



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Características do Mercado de Trabalho Jovem: Os Principais Desafios da Juventude - Uma Análise de 2014 a 2023

Patrícia Sofia Almeida Cameira

Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos
Humanos

Orientadora: Professora Doutora Fátima Suleman, Professora
Catedrática do Departamento de Economia Política do ISCTE-
Instituto Universitário de Lisboa

setembro, 2024

Departamento de Economia Política do ISCTE - Instituto
Universitário de Lisboa

Características do Mercado de Trabalho Jovem: Os Principais
Desafios da Juventude - Uma Análise de 2014 a 2023

Patrícia Sofia Almeida Cameira

Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos
Humanos

Orientadora: Professora Doutora Fátima Suleman, Professora
Catedrática do Departamento de Economia Política do ISCTE-
Instituto Universitário de Lisboa

setembro, 2024

Agradecimentos

Gostaria de começar por agradecer aos meus pais e à minha irmã, por todo o apoio e cuidado durante os momentos mais desafiantes, que me incentivaram a continuar. Em especial à minha mãe, pela sua ajuda constante, desde ir buscar-me à faculdade durante a noite quando as aulas terminavam tarde, a oferecer palavras de incentivo quando mais precisava.

Ao meu namorado, que foi um grande apoio ao longo deste percurso, pela sua paciência e presença incentivadora, que foi fundamental para o sucesso deste trabalho.

À professora orientadora desta tese, Prof^a. Dr^a. Fátima Suleman, pela sua valiosa orientação, paciência e apoio. Os seus contributos foram fundamentais para que este trabalho tenha sido possível.

Por fim, agradeço aos meus colegas de mestrado e, em especial, à colega Bárbara Xabregas, pelo apoio e colaboração que partilhámos ao longo dos anos.

Resumo

Os jovens têm vindo a enfrentar diversos desafios em matéria de emprego, o que tem suscitado preocupações em vários países e instituições sociais. Um dos principais desafios passa pelas dificuldades em encontrar um emprego estável e permanente, onde se sintam seguros e tenham a possibilidade de uma relação de trabalho a longo prazo, que lhes permita adquirir estabilidade para que possam avançar com as suas vidas. Os jovens deparam-se frequentemente com poucas oportunidades, de baixa qualidade, baixa segurança e fracos incentivos. Neste estudo, foram analisados os desafios que os jovens enfrentam no mercado de trabalho, com foco nos empregos e na sua qualidade, no desemprego e na inatividade. Procurou-se compreender de que forma tem vindo a evoluir o mercado de trabalho nos últimos anos e que práticas e políticas podem ser aplicadas para melhorar as condições dos jovens e mitigar o trabalho precário. Foram analisados dados de países seleccionados da União Europeia, com base na taxa de emprego, tendo sido analisados países com a maior e a menor taxa de jovens empregados, como forma de comparar as diferentes realidades. Foi possível detetar várias oscilações do mercado de trabalho nos diferentes países ao longo do período analisado, permitindo explorar a forma como as variáveis em estudo foram impactadas por essas mudanças e como os países reagiram após esse impacto. Cada país tem o seu próprio contexto e as práticas que funcionam num país podem não ter sucesso noutra. Não existe uma solução única, pelo que cada economia deve identificar políticas que respondam às necessidades dos seus jovens.

Códigos de Classificação JEL: J08 Políticas Económicas do Trabalho, J28 Segurança; Satisfação no Trabalho; Políticas Públicas Relacionadas.

Palavras-chave: Jovens, emprego, desemprego, qualidade do emprego, inatividade, trabalho temporário, *part-time*, nível de qualificações, educação e formação.

Abstract

Young people are facing several challenges regarding employment, which has raised concerns in several countries and social institutions. The main challenge young people face is finding a stable job, where they can feel secure and have the possibility of a long-term employment relationship, which will allow them to acquire stability so that they can move forward with their lives. Young people often encounter few opportunities, low job quality, low security and weak incentives. In this study, we analysed the challenges faced by young people in the labour market, focusing on the jobs and their quality, unemployment and inactivity. The aim was to understand how the youth labour market has evolved in recent years and what practices and policies could be applied to improve conditions for young people and mitigate precarious work. Data from selected European Union countries was examined based on the employment rate, looking at countries with the highest and lowest rates of young people in employment as a way of comparing the different realities. It was possible to detect various fluctuations in the labour market in the different countries over the period analysed, making it possible to explore how the variables under study were impacted by these changes and how the countries reacted after this impact. Each country has its own context and the policies and practices that work in one country may not be successful in another. This is to say, since there are no “one-size fits all solution” each economy should identify policies that respond to labour market outcomes of the young people.

JEL Classification Codes: J08 Labor Economics Policies, J28 Safety; Job Satisfaction; Related Public Policy.

Keywords: Youth, employment, unemployment, job quality, inactivity, temporary work, part-time work, level of qualifications, education and training.

Índice

Índice de gráficos e figuras	vi
Introdução.....	10
Capítulo I. Revisão de Literatura	11
1.1. Principais desafios e dificuldades do mercado de trabalho.....	11
1.2. Fenómenos do mercado de trabalho	11
1.2.1. Desemprego.....	11
1.2.2. Inatividade.....	12
1.2.3. Emprego	13
1.2.4. Qualidade do Emprego.....	15
1.2.5. Educação	18
1.2.6. Discriminação no mercado de trabalho	19
Capítulo II. Metodologia.....	21
2.1. Questões de pesquisa e objetivos	21
2.2. Amostra e Tratamento dos dados	21
2.3. Análise dos dados.....	22
2.3.1. Desemprego.....	22
2.3.2. Inatividade.....	27
2.3.3. Emprego	30
2.3.4. Qualidade do Emprego.....	33
Capítulo III. Conclusões.....	45
3.1. Principais conclusões	45
3.2. Limitações e Sugestões para estudos futuros	48
Referências Bibliográficas	49

Índice de gráficos e figuras

Figura 2.1: Critério de escolha dos países em estudo.....	22
Gráfico 2.1: Desemprego jovem.....	22
Gráfico 2.2: Desemprego em jovens homens.....	23
Gráfico 2.3: Desemprego em jovens mulheres.....	23
Gráfico 2.4: Desemprego em jovens com educação inferior ao secundário.....	24
Gráfico 2.5: Desemprego em jovens homens com educação inferior ao secundário.....	24
Gráfico 2.6: Desemprego em jovens mulheres com educação inferior ao secundário.....	24
Gráfico 2.7: Desemprego em jovens com educação secundária ou profissional.....	25
Gráfico 2.8: Desemprego em jovens homens com educação secundária ou profissional.....	25
Gráfico 2.9: Desemprego em jovens mulheres com educação secundária ou profissional.....	25
Gráfico 2.10: Jovens em situação de desemprego de longo prazo.....	26
Gráfico 2.11: Jovens homens em situação de desemprego de longo prazo.....	27
Gráfico 2.12: Jovens mulheres em situação de desemprego de longo prazo.....	27
Gráfico 2.13: Jovens inativos (fora do mercado de trabalho).....	27
Gráfico 2.14: Jovens homens inativos (fora do mercado de trabalho).....	28
Gráfico 2.15: Jovens mulheres inativas (fora do mercado de trabalho).....	28
Gráfico 2.16: Jovens que gostariam de trabalhar (estejam, ou não, à procura de emprego).....	28
Gráfico 2.17: Jovens mulheres que gostariam de trabalhar (estejam, ou não, à procura de emprego).....	29
Gráfico 2.18: Jovens homens que gostariam de trabalhar (estejam, ou não, à procura de emprego).....	29
Gráfico 2.19: Jovens que não querem trabalhar.....	29
Gráfico 2.20: Jovens mulheres que não querem trabalhar.....	30
Gráfico 2.21: Jovens homens que não querem trabalhar.....	30

Gráfico 2.22: Jovens empregados.....	30
Gráfico 2.23: Jovens homens empregados.....	31
Gráfico 2.24: Jovens mulheres empregadas.....	31
Gráfico 2.25: Jovens empregados com educação inferior ao secundário.....	31
Gráfico 2.26: Jovens homens empregados com educação inferior ao secundário.....	32
Gráfico 2.27: Jovens mulheres empregadas com educação inferior ao secundário.....	32
Gráfico 2.28: Jovens empregados com educação secundária ou profissional.....	32
Gráfico 2.29: Jovens homens empregados com educação secundária ou profissional.....	33
Gráfico 2.30: Jovens mulheres empregadas com educação secundária ou profissional.....	33
Gráfico 2.31: Jovens em trabalho temporário.....	34
Gráfico 2.32: Jovens mulheres em trabalho temporário.....	34
Gráfico 2.33: Jovens homens em trabalho temporário.....	34
Gráfico 2.34: Jovens em trabalho temporário porque se encontram a estudar ou em formação.....	35
Gráfico 2.35: Jovens homens em trabalho temporário porque se encontram a estudar ou em formação.....	35
Gráfico 2.36: Jovens mulheres em trabalho temporário porque se encontram a estudar ou em formação.....	35
Gráfico 2.37: Jovens em trabalho temporário porque se encontram em período experimental.....	36
Gráfico 2.38: Jovens mulheres em trabalho temporário porque se encontram em período experimental.....	36
Gráfico 2.39: Jovens homens em trabalho temporário porque se encontram em período experimental.....	36
Gráfico 2.40: Jovens em trabalho temporário porque não pretendem um trabalho permanente.....	37

Gráfico 2.41: Jovens mulheres em trabalho temporário porque não pretendem um trabalho permanente.....	38
Gráfico 2.42: Jovens homens em trabalho temporário porque não pretendem um trabalho permanente.....	38
Gráfico 2.43: Jovens em trabalho temporário porque não encontram trabalho permanente.....	38
Gráfico 2.44: Jovens mulheres em trabalho temporário porque não encontram trabalho permanente.....	39
Gráfico 2.45: Jovens homens em trabalho temporário porque não encontram trabalho permanente.....	39
Gráfico 2.46: Jovens em trabalho temporário porque o trabalho em questão só está disponível neste regime.....	39
Gráfico 2.47: Jovens a trabalhar em regime <i>part-time</i>	40
Gráfico 2.48: Jovens homens a trabalhar em regime <i>part-time</i>	41
Gráfico 2.49: Jovens mulheres a trabalhar em regime <i>part-time</i>	41
Gráfico 2.50: Jovens em regime <i>part-time</i> porque não encontram trabalho em regime <i>full-time</i>	41
Gráfico 2.51: Jovens mulheres em regime <i>part-time</i> porque não encontram trabalho em regime <i>full-time</i>	42
Gráfico 2.52: Jovens homens em regime <i>part-time</i> porque não encontram trabalho em regime <i>full-time</i>	42
Gráfico 2.53: Jovens em regime <i>part-time</i> porque estão a estudar ou em formação.....	42
Gráfico 2.54: Jovens mulheres em regime <i>part-time</i> porque estão a estudar ou em formação...	43
Gráfico 2.55: Jovens homens em regime <i>part-time</i> porque estão a estudar ou em formação....	43
Gráfico 2.56: Jovens em regime <i>part-time</i> involuntário.....	44
Gráfico 2.57: Jovens homens em regime <i>part-time</i> involuntário.....	44
Gráfico 2.58: Jovens mulheres em regime <i>part-time</i> involuntário.....	44

Glossário de Siglas e Abreviações

CIPD: Chartered Institute of Personnel and Development

ECOSOC: Economic and Social Council

EU: European Uniaon

ILO: International Labour Organization

NEET: Not in Education, Employment or Training

OECD: Organization for Economic Co-operation and Development

PEA: População Economicamente Ativa

UN: United Nations

Introdução

Nos últimos anos, a crescente atenção dada à situação dos jovens no mercado de trabalho levou a uma procura pela análise e compreensão dos fenómenos que envolvem os jovens e o trabalho. São colocados aos jovens diversos desafios, tanto na transição para o mercado de trabalho, como devido à elevada taxa de desemprego, precariedade e insegurança que muitas vezes está associada aos contratos (Suleman e Barradas, 2024), pelo que é necessário que se desenvolvam e implementem planos de ação para o emprego jovem.

Este trabalho teve como objetivo realizar uma análise da situação laboral dos jovens, nomeadamente dos desafios que enfrentam no mercado de trabalho, por meio da análise do emprego, qualidade do emprego e desemprego, por meio de dados recolhidos e tratados pela Eurostat no período de 2014 a 2023, em estados-membros da União Europeia. Os estados-membros em estudo foram selecionados tendo em conta as maiores e menores taxas de emprego jovem em 2014 e em 2023.

A abordagem desta temática revela-se de extrema relevância, uma vez que é urgente que se procure adotar políticas que contribuam para o alinhamento entre o mercado de trabalho e as necessidades dos jovens, assim como que se procure consciencializar cidadãos e empresas para a criação de políticas que contribuam para a diminuição do trabalho precário e aumento da qualidade de vida dos jovens (maior estabilidade financeira, oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional e bem-estar no emprego). Estas práticas e políticas devem procurar contribuir de forma positiva, não só para o bem-estar físico e psicológico dos jovens, mas também para a economia e a sociedade num todo.

O trabalho encontra-se dividido em três Capítulos, sendo o Capítulo I a Revisão de Literatura, que consiste na contextualização do tema. Em seguida, o Capítulo II diz respeito à Análise dos Dados, que conta com a análise dos principais conjuntos de dados referentes aos estados-membros da União Europeia selecionados, que permitem retirar conclusões acerca dos tópicos em estudo. As conclusões são apresentadas no Capítulo III deste trabalho, juntamente com as principais limitações encontradas e sugestões para trabalhos futuros.

Capítulo I. Revisão de Literatura

1.1. Principais desafios e dificuldades do mercado de trabalho jovem

O mercado de trabalho jovem tem sido, ao longo dos anos e cada vez mais, um fator de preocupação para muitos países, pois o sucesso ou insucesso dos jovens tem efeitos no seu bem-estar e, a longo prazo, na economia (Independent Evaluation Group, 2012).

Os jovens são pilares fundamentais das economias e da sociedade, uma vez que trazem jovialidade, novas ideias, talento e energia para o mercado de trabalho, contribuindo assim com trabalhadores produtivos, empreendedores e agentes de mudança. No entanto, apesar do papel fundamental dos jovens no mercado de trabalho, estes têm vindo a ser confrontados com alguns desafios, nomeadamente ao nível da qualidade do emprego, desemprego e inatividade. Um défice de oportunidades de trabalho e trabalho digno afetam diferentes grupos de jovens, como os que procuram emprego, mas não conseguem encontrá-lo – os desempregados –, os jovens que se sujeitam a trabalhar em condições precárias – os subempregados – ou aqueles jovens que ficam fora do mercado de trabalho por acreditarem que não há trabalho disponível para eles – trabalhadores desencorajados (ILO, 2006).

Para melhorar a realidade dos jovens, é fundamental que seja assegurada a disponibilidade de oportunidades de emprego digno que permitam retirar o máximo partido do seu potencial, traduzindo-se assim em ganhos pessoais e sociais (ILO, 2012). O desemprego é um dos desafios enfrentados pelos jovens e as suas consequências podem ser brutais e deixar uma marca negativa na sua vida e posição na sociedade. Situações de desemprego e incapacidade de encontrar emprego podem levar a sentimentos de inutilidade, exclusão social, saída do mercado de trabalho e comportamentos laborais inadequados que irão estender-se pela vida destes jovens (ILO, 2010).

1.2. Fenómenos do mercado de trabalho

1.2.1. Desemprego

O desemprego jovem acarreta algumas consequências a longo prazo, tais como um risco acrescido de, ao longo da vida, os jovens estarem mais propícios a situações de desemprego recorrente e a longo prazo, acesso apenas a empregos instáveis e com baixo crescimento salarial (Arulampalam et al., 2001).

Segundo Morsy (2012), existem outras consequências do desemprego precoce, também conhecidas por “efeitos cicatriciais”, ou seja, efeitos duradouros, que estão associadas ao deterioramento de competências, perceção negativa por parte dos empregadores face aos jovens

que estiveram numa situação de desemprego e até penalização dos rendimentos face aos demais jovens que encontraram emprego mais cedo, penalização esta que pode atingir os 20% e durar até 20 anos.

Um jovem pode, de forma voluntária, estar desempregado por curtos períodos enquanto procura um emprego adequado, no entanto, essa decisão implica, muitas vezes, ter de contar com o apoio da família durante estes períodos. Alguns dos jovens não podem “dar-se ao luxo” de passar por estes períodos de desemprego voluntário, nomeadamente os jovens provenientes de uma condição social desfavorecida (ILO, 2010).

Os jovens são, por vezes, considerados “não pertencentes” ao mercado de trabalho, uma vez que não possuem muita experiência profissional vantajosa para as empresas (Suleman e Barradas, 2024). Se não conseguirem adquirir competências profissionais através da experiência de trabalho, correm um elevado risco de desemprego e de salários mais baixos enquanto adultos (Independent Evaluation Group, 2012). Além disso, quanto mais tempo um indivíduo fica desempregado, menor será a sua capacidade de encontrar emprego a longo prazo, tornando-se cada vez mais difícil retornar ao mercado de trabalho (ILO, 2009)

1.2.2. Inatividade

De acordo com as normas internacionais de classificação da população economicamente ativa (PEA), estabelecidas principalmente pela ILO, os jovens que não estão empregados nem desempregados, constituem o grupo de jovens economicamente inativos. A inatividade pode estar associada ao facto de o jovem estar a frequentar a escola ou formação, não estando assim a trabalhar ou ativamente à procura de trabalho, ou o jovem poderá estar envolvido em tarefas familiares, como encarregar de cuidar de membros da sua família, pode ser uma pessoa com deficiência, possuir algum problema de saúde, ou simplesmente não procura trabalho porque não acredita que exista trabalho disponível para ele, este último denomina-se trabalhador desencorajado. A causa para uma pessoa estar desencorajada poderá ser, por exemplo, por achar que procurar emprego é em vão, uma vez que acredita não ter qualificações e competências suficientes para trabalhar, ou porque não existem oportunidades de trabalho a nível local, ou até porque não sabe onde procurar trabalho (ILO, 2006).

A desmotivação é a causa mais prejudicial da inatividade, uma vez que um jovem desmotivado está tendencialmente mais vulnerável a problemas de saúde mental, sentimentos de impotência e poderá vir a enfrentar um processo difícil de reintegração na força de trabalho (ILO, 2010). Além dos prejuízos pessoais, estes trabalhadores representam um desperdício de

potencial produtivo a nível económico e, em casos mais sérios, podem até constituir um risco para a sociedade, sendo imperativa a adoção de medidas e estratégias para trazer estas pessoas de volta para o mercado de trabalho, para que se possa beneficiar da sua participação no mesmo (ILO, 2006).

Existem ainda os jovens NEET (*not in education, employment or training*), que são jovens que não trabalham, nem estudam. Os jovens voluntariamente NEET podem estar à espera de reentrar no mercado de trabalho, podem estar à procura de um emprego que corresponda às suas aspirações, ou podem estar, por exemplo, a investir em outras áreas, como a música (ILO, 2017). Os jovens NEET, dependendo da razão para estarem nesta situação, podem constituir uma séria preocupação, pelo facto de refletirem um afastamento crescente dos jovens do mercado de trabalho. Se os jovens estão inativos, mas a razão da inatividade é, por exemplo, pelo facto de estarem a frequentar o ensino ou formação, não se trata de um tema crítico dado que estão a desenvolver-se e a investir na melhoria das suas oportunidades futuras. O desafio está nos jovens NEET que não estão empregados, mas também não frequentam o ensino ou formação (ILO, 2012). Para além da dificuldade em regressar futuramente ao mercado de trabalho, estas pessoas tendem a ter salários mais baixos e enfrentam situações de desemprego com maior frequência que os demais (Belfield et al. 2012).

1.2.3. Emprego

Os jovens encontram-se muitas vezes associados a contratos precários (contratos de curta duração ou informais), com baixo rendimento, sem proteção social e segurança laboral e alguns destes desafios podem estar associados à transição da escola para o mercado de trabalho, à baixa experiência profissional ou a mudanças frequentes de emprego enquanto estão à procura de um emprego digno (ILO, 2004).

A entrada no mercado de trabalho marca a transição de um indivíduo para a vida adulta e é um momento de extrema relevância, uma vez que a forma como é feita esta transição pode ter consequências positivas, ou negativas, na trajetória dos jovens na força de trabalho. É importante que seja harmoniosa, para que os jovens possam avançar para outros acontecimentos importantes e fundamentais da vida adulta, como é por exemplo a compra de casa, o casamento e até a parentalidade, se for o caso. Se esta transição não for positiva, será mais difícil que os jovens consigam avançar para estas novas fases (Xenos et. al. 2007).

O Internacional Labour Office (2012), enumerou uma série de diferentes programas e políticas, que podem ser adaptados às necessidades específicas dos jovens. Algumas destas ideias passam pela criação de emprego através da criação de pequenas empresas, cooperativas

e obras públicas, intercâmbios de mão de obra e serviços que possam facilitar de certa forma a inserção dos jovens no mercado de trabalho. A criação de gabinetes de aconselhamento de emprego, comunicação entre empresas e instituições de ensino e programas de desenvolvimento de competências, estão também entre as propostas.

Em 2014, o UN High-level Committee, escolheu o emprego jovem como uma iniciativa que poderia utilizar atores globais, como a ONU, para colaborarem na criação de mais oportunidades e melhores empregos para os jovens. Desenvolveu-se assim, em 2016, a Iniciativa Global sobre Empregos Dignos para a Juventude, que consiste numa plataforma para a promoção do emprego jovem no âmbito da Agenda de 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e da nova Estratégia das Nações Unidas para a Juventude. Esta iniciativa conta com quatro principais elementos que visam promover o emprego e melhorar a realidade dos jovens. Estes quatro elementos são, a Aliança, a Ação, o Conhecimento e os Recursos. A Aliança passa por criar uma ponte entre alguns intervenientes nomeadamente agências governamentais, universidades e fundações, para que seja possível trabalhar no sentido de se sensibilizar sobre a importância das medidas de apoio ao emprego jovem e procurar políticas e práticas que permitam mobilizar recursos para mais e melhores investimentos nesta matéria. A Ação passa por reforçar algumas prioridades para o desenvolvimento dos jovens, como a aquisição de competências digitais para fazer face às necessidades atuais do mercado de trabalho, agilizar a transição dos jovens para a economia formal, contemplar e incluir os jovens em situações frágeis e de precariedade e apoiar o empreendedorismo juvenil e o autoemprego. O Conhecimento consiste num mecanismo global capaz de analisar e partilhar as melhores práticas para reforçar o desenvolvimento de competências e capacidades para melhorar os resultados do mercado de trabalho. Por fim, os Recursos consistem na necessidade de um compromisso para o aumento de recursos que permitam facilitar o financiamento de atividades de apoio a empregos decentes, inclusivos e transparentes para os jovens (ILO, 2017).

A OECD (2021) procurou nomear algumas ações que foram levadas a cabo por alguns dos estados-membros da União Europeia, e que têm como objetivo o apoio ao emprego jovem, nomeadamente garantir que os jovens adquirem competências alinhadas com as necessidades do mercado de trabalho, que incluem competências sociais, emocionais, criativas e de adaptação a economias cada vez mais digitalizadas. Os percursos educativos devem ser criados tendo em conta a preparação e orientação dos jovens para a sua carreira, de modo que possam facilitar as futuras transições da escola para o mercado de trabalho. Algumas barreiras de acesso ao mercado de trabalho que devem ser abordadas, são os preconceitos com o género, orientação sexual, raça, etnia, classe social, deficiência, religião e preconceito para com os imigrantes, por

forma a que não afetem o acesso dos jovens às oportunidades. É ainda fundamental que se procure promover o acesso a aprendizagem ao longo da vida, para melhoria de competências, requalificação e aprendizagem em contexto laboral. Por fim, é de extrema importância que se procure reduzir o abandono escolar precoce e que se ofereça aos jovens que abandonaram a escola, oportunidades para que possam estar aptos a entrar num mercado de trabalho cada vez mais competitivo.

É fundamental procurar reforçar as perspetivas de emprego a longo prazo para os jovens, através do reforço do sistema educativo, que permita prepará-los adequadamente para o mundo do trabalho e reforçar o papel das instituições de ensino e de formação profissional neste processo (OECD, 2013). As políticas de emprego dos jovens devem ser priorizadas e são necessárias estratégias mais eficazes para melhorar a proteção social dos jovens e para adaptar as reformas do mercado de trabalho às suas necessidades específicas (ILO, 2012)

1.2.4. Qualidade do Emprego

Embora a procura de emprego seja uma das principais preocupações para os jovens, a qualidade do emprego é um desafio em igual medida. Muitas vezes os empregos são informais, com condições precárias e não permitem a saída do limiar da pobreza (ILO, 2017).

O The Aspen Institute (2021), menciona que empregos de alta qualidade, são aqueles que investem no capital humano, aumentam a produtividade e permitem que os trabalhadores expressem as suas necessidades. Por outro lado, empregos de baixa qualidade demonstram ser altamente prejudiciais não só para os indivíduos, como também para a sociedade. Ao nível do indivíduo fala-se, por exemplo, da elevada carga de *stress* financeiro e condições de saúde comprometidas. A nível social, empregos de baixa qualidade contribuem para a desigualdade de oportunidades perante as minorias, uma vez que estas minorias são muitas vezes associadas a este tipo de emprego.

Os jovens idealizam a oportunidade de ter um emprego digno e produtivo, que lhes permita evoluir e construir um futuro promissor, mas a falta de empregos dignos resulta numa juventude desanimada, presa num ciclo de pobreza laboral e, em alguns casos, em risco de se afastar do mercado de trabalho (ILO, 2010). Situações em que o potencial dos jovens é limitado podem originar desânimo, frustração, e até marginalização, envolvimento em atividades ilegais e situações de pobreza (ILO, 2006).

A qualidade do emprego é um conceito que não é unânime, havendo diversas interpretações e formas de a medir, no entanto, as diferentes visões dos autores acabam por se sobrepor em algum momento (CIPD, 2018).

O Laeken European Council (2001), desenvolveu dez indicadores para a qualidade do emprego, sendo elas a sua qualidade intrínseca, as competências, aprendizagem ao longo da vida e progressão na carreira, igualdade de género, saúde e segurança no trabalho, flexibilidade e segurança do emprego, inclusão, organização do trabalho e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, diálogo social e participação dos trabalhadores, não discriminação e, por fim, o desempenho económico e produtividade (European Parliament, 2011).

Cazes, Hijzen e Saint-Martin (2015), através da Job Quality Framework, consideram que existem três principais dimensões que constituem a qualidade do emprego, sendo elas: a qualidade dos ganhos, a segurança do mercado de trabalho e a qualidade do ambiente de trabalho. A qualidade dos ganhos representa a retribuição auferida pelos trabalhadores como consequência do trabalho prestado, a segurança do mercado de trabalho refere-se à avaliação dos riscos de desemprego e aos fatores decorrentes do mesmo, enquanto a qualidade do ambiente de trabalho tem em conta outros fatores como o tempo de trabalho, o conteúdo das tarefas e o ambiente em que o trabalho é levado a cabo. Para Díaz-Chao et al. (2014), a qualidade da remuneração, a segurança do emprego e a qualidade do ambiente de trabalho são três dimensões complementares da qualidade do emprego, que devem ser tidas em conta em simultâneo.

De acordo com Piasna (2023), o European Job Quality Index utiliza para a análise da qualidade do emprego seis dimensões: a qualidade da remuneração, forma e segurança do trabalho, tempo de trabalho e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, condições de trabalho, formação e progressão na carreira e representação coletiva dos trabalhadores.

Segundo a Results for America (2024), a qualidade do emprego é avaliada com base em oito princípios que se relacionam entre si, sendo eles os ganhos, horários, segurança, propósito e significado, ambiente e cultura, benefícios, aprendizagem e evolução e, por fim, voz e representatividade. Os oito princípios, são agrupados em três categorias: Necessidades, Oportunidades e Características do Trabalho. As Necessidades permitem agrupar princípios que possuem regulamentações associadas, como por exemplo o salário mínimo. As Oportunidades permitem agrupar princípios focados no desenvolvimento da carreira, no aumento de conhecimento e da produtividade, i.e., formação e desenvolvimento. Por fim as Características do Trabalho permitem agrupar princípios de atração e retenção de talentos, onde cada

trabalhador vai ter elementos que prioriza face a outros, como por exemplo o propósito e significado.

Muitos jovens estão associados a empregos inferiores às suas aspirações, com baixos salários e baixa produtividade, pois não têm oportunidades de emprego em posições permanentes e bem remuneradas. É preocupante constatar que existem inúmeros jovens nesta situação, que não vêm oportunidades de mudança para situações mais permanentes, de maior produtividade e com melhores remunerações (ILO, 2012), por isso, a criação de empregos dignos é dos principais desafios dos governos, agências das Nações Unidas, da sociedade e dos parceiros sociais, sendo uma realidade que necessita de ação (ILO, 2004).

Quantificar a dimensão do trabalho não digno, para que seja possível observar a dimensão do problema e identificar estratégias de mitigação, tem-se revelado um desafio para as organizações, nomeadamente para a ILO, que tem vindo a procurar quantificar os aspetos que estão relacionados com o trabalho digno, por exemplo, partindo do pressuposto de que as pessoas que trabalham, mas não auferem o suficiente para se sustentarem a si próprias e às suas famílias acima da situação de pobreza, não se encontram num trabalho digno (ILO, 2006).

O “High-Level Segment of the 2006 Substantive Session Of the Economic and Social Council” (ECOSOC), procurou desenvolver e implementar estratégias que permitam à população jovem encontrar trabalho produtivo e decente. Os principais objetivos passam por integrar o emprego jovem nas agendas nacionais de desenvolvimento, desenvolver programas que permitam uma melhoria da empregabilidade jovem (como formação que vá de encontro às necessidades do mercado de trabalho) e promover o acesso ao trabalho através da criação de empregos de qualidade e da informação e formação dada aos jovens (ILO, 2006).

A qualidade do emprego permite aumentar a produtividade resultante do aumento do capital humano e da sua motivação para o trabalho (Davoine, Erhel, Guergoat-Larivière, 2008). Um emprego de qualidade vai além de um salário competitivo, ou da possibilidade de progressão na carreira, permite também a oportunidade de os trabalhadores retirarem do trabalho um sentimento de realização das suas ambições e valorização perante a sociedade, fortalecendo assim a sua autoestima (Díaz-Chao et al., 2014).

A Agenda de 2030 para o Desenvolvimento Sustentável coloca o trabalho digno para os jovens como uma preocupação central, e menciona que os principais objetivos para o mercado de trabalho jovem passam por aumentar o número de jovens e adultos que possuem competências relevantes para agregar ao mercado de trabalho, garantir que todos os jovens e uma considerável proporção dos adultos alcancem a literacia e numeracia, alcançar o emprego produtivo e digno para todos com igual remuneração por trabalhos de igual valor, reduzir a

quantidade de jovens sem emprego e formação, desenvolver estratégias para o emprego dos jovens, implementar diretrizes mundiais para o emprego e, por fim, promover o aumento da capacidade de planeamento e gestão em países menos desenvolvidos, com foco nas minorias (ILO, 2017).

1.2.5. Educação

A educação e formação são de extrema importância quando se trata de uma entrada facilitada dos jovens no mercado de trabalho, uma vez que aumenta a sua produtividade e oportunidade de encontrar emprego por ser mais apto. Nas economias desenvolvidas, há uma forte correlação entre níveis de instrução e resultados de emprego, com indivíduos mais educados a ter acesso a oportunidades mais vantajosas, com salários mais altos (ILO, 2012).

De acordo com Groot e Maassen van den Brink (2000), apesar da relação positiva entre a educação e as oportunidades de emprego, a educação nem sempre garante emprego, uma vez que o excesso de pessoas qualificadas no mercado de trabalho pode originar situações de sobre educação (qualificações acima do necessário/prestado), uma vez que existem poucas ofertas para a quantidade de pessoas qualificadas.

De um modo geral, a educação reduz o risco de desemprego, assim como aumenta as oportunidades de conseguir um emprego de qualidade. A educação está associada à diminuição do risco de desemprego, mas também aumenta a probabilidade de o indivíduo ter acesso a empregos com melhores condições, um contrato permanente e a tempo inteiro, no entanto, se o número de jovens com elevado nível de qualificações ultrapassar as ofertas disponíveis, a situação de desemprego também se poderá verificar para estes jovens (ILO, 2010).

O aumento da educação tem-se refletido numa maior competição a trabalhos que exijam elevadas qualificações, pelo que os jovens são por vezes forçados a aceitar oportunidades abaixo das suas competências e aspirações para que possam entrar no mercado de trabalho – o *underemployment* (ILO, 2004).

Atualmente, os jovens enfrentam uma crescente incerteza relativamente ao sucesso da sua transição para o mercado de trabalho. Se as condições de entrada no mercado de trabalho após o secundário ou ensino superior forem difíceis, alguns jovens poderão decidir adiar o início da vida laboral e prolongar a sua participação no ensino. A inadequação das competências profissionais dificulta também esta transição, pois reduz as hipóteses de encontrar emprego por não estarem alinhadas com as necessidades do mercado de trabalho. As inadequações ocorrem entre as competências técnicas e não técnicas (como a numeracia, literacia, comunicação, disciplina) que os empregadores exigem e as que a população detém. Para que seja possível

compensar a falta de competências técnicas dos jovens, deve ser facilitado o acesso a formação profissional, onde sejam criados programas eficazes para preparar os jovens desempregados ou que procuram oportunidades de autoemprego (ILO, 2010).

A educação, desenvolvimento de competências e integração dos jovens no mercado de trabalho desempenham um papel fundamental não só para benefício da juventude, como também para assegurar um crescimento sustentável e uma maior coesão social a nível global (ILO, 2016).

1.2.6. Discriminação no mercado de trabalho

1.2.6.1. Género, sexo, idade e etnia

Os jovens de diferentes países enfrentam, naturalmente, realidades e desafios distintos, sendo que alguns dos grupos mais vulneráveis são as pessoas com menor nível de qualificação, mulheres, minorias étnicas e imigrantes, pelo que é necessário que se criem medidas para apoiar e proteger estas pessoas, para que tenham acesso ao mercado de trabalho da mesma forma que os demais (Yeung & Yang, 2020).

Observa-se ainda uma discriminação por parte das entidades empregadoras em relação aos jovens em geral, frequente falta de experiência profissional e capacidade de trabalho, entre outros estereótipos que são associados aos trabalhadores mais jovens. Estas questões, tornam ainda mais difícil a entrada no mercado de trabalho e aumentam a probabilidade de os jovens encontrarem empregos apenas a tempo parcial ou informais, onde recebem salários inferiores aos adultos (ILO, 2010). As mulheres jovens constituem um dos grupos desfavorecidos porque são muitas vezes obrigadas a abdicar do mercado de trabalho em prol da família, por exemplo, em famílias de baixo rendimento, nas quais é necessário escolher qual dos filhos terá acesso à educação e as mulheres tendem a ser excluídas. Para pessoas com baixo nível de escolaridade, as hipóteses de ter oportunidade de um emprego decente são mais baixas (ILO, 2006).

Em alguns países, o sistema jurídico permite a utilização de leis antidiscriminação para limitar o despedimento de trabalhadores com determinadas características, nomeadamente o sexo, idade ou etnia (ILO, 2012).

1.2.6.2. Condições Socioeconómicas

Em diversos países em desenvolvimento, é possível perceber que jovens provenientes de meios socioeconómicos mais elevados, estão mais representados nos valores do desemprego, uma vez que na maioria das vezes, jovens com baixas condições socioeconómicas não podem

estar desempregados enquanto procuram um trabalho melhor, pois não têm condições de se sustentar sem trabalhar. Os jovens acabam por ter de aceitar empregos de pior qualidade, precários e com baixas perspetivas de evolução de carreira (ILO, 2004).

Os estudantes de contextos socioeconómicos desfavorecidos, têm maiores probabilidades de ter um fraco desempenho escolar, pelo que esta condição constitui um obstáculo à realização do seu potencial educativo, uma vez que um nível mínimo de competências de base é essencial para que os jovens tenham quaisquer perspetivas razoáveis de carreira e de participação na sociedade, pelo que são necessários grandes esforços para desenvolver as competências destes jovens e demonstrar as mesmas aos futuros empregadores. Deve procurar-se dar especial atenção aos grupos de jovens mais desfavorecidos, uma vez que estão numa posição mais suscetível de ficarem permanentemente marginalizados no mercado de trabalho e desenvolverem problemas sociais (OECD, 2013). É essencial apoiar o desenvolvimento de leis, práticas e políticas que estejam voltadas para a juventude e promover uma abordagem integrada na formulação de políticas adaptadas às necessidades dos jovens. Por forma a apoiar ao combate da exclusão social e promover o bem-estar dos jovens para além dos resultados económicos, é fundamental que se verifique uma melhoria no acesso e cobertura de sistemas de proteção social, para que seja possível fornecer o apoio adequado ao rendimento dos jovens que não possuem meios suficientes. Tornar mais acessível a realidade da habitação e investir em apoio à saúde mental dos jovens devem ser também prioridades, assim como intervir de forma precoce nas famílias, para que se possam fortalecer, desde cedo, ligações ao bem-estar (OECD, 2021).

Capítulo II. Metodologia

2.1. Questões de pesquisa e objetivos

As questões de pesquisa apresentadas foram desenvolvidas com o objetivo de guiar a investigação, direcionar o estudo e formular conclusões no campo da qualidade do emprego, desemprego e inatividade, dos jovens entre os 15 e os 29 anos, nos estados-membros da União Europeia, entre 2014 e 2023:

- Quais os principais desafios enfrentados pelos jovens no mercado de trabalho?
- Como têm vindo a evoluir, nos últimos anos, a taxa de emprego, taxa de desemprego e qualidade do emprego jovem?

O objetivo geral desta análise de dados, passa pelo estudo das características e evolução das condições do mercado de trabalho jovem em alguns dos estados-membros da União Europeia. Pretende-se reunir informação pertinente e elaborar uma análise comparativa detalhada entre os estados-membros em estudo, no período de 2014 a 2023, no que diz respeito à taxa de emprego, desemprego e qualidade do emprego jovem. O método de investigação empírica utilizado consiste numa pesquisa quantitativa do tipo descritiva, na qual foram utilizados dados provenientes da plataforma Eurostat.

2.2. Amostra e Tratamento dos dados

A escolha dos estados-membros representados pelos dados, teve como base os seguintes critérios: A média da União Europeia é um valor de controlo, portanto, tem o objetivo de permitir compreender onde se situam os países analisados face à média, sendo assim possível posicioná-los acima, abaixo ou alinhados com a mesma.

Portugal foi um dos países escolhidos para esta análise uma vez que é o país de onde sou nacional e um país no qual se têm vindo a identificar alguns desafios no que concerne ao emprego jovem e à qualidade das políticas aplicadas, pelo que fez todo o sentido que estivesse presente neste estudo. A Islândia e Países Baixos foram escolhidas por serem os países com maiores taxas de jovens empregados: a Islândia em 2014 e os Países Baixos em 2023.

Uma vez que a Islândia não se encontra representada em alguns dos temas abordados (por falta de informação), decidi ter um segundo país que pudesse representar este critério, pelo que a Suíça foi escolhida, uma vez que foi o segundo país com maior taxa de jovens empregados em 2014.

A Grécia e a Itália foram países escolhidos precisamente pela razão oposta, sendo que são os países com menores taxas de emprego jovem: a Grécia em 2014 e a Itália em 2023.

A intenção desta escolha teve como objetivo obter dados ricos e variados para analisar, contando com os melhores e os piores países no que concerne ao emprego jovem ao longo do período em estudo.

Ao nível da escolha da faixa etária a analisar, decidi considerar os jovens dos 15 aos 29 anos de idade, uma vez que atualmente os jovens levam mais tempo a conseguir iniciar a vida adulta. Assim, foi possível extrair dados mais alinhados com a situação atual dos jovens.

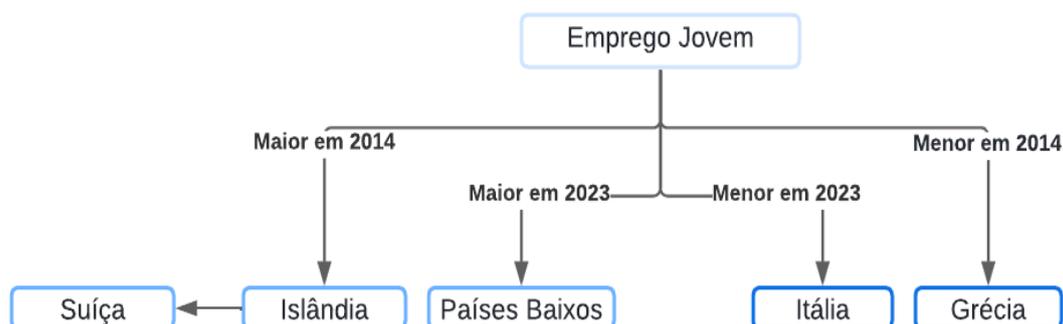


Figura 2.1: Critério de escolha dos países em estudo.

2.3. Análise dos dados

2.3.1. Desemprego

O desemprego é um dos principais fenómenos do mercado de trabalho. A seguinte análise de dados teve como objetivo compreender e interpretar a evolução da taxa de desemprego ao longo dos anos em análise.

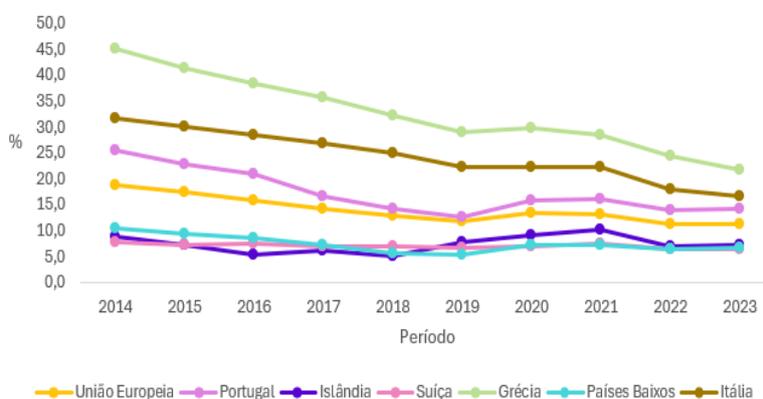


Gráfico 2.1: Desemprego jovem. Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

A taxa de jovens desempregados tendeu a diminuir ao longo dos anos. A Islândia, Suíça e Países Baixos ficaram abaixo da média da União Europeia, enquanto Portugal, Itália e a Grécia foram os países onde esta taxa foi superior à média. Dos países em estudo, aquele que teve a maior taxa de jovens desempregados foi a Grécia, com uma média de 32,58% no período. A partir de 2020 e 2021 foi possível verificar um abrandamento na diminuição do desemprego jovem face aos restantes anos, tendo coincidido com a Pandemia COVID-19, na qual muitos jovens perderam o emprego, uma vez que surgiu a necessidade de as entidades empregadoras dispensarem trabalhadores (ILO, 2022).

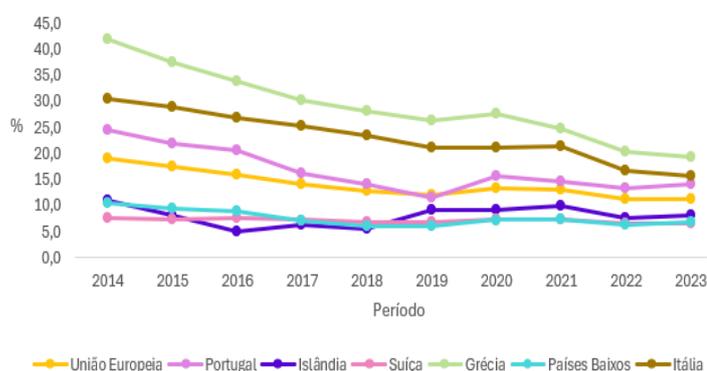


Gráfico 2.2: Desemprego em jovens homens. Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

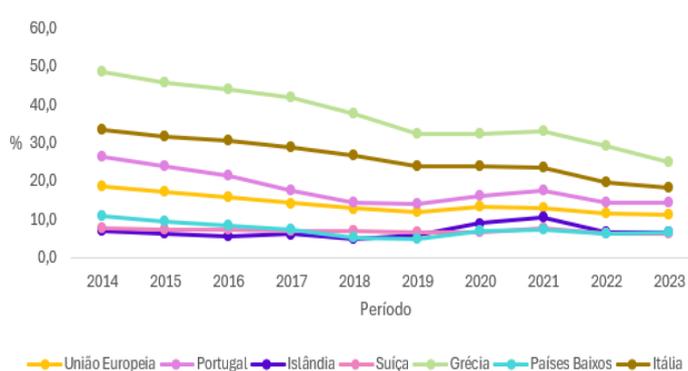


Gráfico 2.3: Desemprego em jovens mulheres. Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

Tanto nos jovens homens como nas jovens mulheres, a Islândia, Suíça e Países Baixos ficaram abaixo da média da União Europeia no que toca à taxa de jovens desempregados, enquanto Portugal, Itália e Grécia foram os países onde, por norma, esta foi superior à média. Dos países em estudo, aquele que teve maior taxa de jovens de ambos os sexos desempregados, e que se afastou da média, foi a Grécia, com 48,4% das jovens mulheres desempregadas em 2014 e 41,9% dos jovens homens na mesma situação. Ainda assim, a Grécia reduziu tendencialmente a taxa de desemprego jovem ao longo dos anos, tendo em 2023 alcançado valores de 24,9% para as jovens mulheres e 19,3% para os jovens homens.

2.3.1.1. Desemprego e nível de qualificações

Dentro dos jovens desempregados, existem jovens com diversos níveis de habilitações. Nesta análise, os jovens foram divididos em dois grupos: jovens com educação inferior ao secundário, que corresponde ao ensino primário ou básico, e jovens com educação secundária ou profissional.

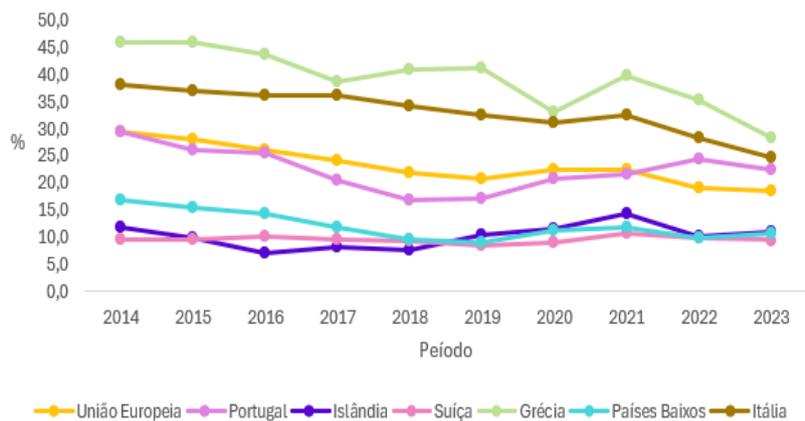


Gráfico 2.4: Desemprego em jovens com educação inferior ao secundário. Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

Os jovens desempregados com nível de escolaridade inferior ao secundário, verificaram-se em percentagens superiores na Grécia e Itália, com taxas médias de 39,3% e 33,14%, respetivamente. Estas taxas traduzem-se em uma elevada proporção de jovens com um nível de educação abaixo do secundário a enfrentar uma situação de desemprego nestes países. Portugal apresentou valores próximos à média europeia, e a Islândia, Suíça e Países Baixos, foram os países onde se verificaram valores mais abaixo da média.

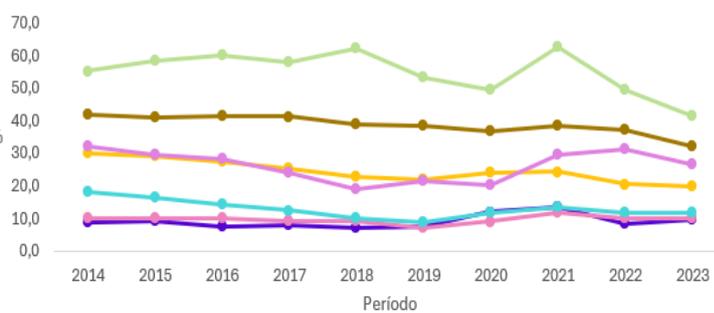
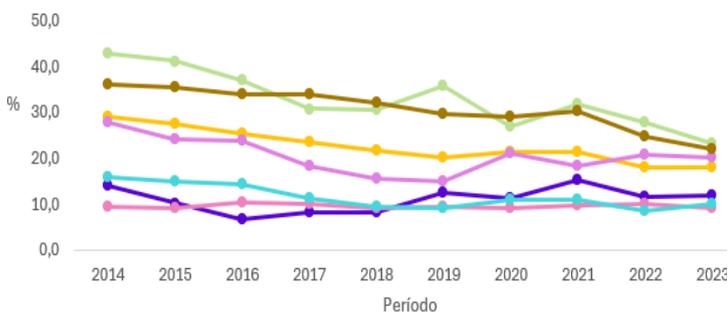


Gráfico 2.5: Desemprego em jovens homens com educação inferior ao secundário. Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

Gráfico 2.6: Desemprego em jovens mulheres com educação inferior ao secundário. Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

Os jovens homens com um nível de educação inferior ao secundário, enfrentaram maior situação de desemprego na Grécia e na Itália, em que a taxa de desemprego foi superior à média da União Europeia, sendo de respetivamente 42,9% e 36,3% no início do período em estudo (2014) e 23,1% e 22% no final (2023). Verificou-se uma diminuição do desemprego destes jovens no decorrer dos anos, no entanto, estes países permaneceram com a maior percentagem de entre os países em estudo. Portugal foi o país que se encontrou mais alinhado com a média

da União Europeia, enquanto a Islândia, Suíça e Países Baixos foram países com menor proporção de jovens nesta situação. As jovens mulheres com este nível de educação, encontraram-se na mesma situação, tendo uma maior taxa de desemprego na Grécia e Itália ao longo do período estudado e menor na Islândia, Suíça e Países Baixos.

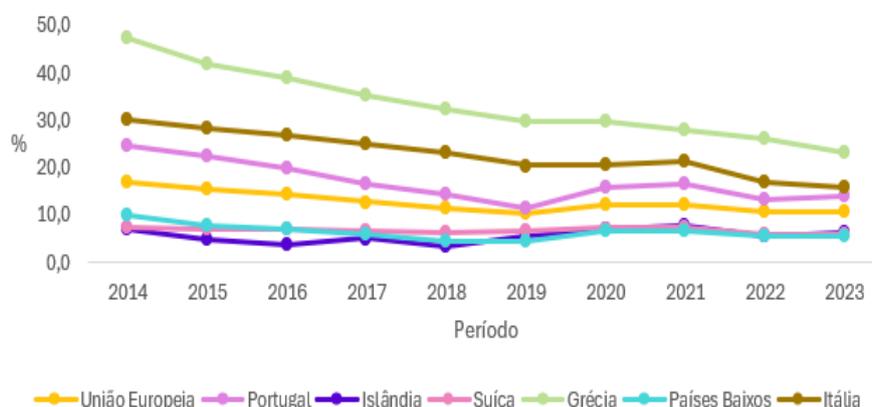


Gráfico 2.7: Desemprego em jovens com educação secundária ou profissional. Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

Ao nível dos jovens desempregados que possuem um nível de educação secundária ou profissional, estes foram representados por uma taxa superior na Grécia, que no início do período contou com valores de 47,5%, no entanto, ao longo dos anos foi possível notar uma melhoria desta realidade, tendo em 2023 contado com uma percentagem de 23,2% dos jovens nesta situação. Verificou-se um quadro semelhante na Itália, que em 2014 atingiu valores de 30,2% destes jovens desempregados e em 2023 este valor passou a 16%. Portugal foi o país que se aproximou mais da média da União Europeia nesta matéria, tendo uma média de 16,89% no período em estudo.

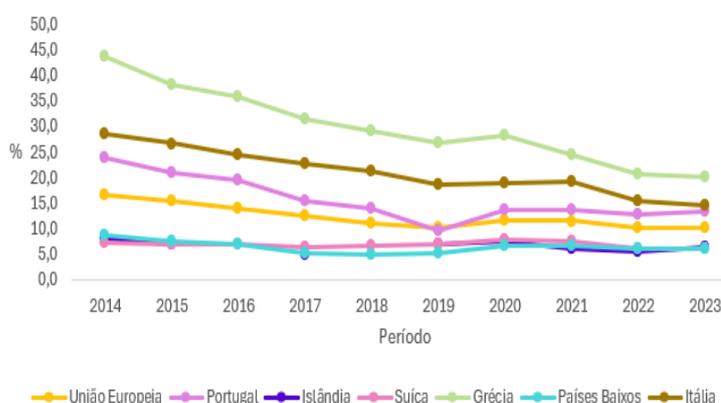


Gráfico 2.8: Desemprego em jovens homens com educação secundária ou profissional. Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

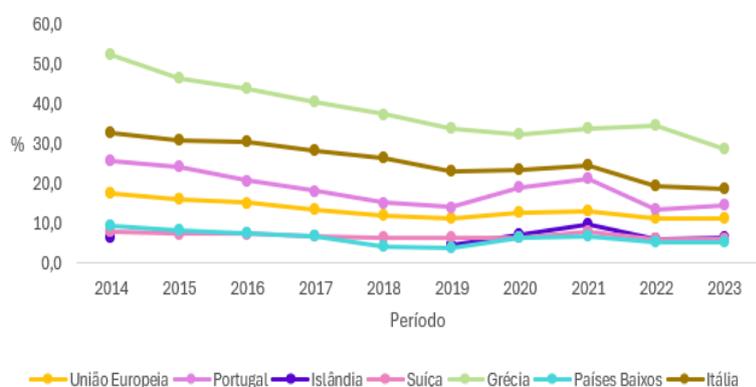


Gráfico 2.9: Desemprego em jovens mulheres com educação secundária ou profissional. Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

Tanto os jovens homens como as jovens mulheres com educação secundária ou profissional, contaram com menores taxas de desemprego na Islândia, Suíça e Países Baixos, estando permanentemente abaixo dos 10%. Pelo contrário, a Grécia, Itália e Portugal foram países onde esta percentagem esteve acima da média da União Europeia, à exceção dos jovens homens em Portugal, no ano de 2019. A Grécia destacou-se pela negativa, uma vez que a taxa de desemprego nestes jovens chegou a atingir valores acima dos 50% nas jovens mulheres, no ano de 2014, e o valor mínimo registado corresponde a 20% nos jovens homens, no ano de 2023.

2.3.1.2. Desemprego a longo prazo

O desemprego a longo prazo analisado nestes dados diz respeito a jovens que se encontraram durante doze ou mais meses em situação de desemprego.

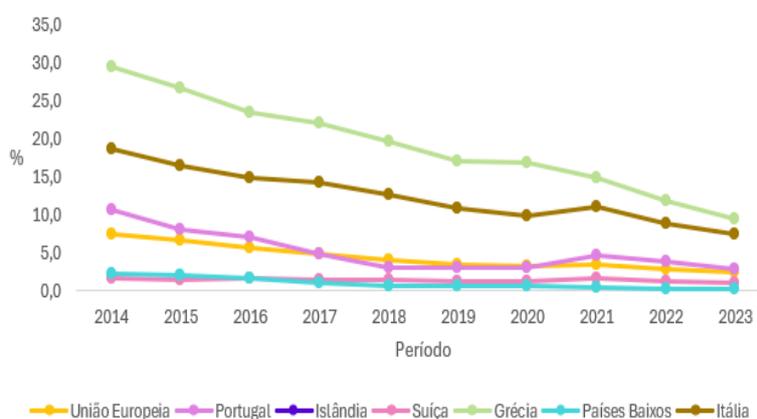


Gráfico 2.10: Jovens em situação de desemprego de longo prazo. Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

De acordo com o gráfico 10, a Grécia e a Itália foram os países com maior taxa de jovens em situação de desemprego de longo prazo, durante o período em análise. A Grécia contou com uma percentagem de 29,4% de jovens nesta situação em 2014 e a Itália com uma percentagem de 18,6% no mesmo ano. Em 2023, os valores registados foram menores, tendo-se verificado uma melhoria deste quadro, sendo que a Grécia apresentou uma percentagem de 9,4% e a Itália de 7,4%. Não só estes dois países verificaram uma diminuição destes valores ao longo do

período em estudo, como também a média da União Europeia apresentou uma melhoria, tendo passado de 7,5% em 2014 para 2,4% em 2023.

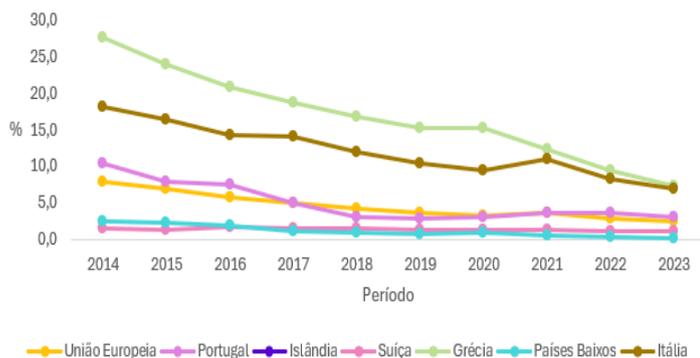


Gráfico 2.11: Jovens homens em situação de desemprego de longo prazo. Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

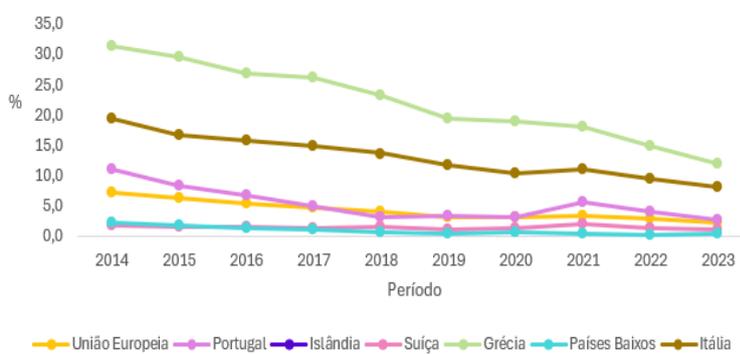


Gráfico 2.12: Jovens mulheres em situação de desemprego de longo prazo. Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

Tanto os jovens homens como as jovens mulheres, apresentaram um desenvolvimento idêntico desta taxa, tendo-se verificado, em ambos os sexos, uma tendência para a diminuição dos valores de desemprego de longo prazo, ao longo dos anos.

2.3.2. Inatividade

Os jovens inativos são jovens que se encontram fora do mercado de trabalho. Os dados analisados abaixo refletem duas realidades dos jovens face à inatividade, tais como jovens que estão inativos, mas que gostariam de trabalhar e jovens que estão inativos e não pretendem trabalhar.

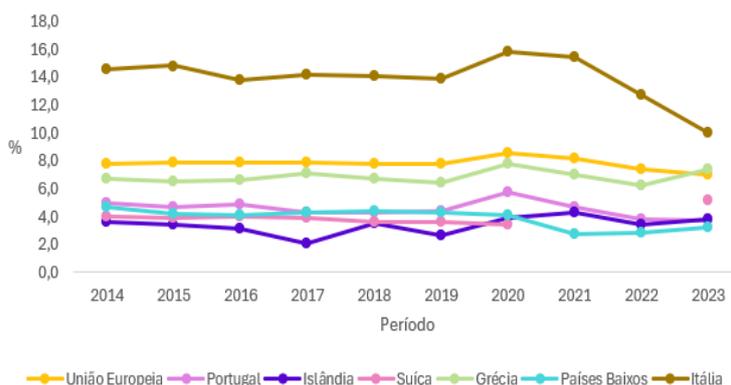


Gráfico 2.13: Jovens inativos (fora do mercado de trabalho). Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

A Itália foi o país em destaque nesta problemática, uma vez que se afastou de forma muito evidente dos demais países em estudo, contando com valores de 14,6% em 2014 e, apesar de ter apresentado uma melhoria em 2023, com uma taxa de 10% dos jovens nesta situação, foi um país distante da média da União Europeia, a qual apresentou uma média de 8% no período estudado.

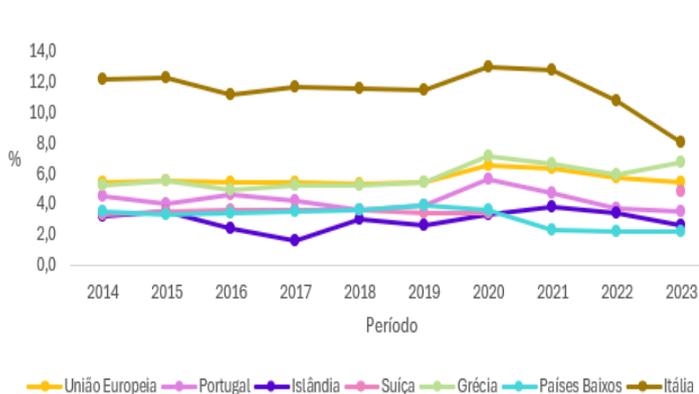


Gráfico 2.14: Jovens homens inativos (fora do mercado de trabalho). Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

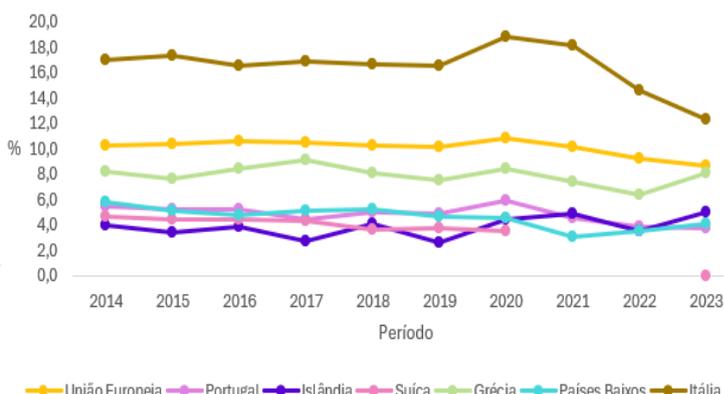


Gráfico 2.15: Jovens mulheres inativas (fora do mercado de trabalho). Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

É possível perceber que as jovens mulheres contaram com valores superiores de inatividade face aos jovens homens, na grande maioria das vezes. Na Grécia, por exemplo, em 2014, as jovens mulheres inativas representaram 8,2% e os jovens homens 5,2%. Na média da União Europeia esta diferença foi mais perceptível, uma vez que a média das jovens mulheres ao longo do período foi de 10,14% e a média dos jovens homens foi de apenas 5,63%.

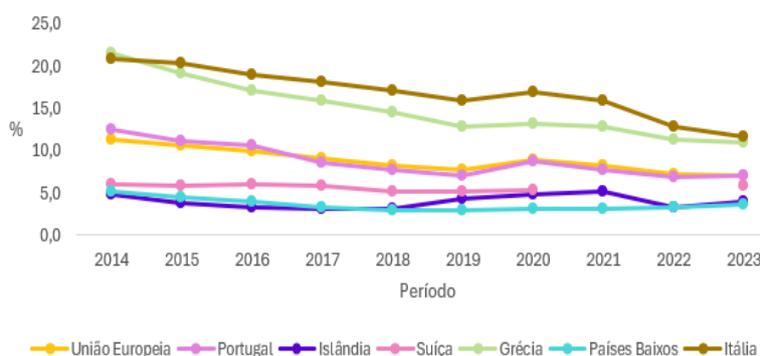


Gráfico 2.16: Jovens que gostariam de trabalhar (estejam, ou não, à procura de emprego). Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

Os jovens que gostariam de trabalhar, estejam, ou não, à procura de emprego, apresentaram uma maior taxa na Itália, tendo apenas em 2014 ficado abaixo da Grécia. Em 2014, a Grécia apresentou uma percentagem de 21,6% dos jovens desempregados nesta situação e a Itália

20,8%. Ao longo do período foi possível verificar uma diminuição dos jovens que gostariam de trabalhar, sendo que 2020 foi exceção, uma vez que os valores aumentaram, apesar de terem voltado a diminuir nos anos seguintes. No final do período, 2023, a Grécia passou para 10,9% de jovens que gostariam de trabalhar e a Itália para 11,6%. A Islândia, Suíça e os Países Baixos foram os países estudados onde se verificou uma menor percentagem de jovens nesta situação, com um mínimo de 2,9% nos Países Baixos, no ano de 2018.

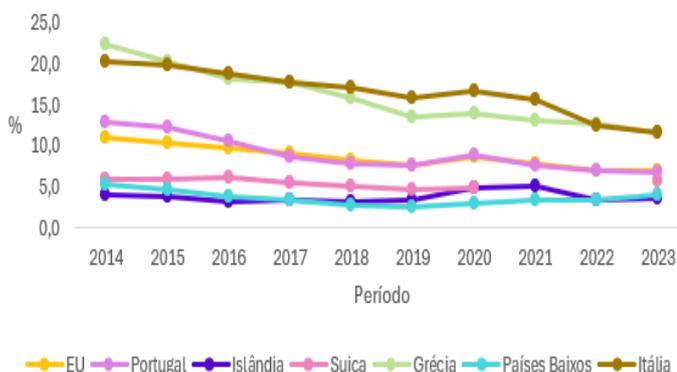


Gráfico 2.17: Jovens mulheres que gostariam de trabalhar (estejam, ou não, à procura de emprego). Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

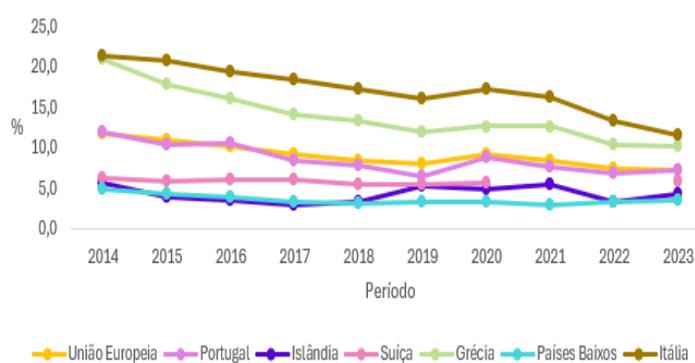


Gráfico 2.18: Jovens homens que gostariam de trabalhar (estejam, ou não, à procura de emprego). Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

A realidade dos jovens, independentemente do sexo, mantém-se. A diferença mais perceptível deveu-se ao facto de a Grécia, ao longo dos anos, ter contado com uma maior percentagem de jovens mulheres que gostariam de trabalhar, do que jovens homens.

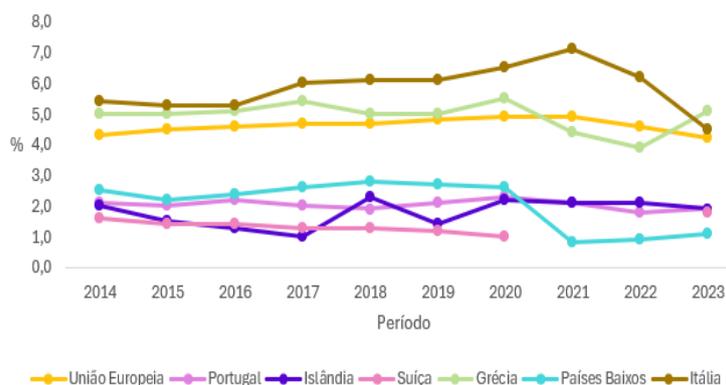


Gráfico 2.19: Jovens que não querem trabalhar. Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

Dos jovens inativos, existem aqueles que não querem trabalhar, que representaram uma baixa percentagem nos países em estudo. Ainda assim, a Itália foi o país onde se verificou uma

maior incidência desta realidade, com uma média por período de 5,85%. A média da União Europeia manteve-se permanentemente abaixo dos 5%.

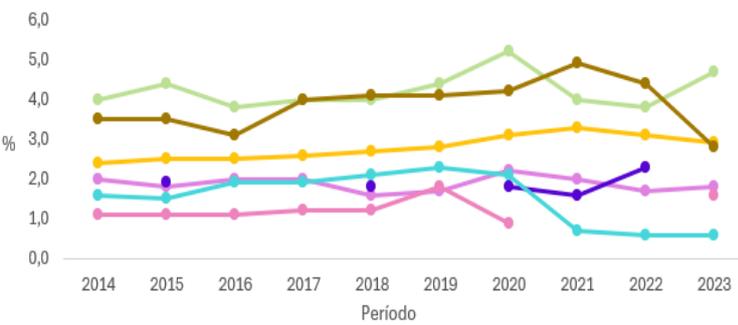
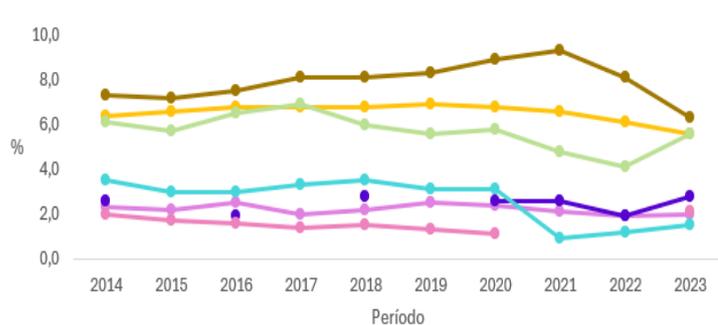


Gráfico 2.20: Jovens mulheres que não querem trabalhar. Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

Gráfico 2.21: Jovens homens que não querem trabalhar. Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

Na distinção entre os sexos, foi possível verificar que as percentagens de jovens mulheres que não querem trabalhar, foram superiores às dos jovens homens. Em ambos os sexos, verificou-se uma diminuição dos valores de 2014 para 2023, como no caso da Itália que, em 2014, contava com uma percentagem de 7,3% para as jovens mulheres e passou para 6,3%, em 2023. Nos jovens homens a diferença foi dos 3,5% em 2014 para 2,8% em 2023.

2.3.3. Emprego

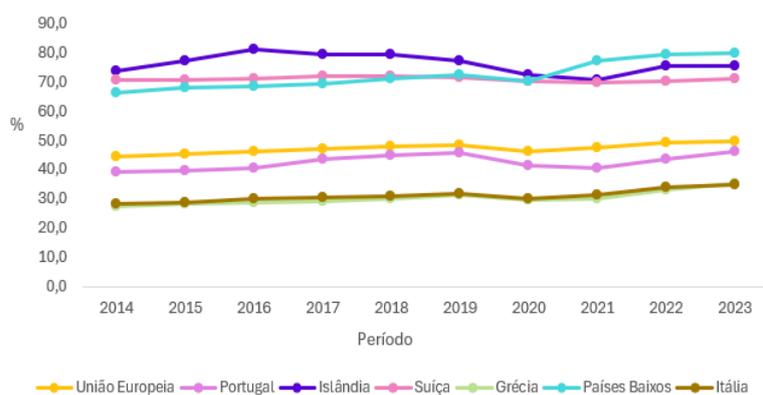


Gráfico 2.22: Jovens empregados. Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

A taxa de emprego na média da União Europeia teve, em geral, tendência a aumentar ao longo do período em estudo. Os países com maior taxa de emprego jovem foram a Islândia, Países Baixos e a Suíça, sendo que a Islândia contou com valores permanentemente acima dos 70%. Contudo, a maior taxa registada de emprego jovem, coincidiu com o maior crescimento

do período, tendo-se verificado nos Países Baixos que em 2014 contavam com 66,3% dos jovens empregados e, em 2023, com uma taxa de 79,9%. Mesmo com um crescimento de 7,9% ao longo dos anos, a Grécia apresentou-se como o país com menor taxa de emprego jovem, juntamente com a Itália.

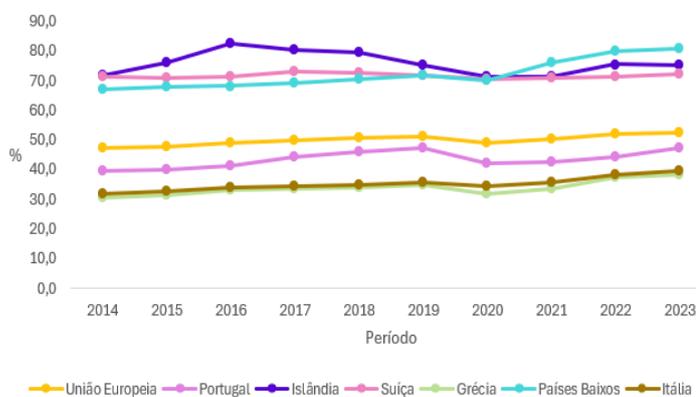


Gráfico 2.23: Jovens homens empregados. Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

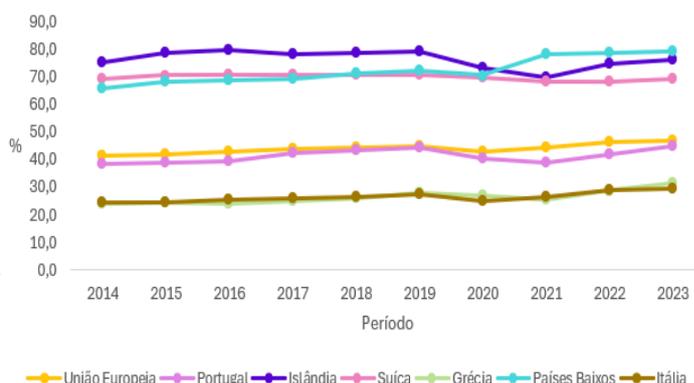


Gráfico 2.24: Jovens mulheres empregadas. Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

A taxa de emprego dos jovens homens verificou-se superior à média da União Europeia na Islândia, Suíça e Países Baixos, e inferior na Grécia, Itália e Portugal. A Islândia foi o país que, em mais anos, se manteve com maior taxa de emprego jovem, tendo ficado atrás dos Países Baixos a partir de 2020. A taxa de emprego das jovens mulheres seguiu o mesmo padrão, no entanto, é de notar que nas jovens mulheres a média da União Europeia foi inferior à do sexo oposto, demonstrando assim que no período analisado, a percentagem de jovens homens empregados nos estados-membros da União Europeia, foi superior face às mulheres.

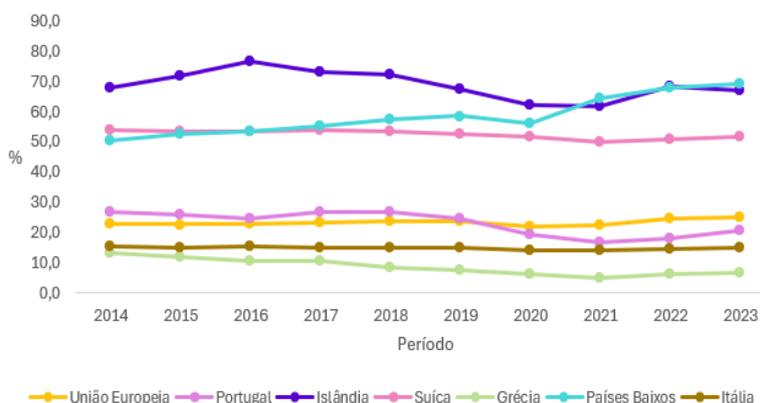


Gráfico 2.25: Jovens empregados com educação inferior ao secundário. Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

Tendo como variável o nível de educação dos jovens empregados, foi possível verificar-se que os jovens com um nível de educação inferior ao secundário apresentaram uma elevada taxa de emprego em relação à média da União Europeia na Islândia, Suíça e Países Baixos.

Portugal, Grécia e Itália, estiveram alinhados com os valores médios da União Europeia. Em Portugal e na Grécia, verificou-se uma descida da taxa de emprego de jovens menos habilitados, entre 2014 e 2023, já nos Países Baixos, pelo contrário, verificou-se um aumento desta taxa.

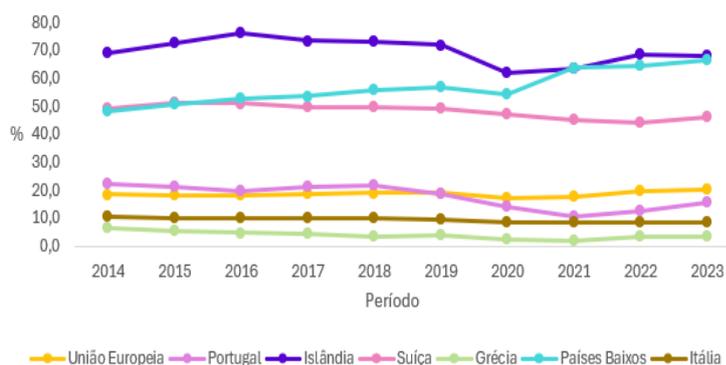
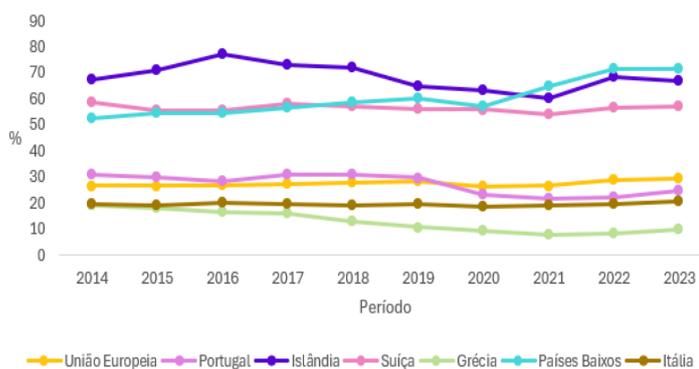


Gráfico 2.26: Jovens homens empregados com educação inferior ao secundário. Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

Gráfico 2.27: Jovens mulheres empregadas com educação inferior ao secundário. Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

Verificou-se para os jovens, tanto homens como mulheres com educação inferior ao ensino secundário, uma baixa taxa de emprego na Grécia, Itália e Portugal. Ainda assim, Portugal manteve-se acima da média da União Europeia, por mais de metade do período analisado. Os países com taxas mais altas foram a Islândia, Suíça e Países Baixos, sendo que o valor máximo foi atingido pela Islândia, em 2016.

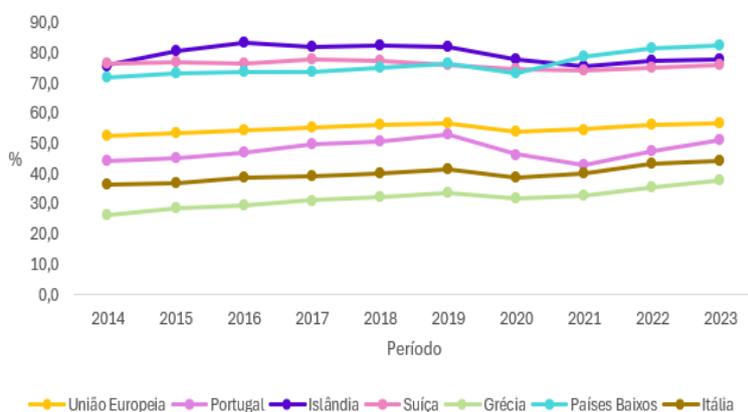


Gráfico 2.28: Jovens empregados com educação secundária ou profissional. Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

Os jovens com um nível de educação secundária ou profissional, verificaram uma maior taxa de emprego ao longo do período em estudo, na Islândia, Suíça e Países Baixos, e uma menor taxa na Grécia, Portugal e Itália, tendo ficado estes três últimos permanentemente abaixo da média da União Europeia. Os países em estudo, com exceção da Islândia e Suíça, verificaram um aumento das taxas de emprego destes jovens.

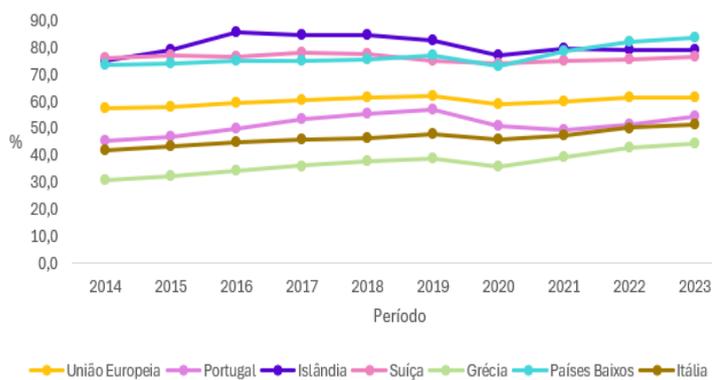


Gráfico 2.29: Jovens homens empregados com educação secundária ou profissional. Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

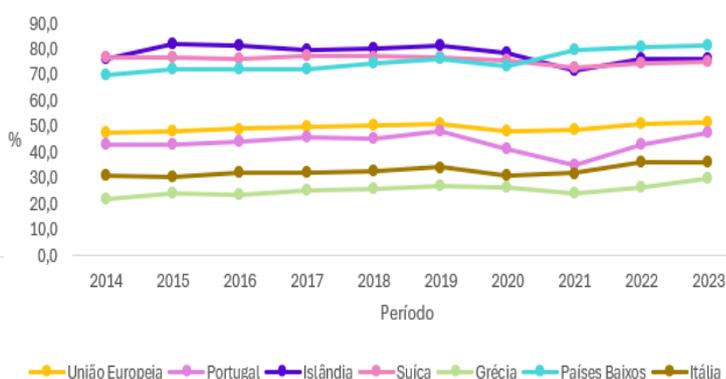


Gráfico 2.30: Jovens mulheres empregadas com educação secundária ou profissional. Fonte: Eurostat. Consultado em: 11 de maio de 2024.

Os jovens homens empregados com nível de educação secundária ou profissional, verificaram uma taxa de emprego superior na Islândia, Suíça e Países Baixos, sendo que a taxa nestes países se destacou face à média da União Europeia. Já Portugal, Grécia e Itália, apresentaram uma taxa inferior, no entanto, verificou-se um aumento gradual destes valores, ainda que com períodos de oscilação (como aconteceu em alguns países, entre 2019 e 2021). Ao nível das jovens mulheres, a taxa de emprego teve tendência a aumentar, à exceção, tal como no sexo oposto, do período entre 2019 e 2021, em que alguns países verificaram diminuição nos valores, mas conseguiram recuperar em 2022. A Islândia terminou o período em tudo com a mesma taxa que possuía em 2014, de 76,4%.

2.3.4. Qualidade do Emprego

2.3.4.1. Trabalho temporário

O tipo de trabalho constitui uma variável de estudo da qualidade do emprego e a dificuldade dos jovens em encontrar trabalhos seguros e permanentes revela-se um dos grandes desafios. Nesta análise serão contemplados os jovens em trabalho temporário e as suas razões, tendo como base o total de jovens empregados.

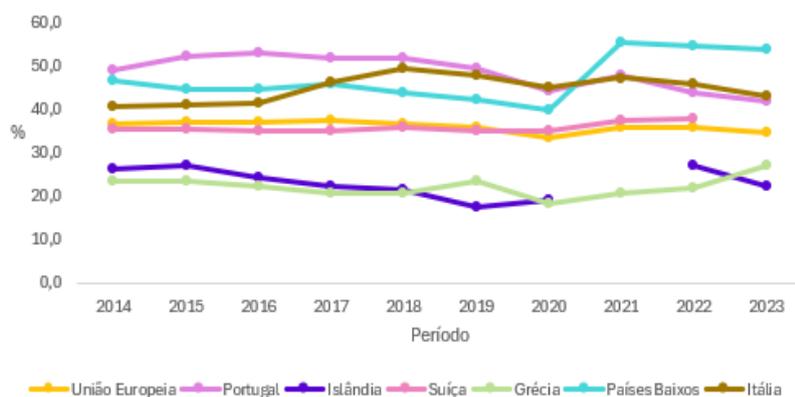


Gráfico 2.31: Jovens em trabalho temporário. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

Verificou-se que, quer nos países em análise, quer na média da União Europeia, a taxa de jovens empregados em trabalhos temporários ao longo da década permaneceu abaixo dos 50%, com exceção de dois países em dois períodos, Portugal no intervalo de 2015 a 2018 inclusive, e os Países Baixos após 2020. Países como Portugal, Itália e Países Baixos apresentaram taxas superiores à média da União Europeia, enquanto a Islândia e a Grécia tiveram uma inferior taxa de jovens em trabalhos temporários ao longo dos anos. A Suíça manteve-se alinhada com a média da União Europeia.

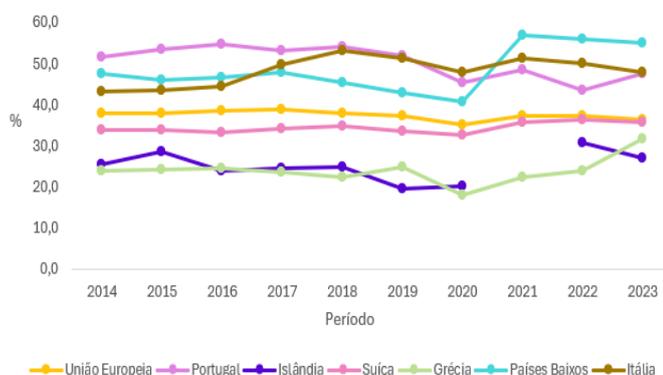


Gráfico 2.32: Jovens mulheres em trabalho temporário. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

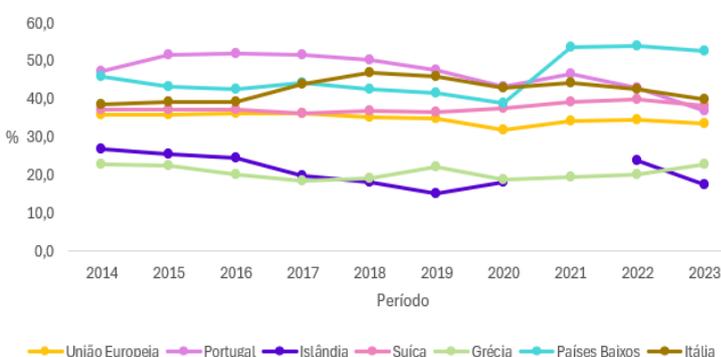


Gráfico 2.33: Jovens homens em trabalho temporário. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

Tanto nas jovens mulheres como nos jovens homens, verificaram-se as mesmas tendências. A Grécia, Islândia e Suíça foram os países com menor taxa de jovens homens em trabalho temporário ao longo do período, tendo estado permanentemente abaixo da média da União Europeia, apesar de a Suíça se ter sempre aproximado da média. Tanto Portugal, como os Países Baixos e a Itália, estiveram acima da média ao longo dos anos, o que se reflete em uma elevada taxa de jovens em trabalhos temporários.

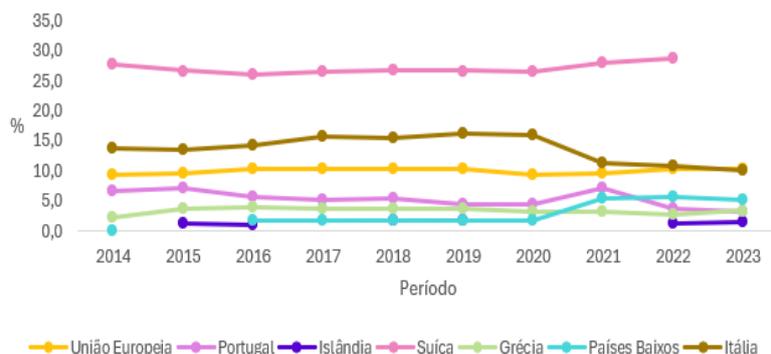


Gráfico 2.34: Jovens em trabalho temporário porque se encontram a estudar ou em formação. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

A Suíça, no leque de países estudados, apresentou uma taxa de jovens empregados que se encontram em trabalho temporário por estudarem ou frequentarem algum tipo de formação, superior aos demais. A Itália encontrou-se também acima da média da União Europeia, no entanto, a partir de 2021 tendeu a estar alinhada com a mesma. Portugal apresentou uma diminuição da taxa comparando o início e o fim do período analisado, tendo passado de 7% para 3,8%, respetivamente. Embora nos primeiros anos, os Países Baixos tenham contado com uma baixa taxa de jovens empregados nesta situação, a partir de 2020 observou-se um aumento que se manteve até ao final do período em estudo.

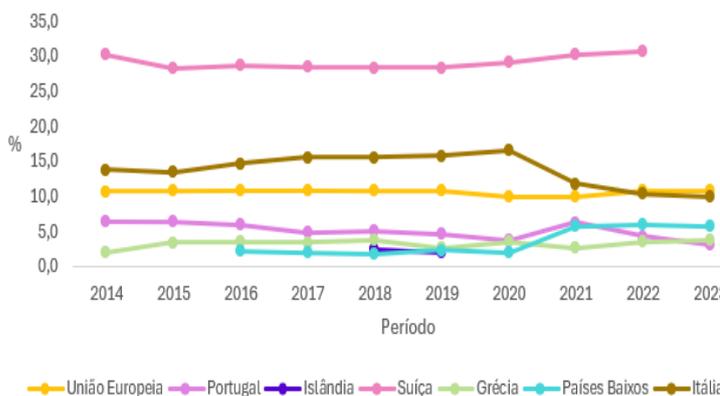


Gráfico 2.35: Jovens homens em trabalho temporário porque se encontram a estudar ou em formação. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

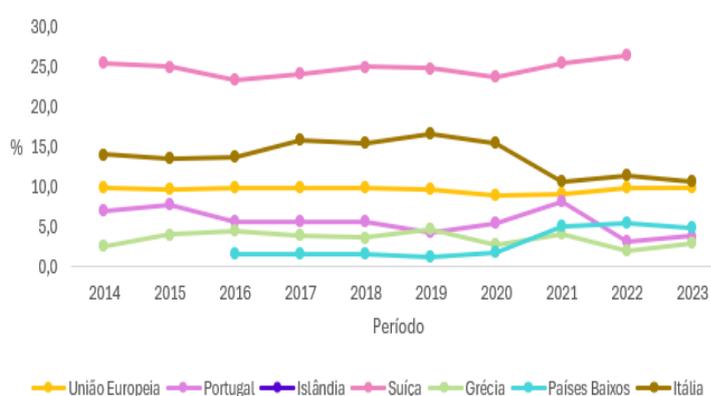


Gráfico 2.36: Jovens mulheres em trabalho temporário porque se encontram a estudar ou em formação. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

Tantos nos jovens homens, como nas jovens mulheres, a Suíça revelou-se o país no qual a taxa de jovens empregados em trabalho temporário, pelo facto de os jovens se encontrarem a estudar ou em formação, foi mais elevada, com uma média de 24,8% (entre 2014 e 2022). Já os

Países Baixos, a Grécia e Portugal, mantiveram-se abaixo da média europeia. No que concerne à Islândia, não foi possível analisar os dados ao longo do período, uma vez que os dados disponíveis são apenas de 2018 e 2019, no entanto, neste período, a Islândia encontrou-se abaixo da média europeia.



Gráfico 2.37: Jovens em trabalho temporário porque se encontram em período experimental. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

O período experimental, ou tempo à experiência no emprego, constitui também uma causa para os jovens empregados se encontrarem em trabalhos temporários, isto porque, o período experimental é uma fase não permanente do contrato de trabalho. No gráfico 37 é possível perceber que as percentagens de jovens neste contexto foram reduzidas na maioria dos países, no entanto, é possível perceber que os Países Baixos tiveram uma taxa bastante acima dos demais países e da União Europeia, tendo iniciado o período com 11,8% dos jovens empregados em trabalho temporário devido ao período experimental e tendo terminado o período com uma taxa de 28,3%, representando assim um aumento de 16,5%.

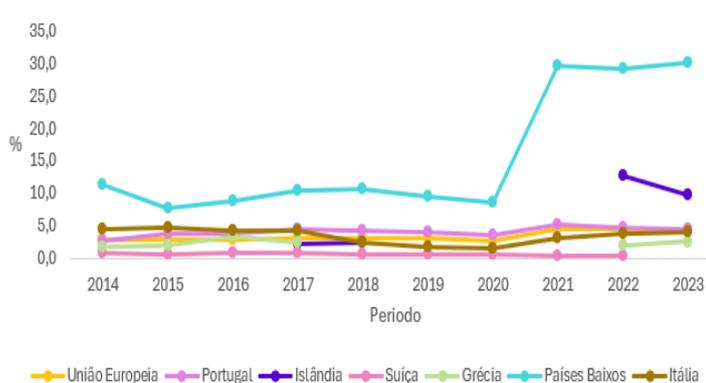


Gráfico 2.38: Jovens mulheres em trabalho temporário porque se encontram em período experimental. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

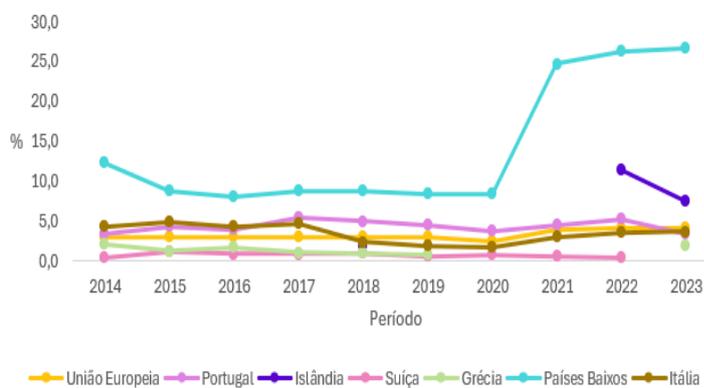


Gráfico 2.39: Jovens homens em trabalho temporário porque se encontram em período experimental. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

A realidade das jovens mulheres quanto ao trabalho temporário, encontrou-se alinhada com a realidade dos jovens homens, uma vez que os valores foram também superiores nos Países Baixos, face aos restantes estados-membros da União Europeia analisados, tendo uma taxa de 11,3% no início do período e uma taxa de 30,1% no final do período.

Portugal foi o país onde as taxas estiveram mais alinhadas com a média da União Europeia e a Suíça foi o país em estudo que se encontrou permanentemente abaixo da média europeia, com uma taxa média de 0,56%.

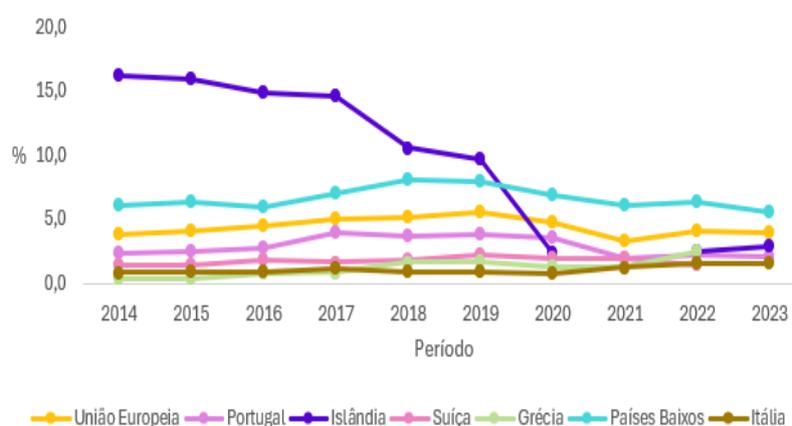


Gráfico 2.40: Jovens em trabalho temporário porque não pretendem um trabalho permanente. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

A taxa de jovens empregados em trabalhos temporários por não pretenderem um trabalho permanente permaneceu sempre abaixo dos 10% em todos os países à exceção da Islândia, que apresentou uma percentagem superior a 15% no ano de 2014.

Para além da Islândia, apenas os Países Baixos verificaram valores superiores à média da União Europeia ao longo do período, tendo a Itália, Suíça, Grécia, e Portugal ficado permanentemente abaixo, durante o período analisado.

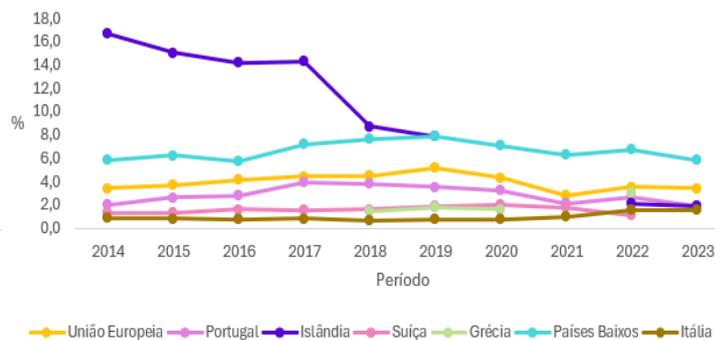
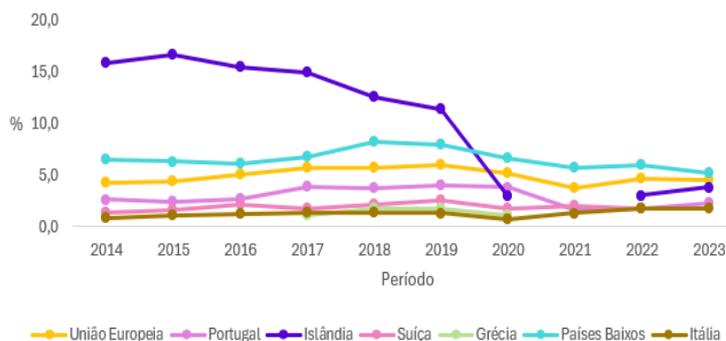


Gráfico 2.41: Jovens mulheres em trabalho temporário porque não pretendem um trabalho permanente. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

Gráfico 2.42: Jovens homens em trabalho temporário porque não pretendem um trabalho permanente. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

Para os jovens homens e jovens mulheres empregados em trabalho temporário, por não pretenderem um trabalho permanente, a realidade foi semelhante, sendo que a grande maioria dos países contou continuamente com taxas abaixo dos 10%, enquanto a Islândia contou com valores superiores até 2019, ano no qual passou por uma diminuição abrupta, de 11,4% em 2019 para 2,9% em 2020 (no caso das jovens mulheres) e de 14,3% em 2017 para 8,7% em 2018 (no caso dos jovens homens).

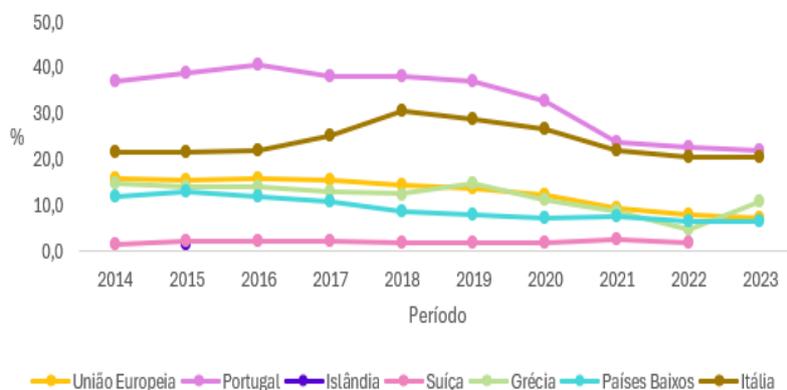


Gráfico 2.43: Jovens em trabalho temporário porque não encontram trabalho permanente. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

Face à média da União Europeia, quer em Portugal quer na Itália, os jovens empregados que se encontram em trabalhos temporários por não encontrarem trabalho permanente representaram uma taxa superior. Assistiu-se a uma tendência para a diminuição dos valores ao longo dos anos, o que resulta consequentemente numa diminuição da média da União Europeia.

A Suíça foi o país com a menor taxa de jovens empregados nesta situação, enquanto Portugal foi o país com a taxa mais elevada.

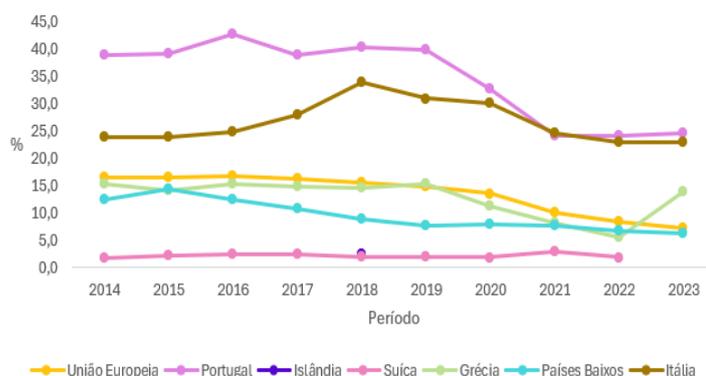


Gráfico 2.44: Jovens mulheres em trabalho temporário porque não encontram trabalho permanente. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

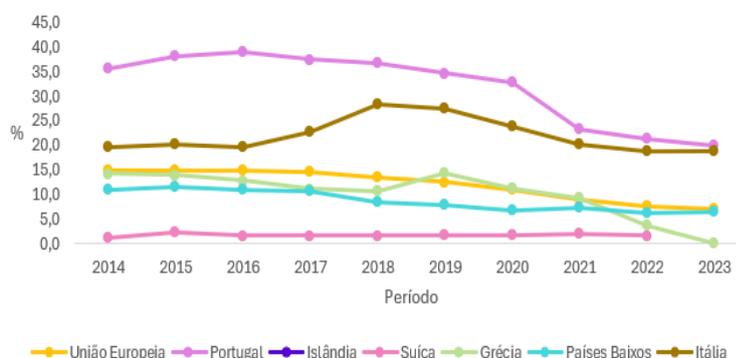


Gráfico 2.45: Jovens homens em trabalho temporário porque não encontram trabalho permanente. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

Portugal e a Itália apresentaram valores superiores à média da União Europeia para as jovens mulheres, sendo Portugal o país que liderou. Nos jovens homens, à semelhança das jovens mulheres, Portugal e a Itália foram também os países com maior taxa de jovens nesta situação e estiveram permanentemente acima da média da União Europeia. É perceptível que as jovens mulheres tiveram, tendencialmente valores superiores aos dos jovens homens, exceto em raras exceções. Em 2023, na Grécia, foi possível perceber um aumento abrupto na percentagem de jovens mulheres nesta situação, tendo passado de 5,4% em 2022 para 13,9% em 2023, enquanto o sexo masculino permaneceu a decrescer.

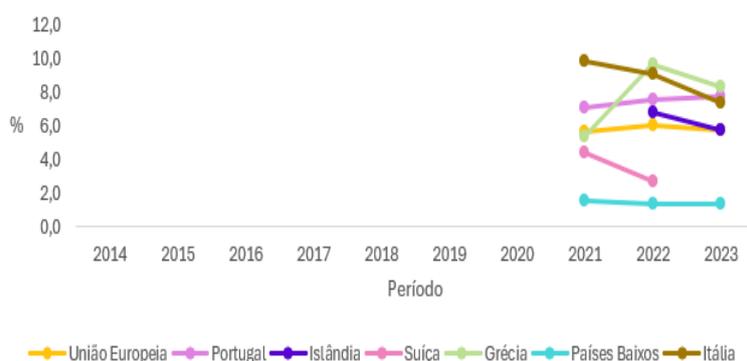


Gráfico 2.46: Jovens em trabalho temporário porque o trabalho em questão só está disponível neste regime. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

Apesar dos poucos dados que temos para analisar, os jovens empregados em trabalho temporário pelo facto de o trabalho apenas estar disponível neste regime, em 2021,

representaram uma maior percentagem na Itália, sendo que em 2022 e 2023 o valor máximo correspondeu à Grécia. Os Países Baixos, pelo contrário, foram o país com a menor percentagem de jovens empregados nesta situação, ao longo dos três anos em que foi possível recolher dados.

2.3.4.2. Regime de trabalho *part-time*

O trabalho em regime *part-time* é uma realidade para muitos jovens, principalmente numa fase inicial da sua carreira. Esta análise passa por compreender a realidade dos países face a esta temática, assim como analisar o que poderá levar os jovens a esta realidade laboral.

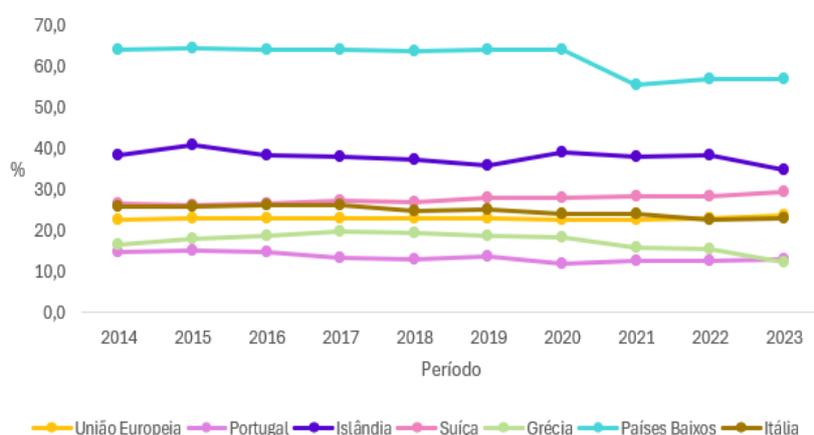


Gráfico 2.47: Jovens a trabalhar em regime *part-time*. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

Os jovens que trabalham em regime *part-time*, constituíram uma elevada percentagem dos jovens empregados nos Países Baixos, onde no início do período a percentagem associada a estes jovens era de 63,8%, tendo-se destacado assim dos demais países em estudo. Entre 2020 e 2021 esta taxa decresce, mantendo-se estável pelo restante período. Portugal, foi o país com uma menor percentagem de empregados jovens em regime *part-time* estando, inclusive, permanentemente abaixo da média da União Europeia no período em estudo.

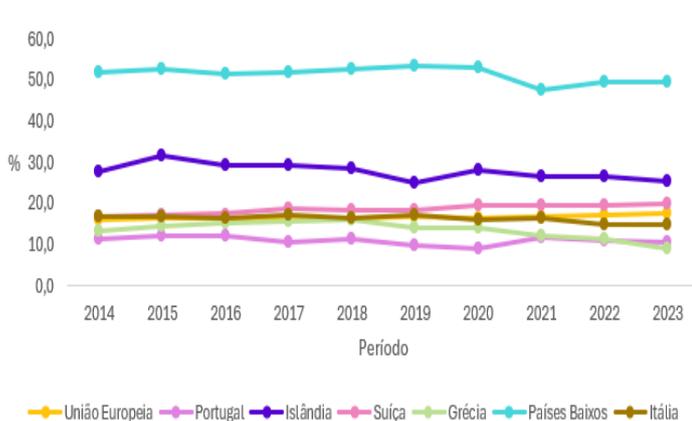


Gráfico 2.48: Jovens homens a trabalhar em regime part-time. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

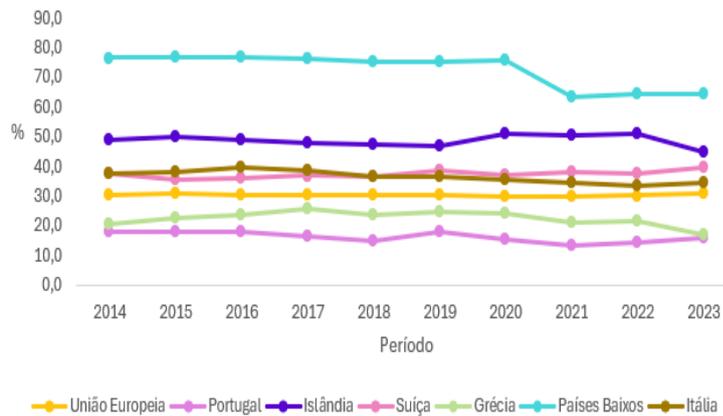


Gráfico 2.49: Jovens mulheres a trabalhar em regime part-time. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

A percentagem de jovens homens e mulheres a trabalhar em regime *part-time* foi superior nos Países Baixos em comparação aos restantes países em estudo. No caso dos jovens homens, com uma média de 51,43% no período em análise. As jovens mulheres que trabalham em regime *part-time* representaram 76,7% da população jovem empregada nos Países Baixos, em 2015 e foi possível perceber que, em todos os países representados, uma maior percentagem de jovens mulheres esteve sob este regime de tempo de trabalho.

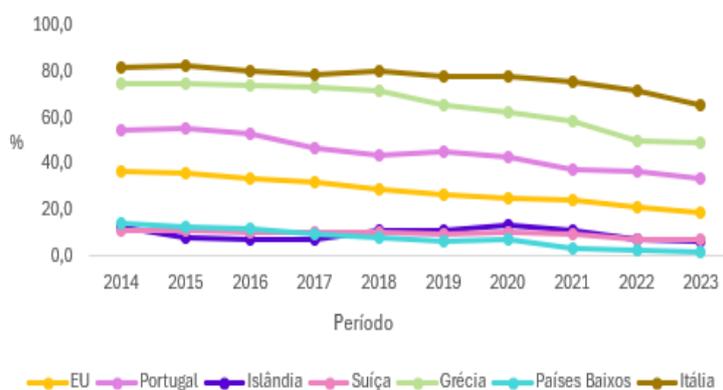
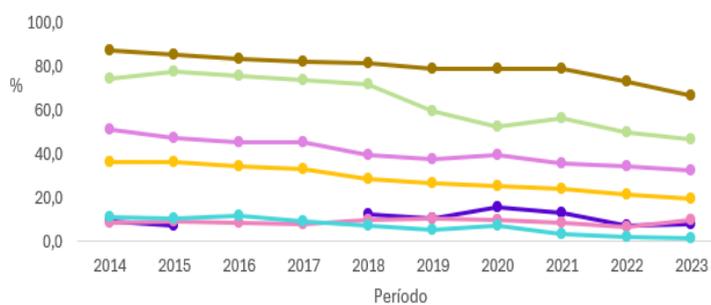
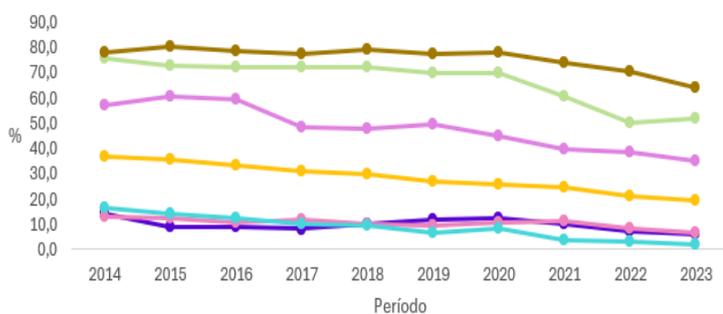


Gráfico 2.50: Jovens em regime part-time porque não encontram trabalho em regime full-time. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

Uma das possíveis razões para os jovens se encontrarem a trabalhar em regime *part-time*, é o facto de não encontrarem um trabalho em regime *full-time*, o que constituiu uma grande percentagem dos jovens na Itália e na Grécia, que contaram, em 2014, com valores de, respetivamente, 81,6% e 75,1% dos jovens nesta situação, tendo vindo a diminuir ao longo dos anos até atingirem valores de 65,1% e 49,5%, no final do período. A média da União Europeia foi de 36,6% em 2014 e de 19,2% em 2023, demonstrando também uma progressiva diminuição desta realidade ao longo dos anos. Os Países Baixos, a Suíça e a Islândia mantiveram-se abaixo da média da União Europeia, representando assim os países que contaram com uma menor

percentagem de jovens a trabalhar em regime *part-time* pelo facto de não encontrarem regime *full-time*, entre os países analisados.



União Europeia Portugal Islândia Suíça Grécia Países Baixos Itália

União Europeia Portugal Islândia Suíça Grécia Países Baixos Itália

Gráfico 2.51: Jovens mulheres em regime *part-time* porque não encontram trabalho em regime *full-time*. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

Gráfico 2.52: Jovens homens em regime *part-time* porque não encontram trabalho em regime *full-time*. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

A Itália e a Grécia foram os países onde o facto de os jovens não encontrarem trabalho em regime *full-time* foi uma razão comum para estarem empregados em regime *part-time*, uma vez que estes países tiveram elevadas percentagens de jovens nesta situação, tanto homens como mulheres. A tendência em todos os países analisados foi a diminuição destas taxas ao longo dos anos.

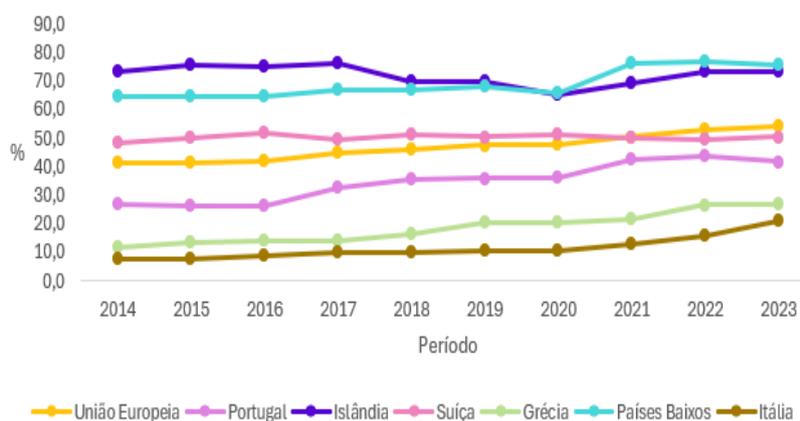


Gráfico 2.53: Jovens em regime *part-time* porque estão a estudar ou em formação. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

No que concerne ao emprego em *part-time* motivado pelo facto de os jovens frequentarem o sistema de ensino ou formação, a Islândia e os Países Baixos foram os países onde se verificou uma maior incidência desta realidade nos países em estudo, com percentagens de 73,4% e 64,7%, respetivamente, em 2014. A estes países segue-se a Suíça, com uma percentagem de 48,3% no mesmo ano. No final do período em estudo, em 2023, a Islândia contou com 73,5% dos jovens em empregos em *part-time* por esta razão, os Países Baixos com 75,8% e a Suíça com 50,3%.

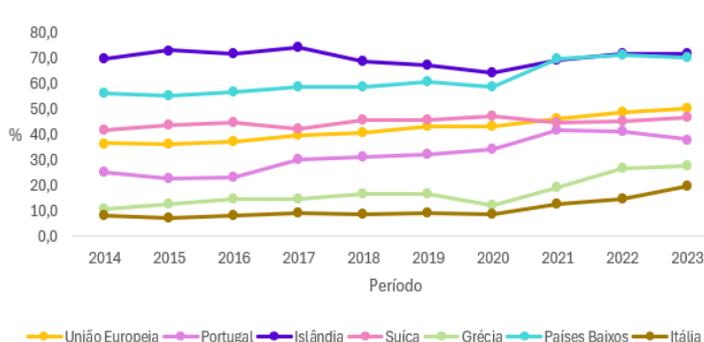


Gráfico 2.54: Jovens mulheres em regime *part-time* porque estão a estudar ou em formação. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

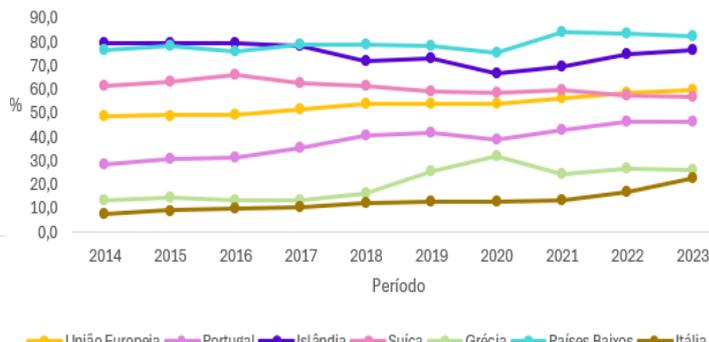


Gráfico 2.55: Jovens homens em regime *part-time* porque estão a estudar ou em formação. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

Ao nível das jovens mulheres, o trabalho em *part-time* pelo facto de estarem a frequentar o ensino ou ações de formação, apresentou valores que se destacaram nos Países Baixos e na Islândia. A Islândia, em 2014, registou 69,9% das jovens mulheres em trabalhos *part-time* por este motivo, seguindo-se dos Países Baixos com 56,3%. Em 2023, os Países Baixos contaram com uma percentagem próximas aos 70%, tendo-se verificado um aumento desta realidade entre as jovens mulheres neste país.

No sexo masculino, o ensino ou formação como causa para o trabalho em *part-time* representou 76,8% dos jovens nos Países Baixos e 79,5% na Islândia, seguindo-se da Suíça com 61,6%, em 2014. Em 2023, os Países Baixos verificaram que 82,5% dos jovens homens apontaram esta razão, assim como 76,4% na Islândia e 56,5% na Suíça, tendo-se assim verificado um aumento da taxa nos Países Baixos e uma diminuição na Islândia e na Suíça, face ao início do período em análise.

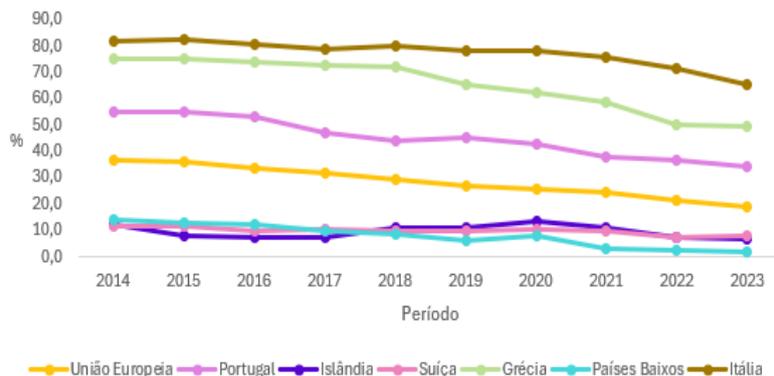


Gráfico 2.56: Jovens em regime part-time involuntário. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

Ao nível do trabalho em regime *part-time* involuntário, isto é, que não faz parte do objetivo do jovem encontrar-se nesse regime laboral, foi perceptível que o país onde se verificou uma maior taxa de jovens nesta situação foi a Itália, com 81,6% dos jovens em 2014 e 65,1% em 2023. De seguida, surgiu a Grécia que contou com valores de 75,1% em 2014 e 49,5% em 2023. Portugal passou de 54,9% de jovens em 2014, para 34% em 2023. É notório que esta realidade teve tendência a melhorar no decorrer do período em estudo, uma vez que a percentagem de jovens em regime de *part-time* involuntário tendeu a diminuir. A Islândia, Suíça e Países Baixos, permaneceram abaixo da média da União Europeia nesta variável.

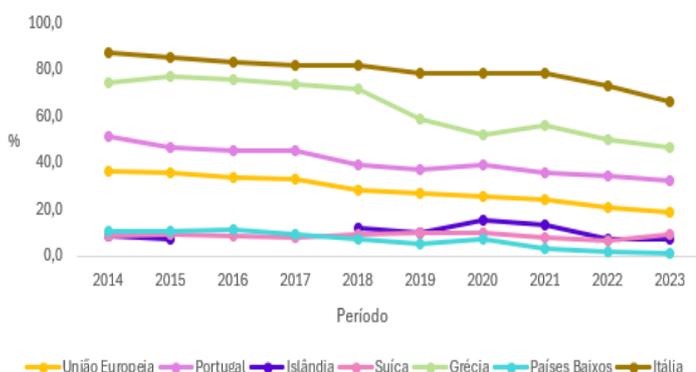


Gráfico 2.57: Jovens homens em regime part-time involuntário. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

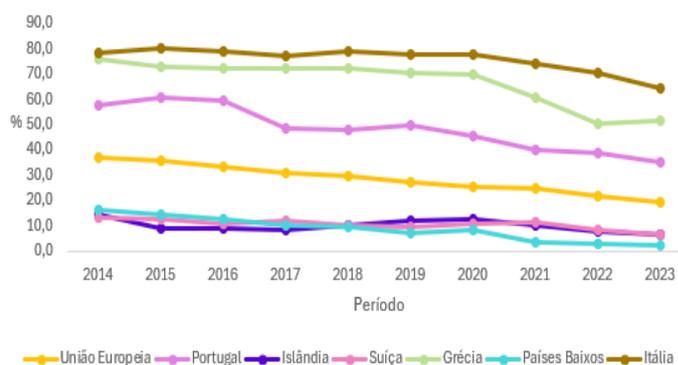


Gráfico 2.58: Jovens mulheres em regime part-time involuntário. Fonte: Eurostat. Consultado em: 12 de maio de 2024.

Tanto os jovens homens, como as jovens mulheres em regime de *part-time* involuntário, permaneceram com percentagens mais elevadas na Itália, Grécia e Portugal, sendo que a Itália foi o país que se destacou. A Islândia, Suíça e Países Baixos permaneceram abaixo da média da União Europeia, sendo os países onde esta realidade esteve representada em menor percentagem.

Capítulo III. Conclusões

3.1. Principais conclusões

Foi possível retirar algumas conclusões através da interpretação dos dados, nomeadamente o facto de, entre 2014 e 2023, se terem verificado algumas oscilações no mercado de trabalho, sobretudo em 2020, aquando da pandemia COVID-19. A pandemia teve, naturalmente, bastante impacto ao nível do emprego e até de alguns aspetos da qualidade do mesmo. Ainda assim, foi possível analisar a evolução dos diferentes fenómenos ao longo dos anos, identificar padrões e retirar algumas conclusões.

Ao nível do desemprego jovem, foi possível verificar que no período em estudo a Grécia foi o país com as maiores percentagens de desemprego, sendo seguida pela Itália. Desta forma, os dados permitem perceber problemas existentes ao nível das políticas de criação de emprego, ou mesmo evidenciar problemas mais estruturais como instabilidade política e crises económicas. É sabido que a Grécia passou por uma crise em 2010, sendo esse um fator explicativo para que o país esteja ainda com deficiências em alguns parâmetros. Segundo Neto (2014) a Grécia, em 2010, encontrou-se em situação de insolvência, decorrente da crise do “*subprime*”, que se iniciou em 2008.

Por outro lado, a Islândia, Suíça e os Países Baixos, foram exemplos de países com uma baixa taxa de desemprego e que, conseqüentemente, apresentaram uma elevada taxa de emprego. Estes países demonstram possuir políticas flexíveis adaptadas às necessidades dos jovens, que dão origem a um mercado de trabalho dinâmico e sustentável.

No que concerne à educação e à sua relação com o emprego e desemprego dos jovens, é possível identificar que países como a Grécia e a Itália, contaram com uma maior percentagem de jovens desempregados com um nível de escolaridade inferior ao secundário. Esta questão permite compreender a necessidade de estes países procurarem identificar possíveis lacunas existentes no acesso à educação, nas competências requeridas pelas entidades empregadoras face às competências que os jovens possuem, a qualidade dos programas lecionados e a forma como os jovens, em geral, são preparados para o mercado de trabalho.

A Islândia, Suíça e os Países Baixos foram países com uma elevada taxa de jovens empregados com educação secundária ou profissional, estando entre os 71,8% e os 83,5%. Nos jovens com nível de escolaridade inferior ao secundário, apesar de os valores serem inferiores, permaneceram os países com maior taxa de emprego jovem.

Ao nível do desemprego a longo prazo, os países com maiores dificuldades nesta questão foram a Grécia e a Itália com, respetivamente, 29,4% e 18,6% dos jovens em desemprego de longo prazo, no ano de 2014. No entanto, apesar das elevadas percentagens de jovens nesta situação face aos restantes países em estudo, é relevante mencionar que ao longo do período analisado, foi possível verificar uma diminuição constante destes valores, o que representa, apesar dos desafios ainda existentes, uma recuperação e melhoria.

No que diz respeito à inatividade, existem duas realidades analisadas: jovens que estão fora do mercado de trabalho, mas que gostariam de trabalhar, e jovens que estão fora do mercado de trabalho e não pretendem trabalhar. A Itália foi o país que apresentou uma maior percentagem de jovens inativos ao longo do período estudado, no entanto, é possível verificar que esta tem vindo a diminuir, mesmo que lentamente, ao longo dos anos. É fundamental, ainda assim, que se procure compreender com mais detalhe, o que leva os jovens a retirar-se do mercado de trabalho, bem como implementar medidas e incentivos para os manter. Foi ainda possível perceber que, no período em análise, as jovens mulheres contaram com taxas de inatividade superiores às dos jovens homens, especialmente nos jovens que não querem trabalhar. É de extrema relevância a compreensão das razões que levam estas jovens mulheres a tomar esta decisão.

Ao nível do trabalho temporário, os países onde se verificou uma maior percentagem de jovens nesta condição foi em Portugal, nos Países Baixos e na Itália. As razões para o trabalho temporário são diversas, como o facto de o jovem não conseguir encontrar trabalho permanente, o facto de o trabalho que este pretende só estar disponível com contrato de trabalho temporário, o facto de o jovem se encontrar a frequentar o ensino ou formação, de este não pretender ter um emprego permanente, ou de se encontrar em período experimental. No que diz respeito a não encontrar trabalho permanente, Portugal destaca-se pela negativa, com percentagens superiores aos demais países. É fundamental que se verifiquem possíveis medidas que apelem à criação de empregos seguros e duradouros para os jovens.

No caso dos jovens em trabalho temporário pelo facto de ainda se encontrarem no sistema de ensino ou em formação, a Suíça sobressai relativamente aos restantes países, uma vez que conta com percentagens cerca de duas vezes superiores às da média da União Europeia no mesmo ano. Esta questão vem mostrar que os jovens estão a investir na formação e que, alguns deles, conciliam inclusive a educação com um trabalho temporário. Esta realidade permite que, futuramente, aquando da sua entrada para o mercado de trabalho, possam vir a ter uma maior

facilidade em inserir-se no mesmo. A Islândia teve a maior percentagem de jovens que estão em trabalhos temporários porque não querem trabalhos permanentes, o que leva a questionar a razão pela qual estes jovens preferem o trabalho temporário. Seria de grande interesse aprofundar esta questão, para compreender quais as motivações destes jovens.

O trabalho em *part-time* é uma realidade para alguns jovens, e foram analisados dois principais motivos, sendo eles o facto de não encontrarem emprego em regime *full-time* e o facto de estarem a frequentar o ensino ou formação. Esta última deve-se ao facto de alguns jovens frequentarem cursos ou formações que exigem muito do seu tempo, pelo que um trabalho em *part-time* permite conciliar de melhor forma ambas as atividades. A Itália, seguindo-se da Grécia, foram os países onde se verificou uma maior percentagem de jovens em trabalhos *part-time* porque não conseguem encontrar a *full-time*. Os jovens que estão a frequentar o ensino ou formação, constituíram uma elevada percentagem de jovens nesta situação na Islândia e nos Países Baixos. Esta questão poderá revelar alguns desafios ao nível do ajuste das qualificações necessárias para que os jovens sejam considerados para empregos a *full-time*, bem como as condições económicas das empresas, ou até mesmo as políticas e regulamentações do trabalho.

Em suma, é de extrema relevância que os países procurem analisar e compreender as necessidades dos seus jovens, uma vez que as políticas e práticas não são universais, sendo fundamental que sejam tidas em conta as características tanto do país como dos seus jovens. Políticas de flexibilização do mercado de trabalho, criação de postos de trabalho, apoio na transição da educação para o mercado de trabalho, incentivo à contratação dos jovens, combate aos trabalhos precários e luta pela valorização das qualificações, são tópicos indispensáveis para que se criem condições que permitam aos jovens crescer num ambiente que potencialize as suas competências e que os capacite a contribuir de forma positiva para a sociedade.

Foram sugeridas algumas medidas e tópicos a ter em conta, como forma de colaborar para a melhoria da realidade dos jovens. O Observatório do Emprego Jovem (2022) reforça a importância da criação de uma agenda com objetivos bem definidos, o papel fundamental da negociação coletiva para os jovens no mercado de trabalho, a necessidade de criar pontes entre as instituições de ensino e as entidades empregadoras, para melhorar as oportunidades dos jovens no mercado de trabalho, e capacitá-los para ser adaptarem às necessidades do mesmo. É também fundamental dar incentivos às empresas para a contratação de jovens e investir em medidas que sirvam de apoio ao seu desenvolvimento.

A ILO (2011) enumera também algumas medidas que são consideradas fundamentais, tais como a criação de programas de vocação, programas que permitam a reconversão profissional de jovens desempregados ou desencorajados e a aposta na divulgação de informação acerca do mercado de trabalho, para dar a conhecer a realidade do mesmo. É ainda de extrema importância que governos e sindicatos procurem trabalhar em conjunto para que o trabalho digno seja um tema em debate.

É esperado que algumas destas recomendações sejam tidas em conta e implementadas, e que abram precedentes para que os jovens tenham acesso a empregos dignos, que lhes permitam evoluir e que impactem positivamente as suas vidas.

3.2. Limitações e Sugestões para estudos futuros

Ao nível das limitações que se sentiram no decorrer deste estudo, considero que uma das principais passa pela utilização de bases de dados, como a Eurostat, que são fundamentais para o desenvolvimento de trabalhos e projetos em diversas áreas, no entanto, uma das principais limitações deste estudo passa pelo facto de os dados utilizados e analisados estarem restringidos aos dados fornecidos pela base de dados. A principal razão, é pelo facto de que nem sempre existem dados sobre todos os temas ou tópicos que queremos analisar, como foi o caso da Qualidade do Emprego, onde gostaria de ter abordado em maior detalhe o tempo de trabalho, os tipos de contrato de trabalho colocados à disposição dos jovens e a sua perceção do emprego e do mercado de trabalho num todo. Para estudos futuros, considero que a análise destes temas seja de extrema relevância e interesse. Outra limitação que encontrei pela utilização das bases de dados disponibilizadas, foi o facto de nem sempre existirem dados dos países que queremos analisar, como foi o caso da Islândia, que em alguns tópicos não possuía os dados completos.

Considero que outra limitação foi o facto de o estudo ter sido restringido a alguns países da União Europeia, uma vez que, ainda que tenha sido utilizado um critério de escolha para estes países, naturalmente uma amostra maior poderia ter permitido uma maior riqueza de dados e conclusões.

Referências Bibliográficas

- Arulampalam, W. (2001). Is unemployment really scarring? Effects of unemployment experiences on wages. *The Economic Journal*, 111(475), F585–F606. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00664>
- Belfield, C., Levin, H., & Rosen, R. (2012). *The economic value of opportunity youth*. Corporation for National and Community Service and the White House Council for Community Solutions. https://youthtoday.org/wp-content/uploads/sites/13/hotdocs/econ_value_opportunity_youth.pdf
- Cazes, S., Hijzen, A., & Saint-Martin, A. (2015). Measuring and assessing job quality: The OECD job quality framework (*OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 174). Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5jrp02kpw1mr-en>
- Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). (2018). *Understanding and measuring job quality: Research report part 2 - Indicators of job quality*. https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/understanding-and-measuring-job-quality-2_tcm18-36524.pdf
- Davoine, L., Erhel, C., & Guergoat-Larivière, M. (2008). A taxonomy of European labour markets using quality indicators. *Research Papers in Economics*. <https://econpapers.repec.org/RePEc:hal:cesptp:halshs-00317280>
- Díaz-Chao, Á., Ficapal-Cusí, P., & Torrent-Sellens, J. (2014). Economic crisis and job quality in Spain: A multidimensional and micro-data empirical approach. *Social Indicators Research*, 125(2), 613–633. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0850-0>
- European Parliament. (2011). *Parliamentary questions: Rule 117 of the Rules of Procedure*. <https://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24284/20110718ATT24284EN.pdf>
- Eurostat. (n.d.). *Eurostat database: All themes*. Consultado em 11 e 12 de maio de 2024, de https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/explore/all/all_themes?lang=en&display=list&sort=category
- European Council. (2001). *Laeken European Council: 14-15 December 2001. Presidency conclusions and annexes*. Archive of European Integration. http://aei.pitt.edu/43344/1/Laeken_2001.pdf

- Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2000). Overeducation in the labor market: A meta-analysis. *Economics of Education Review*, 19(2), 149–158. [https://doi.org/10.1016/S0272-7757\(99\)00057-6](https://doi.org/10.1016/S0272-7757(99)00057-6)
- Independent Evaluation Group. (2012). *Youth employment programs: An evaluation of World Bank and IFC support*. World Bank Group. <https://ieg.worldbankgroup.org/evaluations/youth-employment-programs>
- International Labour Organization (ILO). (2004). *Global employment trends for youth*. International Labour Office. <https://www.ilo.org/publications/global-employment-trends-youth-2004>
- International Labour Organization (ILO). (2006). *Global employment trends for youth, 2006*. International Labour Office. <https://www.oit.org/publications/global-employment-trends-youth-2006>
- International Labour Organization (ILO). (2009). *Global employment trends report 2009*. International Labour Office. <https://www.ilo.org/publications/global-employment-trends-report-2009>
- International Labour Organization (ILO). (2010). *Global employment trends for youth: August 2010*. International Labour Office. <https://www.ilo.org/publications/global-employment-trends-youth-august-2010>
- International Labour Organization (ILO). (2011). *Global employment trends for youth: 2011 update*, 26 October. International Labour Office. <https://www.OIT.org/publications/global-employment-trends-youth-2011-update>
- International Labour Organization (ILO). (2012). *Global employment trends for youth 2012*. International Labour Office. <https://www.ilo.org/publications/global-employment-trends-youth-2012>
- International Labour Organization (ILO). (2016). *World employment and social outlook: Trends 2016*. International Labour Office. <https://www.ilo.org/publications/world-employment-and-social-outlook-trends-2016>

- International Labour Organization (ILO). (2017). *Global employment trends for youth 2017: Paths to a better working future*. International Labour Office. <https://www.OIT.org/publications/major-publications/global-employment-trends-youth-2017-paths-better-working-future>
- International Labour Organization (ILO). (2022). *Global employment trends for youth 2022: Investing in transforming futures for young people*. International Labour Office. <https://www.oit.org/publications/major-publications/global-employment-trends-youth-2022-investing-transforming-futures-young>
- Morsy, H. (2012). Scarred generation: The cost of youth unemployment. *IMF Working Papers*, 12(159). International Monetary Fund. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3093019>
- OBS Emprego Jovem. (2022). *Mais e Melhores Empregos para os Jovens*. <https://obsempregojovem.com/p/65796ec408db1d41cec700f2>
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2013). *The OECD action plan for youth*. OECD <https://www.oecd.org/els/emp/Youth-Action-Plan.pdf>
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *The updated OECD youth action plan: Building blocks for future action*. OECD. <https://pt.scribd.com/document/734604395/The-Updated-OECD-Youth-Action-Plan>
- Oliveira Neto, E. J. de. (2014). *A crise da Grécia: Origens, interpretações e alternativas* [Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho]. <https://repositorio.unesp.br/items/30ffd42d-990b-45b8-bbee-bf57d360a7a4>
- Piasna, A. (2023). Job quality in turbulent times: An update of the European Job Quality Index. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4472203>
- Results for America. (2024). *What is job quality? Job quality playbook*. Results for America. <https://jobquality.results4america.org/what-is-job-quality>
- Suleman, F., & Barradas, R. (2024). Mercado de trabalho e bem-estar após a Grande Recessão: Dificuldades e desafios dos jovens. Em R. M. Carmo, F. Suleman, I. Tavares, R. Barradas, & R. V. Assis (Eds.), *Jovens e o trabalho em Portugal: Desigualdades, (des)proteção e futuro* (pp. 15–45). Actual Editora.

- The Aspen Institute. (2021). *Why job quality? Announcing the Job Quality Center of Excellence*. The Aspen Institute. <https://www.aspeninstitute.org/blog-posts/why-job-quality/>
- Xenos, P., Achmad, S., Lin, H. S., Luis, P. K., Podhisita, C., Raymundo, C., & Thapa, S. (2007). Delayed Asian transitions to adulthood. *Asian Population Studies*, 2(2), 149–185.
- Yeung, W., & Yang, Y. (2020). Labor Market Uncertainties for Youth and Young Adults: An International Perspective. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 688(1), 7-19.