



FUNDAÇÃO  
JOSÉ  
NEVES

# PACTO PARA MAIS E MELHORES EMPREGOS PARA OS JOVENS

19 JANEIRO 2023



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

SECRETÁRIO DE ESTADO  
DO TRABALHO

COM O ALTO PATROCÍNIO  
DE SUA EXCELÊNCIA



*O Presidente da República*



# 1 \_ INTRODUÇÃO

## Considerando que:

\_ o Livro Branco “Mais e melhores empregos para os jovens” faz um diagnóstico sobre o emprego dos jovens em Portugal, contribuindo para o debate na sociedade sobre a necessidade de implementação de medidas que melhorem as condições do emprego dos jovens;

\_ os jovens continuam a ser um dos grupos mais vulneráveis do mercado de trabalho, com uma taxa de desemprego significativamente mais elevada que a da população em geral, sendo que essa vulnerabilidade se agrava em situações de crise económica;

\_ o emprego dos jovens foi afetado por duas fortes crises neste século e os mais jovens foram o grupo da população mais afetado pela crise pandémica;

\_ os empregos dos jovens tendem a ser, em média, qualitativamente mais frágeis, comparados quer com os da população em geral, quer com a média europeia, apresentando:

- i. salários mais baixos e com menor progressão real na última década;
- ii. maior incidência de contratos a termo;
- iii. elevada percentagem de graduados do ensino superior a desempenhar funções que não requerem esse nível de ensino;

\_ o aumento muito significativo das qualificações dos jovens nas últimas décadas, não se fez acompanhar, ao mesmo ritmo, por uma transformação do tecido económico, o que tem gerado um desfasamento entre as suas expectativas e as oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho aos jovens, o que impacta a sua satisfação e realização profissional e pessoal;

\_ o acesso dos jovens ao emprego e as condições desse emprego dependem das necessidades e expectativas das empresas, os empregadores têm um papel crítico no emprego dos jovens e a capacidade de melhorar as condições de trabalho e as perspetivas de carreira, através da implementação de medidas para a atração e retenção dos jovens;

\_ as empresas com trabalhadores jovens mais qualificados têm ganhos de produtividade se o número de jovens tiver um peso significativo no total de trabalhadores; <sup>[1]</sup>

\_ a melhoria das condições do emprego dos jovens tem benefícios fundamentais a nível individual (progressão laboral, pessoal e familiar, emancipação, bem-estar, etc.) e para o país (benefícios sociais e económicos, presentes e futuros);

\_ o Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais assinado na Cimeira Social do Porto está em curso, é fundamental assegurar um investimento massivo em formação, de forma a garantir que, até 2030, pelo menos 78% da população europeia esteja empregada e que 60% dos adultos europeus participem anualmente em ações de formação;

[1] Estado da Nação: Educação, Emprego e Competências em Portugal, 2022.

E acreditando que é urgente atuar de forma estratégica e unir esforços de diferentes atores públicos e privados, no sentido de promover o emprego jovem e de criar condições de emprego mais atrativas para os jovens, alinhadas com as expectativas individuais e nacionais;

COM O ALTO PATROCÍNIO  
DE SUA EXCELÊNCIA



*O Presidente da República*

É, com o Alto Patrocínio de Sua Excelência, o Presidente da República, que a Fundação José Neves, a Secretaria de Estado do Trabalho e as Empresas aderentes, celebram o presente **“Pacto Para Mais e Melhores Empregos para os Jovens”**.



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

SECRETÁRIO DE ESTADO  
DO TRABALHO

São ainda Entidades Associadas do presente Pacto:



# 2\_ OS COMPROMISSOS DAS EMPRESAS

As empresas signatárias contribuirão para a melhoria do emprego dos jovens, implementando as medidas que considerem mais adequadas à sua realidade e contexto e comprometendo-se, até 2026, de acordo com a sua margem de progresso, a: <sup>[2]</sup>

## 1\_ CONTRATAR E RETER JOVENS

- i. Aumentar a percentagem de jovens nas novas contratações
- ii. Aumentar a percentagem de jovens que permanecem na empresa dois anos consecutivos

## 2\_ GARANTIR EMPREGO DE QUALIDADE PARA OS JOVENS

- iii. Aumentar a percentagem de jovens com ensino superior com salários de valor mínimo equivalente ao nível remuneratório correspondente à entrada na carreira geral de técnico superior <sup>[3]</sup>
- iv. Aumentar a percentagem de jovens trabalhadores com contratos sem termo
- v. Aumentar a percentagem de jovens com ensino superior que desempenhem funções adequadas ao seu nível de qualificação

## 3\_ FORMAR E DESENVOLVER OS JOVENS

- vi. Assegurar que, pelo menos, 50% dos jovens trabalhadores participaram em ações de formação efetivas com o apoio da empresa, nos três anos anteriores a 2026 <sup>[4]</sup>
- vii. Integrar estagiários jovens na empresa e/ou criar oportunidades para formação em contexto de trabalho para alunos que estão em formação profissional no ensino secundário ou superior
- viii. Aumentar o número de jovens trabalhadores que beneficiam de acompanhamento regular sobre performance e expectativas e de um plano de desenvolvimento ou mentoria

## 4\_ DAR VOZ AOS JOVENS

- ix. Aumentar a percentagem de jovens nos quadros superiores da empresa <sup>[5]</sup>
- x. Aumentar o número de jovens trabalhadores da empresa envolvidos nas iniciativas desenvolvidas ou criadas pela empresa para dar voz aos jovens na empresa
- xi. Aumentar o número de jovens que se reconhecem e identificam com o propósito da empresa, e dos que se dizem satisfeitos e reconhecem o seu contributo para os resultados da empresa

[2] As metas dependem da margem de progresso de cada empresa: elevada +12 pontos percentuais (p.p.); média +6 p.p. e baixa +3 p.p. Ver secção “Resumo e detalhe dos compromissos” para mais detalhes.

[3] Valor que, em 2026, deve corresponder, em termos reais, ao valor de 1.320€ em 2022. Indicador baseado no “Acordo de médio prazo de melhoria dos rendimentos, dos salários e da competitividade”.

[4] Pretende-se que seja formação efetiva, ao invés de receber compensação ou crédito de horas. Aplicam-se as condições previstas no Código de Trabalho.

[5] Quadros superiores = “Quadros e técnicos da área administrativa, comercial ou de produção da empresa com funções de coordenação nessas áreas de acordo com planificação estabelecida superiormente, bem como funções de responsabilidade, ambas requerendo conhecimentos técnico-científicos de nível superior.” (SIM, INE)



Para a eficaz execução e monitorização deste Pacto, as empresas signatárias comprometem-se também a<sup>[6]</sup>

\_ Colaborar na recolha de dados necessários para o cálculo das metas, quer na fase inicial, quer ao longo de todo o processo, com frequência semestral.

\_ Responder a questionários que visam a recolha de informação sobre práticas da empresa, opinião dos trabalhadores, etc..

\_ Considerar a possibilidade de colaborar com outras atividades relacionadas com o Pacto, que possam vir a ser desenvolvidas no futuro.

\_ Garantir a igualdade de oportunidades e combater discriminações de qualquer tipo.

\_ Participar nas reuniões semestrais sobre o Pacto, com presença, sempre que possível, de sua Excelência, o Presidente da República. Estas reuniões concentrar-se-ão nos resultados atingidos em termos agregados, no caminho a seguir e no debate e partilha de melhores práticas e conhecimento.

[6] Os “Princípios gerais da monitorização e comunicação de resultados” podem ser consultados no Anexo.

# 3 \_ OS COMPROMISSOS DO GOVERNO

Apesar da trajetória de diminuição do desemprego jovem em Portugal (situando-se nos valores mais baixos da última década, tendo descido de 45,3% no 1ºT em 2012 para o mínimo histórico de 16,7% no 2ºT 2022), os jovens continuam a ser um dos grupos mais vulneráveis do mercado de trabalho.

A evolução positiva verificada ao nível das qualificações dos jovens não se fez acompanhar, ao mesmo ritmo, por uma transformação do tecido económico que permita a sua absorção. Os jovens qualificados encontram, frequentemente, no mercado de trabalho um nível salarial inadequado ao seu nível de qualificação, ao que acresce o facto de o aumento salarial para níveis mais elevados de qualificação não ter acompanhado a progressão do salário mínimo.

Conscientes da importância do aumento das qualificações dos jovens e do seu efeito no incremento da competitividade, no desenvolvimento do país, na quebra dos ciclos de pobreza, no combate à desigualdade social e na transformação da economia, pretende-se continuar a trajetória que tem sido desenvolvida nos últimos anos do aumento do salário médio dos jovens qualificados e incentivar os ganhos salariais associadas ao prosseguimento dos estudos e do nível de qualificação.

É, por isso, importante atuar de forma estratégica na promoção do emprego jovem, criando condições de emprego mais atrativas, contribuindo para a sustentabilidade da segurança social e de inversão da tendência demográfica de envelhecimento populacional.

A concretização destes objetivos é um compromisso político do Governo, das instituições europeias, das autoridades nacionais, regionais e locais e uma responsabilidade partilhada com os parceiros sociais e a sociedade civil, tendo todos estes agentes um papel a desempenhar para criar mais e melhores empregos para os jovens.

Face ao exposto, no âmbito do presente Pacto, assumimos como nossos compromissos:

\_ Reforçar as políticas ativas de emprego nas suas diferentes dimensões, desde o apoio à criação de emprego, à inserção dos jovens no mercado de trabalho e à aproximação de públicos e territórios vulneráveis ao mercado de trabalho, constituindo estas a prioridade das políticas públicas.

\_ Definir um conjunto de novas regras de regulação do mercado de trabalho com vista à promoção do trabalho digno, desde logo promovendo emprego de qualidade, reduzindo a precariedade e incentivando a negociação coletiva, através da Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho.

\_ Definir uma trajetória plurianual de atualização do salário mínimo nacional de forma faseada, previsível e sustentada, evoluindo em cada ano em função da dinâmica do emprego e do crescimento económico, com o objetivo de atingir pelo menos 900 euros em 2026.

\_ Incentivar à qualificação dos mais jovens e apoiar a sua integração na vida adulta e no mercado de trabalho após a conclusão dos estudos, nomeadamente através do benefício anual do IRS Jovem, no âmbito da medida do Governo no Orçamento de Estado em 2023.

\_ Criar um quadro fiscal adequado para que as empresas assegurem, a par da criação de emprego líquido, políticas salariais consistentes em termos de valorização dos rendimentos e de redução das disparidades salariais, centrado na valorização dos salários médios e, especialmente, na valorização do rendimento dos mais jovens, num esforço partilhado entre empresas e Estado, promovendo a melhoria da qualidade do emprego e dos salários, com base no Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, Salários e Competitividade assinado com os parceiros sociais.

\_ Continuar a aposta na modernização dos centros de formação profissional com um investimento de 230 milhões de euros no âmbito do PRR.

\_ Implementar as políticas de formação e qualificação no sentido de continuar a trajetória de aproximação à média europeia, em matérias de formação profissional inicial, contínua e de reconversão e da modernização da oferta formativa, nomeadamente nas áreas da Transição Verde, Digital e da Economia Social, com base no Acordo sobre “Formação Profissional e Qualificação: Um desígnio estratégico para as pessoas, para as empresas e para o País”, subscrito pelo Governo e pelos Parceiros sociais.

\_ Apoiar estágios remunerados que promovam a inserção de jovens no mercado de trabalho e a sua empregabilidade.

\_ Apoiar a contratação de jovens sem termo quer através do Compromisso Emprego Sustentável, que inclui uma majoração para a contratação de jovens até aos 35 anos (medida em vigor que visa criar 30 mil contratos sem termo num investimento suportado pelo PRR no montante global de 230 milhões de euros), quer através da contratação de jovens qualificados com salários iguais ou superiores ao nível remuneratório correspondente à entrada na carreira geral de técnico superior já prevista no Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, Salários e Competitividade.

\_ Promover a criação de empresas e de postos de trabalho através de um novo programa de apoio ao empreendedorismo - o Empreende XXI.

\_ Desenvolver metodologias inovadoras que visam potenciar a empregabilidade dos jovens em situação de maior vulnerabilidade, nomeadamente os jovens em condição NEET, através de iniciativas como as incubadoras socias de emprego e outras a desenvolver.

\_ Apostar na qualificação e na entrada de jovens no mercado de trabalho nomeadamente através Garantia Jovem, com vista a combater a inatividade e o desemprego dos jovens.

# 4 \_ PROMOTORES DO PACTO



## ENTIDADES ASSOCIADAS





## \_ RESUMO E DETALHE DOS COMPROMISSOS DAS EMPRESAS

Nos indicadores, são considerados jovens até aos 29 anos, inclusive.

A maioria das metas sugeridas são metas de progresso relativo até 2026, ou seja, metas de progresso diferenciadas de acordo com a margem de progresso que, por sua vez, depende do ponto de partida das empresas.

A margem de progresso é, na maioria dos casos, categorizada em três grupos (elevada, média e baixa), os quais são definidos pela distribuição do respetivo indicador no universo de empresas presentes nos Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS) e têm em conta os dados entre 2016 e 2019.

### **A margem de progresso é categorizada em três grupos:**

\_ **Elevada** para empresas que estejam entre o terço das empresas com valores mais baixos do indicador. O objetivo é de aumentar pelo menos 12p.p. até 2026;

\_ **Baixa** para empresas que estejam entre o terço das empresas com valores mais elevados do indicador. O objetivo é de aumentar pelo menos 3p.p. até 2026;

\_ **Média** para as restantes empresas, ou seja, para as que estejam entre o terço de empresas com valores intermédios do indicador. O objetivo é de aumentar pelo menos 6p.p. até 2026.

A tabela seguinte resume os indicadores, com indicação dos valores atuais que podem ser tidos em conta para efeitos de definição do grupo de margem de progresso de cada empresa signatária e respetiva meta para 2026. O anexo metodológico apresenta mais informação sobre as métricas, alguns dados e racional de escolha dos indicadores e metas.

Cada empresa signatária deve, no momento da assinatura, indicar a margem de progresso a que se compromete.

#	Indicador associado ao compromisso	Margem de progresso					
		Elevada		Média		Baixa	
		Valores atuais	Meta 2026	Valores atuais	Meta 2026	Valores atuais	Meta 2026
i	Percentagem de jovens nas novas contratações	< 20%	+12p.p.	De 20% a 50%	+6p.p.	≥50%	+3p.p.
ii	Percentagem de jovens que permanecem na empresa dois anos consecutivos	<15%	+12p.p.	De 15% a 50%	+6p.p.	≥50%	+3p.p.
iii	Percentagem de jovens com ensino superior com salários de valor mínimo equivalente ao nível remuneratório correspondente à entrada na carreira geral de técnico superior	0% (~70% das empresas)	+12p.p.	>0%	+6p.p.	-	-
iv	Percentagem de jovens trabalhadores com contratos sem termo	<10%	+12p.p.	De 10% a 50%	+6p.p.	≥50%	+3p.p.
v	Percentagem de jovens com ensino superior que desempenham funções adequadas ao seu nível de qualificação	<33%	+12p.p.	≥33%	+6p.p.	-	-
vi	Assegurar que pelo menos 50% dos jovens trabalhadores participaram em ações de formação efetivas com o apoio da empresa, nos três anos anteriores	Não existem dados de suporte para este indicador ao nível das empresas, pelo que será medido através de um inquérito. No anexo apresentam-se alguns dados a um nível mais agregado.					
vii	Ter estagiários jovens na empresa e/ou dar oportunidades para formação em contexto de trabalho a alunos que estão em formação profissional no ensino secundário ou superior	Menos de 1 em cada 5 empresas tem estagiários jovens. O objetivo é que mais empresas passem a oferecer estágios a jovens e colaborem com formação em contexto de trabalho.					
viii	Aumentar o número de jovens trabalhadores que beneficiam de acompanhamento regular sobre performance e expectativas, incluindo um plano de desenvolvimento ou mentoria	Não existem dados de suporte para este indicador, pelo que será medido através de um inquérito.					
ix	Percentagem de jovens nos quadros superiores da empresa	Cerca de 1 em cada 4 empresas tem jovens nos seus quadros superiores e o objetivo é que este número se alargue ao maior número de empresas possível.					
x	Aumentar o número de jovens trabalhadores da empresa envolvidos nas iniciativas desenvolvidas ou criadas pela empresa para dar voz aos jovens na empresa	Não existem dados de suporte para este indicador, pelo que será medido através de um inquérito.					
xi	Aumentar o número de jovens que se reconhecem e identificam com o propósito da empresa, e dos que se dizem satisfeitos e reconhecem o seu contributo para os resultados da empresa	Não existem dados de suporte para este indicador, pelo que será medido através de um inquérito.					

# 5\_ SIGNATÁRIOS DO PACTO

accenture

altice

altri

AMORIM

Bial

BONDALTI  
EVOLVING CHEMISTRY

BOSCH

BPI Grupo CaixaBank

Briso

Capgemini

CASAIS

Caixa Geral de Depósitos

Critical  
software

ctt

CUF

Deloitte.

DOURAZUL

dstgroup

edp

egor

FARFETCH

feedzai

FIDELIDADE  
SEGUROS DESDE 1808

FUJITSU

galp

IMPETUS

JOSÉ DE MELLO

LOGOPLASTE

ManpowerGroup

MARTIFER  
GROUP

Media Capital  
Juntos, criamos o futuro

Millennium  
bcp

MOTAENGIL

Mundotêxtil

NOS

proef

randstad

REN

RTP

Santander

SIBS Partner  
in Payments

SUPER  
BOCK  
GROUP

Tele  
perfor  
mance  
each interaction matters

THE  
NAVIGATOR  
COMPANY

TMG  
GROUP

TORRESTIR

TRAN  
QUILI  
DADE

Unilabs

V&A

vicaima MADEIRAS (SGPS), S.A.