AESE
ESCOLA DE DIRECÇÃO E NEGÓCIOS

Publicação: quinzenal
Director: J.L.Carvalho Cardoso
Editor e Proprietário: AESE
Impresso por: Cromaticamente
Depósito legal: nº 21228/88
Preço: € 1

CORREIO DA AESE

23º Ano
Nº 552, 1-3-2011

DOCUMENTAÇÃO

INICIATIVAS PARA QUE O DESEMPREGO JUVENIL NÃO DEIXE CICATRIZES

As previsões económicas para 2011 não são muito promissoras. A recuperação, de acordo com todas as estimativas, virá mais lentamente do que se esperava no começo da crise e irá demorar ainda mais algum tempo até o mercado laboral conseguir ganhar vigor. Entre todos, os jovens são aqueles que mais vão sofrer esta demora, e já há quem fale mesmo de uma «geração perdida». No entanto, em países como a Grã-Bretanha, a Austrália, a Holanda ou os Estados Unidos, estão a levar-se a cabo com êxito iniciativas que pretendem precisamente resgatar esta geração da espiral do desemprego.

O Departamento de Emprego e Assuntos Sociais da OCDE elaborou um documento de trabalho onde, depois de analisar as razões essenciais por que a crise económica afectou especialmente os jovens, traça as linhas fundamentais por onde se deveria avançar para alterar a situação. Além disso, acolhe medidas concretas que já estão no terreno.

Os jovens, mais expostos

Na primeira parte, o documento examina os factores que fazem da juventude um grupo especialmente vulnerável no esclerosado mercado laboral. São duas as principais explicações: a sua desproporcionada presença entre os trabalhadores com contratos temporários e a concentração em sectores especialmente sensíveis aos ciclos económicos, como, por exemplo, a construção civil.

Estes dois fenómenos, embora agudizados pela crise, não estão directamente vinculados a ela, o que explica que, mesmo em tempos de bonança económica, a juventude seja um grupo particularmente frágil no mercado laboral. De facto, no início de 2008, antes de se fazerem sentir os efeitos do terramoto financeiro, a taxa de desemprego juvenil (até aos 25 anos) já era praticamente o triplo da dos adultos no conjunto da OCDE.

Desde então, a taxa de desemprego aumentou na Europa mais 6%, chegando aos finais de 2009 com 19%. A Espanha ou a Irlanda encabeçam o medíocre grupo de países que pior responderam à crise no que se refere ao emprego juvenil. Actualmente, os jovens espanhóis desempregados ultrapassam largamente os 40%.

A mais educação, menos desemprego

A preocupação subjacente no documento da OCDE não é somente a actual situação dos jovens, como também as consequências que possa ter nas suas trajectórias profissionais. Concretamente, a comunicação emprega a palavra inglesa *scar* - cicatriz - para descrever o círculo vicioso do desemprego juvenil: a experiência do desemprego faz aumentar o risco de vir a sofrer com ele no futuro e/ou reduz os salários, fundamentalmente por dois factores. O primeiro é a deterioração das capacidades laborais e a falta de experiência. O segundo tem a ver com a

impressão negativa produzida pela situação de desemprego nos potenciais empregadores.

Além disso, há relatórios que vinculam o desemprego a feridas noutros âmbitos como a felicidade familiar ou a saúde, especialmente no caso dos jovens menos preparados.

Mais uma vez, o documento acolhe o axioma de que a maior nível de educação, melhor comportamento no mercado laboral. Por um lado, no plano das contratações: de todos os países examinados, a Itália é o único onde os universitários não têm vantagem sobre aqueles que só obtiveram um título de nível médio. Ter superado o ensino secundário apresenta-se como o requisito básico para poder ser competitivo no mercado. Além disso, também a qualidade do trabalho se vê afectada pelo nível educativo alcançado, visto que aqueles que obtiveram um título universitário ou de grau superior encontram mais facilmente trabalhos de carácter permanente.

Ao entrar no mundo laboral, muitos jovens migram de um trabalho para outro antes de conseguirem assentar; outros retiram-se do mercado durante um período longo de tempo ou voltam a estudar; mesmo para aqueles que conseguem ser colocados pouco depois de abandonarem as salas de aula, os contratos são com demasiada frequência temporários ou precários. Enquanto que, para alguns, se trata de conjunturas transitórias, para outros, esta situação acaba por se tornar permanente.

Por isso, uma das recomendações da OCDE é que os governos implementem medidas para evitar que os jovens se desliguem do mercado laboral, risco para o qual o documento inclui mais de 30% dos jovens que terminam os estudos.

A OCDE menciona dois factores - além da educação - que facilitam o salto dos estudos para o trabalho: mercados laborais pouco regulados, onde os primeiros trabalhos, mesmo sendo às vezes pouco convencionais, funcionam como catapulta para outros mais estáveis; e estágios em empresas ou outros programas de formação profissional, que demonstraram ser caminhos eficientes na entrada do mercado de trabalho, desde que forneçam ao aluno as capacidades que os mercados exigem. Por outro lado, a OCDE recorda o recurso do regresso aos estudos, muito mais frequente - e com grande percentagem de êxito na volta ao mercado laboral - nos EUA que na Europa.

Planos específicos

Alguns países já estão a implementar medidas na linha das recomendações gerais expostas pela OCDE: acompanhamento na procura de trabalho, programas de formação profissional para os grupos com mais desvantagens (jovens sem títulos, com muito tempo acumulado no desemprego, etc.); evitar o abandono escolar oferecendo uma maior diversidade nos currículos educativos; reduzir os custos laborais de contratar jovens, criando talvez um salário mínimo menor especial para jovens com menos formação, ou beneficiando com deduções fiscais os empresários que contratem este tipo de jovens; reduzir o desequilíbrio legal entre os contratos temporários e os permanentes.

O documento dedica particular atenção às experiências de alguns países que elaboraram planos específicos para a integração dos jovens no mercado laboral.

Grã-Bretanha

Aos menores de 25 anos que já tenham recebido pelo menos um ano de subsídio de desemprego, o governo britânico compromete-se a oferecer-lhes ou uma oferta de trabalho, ou um programa de formação profissional para um determinado trabalho *(work-focused training)*, ou ainda um lugar num grupo de serviços comunitários. Espera-se que o programa possa beneficiar 250 000 jovens.

Além disso, já está em marcha o Future Jobs Fund Scheme, pelo qual as autoridades locais e empresas do sector dos serviços se comprometem a avançar com ofertas de trabalho para melhorar a capacidade de atracção da comunidade. Embora o programa tenha começado oficialmente em Junho passado, alguns trabalhos estavam disponíveis desde o Outono de 2009. Outros 100 000 postos de trabalho de sectores em crescimento serão financiados directamente pelo governo central, que, além disso, implementou o Care First, uma iniciativa que oferece 50 000 lugares em programas de formação profissional para os cuidados sociais: poderão aceder a eles os jovens que estejam fora do mercado laboral durante pelo menos um ano.

Estados Unidos

O Departamento de Trabalho anunciou em 2009 um pacote de medidas que inclui:

- Aumentar as vantagens fiscais para aqueles empresários que contratem jovens afastados do mercado laboral durante um longo período.

- Concessão de 3 milhões de dólares para programas de reeducação laboral dirigidos a trabalhadores afastados, adultos e jovens «desligados» do mercado. Além disso, a idade máxima para beneficiar dos serviços aumenta de 21 para 24 anos.

- Mais financiamento federal para o programa Youth Build, uma iniciativa que procura formar numa profissão - especialmente no campo da construção civil - jovens desfavorecidos.

Holanda

Desde Setembro de 2009, todos os municípios holandeses têm obrigação de apresentar uma oferta de trabalho ou de formação profissional - ou um misto de ambas - aos jovens com idades entre os 18 e os 27 anos que tenham solicitado assistência social. As grandes cidades têm vindo a aplicar esta medida com êxito desde há 5 ou 6 anos. Aos jovens com pouca preparação é-lhes recomendado especialmente o curso de formação profissional, com o qual obtêm um título equivalente a um nível *upper secondary*. Se rejeitarem a oferta, a verba da assistência social é-lhes reduzida. Com isto, a administração quer erradicar a dependência do subsídio. Ao mesmo tempo, pretende envolver a juventude na rede laboral, de modo que, quando acontecer a recuperação económica, possam desempenhar um papel importante na economia do país.

França

Em Abril de 2009, foi aprovado em França um plano para reintroduzir os jovens no mercado laboral. O plano estabelecia vários mecanismos:

- Incentivar as empresas a contratarem pessoal jovem, isentando-as do pagamento dos impostos correspondentes a essas pessoas. Além disso, as empresas com menos de 50 empregados passam a receber um subsídio adicional de 1800 euros. Por outro lado, o próprio Estado francês compromete-se a efectuar o financiamento de 170 000 novos *contrats de professionnalisation*, contratos que incluem um compromiso para formação profissional do empregado.

- Promover a transformação de contratos pouco estáveis em contratos permanentes. As empresas que o façam receberão do Estado um subsídio de 3000 euros.

- O Estado compromete-se a oferecer especialmente aos jovens com menos preparação, 30 000 postos de trabalho no sector público, juntamente com 50 000 programas de formação profissional.

Dinamarca

O partido no governo e os três principais grupos da oposição assinaram em Novembro de 2009 uma declaração onde se comprometiam a implementar políticas urgentes para ajudar os jovens. Dividiram as suas propostas de acordo com três níveis etários: dos 15-17 anos, 18-19 anos e 20-29 anos.

- Todos os alunos na primeira etapa do ensino secundário (15-17) terão de preparar um plano onde especifiquem como querem que seja a sua formação no futuro. Devem incluir, além da possível formação académica, os programas de formação profissional que receberiam, se gostariam de trabalhar durante algum tempo no estrangeiro ou outras possibilidades relacionadas com o seu futuro trabalho. Os Ministérios da Educação e do Emprego comprometem-se a procurar facilitar a implementação desses planos. Por sua vez, se os signatários não seguirem esses mesmos planos, arriscam-se a perder parte dos seus benefícios sociais.

- Para o segundo grupo de jovens (18-19), é oferecida a possibilidade de ter uma entrevista pessoal no serviço de emprego público (PES) apenas uma semana após haver solicitado a ajuda social, ou um curso de procura de emprego. Por outro lado, o governo compromete-se a que seja oferecida ao jovem uma proposta formal de trabalho ou de

formação profissional antes que ele termine o seu primeiro mês na situação de desemprego.

- Para os mais velhos (20-29), o objectivo é evitar os longos períodos no desemprego. Daí, ser oferecida uma ajuda às empresas privadas que contratem menores de 30 anos que tenham recebido o subsídio de desemprego durante um período superior a um ano.

F. R.-B.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL ATRAVÉS DO VOLUNTARIADO

Cada vez mais empresas, mesmo apesar da crise, efectuam actividades de beneficência de forma empresarial. Não se trata apenas de altruismo: o voluntariado dá formação aos empregados, ajuda-os a trabalhar em equipa e revaloriza o prestígio da entidade.

Contra o preconceito de se apresentar o mundo empresarial como um território de tubarões sem escrúpulos, a realidade do voluntariado empresarial - organizado e financiado pela empresa - ganha força ano após ano. O *Informe de voluntariado corporativo en España 2010*, realizado pela ONG Cooperación Internacional e pelo IESE Business School, volta a registar um aumento na percentagem de empresas que promovem este tipo de actividades. Das inquiridas, 65% já o fazem e quase 95% manifesta intenção de o fazer a curto ou médio prazo.

Nem sequer o cenário de crise conseguiu travar o avanço deste tipo de voluntariado, mesmo que os seus efeitos se tenham feito notar nalguns pontos: o sector da construção civil fora tradicionalmente o mais activo, mas agora ocupa o sétimo lugar. São líderes a banca - embora se deva recordar que as caixas económicas têm de destinar por lei parte dos seus rendimentos a actividades de interesse social -, os sectores alimentar e tabagista, e o das telecomunicações.

A crise parece estar também por trás de um dado significativo: das empresas que não fazem voluntariado actualmente, muitas reconhecem o seu interesse em começar a fazê-lo, mas muito poucas a curto prazo. As perspectivas económicas não favorecem o altruismo.

Apesar de tudo, o voluntariado empresarial não pretende constituir um buraco negro para a empresa, procurando ser, se não rentável em termos estritamente económicos, pelo menos sustentável. De facto, as próprias empresas citam, entre os factores que facilitam o desenvolvimento deste tipo de voluntariado, que se avalie o seu rendimento através de um *ROI* - relatório sobre o retorno do investimento, nas suas siglas inglesas -, instrumento tipicamente empresarial. Não obstante, admite-se ao mesmo tempo que a maior parte dos benefícios trazidos pelo voluntariado sejam claramente intangíveis, embora já haja empresas que estão a desenvolver os seus próprios mecanismos de avaliação.

A maior parte das empresas que fazem voluntariado empresarial têm mais de 500 empregados, dos quais uma média de 5% participa nestes serviços, dedicando-lhes entre uma a quatro horas anuais. No entanto, verifica-se uma tendência esperançosa: nas empresas que têm vindo a fazer voluntariado há mais de nove anos - 5,8% das inquiridas - esta actividade consolidou-se e já envolve hoje mais de 40% do pessoal.

O grande problema que enfrenta o voluntariado empresarial é o horário: actualmente são mais os que se oferecem fora do horário laboral. A este respeito, teve êxito a modalidade de possibilitar aos familiares do empregado que participem com ele na actividade de voluntariado, de modo que essa actividade não lhe retira tempo de vida em família, e torna-se uma boa forma de fomentar o compromisso e a solidariedade nos filhos.

Mas, o voluntariado empresarial traz outros benefícios estritamente comerciais: segundo os inquiridos, favoreceu o orgulho de pertencer à empresa, o trabalho em equipa e a aquisição de certas capacidades e competências que o ajudam no seu trabalho, todas elas formas de retorno do investimento *(ROI)*.

(in Cooperación Internacional)