forma menos importantes que levou a um aumento do número de jovens que definham em estágios de má qualidade não remunerados. Os estágios «carrossel» que são criados ao tentar entrar em alguns setores, não são aceitáveis para os jovens, assim como não o são para a população mais velha.

Iniciativas recentes para combater o desemprego juvenil e a exclusão social a nível da UE têm sido bem-vindas, mas muito mais precisa de ser feito em termos de investimento económico nos jovens e na proteção do seu trabalho e direitos sociais. As actuais dinâmicas intergeracionais estão a passar os problemas de uma geração para a seguinte e isso pode ser visto claramente no que concerne ao desemprego e pobreza entre os jovens.

Abordar a questão dos desequilíbrios que se desenvolveram no mercado de trabalho em relação aos jovens ao longo dos últimos anos não vai ser fácil. Isto irá exigir esforços coordenados entre decisores regionais, nacionais, e europeus, incluindo sindicatos e associações empresariais. Isto também exigirá a cooperação com as organizações de juventude e outros representantes dos jovens. No entanto, estatísticas recentes que mostram um aumento no risco de agitação social violenta na Europa, bem como um aumento da tensão entre as gerações em algumas regiões, demonstrou que a criação de empregos de qualidade não deve sucumbir ao objectivo de criar emprego. Deve dar-se aos jovens a oportunidade de construir uma vida decente para si e para as suas famílias. Eles não esperam menos e não merecem menos.