

Ao longo dos últimos anos, a empregabilidade jovem em Portugal tem sido alvo de uma larga discussão no que concerne a vínculos laborais, sobrequalificação, salários, contratação jovem e a entrada no mercado de trabalho.

Atualmente, a frequência do Ensino Superior é valorizada pelos adolescentes, que pretendem dar continuidade à sua formação básica e secundária, com o objetivo de adquirirem competências adequadas à sua carreira profissional. As qualificações dos jovens adultos aumentaram de forma muito significativa, sendo que a frequência do ensino superior continuou a subir de 37,4% em 2019, 41,9% em 2020 para 47,5% em 2021, entre os mais jovens.¹ No que toca à formação de 2º grau, é cada vez maior a percentagem dos jovens entre os 25 e os 34 anos que terminam mestrados. Em 2021, cerca de 18% da população entre os 25 e os 34 anos de idade tinha atingido este nível de ensino, o que compara com 4% em 2011. Em 2021, os mestres correspondiam já a 38% dos diplomados do ensino superior destas idades, comparável com um valor de 14% em 2011.²

A frequência do Ensino Superior deveria, por si só, servir como um elevador social, que garantisse a diminuição de fragilidades económicas dos jovens, porém, o que se verifica é que desde 2015, o desemprego jovem é mais de 2,5 vezes superior ao desemprego total. A crise pandémica agravou a situação, levando ao aumento deste rácio para 3,5.² Destaca-se ainda que no quarto trimestre de 2021, o desemprego entre os mais qualificados era o mesmo do que o desemprego entre os menos qualificados (27,3% e 28%, respetivamente).²

Os jovens, no término da sua formação pretendem ingressar no mercado de trabalho, porém cerca de 26% dos jovens recém-formados não têm emprego e 20% com ensino superior têm um emprego que requer menos do que o seu nível de escolaridade.¹ Isto tem implicações negativas ao nível da motivação e da progressão no seio da empresa, podendo levar à erosão das competências adquiridas durante a formação.

Com o intuito de adquirir experiência ou assegurar os custos associados ao Ensino Superior, muitos jovens procuram emprego temporário em determinadas situações e circunstâncias, habitualmente em períodos da sua vida delimitados no tempo. Porém, a modalidade de vínculo temporário tem-se banalizado, principalmente na camada mais jovem. Em comparação com a realidade europeia, estima-se que 65,8% dos contratos não permanentes dos jovens entre os 15-24 anos (28,6% na UE-27) e 73,8% dos jovens entre os 25-29 anos (36,7% na UE-27) são involuntários. Assim, os jovens portugueses estão em clara desvantagem relativamente aos jovens trabalhadores europeus, deixando os portugueses numa situação mais delicada.¹ Comparando agora à população nacional, em 2019, a contratação não permanente de jovens, contabilizando contratos a termo certo, rondava os 56%, face aos 18% da população total.²

Adicionalmente, é importante a frequência de estágios profissionais para a aquisição de competências, atualização de conhecimento e desenvolvimento da rede de *networking* de um jovem na sua área profissional, porém estágios sucessivos representam uma barreira à emancipação de um jovem e não contribuem para a solidificação do seu início de carreira, acabando por gerar descontentamento e dificuldades económicas.

Neste seguimento, sendo os jovens mais expostos a vínculos precários, são também os que mais são atingidos quando se verificam momentos de crise. Assim sendo, após o período pandémico, verificaram-se fragilidades indissociáveis não só do modelo de vinculação dos contratos, como ao nível dos salários auferidos.² Os baixos salários dos jovens refletem-se na proporção dos mesmos a auferir o salário mínimo – 33,9% dos jovens até 25 anos; 25,8% dos jovens entre os 25-29 anos, valores que comparam com 23,7% dos trabalhadores com mais de 30 anos (Junho 2021).²

Ainda assim, é importante analisar a evolução do salário auferido ao longo dos últimos anos, mediante a qualificação pessoal. Dada a valorização significativa do salário mínimo nos últimos anos, o salário médio dos jovens (15-24 anos) tem-se aproximado à média auferida à totalidade da população portuguesa, evoluindo de 68% do salário médio global em 2010 para 73% em 2019. O salário médio dos jovens adultos (25 a 34 anos) em 2019 estava, na realidade, praticamente ao mesmo nível de 2010, depois de um decréscimo contínuo entre 2010 e 2015 e um período de aumentos sucessivos entre 2015 e 2019. Esta estagnação não se coaduna com o aumento de jovens adultos qualificados que se verificou no período indicado. Assim sendo, registaram-se perdas salariais reais nos jovens com mais qualificações e os ganhos salariais reais apenas se verificaram nos jovens que não alcançaram mais do que o ensino básico (3,7%). Importa clarificar que entre 2010 e 2019, a queda do salário real foi de 14,5% para jovens licenciados, 5,1% para mestres e 5,6% para doutorados. Para os jovens com o ensino secundário a redução foi de 4,6%.² Comparando igualmente com os restantes países europeus, o rendimento médio dos trabalhadores portugueses com educação superior era menor do que o dos trabalhadores com o ensino secundário em 13 países da UE e do que os trabalhadores menos escolarizados em 5 países da UE.¹



Fig.1: Evolução do salário médio real dos jovens adultos (25-34 anos) por nível de escolaridade

A falta de incentivos para integrar os jovens nas empresas e valorizar a qualificação que obtiveram, aliado aos baixos salários, aumentou a vontade de emigrar para outros países cujas condições são mais favoráveis. Além disso, após a pandemia, a modalidade de trabalho remoto ganhou robustez de tal forma que criou mais oportunidades para os jovens explorarem melhores condições salariais, sem necessidade de emigrar.

Atualmente, em Portugal, os setores que apresentam um maior crescimento económico são os que exigem menores qualificações, menores remunerações e que dão

primazia à sazonalidade, como o comércio, indústrias transformadoras e alojamento e restauração.² Isto apresenta-se como um desafio pois, se por um lado, exige menos qualificações e os vínculos contratuais são temporários, tendencialmente as remunerações são inferiores e exige menos atualização de conhecimentos e formação ao longo da vida. Em conclusão, os jovens mais qualificados estão a ingressar em indústrias que exigem menores qualificações, visto que as diferentes áreas profissionais não oferecem oportunidades de emprego e de progressão profissional.

Em suma, é importante realizar um alinhamento estratégico entre políticas públicas, de emprego, inovação e fiscais de forma a potenciar a retenção e valorização de jovens nas empresas. É necessário que se atualizem os vínculos laborais e que se dê uma valorização salarial dos mais qualificados, servindo também como reforço positivo para prosseguir os estudos, almejando graus académicos superiores ou formações especializadas complementares.

Assim, vem a Federação Académica de Lisboa apresentar as suas propostas em sede de Encontro Nacional de Direções Associativas (ENDA), nos dias 11 e 12 de março de 2023, no Porto:

Direcionadas aos recém-graduados:

1. Estabelecer um salário mínimo para jovens detentores de licenciatura, mestrado e doutoramento, nos três anos seguintes à conclusão do grau, quando as posições exigem esses graus, definido nos seguintes termos³:
 - a. Detentores de grau de licenciatura deverão receber, no mínimo, o valor tabelado para a remuneração da 1ª posição remuneratória da carreira de Técnico Superior.
 - b. Detentores de grau de mestrado deverão receber, no mínimo, o valor tabelado para a remuneração da 3ª posição remuneratória da carreira de Técnico Superior.
 - c. Detentores de grau de doutoramento deverão receber, no mínimo, o valor tabelado para a remuneração da 4ª posição remuneratória da carreira de Técnico Superior.
2. Potenciar o empreendedorismo, atribuindo subvenções a empresas em fase de arranque e empréstimos por parte de instituições financeiras e benefícios fiscais a jovens empresários para que criem novas empresas e postos de trabalho.
3. Estabelecer cobertura especial de proteção social aos jovens durante a formação complementar, quando conjugada com o emprego.

Direcionadas às Empresas:

1. Promover as relações contratuais permanentes, devendo ser evitado que os estágios profissionais e os apoios à contratação sejam utilizados como alternativa à

realização de contratos permanentes. Neste sentido, as empresas que oferecem relações contratuais estáveis devem a ter direito a bonificações e prémios financeiros no âmbito das políticas de emprego.

2. Beneficiar, através de subsídios e benefícios fiscais, as empresas que contratam jovens qualificados com grau de licenciatura, mestrado e doutoramento, mediante as remunerações tabeladas para cada grau de qualificação, garantindo que existem políticas de contratação que valorizem e permitam a progressão salarial dos trabalhadores que não possuam graus superiores académicos;
3. Potenciar a formação e oferta de aprendizagens válidas e de qualidade, certificadas pela DGERT, nas empresas, através do financiamento dos salários dos formadores e/ou das suas contribuições sociais;
4. No âmbito da contratação por concurso público de técnicos superiores, garantir que caso existam mais de 5 vagas, 20% dos contratados devem corresponder a jovens recém-graduados nos últimos 3 anos.

Destinatários:

Grupos Parlamentares; Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social; Ministério da Ciência Tecnologia e Ensino Superior; Autarquias

Referências:

1 – Fundação José Neves (2022) “Estado da Nação: Educação, Emprego e Competências em Portugal” <https://joseneves.org/en/estado-danacao-2022>

2 – Fundação José Neves, Observatório do Emprego Jovem, OIT-Lisboa (2022) “Livro Branco: Mais e Melhores Empregos para Jovens”

3- https://www.dgaep.gov.pt/upload/catalogo/SRAP_2023.pdf Sistema Remuneratório da Administração Pública