



MONITORIZAÇÃO DA GARANTIA JOVEM: Um instrumento de apoio à formação

MONITORIZAÇÃO DA GARANTIA JOVEM:

Um instrumento de apoio à formação

Copyright © Organização Internacional do trabalho 2017
Primeira edição 2017

As Publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho gozam de direitos de autor, ao abrigo do Protocolo 2 da Convenção Universal dos Direitos de Autor. No entanto, podem ser reproduzidos pequenos excertos sem necessidade de autorização, desde que se indique a respetiva fonte. No que diz respeito aos direitos de reprodução ou de tradução, deve ser enviado um pedido para ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, ou através do e-mail: pubrights@ilo.org.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados junto de um organismo de gestão de direitos de reprodução poderão fazer cópias de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Consulte o sítio www.ifrro.org para conhecer a entidade reguladora no seu país.

Monitorização da Garantia Jovem: Um instrumento de apoio à formação

ISBN: 978-92-2-830809-9 (print)
978-92-2-830810-5 (web pdf)

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com as normas das Nações Unidas, bem como a forma sob a qual figuram nas obras, não refletem necessariamente o ponto de vista do Bureau Internacional do Trabalho relativamente à natureza jurídica de qualquer país, área ou território ou respetivas autoridades, ou ainda relativamente à delimitação das respetivas fronteiras.

A referência ou não referência a empresas, produtos ou procedimentos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável por parte do Bureau Internacional do Trabalho.

As publicações da OIT e produtos digitais podem ser obtidos nas principais livrarias e plataformas digitais de distribuição ou ser pedidos diretamente para ilo@turpin-distribution.com.

Para mais informação visite o nosso sítio na internet: www.ilo.org/publns ou contacte ilopubs@ilo.org.

Impresso em Portugal

Índice

Prefácio

Como utilizar o pacote de formação

Módulo 1	Início do <i>workshop</i> de formação
Módulo 2	Garantias Jovem na Europa: Características fundamentais
Módulo 3	Monitorização e avaliação de intervenções no âmbito do emprego jovem
Módulo 4	Quadro de indicadores para a monitorização da Garantia Jovem
Módulo 5	Monitorização das reformas fundamentais da Garantia Jovem em Portugal
Módulo 6	Monitorização das ações de intervenção precoce e ativação
Módulo 7	Monitorização das medidas de integração no mercado de trabalho
Módulo 8	Avaliação das intervenções da Garantia Jovem

Estudos de caso

Estudo de caso 1: O Plano de Implementação da Garantia Jovem na Irlanda

Estudo de caso 2: O Plano de Implementação da Garantia Jovem (PIGJ) em Espanha

Apêndices

Apêndice 1: Modelo de agenda do *workshop*

Apêndice 2: Plano Nacional de Implementação de Garantia Jovem: Quadro de Monitorização

Apêndice 3: Conceber e implementar workshops de formação: linhas orientadoras para facilitadores

Apêndice 4: Questionário de avaliação

Prefácio

O objetivo deste pacote de formação é oferecer ferramentas fáceis de utilizar a decisores políticos e profissionais para monitorizar o desempenho das políticas e dos programas de emprego jovem. Pode ser utilizado em sessões de formação sobre conceitos e abordagens para a monitorização do desempenho das medidas de emprego que fazem parte do quadro mais amplo da Garantia Jovem. Também pode ser utilizado como recurso de autoaprendizagem. O conteúdo do pacote de formação foi desenhado a partir da literatura existente, de métodos e instrumentos práticos relacionados com a medição dos resultados das intervenções incluídas nos Planos de Implementação da Garantia Jovem.

Os módulos de aprendizagem incluídos no pacote foram testados durante os *workshops* nacionais de capacitação que tiveram lugar na Letónia, Portugal e Espanha entre setembro de 2015 e dezembro de 2016. Gostaríamos de expressar os nossos agradecimentos aos membros das equipas nacionais de coordenação da Garantia Jovem dos três países e da Comissão Europeia e aos profissionais que participaram nos *workshops*, pelos seus comentários úteis e pelo apoio na validação das várias versões dos módulos.

Constituindo um produto da Ação conjunta da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Comissão Europeia (CE), que apoia a implementação da Garantia Jovem, o pacote foi desenvolvido por Valli Corbanese, especialista sénior em questões de emprego jovem e por Gianni Rosas, especialista sénior da OIT na área do emprego. Milagros Lazo Castro prestou assistência na conceção e apresentação do pacote, sendo a supervisão da tradução e a finalização do pacote em língua portuguesa sido realizada na OIT-Lisboa, por Ana Santos.

Gostaríamos de expressar a nossa gratidão à diretora da OIT-Lisboa, Mafalda Troncho, pela orientação e apoio prestados durante o processo de desenvolvimento deste pacote de formação. Finalmente, um agradecimento especial a Albertina Jordão também da OIT-Lisboa, pela sua contribuição e apoio durante a conceção e execução dos programas de capacitação em Portugal

O desenvolvimento do pacote recebeu o apoio financeiro do Programa da União Europeia para o Emprego e a Inovação Social (“EaSI”) 2014-2020. As informações nele contidas não refletem necessariamente as posições oficiais da OIT ou da Comissão Europeia.¹

¹ Para mais informações consultar: <http://ec.europa.eu/social/easi>

Como utilizar o pacote de formação

Objetivo

Este material tem por finalidade geral fornecer um quadro para organizar a sessão de formação sobre monitorização do desempenho e avaliação dos resultados das intervenções planeadas no âmbito do Plano Nacional de Implementação de uma Garantia Jovem.

Estrutura e conteúdo

O *workshop* de formação está organizado em oito módulos que totalizam cerca de 17 horas de formação. É apenso um modelo de agenda como Apêndice 1. Alguns módulos (por exemplo, os módulos 1 e 3) podem ser ignorados ou encurtados para cumprir os objetivos do *workshop* e responder às expetativas de aprendizagem dos participantes. Este pacote de formação propõe a seguinte estrutura:

- Garantias Jovem na Europa
- Princípios básicos de monitorização e avaliação
- Quadro de indicadores da UE para a monitorização das Garantias Jovem
- Monitorização dos resultados das reformas fundamentais introduzidas pela Garantia Jovem em Portugal
- Monitorização das medidas de intervenção precoce e ativação da Garantia Jovem em Portugal
- Monitorização das medidas de integração no mercado de trabalho no âmbito da Garantia Jovem em Portugal
- Avaliações de desempenho e de impacto.

Cada módulo identifica: os objetivos de aprendizagem; o tempo aproximado necessário para a sua realização; e lista os recursos que estão disponíveis para complementar cada sessão de aprendizagem. Este último ponto inclui anexos técnicos e documentos de trabalho que fazem parte do pacote.

Apresentações PPT estão disponíveis do módulo 2 ao 8. Juntamente com os módulos de aprendizagem e outros recursos, estas apresentações integram a versão interativa do pacote de formação constante da *pen USB* que acompanha a sua edição impressa.

O apêndice 3 providencia um conjunto de técnicas que podem ser usadas na conceção e implementação de eventos de aprendizagem para adultos.

As atividades propostas neste pacote de formação constituem exemplos para o(s) facilitador(es). Tanto quanto possível, este(s) devem adaptá-las de forma a responder às necessidades de aprendizagem e perfil dos participantes. Cada grupo de atividades deve ser concluído com uma sessão de balanço, na qual os participantes tem a oportunidade de partilhar as suas experiências e impressões.

Antes de prosseguir com as sessões de aprendizagem sugere-se ao(s) facilitador(es):

- A leitura do pacote de formação para rever os tópicos, as apresentações e os documentos de trabalho propostos, e identificar os recursos a serem utilizados em cada *workshop* de formação específico
- A revisão dos planos nacionais de implementação de Garantia Jovem e dos documentos que descrevem o quadro de monitorização e avaliação estabelecido ao nível europeu (ver Módulo 4).



**Início do *workshop*
de formação**

Módulo 1

Início do *workshop* de formação

Objetivos de aprendizagem	No final do módulo, os participantes terão: • Sido informados sobre os objetivos e o conteúdo do <i>workshop</i> de formação • Formulado as suas expetativas de aprendizagem.
Duração	60 minutos
Recursos	Nenhum

Em dezembro de 2012, a Comissão Europeia apresentou uma proposta de introdução de garantias jovem a implementar pelos Estados-membros. O Conselho Europeu aprovou esta proposta em abril de 2013.

Com a introdução da garantia jovem, os Estados-membros da União Europeia (UE) comprometeram-se a assegurar que todos os jovens até aos 25 anos recebam uma oferta de qualidade de emprego, de educação, de aprendizagem ou de estágio durante os quatro meses seguintes a terem ficado desempregados ou a terem saído do sistema formal de educação.

Para alcançar este objetivo, os fundos nacionais são completados com os recursos disponibilizados pela Iniciativa Emprego Jovem (IEJ) e pelo Fundo Social Europeu (FSE).

INTRODUÇÃO

INTRODUÇÃO (cont.)

A Recomendação do Conselho relativa ao estabelecimento de uma garantia jovem introduziu uma série de características políticas fundamentais:

- O acesso universal da Garantia Jovem, uma vez que obriga as instituições a proporcionarem a todos os jovens entre os 15 e os 24 anos uma oferta de emprego, educação ou formação de boa qualidade, de aprendizagem ou de estágio num prazo de quatro meses após terem ficado desempregados ou saído do sistema de ensino
- A combinação de abordagens preventivas (intervenção e ativação precoces) e curativas (medidas de integração do mercado de trabalho), acompanhadas de estratégias para chegar junto dos jovens desencorajados que enfrentam múltiplas barreiras
- A integração de diferentes políticas, medidas e serviços com vista a promover a coerência e a coordenação
- Parcerias sólidas entre instituições públicas (com mandatos em matéria de emprego, educação, proteção social e juventude), tanto a nível central como local, e entre estes e os representantes dos empregadores e dos trabalhadores, das organizações de jovens e da sociedade civil e do sector privado
- O reforço da capacidade dos Serviços Públicos de Emprego (SPE) de fornecer orientação personalizada e planos de ação individuais numa fase precoce para assegurar a progressão para a educação, a formação ou o emprego
- O acompanhamento contínuo da conceção, execução e resultados dos sistemas de garantia jovem através do sistema de supervisão multilateral do Comité Europeu do Emprego e da análise do impacto das políticas em vigor.

O Plano Nacional de Implementação de uma Garantia Jovem (2014-2020) em Portugal dirige-se aos jovens com idades entre os 15 e os 29 anos de idade que não estão nem a trabalhar, nem a estudar, nem a frequentar qualquer tipo de formação (NEET), com intervenções que visam: reduzir o risco de abandono escolar precoce; reforçar os serviços de orientação vocacional; aumentar as oportunidades de formação profissional, estágios de formação geral e estágios de formação profissional; melhorar a mobilidade geográfica; e criar oportunidades de emprego.

Em Portugal, a implementação destas medidas está confiada a uma extensa rede de organizações parceiras coordenada pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP).

O *workshop* de formação tem por objetivos:

1. Familiarizar os participantes com os indicadores de monitorização definidos a nível da UE para acompanhar os instrumentos de garantia para a juventude;
2. Analisar os indicadores de execução e de resultado definidos para monitorizar o desempenho da Garantia Jovem em Portugal;
3. Examinar as estratégias de avaliação que serão usadas para apreciar o resultado alcançado pela Garantia Jovem.

O *workshop* de formação está estruturado em três partes principais:

- **Garantia Jovem em Portugal e em outros Estados-membros da UE.** Esta parte do *workshop* centra-se sobre as características fundamentais da Garantia Jovem em Portugal, os métodos de avaliação incluídos no Plano de Implementação e a sua relevância para a deteção de alterações nos indicadores do mercado de trabalho (taxas de emprego, desemprego, NEET e abandono escolar

Garantia Jovem em Portugal

OBJETIVO DO WORKSHOP

CONTEÚDO DO WORKSHOP

CONTEÚDO DO *WORKSHOP* *cont.*

precoces). As sessões deste segmento do *workshop* irão ainda analisar as características de monitorização e avaliação fundamentais das garantias para a juventude de outros Estados-membros da UE e explorar os princípios básicos de monitorização e avaliação de intervenções no âmbito do emprego jovem. As sessões sobre Garantia Jovem na Europa e os princípios básicos de monitorização e avaliação podem ser ignorados em função do perfil dos participantes.

- **Monitorização do desempenho.** A parte nuclear do *workshop* centra-se na aplicação dos indicadores definidos a nível da UE e do conjunto comum de indicadores fundamentais de processo e resultado, instrumentais para medir o desempenho da Garantia Jovem em Portugal. Durante estas sessões de formação, os participantes analisarão: os dados da base de referência; a definição de indicadores de execução (implementação) e de resultado; a desagregação dos dados; os métodos de recolha de dados; a análise dos resultados e a comunicação.
- **Estratégias de avaliação de impacto.** As sessões finais do *workshop* apresentarão estratégias de avaliação e, em particular, técnicas de avaliação de impacto (p. ex., métodos experimentais e quase experimentais).

METODOLOGIA

O *workshop* será realizado através de uma combinação de apresentações e estudos de caso, sendo apenas exemplos a cada sessão.

EXPECTATIVAS SOBRE O *WORKSHOP*

Depois de apresentar a estrutura e o conteúdo do *workshop* de formação, o(s) facilitador(es) deverão dar a palavra aos participantes para enumerar as suas principais expectativas sobre o *workshop*. No fim do *workshop*, uma pergunta específica do questionário de validação verificará se as principais expectativas dos participantes foram satisfeitas.



**Garantia Jovem na Europa:
Características
fundamentais**

Módulo 2

Garantia Jovem na Europa: Características fundamentais

Objetivos de aprendizagem	No final do módulo, os participantes terão: • Ficado familiarizados com as características fundamentais das garantias para a juventude nos Estado-membros da UE; • Analisado as principais características da Garantia Jovem em Portugal.
Duração	60 minutos
Recursos	Estudo de caso 1: A Garantia Jovem na Irlanda Estudo de caso 2: A Garantia Jovem em Espanha PPT: Garantias Jovem na Europa

Todos os 28 Estado-membros da UE apresentaram um Plano Nacional de Implementação de uma Garantia Jovem (PNI-GJ). Dezanove Estados-membros foram considerados elegíveis para receber fundos da Iniciativa Emprego Jovem (IEJ) e publicaram o seu plano de implementação e monitorização.

As características fundamentais de um Plano Nacional de Implementação de uma Garantia Jovem são:

- Os planos de implementação são dirigidos aos jovens que não estão nem a trabalhar, nem a estudar, nem a frequentar qualquer tipo de formação (NEET). A Irlanda e a Itália desagregam este vasto grupo de jovens em:

AS GARANTIAS JOVEM NA EUROPA

AS GARANTIAS JOVEM NA EUROPA *cont.*

Grupos-alvo

1. **Jovens desempregados:** com uma segunda distinção entre jovens inscritos ou não no Serviço Público de Emprego (SPE);
 2. **Inativos:** com distinção entre aqueles que estão disponíveis para trabalhar (captados pela Garantia Jovem) e aqueles que não estão disponíveis para trabalhar.
- O acesso universal da Garantia Jovem, uma vez que obriga as instituições a proporcionarem a todos os jovens entre os 15 e os 24 anos uma oferta de emprego, educação ou formação de boa qualidade, de aprendizagem ou de estágio num prazo de quatro meses após terem ficado desempregados ou saído do sistema de ensino.
 - A inexistência de procedimentos claros de captação e de admissão dos jovens NEET não inscritos é o comentário mais recorrente da Comissão Europeia sobre os PNI-GJ
 - Todos os países abrangem os desempregados recém-inscritos nos SPE (grupo-alvo principal), bem como os desempregados há quatro ou menos meses no início da garantia, e alguns planeiam mesmo alargar gradualmente as medidas no âmbito da Garantia Jovem aos jovens desempregados de longa duração.

Processo de Admissão

A maioria dos países tem um único ponto de acesso, através de uma plataforma (em linha) ou do SPE. Para priorizar as ações, alguns países usam ferramentas de triagem e de definição de perfis.

Muitos PNI-GJ não descrevem o processo de admissão efetivo dos beneficiários (possivelmente devido a falta de tempo para desenvolver procedimentos em simultâneo com a apresentação do Plano à Comissão Europeia).

A maioria dos países usou as medidas já existentes para o mercado de trabalho. As medidas foram dimensionadas, ajustadas às características do grupo-alvo e calendarizadas no prazo de quatro meses definido pela União Europeia.

A medida mais popular no âmbito das ações de intervenção precoce prende-se com estratégias para detetar o risco de abandono escolar precoce (alerta precoce, estudos longitudinais, sistemas de rastreio).

As estratégias de ativação são centrais aos esforços de muitos governos na promoção da integração dos jovens no mercado de trabalho. Assim sendo, as principais características das estratégias de ativação dirigidas aos jovens (apoio à procura de emprego, aconselhamento e orientação vocacional, monitorização e sancionamento) estão incluídas nos esquemas nacionais da GJ.

Todos os Estados-membros especificam indicadores de execução, sendo que alguns preveem um sistema para o acompanhamento regular de indicadores agregados (de contexto) e de resultado. Apenas o Plano de Implementação da GJ da Irlanda inclui avaliações de impacto para as medidas destinadas ao mercado de trabalho (especialmente para aqueles programas que já vinham sendo oferecidos há algum tempo). A Croácia planeia uma avaliação de impacto no âmbito da reforma das políticas ativas do mercado de trabalho incluídas na GJ.

Dois estudos de caso (Irlanda e Espanha) fornecem exemplos de análises do grupo-alvo, dos procedimentos de admissão e do sistema de avaliação.

A Garantia Jovem em Portugal tem por objetivo combater o desemprego jovem e o desemprego de longa duração e aumentar as qualificações dos jovens.

O PNI-GJ implementou três **reformas**, designadamente: a reforma do sistema educativo e do sistema de orientação vocacional; a expansão do Impulso Jovem – o programa nacional que visa promover o emprego jovem e o empreendedorismo jovem; e a reforma do sistema de qualificação profissional.

Medidas de Intervenção Precoce e Destinadas ao Mercado de Trabalho

Quadro de avaliação

ESTUDOS DE CASO

GARANTIA JOVEM EM PORTUGAL

Reformas fundamentais

Intervenção precoce e ativação

Intervenções precoces incluem: (1) o Sistema Integrado de Gestão de Alunos - SIGA, que procura identificar os jovens em risco de maus resultados escolares ou de abandono escolar precoce; e (2) a Plataforma para Recolha, Monitorização de Percursos Educativos e Formativos, que visa criar um estudo longitudinal para monitorizar continuamente os jovens que frequentam um programa educativo e formativo.

Ativação: As intervenções ao abrigo deste título incluem ações que visam promover o acesso dos jovens ao sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem (criação de uma rede de encaminhamento e orientação, organização de uma campanha de informação nacional e a disponibilização de uma Plataforma Garantia Jovem em linha) e fornecer serviços diretos aos jovens participantes (ativação e técnicas de procura de emprego e o desenvolvimento de um Guia de Orientação Profissional).

Pontos de acesso à Garantia Jovem

O sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem em Portugal tem múltiplos pontos de acesso, porque alguns parceiros de implementação possuem o seu próprio procedimento de admissão de participantes e aplicam critérios de elegibilidade específicos (além dos critérios definidos para a admissão à iniciativa Garantia Jovem). O processo de admissão é analisado mais pormenorizadamente no Módulo 5. Os principais pontos de acesso (aqueles que se espera totalizem a maioria de entradas anuais de jovens clientes) são:

- o **IEFP** (Instituto do Emprego e Formação Profissional)
- os **Centros Qualifica** e
- a **Plataforma Garantia Jovem** em linha.

A Garantia Jovem em Portugal oferece um amplo espectro de medidas que visam facilitar a transição dos jovens (entre os 15 e os 29 anos) para o mercado de trabalho. Estas medidas são reunidas na Figura 1 nas quatro categorias usadas no quadro de monitorização.

Medidas de integração no mercado de trabalho

Figura 1: Garantia Jovem em Portugal: Medidas de integração no mercado de trabalho

Emprego	Educação	Aprendizagem	Estágio
• Colocação no mercado de trabalho • Incentivos ao emprego (Estímulo 2013) • Isenção à CSS • Coopjovem • Programa de microcrédito (Sou Mais) • RPGN (IPDJ) • Apoio à criação do próprio emprego • Investe Jovem • EURES • Your First EURES Job (YFEJ) • The Job of My Life	• Cursos vocacionais de nível secundário • Educação e formação de jovens • Cursos profissionais • Vida Ativa • Emprego Jovem Ativo • Cursos de Especialização Tecnológica • Ciclos curtos - Formações Curtas de Ensino Superior • Retomar	• Aprendizagem (Formação Dual)	• Estágio (IEFP) • INOV • PEPAC • PEPAL • Mobilidade Europeia de Jovens Desfavorecidos

O quadro de monitorização e avaliação do PNI-GJ foi reformulado no final de 2014 para poder cumprir todos os requisitos definidos pela União Europeia para monitorizar as garantias para a juventude e as ações financiadas pelo Fundo Social Europeu (FSE) e pela Iniciativa Emprego Jovem (IEJ).

O quadro compreende atualmente três matrizes de monitorização (ver Módulos 5, 6 e 7), uma para cada parte da Garantia Jovem (reformas fundamentais, intervenção precoce e ativação e medidas de integração no mercado de trabalho).

Quadro de monitorização e avaliação

Estudo de caso 1

O Plano de Implementação da Garantia Jovem na Irlanda

1. Contexto e grupos a que se destina

O Plano de Implementação Garantia Jovem da Irlanda apresenta algumas características interessantes.

Em primeiro lugar, a análise de contexto desagrega os jovens (15-24-anos) que não estão nem a trabalhar, nem a estudar e nem a frequentar qualquer formação (NEET) em dois grupos: os que estão desempregados e os que estão inativos (4% de todos os NEET). Dos inativos, 60% são jovens mulheres com responsabilidades enquanto cuidadoras e 20% são jovens portadores de deficiência. Ao excluir estes dois grupos, os NEET inativos representam ainda 0,5 por cento da população jovem com idades compreendidas entre os 18 e os 24 anos.

Em segundo lugar, a esmagadora maioria dos jovens desempregados está registada junto do Serviço Público de Emprego (SPE) para receber prestações sociais enquanto candidatos a emprego.

Em terceiro lugar, a análise de contexto examina a taxa de sobrevivência dos jovens requerentes à procura de emprego registados em 2012. De todos os novos requerentes, 63 por cento saíram da situação de desemprego no prazo de quatro meses (alguns para trabalhar, outros para o ensino e outros emigraram). Se os fluxos de entrada se mantivessem constantes ao longo do período da implementação da GJ, o apoio aos jovens, através, da GJ, deveria abranger anualmente 24.400 jovens.

Por fim, há uma estimativa quanto ao número de jovens que saem do ensino secundário para avançarem para o ensino superior, ingressaram noutras formas de programas de segunda oportunidade ou que emigraram. Isto sugere que apenas 8.000 jovens (aproximadamente 13 por cento) abandonam a escola para sempre.

Com base nestes dados, as medidas da Garantia Jovem (GJ) visam essencialmente dois grupos de jovens, a saber:

1. **Aos jovens com menos de 18 anos de idade** que abandonaram o sistema escolar sem terem concluído o ensino secundário e que não conseguiram encontrar emprego, é-lhes proporcionada uma proposta de educação de qualidade, de segunda oportunidade, fora do sistema de ensino ou apoio para voltarem a ingressar no sistema de ensino. As ações que visam este grupo serão implementadas até ao final de 2015.

- 2. Aos jovens com idades compreendidas entre os 18 e os 24 anos** que tenham ficado desempregados (por terem perdido o emprego ou porque procuram um novo emprego), que estejam registados no serviço de emprego para terem acesso ao subsídio e que permaneçam desempregados durante quatro meses, é oferecida assistência para encontrar um emprego seguro ou, em alternativa, uma oferta de formação de qualidade, educação ou um estágio profissional. A implementação de medidas para este último grupo teve o seguinte faseamento:
- Até ao final de 2014, foram progressivamente implementados processos e programas destinados a assegurar que todos aqueles que mais precisavam de apoio (isto é, os que foram avaliados como tendo menor probabilidade de assegurar um emprego, na ausência de apoio), recebiam uma oferta de Garantia Jovem no prazo de quatro meses
 - Até ao final de 2015 foram progressivamente implementados processos e programas destinados a garantir que os jovens desempregados avaliados como tendo uma probabilidade média a alta de encontrar emprego recebem uma oferta da Garantia Jovem, caso ainda estejam desempregados ao fim de nove meses
 - Durante 2014 e 2015, todos os jovens em situação de desemprego de longa duração (com menos de 25 anos de idade) foram abrangidos no âmbito do SPE e receberam uma oferta de Garantia Jovem sempre que se encontrassem desempregados ao fim de quatro meses após o início deste processo.

O Departamento de Proteção Social (DPS) é a principal entidade coordenadora que tem responsabilidade sobre o SPE, a ativação dos desempregados e o pagamento das prestações sociais para quem procura emprego (todos estes serviços integrados num único serviço de “balcão único”, denominado *Intreo*). O DPS criou um Grupo de Implementação Garantia Jovem interdepartamental que integra representantes de todos os parceiros chave. Estes incluem o *Department of Education and Skills* (Departamento de Educação e Competências), o *Department of Jobs, Enterprise and Innovation (DJEI)* (Departamento de Emprego, Empreendedorismo e Inovação), o *Department of Children and Youth Affairs (DCYA)* (Departamento de Assuntos das Crianças e Jovens), o *Department of Public Expenditure and Reform (DPER)* (Departamento de Despesa Pública e Reforma) e a *SOLAS*, a nova Autoridade para a Formação e Formação Contínua na Irlanda. Outros parceiros incluem organizações de empregadores e trabalhadores, o *National Youth Council* (Conselho Nacional da Juventude), a *Local Development Network* (Rede de Desenvolvimento Local) e a *Skillnet* (entidade empregadora, patrocinada e financiada pelo Estado, responsável pela conceção e implementação de programas de formação no local de trabalho).

2. Fornecimento de serviços e programas da Garantia Jovem

O fornecimento de serviços e programas é organizado em torno de três diferentes grupos de jovens visados pela Garantia Jovem.

2.1. Pessoas com menos de 18 anos de idade

Aproximadamente 8000 jovens abandonam anualmente a escola, sem completarem o ensino secundário. Os dados administrativos que fazem a equiparação dos exercícios realizados pelo DSP identificam a grande maioria destes casos (77 por cento) como estando empregados ou em regime privado de estágio e formação de segunda oportunidade, no período depois de abandonarem a escola, e não inativos. Outros 7 por cento revelam alguma atividade social e os restantes 17 por cento (1360 jovens ou 1,6 por cento da população jovem entre 18 e 24 anos) não apareciam nos registos de dados utilizados no processo de *matching*².

Globalmente, não parece haver um défice na oferta de educação e formação para as pessoas com menos de 18 anos de idade. Existem boas instalações locais para proporcionarem uma ponte de ligação e introdução a segundas oportunidades, nos “Youthreach and Community Training Centres” (Centros de Formação Comunitários para Jovens). Para apresentar a Garantia Jovem, foi desenvolvido um sistema que permite assegurar que todas as escolas pós ensino primário fornecem, aos Conselhos de Educação e Formação competentes, dados de contacto relativos aos que abandonam a escola precocemente, garantindo um acompanhamento atempado quanto a opções de educação e formação alternativas.

2.2. Jovens desempregados com idades entre 18-24 anos (recentemente registados no SPE)

A política de ativação da Irlanda assenta na “Pathways to Work Strategy” (Vias para a Estratégia de Trabalho - 2011). O Modelo de Vias para o Trabalho concentra recursos nos novos desempregados registados que se encontram em maior risco de virem a tornar-se desempregados de longa duração. Isto é determinado pelo sistema de *profiling* nacional que calcula a probabilidade de uma pessoa que sai do desemprego se registar no prazo de um ano (classificação PEX). A intensidade e a natureza da contratação para qualquer pessoa que procura trabalho são diferenciadas com base na classificação PEX, em que se contratam em primeiro lugar os jovens com a classificação mais baixa (i.e. em risco de se tornarem desempregados de longa duração).

2 Estes jovens não estão necessariamente inativos, pois podem ter seguido alguma via de emigração familiar ou encontrado um emprego sazonal no estrangeiro.

Para os jovens entre os 18 e os 24, o processo de contratação da Garantia Jovem inicia-se quando se registam nos serviços de apoio social, no seu DPS (*Intreo*) local e lhes é atribuída uma remuneração enquanto estão à procura de emprego. No momento do registo são recolhidos os seus dados e pedido que assinem um “Record of Mutual Undertakings” (Registo de Obrigação Mútua).

- Os que apresentam um PEX entre nível baixo e médio deverão frequentar no prazo de duas semanas uma sessão de aconselhamento de grupo, imediatamente seguida (no prazo de dias) de uma entrevista individual com um assistente social. A atual abordagem prevê que as pessoas com um PEX tenham de esperar 2-3 semanas por uma entrevista
- Os jovens à procura de emprego que apresentam um PEX elevado (com maior probabilidade de conseguirem um emprego) também deverão receber aconselhamento em grupo no prazo de 2 semanas após o registo. Serão chamados para uma entrevista individual, se ainda estiverem desempregados ao fim de quatro meses (atualmente, o período de espera para uma entrevista neste grupo é de seis meses).

Durante as entrevistas individuais, um Plano de Progressão Pessoal (PPP) é acordado entre o jovem e o assistente social. Este fornece apoio, dependendo das circunstâncias de cada um, quanto a:

- avaliação básica da experiência profissional, capacidades e competências
- procura de trabalho/*matching* (incluindo experiência profissional e oportunidades de estágio)
- registo em *JobsIreland.ie* e noutros sítios Internet de emprego
- CV e entrevista de desenvolvimento de competências (através de clubes de emprego)
- certificação para elegibilidade para o programa *JobsPlus* (ver Quadro 1, a seguir)
- candidatura a *Back to Work Enterprise Allowance (BTWEA)*
- encaminhamento para *County Enterprise Boards/LEOs* (Assembleias Empresariais Locais) para promoção de aconselhamento e formação (incluindo assistência em pedidos de empréstimos de microcrédito do *Micro Finance Ireland (MFI)*)
- seleção e encaminhamento para curso de formação
- candidatura ao subsídio *Back to Education Allowance (BTEA)* - Opção Educação a Meio Tempo (PTEO)
- candidatura a uma oferta de mobilidade internacional (ao abrigo do programa EURES).

O processo de acompanhamento irá envolver reuniões individuais mensais desde o momento do registo até o jovem sair da situação de desemprego ou iniciar uma intervenção de ativação/formação (atualmente, há um intervalo de 2-3 meses, dependendo da classificação PEX de cada um). Exclusivo da Garantia Jovem é o compromisso em assegurar que o jovem recebe uma oferta de trabalho, de formação ou educação no prazo de quatro meses após a entrevista inicial. Haverá também um empenho recíproco da parte do beneficiário em aceitar qualquer proposta razoável, ou oferta de emprego, estágio, formação ou educação. A não-aceitação de tal oferta ficará sujeita a penalização.

Todos os jovens que - apesar dos esforços empreendidos pelos serviços e da apresentação de uma oferta Garantia Jovem - se mantiverem desempregados ao fim de 12 meses e não estiverem incluídos num programa de formação/colocação serão referenciados no *JobPath*, um serviço de colocação para desempregados de longa duração.

Apesar da Garantia ter um enfoque em medidas destinadas aos novos desempregados, há circunstâncias que requerem a aceitação de um grande número de jovens que já se encontram desempregados há algum tempo. Ao abrigo da Garantia Jovem, este processo centrar-se-á primeiro nos jovens que estão desempregados há mais de 12 meses. Este limite temporal foi progressivamente reduzido, assegurando que todos os jovens então desempregados participassem no processo Garantia Jovem até meados de 2015.

Os jovens desempregados de longa duração (calculados em 22.000 indivíduos) foram convidados para uma série de sessões de aconselhamento de grupo, ao longo de 2014, e foi-lhes proposta uma entrevista individualizada com um assistente social (com reuniões de revisão mensais). Este grupo foi:

- a) ajudado a desenvolver um plano de progressão pessoal e apoiado na procura de emprego/e formação adequados (incluindo para *JobBridge*);
- b) ajudado a elaborar um CV para enviar para *JobsIreland.ie*;
- c) designado para intervenções de desenvolvimento e experiência profissional, tais como *JobsClubs*, *Tús/CE* e formação, se assim determinado pelo assistente social, no prazo de 4 meses após o início do processo.

Previo-se que o fluxo esperado de entrada de jovens pertencentes aos três grupos acima enumerados totalizasse 28.350 jovens em 2014.

Quadro 1: Programas para Desempregados

Programa	Descrição	Adaptação aos objetivos Garantia Jovem
Centros de Formação Dirigidos aos Jovens	Administração de cursos acreditados a jovens desempregados que abandonaram a escola precocemente, com idades entre 15 e 21 anos	Oferta de programa principal para pessoas com menos de 18 anos que abandonaram a escola, no contexto da Garantia
Formação FAS/Solas para jovens desempregados	Formação em Competências Específicas, Cursos e Formação, Iniciativas de Formação Locais e formação para pessoas portadoras de deficiência, com formadores especializados	
Momentum	Apoia educação grátis e projetos de formação para permitir que os jovens que procuram emprego há muito tempo possam ganhar competências para aceder a oportunidades de trabalho em sectores identificados como em crescimento	Reduções da duração mínima do desemprego, necessária para os jovens se tornarem elegíveis para o programa
JobBridge	Esquema de Internato Nacional que fornece colocações para trabalho à experiência aos estagiários, por um período de seis a nove meses, nos sectores privado, público, voluntariado e comunitário. Os estagiários terão direito a um subsídio social, mais um suplemento de €50 por semana	A GJ apresenta uma variante de estágio para os jovens de meios mais desfavorecidos. Esta irá envolver a intervenção das entidades patronais, como parte dos seus programas de Responsabilidade Social Empresarial (RSE) para disponibilizarem lugares de experiência profissional a jovens entre os 18-25 anos, com baixos níveis de escolaridade e/ou longos períodos de desemprego e/ou outras barreiras sociais ao emprego, com opção preferencial que estes lugares incluam um elemento de formação acreditado

Quadro 1: Programas para Desempregados, *cont.*

Programa	Descrição	Adaptação aos objetivos Garantia Jovem
JobsPlus	Este programa oferece um incentivo aos empregadores para recrutarem desempregados de longa duração. Fornece dois níveis de pagamento: €7.500 durante dois anos para cada contratado que tenha estado desempregado mais de 12 meses, mas menos de 24 meses, e €10.000 para os que estiverem desempregados mais de 24 meses	Redução do período de qualificação para os que tiverem menos de 25 anos, entre 12 a quatro meses (PEX baixo a médio)
Tús e Emprego Comunitário (CE)	Destinado a jovens e adultos que estão sem trabalho e a receber subsídios há um ano ou mais. Os participantes estão geralmente empregados em organizações voluntárias sem fins lucrativos	Aumentar ainda mais a disponibilidade de oportunidades de emprego temporário para jovens desempregados de longa duração, reservando 1000 colocações Tús para este grupo em 2014
Gateway	Este programa é semelhante ao Tús, mas centrado no emprego por autoridades governamentais locais dirigido a pessoas que estão desempregadas há mais de dois anos	Especificamente concebido para a GJ
Back to Education Allowance (BTEA)	Destinado a pessoas que recebem determinados subsídios sociais e que desejam seguir um curso aprovado de formação a tempo completo, de segundo ou terceiro nível, numa faculdade aprovada, para receberem qualificação reconhecida	

Quadro 1: Programas para Desempregados, cont.

Programa	Descrição	Adaptação aos objetivos Garantia Jovem
Oportunidades de Formação Profissional	Financiado pelo “Department of Education and Skills”, este programa é organizado pelas Comissões de Formação Profissional (VEC-ETB) e fornece uma sequência especial de cursos destinados a satisfazer as necessidades de escolaridade e formação das pessoas desempregadas	
Back to Work Enterprise Allowance (BTWEA)	Proporciona um incentivo financeiro às pessoas que há muito dependem de prestações sociais associadas ao desemprego, para que se possam empenhar em atividades de auto-emprego. Ao mesmo tempo, é-lhes permitido conservar durante dois anos parte do pagamento das prestações sociais (100 por cento no primeiro ano e 75 por cento no segundo). Inclui assistência ao desenvolvimento de planos de negócio e apoio contínuo à criação de <i>startups</i> individuais	
Mobilidade Intra-UE e Competências Linguísticas	Oferece aos jovens desempregados apoio na procura de emprego, experiência profissional e formação em outros países da UE. O DPS financia alguns dos custos de relocalização e/ou custos habitacionais suportados pelos jovens à procura de emprego que recebam pelo menos nove meses de formação/experiência profissional no estrangeiro	Especificamente concebido para a GJ
Empreendedorismo Jovem: CEB e Microfinance Ireland	As <i>County Enterprise Boards (CEB)</i> , em parceria com o <i>Micro Finance Ireland</i> , irão orientar, ao abrigo da GJ, um novo programa de apoio ao microcrédito destinado a incentivar os jovens desempregados a criarem o seu próprio negócio, como independentes ou criando empresas de responsabilidade limitada	Especificamente concebido para a GJ

3. Avaliação contínua das iniciativas da Garantia Jovem

A monitorização e avaliação da eficácia das iniciativas empreendidas ao abrigo do Plano de Implementação da Garantia Jovem serão asseguradas a nível macro e micro.

A avaliação a **nível macro** envolve a avaliação de alterações numa série de indicadores chave de dados administrativos e de estudos/inquéritos.

1. Indicadores com base num inquérito

- taxa de emprego jovem
- taxa de desemprego jovem
- rácio de desemprego jovem
- taxa de NEET inativos

2. Indicadores administrativos

- taxas de sobrevivência para jovens registados no serviço de desemprego aos quatro, seis, 12, 16 e 24 meses;
- taxas de saída dos jovens do desemprego registado para emprego/outras opções de progressão (tais como, programas de formação, programas de educação, estágios, aprendizagem, programas de emprego);
- dados de resultados para jovens que saem das opções de progressão acima enumeradas.

A avaliação a **nível micro** do Programa envolverá uma combinação de estudos de avaliação econométrica e de questionários de acompanhamento. A forma de avaliação dependerá da natureza dos dados disponíveis. Os esquemas/reformas e respetivo método de avaliação são apresentados nos Quadros 2 e 3.

Quadro 2: Avaliações previstas para as reformas estruturais (aspetos não financeiros)

Reforma	Alteração prevista	Meios para medir a alteração	Fonte da informação
Intervenção e ativação precoce do processo	Fornecer um serviço de ativação adaptado e atempado aos jovens desempregados para aumentar o seu envolvimento com o SPE, por forma a evitar uma experiência negativa marcante e uma viragem para o desemprego de longa duração	• Taxa de Participação/Não Participação na entrevista • Número de entrevistas em percentagem do total de jovens no Registo Vivo ao fim de quatro meses • Número de entrevistas de acompanhamento em percentagem do total de jovens no Registo Vivo ao fim de 12 meses • Número de referências para programas de ativação em percentagem do total de jovens no Registo vivo ao fim de quatro meses • Número de CV introduzidos no sítio Internet <i>Jobsireland</i> em percentagem do total de jovens no Registo Vivo ao fim de quatro meses	Será empreendida uma avaliação econométrica desta reforma, para medir a melhoria na colocação de jovens em postos de emprego, em comparação com o nível de colocação antes da reforma (isto é, antes de 2014)
Colocação no sector público e empresas contratadas pelo sector público	Aumento da proporção de jovens empregados direta ou indiretamente pelo sector público	• Proporção de jovens que estão empregados, direta ou indiretamente, no sector público	Estudo Trimestral Nacional da Família efetuado pelo Departamento Central de Estatística
Transição da escola para o emprego	O desenvolvimento do sistema em linha irá facilitar as relações entre entidades patronais, estudantes e instituições de educação em relação à experiência profissional/ colocação	• Proporção de postos educacionais que dispõem de um elemento de experiência/ colocação profissional	Departamento da Educação e Competências e de Dados Administrativos

Quadro 3: Avaliações previstas para as iniciativas

Denominação da iniciativa	População Visada	População (ou equivalente) realmente atingida	Resultado para a população	Fontes de informação
JobBridge for disadvantaged youth	Jovens em situação de desvantagem com baixos níveis de escolaridade	Número de jovens que realmente se encontram em estágios, ao abrigo desta iniciativa	Experiência profissional para 1500 jovens desempregados	Avaliação econométrica utilizando um grupo de controlo aleatoriamente selecionado com base nos dados administrativos
JobsPlus	Jovens em maior risco de desemprego de longa duração (determinado pela sua classificação PEX)	Número de jovens realmente empregados, ao abrigo deste programa	Emprego para 1500 jovens desempregados	Avaliação econométrica utilizando um grupo de controlo aleatoriamente selecionado com base nos dados administrativos
Emprego temporário	Jovens em maior risco de desemprego de longa duração (determinado pela sua classificação PEX e pela duração de permanência no registo)	Número de jovens aos quais foi oferecido um lugar	Aumento da empregabilidade dos participantes destes programas	Avaliação econométrica utilizando um grupo de controlo aleatoriamente selecionado com base nos dados administrativos
Empreendedorismo jovem	Jovens com capacidade e disposição para o empreendedorismo	Número de jovens aos quais foram atribuídos prémios pelo MFI	Número de jovens que criam o seu próprio negócio	Dados MFI
Mobilidade Intra-UE e programa de competências linguísticas	Aumento no número de jovens a trabalhar em países onde a Irlanda tem um défice linguístico	Jovens que têm interesse em melhorar as suas competências linguísticas e que querem trabalhar no estrangeiro	Maior empregabilidade, incluindo aquisição de competências numa outra língua do local de trabalho	Estudo de acompanhamento encomendado

O DPS criou uma base de dados longitudinal de todas as ocorrências em relação às prestações sociais efetuadas a pessoas à procura de emprego, no âmbito dos programas de ativação geridos pelo DPS e dos programas SOLAS para os desempregados, a partir de 2004. Esta base de dados está igualmente ligada a uma base de dados de ocorrências de emprego com base nos dados fiscais sobre os rendimentos. A base de dados possui um identificador pessoal consistente. Isto permite recolher dados sobre todos os períodos de desemprego registados, quando o requerente ainda tem menos de 25 anos, com a duração do período de desemprego e a forma como terminou. Da mesma maneira, o sistema permite ainda que os programas contidos na base de dados possam fornecer dados quanto à sua duração e quanto aos resultados pós-programa.

Os desafios identificados pela Comissão Europeia para implementar a Garantia Jovem na Irlanda (2015) incluem os seguintes pontos:

- Reduzir o período de tempo durante o qual deve ser feita uma oferta a jovem, e que é atualmente de nove meses para os jovens desempregados (18-25 anos) que se avaliou terem uma probabilidade média/alta de saírem da situação da situação de desemprego, de forma a evitar marcas negativas
- Desenvolver uma estratégia global que possa chegar aos NEET não registados
- Considerar melhor o problema da qualidade das ofertas.

Estudo de caso 2: O Plano de Implementação da Garantia Jovem (PNI-GJ) em Espanha

1. Contexto e grupos a que se destina

Em 2013, em Espanha, de um total de 4.156.100 jovens com idades compreendidas entre os 16 e os 24 anos, 945.000 estavam desempregados e 858.000 eram NEET. Esta categoria abrange os jovens inativos, embora a maior parte sejam jovens que procuram ativamente um emprego.

O PNI-GJ espanhol propõe aos jovens NEET até aos 25 anos e que se candidatem ao PNI-GJ, uma oferta de emprego de boa qualidade ou uma ação/formação/educação, formação profissional contínua ou aprendizagem, no prazo de quatro meses após a candidatura e, em qualquer dos casos, depois de concluídas as formalidades de verificação das informações fornecidas e, quando apropriado, logo que o perfil do requerente estiver completo. Existem medidas ou programas complementares de ação destinados aos jovens com idade inferior a 25 anos que não estejam empregados ou em formação e que estejam fora do mercado de trabalho, para os ajudar a tornarem-se ativos, em colaboração com as entidades e agentes envolvidos.

2. Aceitação do Candidato

O procedimento de aceitação compreende duas fases:

- a) **Fase inicial**, na qual são identificadas as características pessoais relevantes do requerente. Esta fase terá lugar num período máximo de 30 dias e incluirá as seguintes ações:
 - **Registo do candidato** no sistema informático específico da Garantia Jovem (plataforma informática)
 - **Despiste**, isto é, determinar se o candidato cumpre os requisitos para ser abrangido pela Garantia Jovem e identificar as suas principais características. Se não cumprir os requisitos, deverá seguir os canais determinados pelas administrações públicas apropriadas
 - **Profiling**: os candidatos que se integram no grupo abrangido pela Garantia Jovem serão incluídos numa lista contendo as principais características do seu perfil e, neste sentido, qual a prioridade atribuída e o tipo de oferta mais adequado, incluindo as possibilidades de criação do próprio emprego e empreendedorismo. As principais características do perfil incluem o seu historial sobre atividades anteriores, experiência profissional, qualificações e conhecimento de línguas, data da candidatura e idade. Esta descrição ficará completa com a identificação

das ações mais apropriadas por parte dos Serviços Públicos de Emprego nas Comunidades Autónomas ou, segundo decisão destas Comunidades, por outras instituições tais como os serviços sociais, organizações de jovens ou entidades do terceiro setor, etc.

- b) **Uma segunda fase**, na qual se desenvolve a intervenção adequada aos candidatos abrangidos pela Garantia, em consonância com a prioridade estabelecida e com os critérios de adequação das medidas incluídas no catálogo único. A duração máxima desta fase será de quatro meses após a candidatura e será dada prioridade aos jovens que não têm experiência profissional nem quaisquer qualificações, bem como aos jovens em situação de desemprego de longa duração. As administrações públicas poderão reduzir a duração destes períodos nas suas áreas respetivas, quando o programa estiver implementado.

O PNI-GJ inclui ações específicas para jovens com menos de 30 anos de idade:

- Jovens que não dispõem de formação porque abandonaram a escola precocemente. Em Espanha, em 2013, havia aproximadamente 450.000 jovens desempregados que não haviam concluído o ensino secundário obrigatório
- Jovens que possuem formação, mas precisam de experiência profissional. De acordo com os registos do Serviço Público de Emprego, existiam em 2013 340.000 jovens desempregados com qualificações suficientes para celebrarem contratos de trabalho
- Jovens sem qualquer experiência profissional. Em Espanha, em 2013, aproximadamente 400.000 jovens desempregados que nunca tiveram um emprego ou apenas uma experiência inferior a três meses
- Jovens em situação de desemprego de longa duração, isto é, que estão desempregados há mais de um ano. Em 2013, eram mais de 256.000
- Jovens que recebem subsídio de desemprego, mas gostariam de ter uma oportunidade. Em 2013, totalizavam mais de 215.000 jovens.

3. Medidas e iniciativas

As mais de 100 medidas diferentes disponíveis no âmbito da Garantia Jovem estão agrupadas em quatro linhas de ação essenciais. A Figura 1 apresenta uma síntese destas medidas.

Figura 1: Medidas do PNI-GJ Espanhol

Melhorar a Mediação	Melhorar a empregabilidade	Promover a contratação	Promover o empreendedorismo
• Informação sobre o mercado de trabalho, orientação e assistência na procura de emprego • Modernização do SPE • Portal único de emprego e emprego por conta própria • Colaboração com as agências de colocação • Programas de mobilidade • Mediação entre educação e emprego	• Programa de segunda oportunidade • Formação com o compromisso de contratar • Formação em línguas e tecnologias de informação e comunicação • Experiência profissional em empresas • Promoção da formação dual • Formação com certificação de competências • Acreditação de competências profissionais • Programa para <i>workshops</i> em escolas e em locais de trabalho e centros de formação	• Reduções e bonificações até 100% da contribuição para a segurança social (para jovens até 30 anos) • Redução específica na contribuição para a segurança social para NEET com menos de 25 anos • Redução específica da contribuição para a segurança social para jovens em risco de exclusão e/ou portadores de deficiência • Apoio ao emprego de NEET até seis meses • Promoção de formação e emprego para jovens investigadores	• Taxa fixa para trabalhadores por conta própria • Apoio ao emprego por conta própria para os jovens NEET • Tornar o subsídio de desemprego compatível com a estratégia de uma atividade empresarial • Capitalização do subsídio de desemprego • Segunda oportunidade para empreendedores • Promover a cultura do empreendedorismo • Aconselhamento e orientação através de agências de referência

4. Avaliação contínua

O PNI-GJ de Espanha compreende indicadores gerais e específicos. Os indicadores gerais destinam-se a medir o efeito global da Garantia Jovem no mercado de trabalho jovem espanhol e incluem:

- taxa de jovens NEET
- taxa de emprego jovem
- rácio de desemprego jovem
- proporção de jovens NEET que estão desempregados. A inatividade dos jovens NEET afasta-os do mercado de trabalho, pelo que têm pouca probabilidade de entrarem nele. Por isso seria positivo se uma maior percentagem de jovens NEET estivesse ativamente a procurar trabalho
- percentagem de jovens NEET que se encontram em situação de desemprego de longa duração. Este indicador mostra até que ponto são bem-sucedidas as ações para impedir que o desemprego jovem se perpetue.

Os resultados quanto ao emprego e à formação contínua ou educação devem ser medidos em consonância com os indicadores de monitorização da Iniciativa Emprego Jovem, nomeadamente:

- **Indicadores financeiros:** montante total de despesas elegíveis entradas no sistema contabilístico da autoridade certificadora e certificadas por essa autoridade
- **Indicadores de execução:** relacionados com as operações e os indivíduos apoiados (participantes, incluindo aqueles que não completaram os programas), medidos em unidades físicas ou monetárias
- **Indicadores de resultado:** captam os efeitos esperados nos participantes resultantes da sua participação numa intervenção. Os resultados podem ser imediatos ou de mais longo prazo. Os indicadores de resultado imediatos captam a situação quando os participantes saem da intervenção de apoio. Os indicadores de resultado de mais longo prazo referem-se à situação do participante num determinado momento após a data de saída (normalmente 6 meses após o final do programa).

Os desafios identificados pela Comissão Europeia para implementar a GJ em Espanha podem ser sintetizados da seguinte forma:

- Risco de nem todas as pessoas com menos de 25 anos de idade que estão desempregadas ou que abandonaram o ensino formal serem consideradas como população alvo
- Não existência de uma avaliação prévia abrangente quanto à eficácia e à adequação das propostas de formação a curto prazo, subsídios à contratação e reduções das contribuições para a segurança social para promover a integração sustentada dos jovens no mercado de trabalho
- Falta de recursos suficientes nos Serviços Públicos de Emprego, previstos como principal ponto de entrada para a assistência inicial da Garantia Jovem, para proporcionar orientação personalizada adequada e planos de ação individual baseados nos perfis inicialmente estabelecidos
- Mecanismos alternativos pouco claros para jovens desempregados não registados ou inativos
- Necessidade de uma melhor avaliação das disparidades e necessidades regionais, monitorização contínua e coordenação efetiva entre as autoridades centrais e as regiões autónomas que estarão entre as principais responsáveis pela implementação da Garantia Jovem
- Falta de financiamento nacional complementar, o que poderá prejudicar a implementação da Garantia Jovem a curto e a longo prazo.



**Monitorização e avaliação
de intervenções no âmbito
do emprego jovem**

Módulo 3

Monitorização e avaliação de intervenções no âmbito do emprego jovem

Objetivos de aprendizagem	No final do módulo, os participantes terão: • Recordado os princípios básicos de monitorização e avaliação • Reexaminado os principais elementos da monitorização do desempenho (indicadores, base de referência, metas e fontes dos dados).
Duração	120 minutos
Recursos	As 10 Regras de Ouro para a conceção de indicadores PPT: Monitorização e Avaliação: Princípios básicos Anexo: <i>Princípios fundamentais de monitorização e avaliação</i> (OIT, Genebra, 2017)

Os programas de emprego jovem, como qualquer outro tipo de intervenção no domínio de políticas públicas, são concebidos para alterar a situação atual do grupo-alvo e obter resultados específicos, como o aumento do emprego ou a redução do desemprego.

A questão de política fundamental consiste em saber se os resultados planeados foram efetivamente alcançados. Frequentemente, de facto, a atenção centra-se nos **inputs** (p. ex., recursos humanos e financeiros usados para realizar um programa) e nos **outputs** (p. ex. número de participantes), em vez de procurar saber se o programa está a alcançar os resultados pretendidos (p. ex., participantes empregados ou com as competências necessárias para obter empregos).

INTRODUÇÃO

PRINCÍPIOS BÁSICOS DE MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

10 REGRAS DE OURO PARA A CONCEÇÃO DE INDICADORES

A Ficha Informativa “*Princípios fundamentais de monitorização e avaliação*” aborda:

- a definição de monitorização e avaliação (incluindo a medição do desempenho e a avaliação de impacto)
- a teoria da mudança e os sistemas de gestão do desempenho
- os indicadores de desempenho (de processo, resultado e progressão) com exemplos
- como medir a progressão através de matrizes de transição
- metas, base de referência e fontes dos dados
- resultados de monitorização (através de dados administrativos e de dados provenientes de inquéritos).

Os indicadores devem ser:

1. **Relevantes:** indicar claramente se se registam progressos;
2. **Desagregados:** capturar o que deve ser medido;
3. **Compreensíveis:** fáceis de usar e de compreender com dados que podem ser recolhidos com relativa facilidade;
4. **Claramente definidos:** garantir consistência de medição. É preferível incluir o método de cálculo (com exemplos), fonte dos dados e meta a atingir;
5. **Poucos:** evitar sobrecarga de informação e agregação excessiva;
6. **Específicos:** refletir os problemas que a intervenção pretende resolver (ou seja, com ligações claras ao objetivo da medida);
7. **Eficientes em termos de custos:** equilíbrio entre os indicadores/custo da recolha de dados;
8. **Tecnicamente sólidos:** o sentido e a interpretação devem ser claros e os dados fiáveis;
9. **Prospetivos:** capazes de medir tendências ao longo do tempo;
10. **Adaptáveis:** suscetíveis de ser utilizados em diferentes regiões e circunstâncias.

Para lançar um debate sobre as dificuldades inerentes à monitorização do desempenho de medidas no âmbito da Garantia Jovem em Portugal, o facilitador pode apresentar o exemplo seguinte (adotado pelo Plano Nacional de Implementação de uma Garantia Jovem).

DEBATE DE GRUPO

Exemplo de um programa de estágio

Medida	Grupo-alvo	População sensibilizada (processo)	Resultado para a população (resultado)
Estágios (Estágios Emprego)	Jovens com idades compreendidas entre os 18 e os 30 anos, inclusivé, inscritos como desempregados no IEFP e detentores de uma qualificação de nível 2, 3, 4, 5, 6, 7 ou 8 do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) Meta anual: 25.000	Número de beneficiários integrados em Estágios Emprego, quatro meses após a inscrição no IEFP	Percentagem de beneficiários integrados no mercado de trabalho seis meses após o fim do estágio
	↑	↑	↑
	O que significa «entre 18 e 29»? Em que data calculo quando um participante tem entre 18 e 29 anos? Como descubro o nível QNQ de uma pessoa? O que significa «desempregado»? A inscrição num Centro de Emprego é suficiente para ser classificado como desempregado? Qual é a base de referência para a meta de 25.000 jovens?	O que significa «integrados»? Refere-se a matrícula, participação, conclusão? Então e aqueles que deixam o programa precocemente?	O programa tem por objetivo: «Complementar e desenvolver as competências dos jovens que procuram um primeiro ou um novo emprego» O que significa «primeiro emprego»? Um emprego de verão é elegível como emprego? Se a medida tem por objetivo complementar/desenvolver competências, por que motivo não existe nenhum instrumento para medir o nível de competências após o programa?

ANEXO

Princípios fundamentais de monitorização e avaliação

1. Monitorização e avaliação: Definições

Os programas de emprego para jovens, como qualquer tipo de intervenção política pública, destinam-se a alterar a atual situação do grupo em questão e alcançar resultados específicos, tais como aumentar o emprego ou reduzir o desemprego. A questão política chave é saber se os resultados previstos foram realmente alcançados. Efetivamente, a atenção dos decisores políticos e dos responsáveis por programas centra-se, muitas vezes, mais nos *inputs* (como os recursos humanos e financeiros utilizados para implementar um programa) e nos *outputs* (como o número de participantes), do que em saber se o programa está a atingir os resultados pretendidos (como o número de participantes empregados ou que dispõem das competências necessárias para conseguirem empregos produtivos).

A monitorização e a avaliação são os processos que permitem aos decisores políticos e aos responsáveis pelos programas determinarem: a forma como uma intervenção evolui com o tempo (monitorização); a eficácia com que um programa foi implementado e se existem lacunas entre os resultados projetados e os alcançados (avaliação); e se as alterações em termos de bem-estar se devem apenas ao programa (avaliação do impacto).

A **monitorização** é um processo contínuo de recolha e análise de informação sobre um programa e de comparação entre os resultados reais e os projetados, por forma a avaliar até que ponto a intervenção está a ser devidamente implementada. Utiliza os dados gerados pelo próprio programa (características de cada participante, inscrição e participação, situação dos beneficiários no final do programa e custos do programa) e estabelece comparações entre os participantes, os tipos de programas e as diferentes localizações geográficas. A existência de um sistema de monitorização fidedigno é essencial para a avaliação.

A **avaliação** é um processo que avalia, de forma sistemática e objetiva, todos os elementos de um programa (isto é, a sua conceção, a implementação e os resultados alcançados) para determinar a sua validade ou importância global. O objetivo é fornecer informações credíveis para que os decisores possam identificar a forma de conseguirem

obter mais dos resultados pretendidos. De uma maneira geral, há essencialmente dois tipos de avaliação:

- As avaliações **de desempenho concentram-se** na qualidade da prestação do serviço e nos resultados alcançados por um programa. Abrangem normalmente resultados a curto e a médio prazo (como os níveis de habilitações ou o número de beneficiários de prestações sociais que conseguem incorporar-se no mercado de trabalho a tempo completo). São efetuadas com base nas informações regularmente recolhidas através do sistema de monitorização do programa. A avaliação do desempenho representa um conceito mais amplo do que a monitorização. Tenta determinar se os avanços conseguidos resultam da intervenção ou se existem outras explicações responsáveis pelas alterações observadas
- As **avaliações do impacto** procuram alterações nos resultados que possam ser diretamente atribuídas ao programa que está a ser avaliado. Tentam perceber o que poderia acontecer se os beneficiários não tivessem participado no programa. A determinação de causalidade entre o programa e um resultado específico constitui a característica fundamental que distingue a avaliação do impacto de qualquer outro tipo de avaliação.

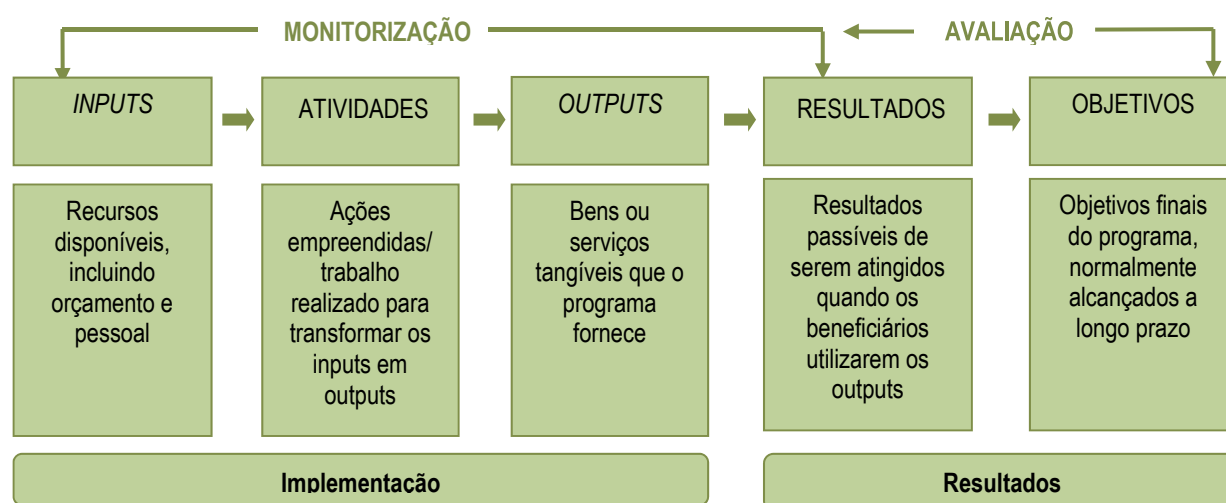
A monitorização e a avaliação incluem geralmente informações sobre o custo do programa que está a ser monitorizado/avaliado. Isto permite analisar os benefícios de um programa em função dos seus custos e identificar qual o tipo de intervenção que poderá ter a mais elevada taxa de retorno. Utilizam-se normalmente dois instrumentos:

- Uma **análise de custo-benefício** avalia o benefício total de um programa em relação ao seu custo total. Este tipo de análise é normalmente utilizada na fase de preparação (*ex-ante*), para decidir entre as diferentes opções do programa. A principal dificuldade é atribuir um valor monetário a benefícios “não tangíveis”. Por exemplo, a principal vantagem de um programa de emprego para a juventude é aumentar as oportunidades dos participantes, em termos de emprego e de rendimento. Estes são benefícios tangíveis aos quais pode ser atribuído um valor monetário. No entanto, o facto de se ter um emprego também aumenta a autoestima, o que é mais difícil de expressar em termos monetários, uma vez que estabelece valores diferentes para cada pessoa
- Uma **análise de custo-eficácia** compara os custos de dois ou mais programas na obtenção de um mesmo resultado. Tomemos como exemplo um programa de subvenção salarial e de serviço público de emprego. Cada um deles tem como objetivo oferecer emprego aos jovens, mas a subvenção salarial consegue-o a um custo de \$500 por indivíduo empregado, enquanto o segundo tem um custo associado de \$800. Em termos de custo-eficácia, a subvenção salarial tem um melhor desempenho do que um esquema de serviço público de emprego.

2. Teoria da mudança

A teoria da mudança descreve a forma como se espera que uma intervenção produza os resultados previstos. Através de uma sequência de causa-efeito é sistematizada a forma como a sequência de *inputs*, atividades e *outputs* de um programa alcançará resultados específicos (objetivos). Por sua vez, isto irá contribuir para a obtenção do objetivo global. Uma sequência de causa-efeito faz o levantamento de: (i) *inputs* (financeiros, humanos e outros recursos); (ii) atividades (ações ou trabalho realizado para traduzir *inputs* em *outputs*); (iii) *outputs* (bens concretizados e serviços fornecidos); (iv) resultado (utilização dos *outputs* por parte dos grupos alvo); e (v) objetivos finais do programa (ou resultado final, a longo prazo, da intervenção).

Figura 1. Cadeia de resultados

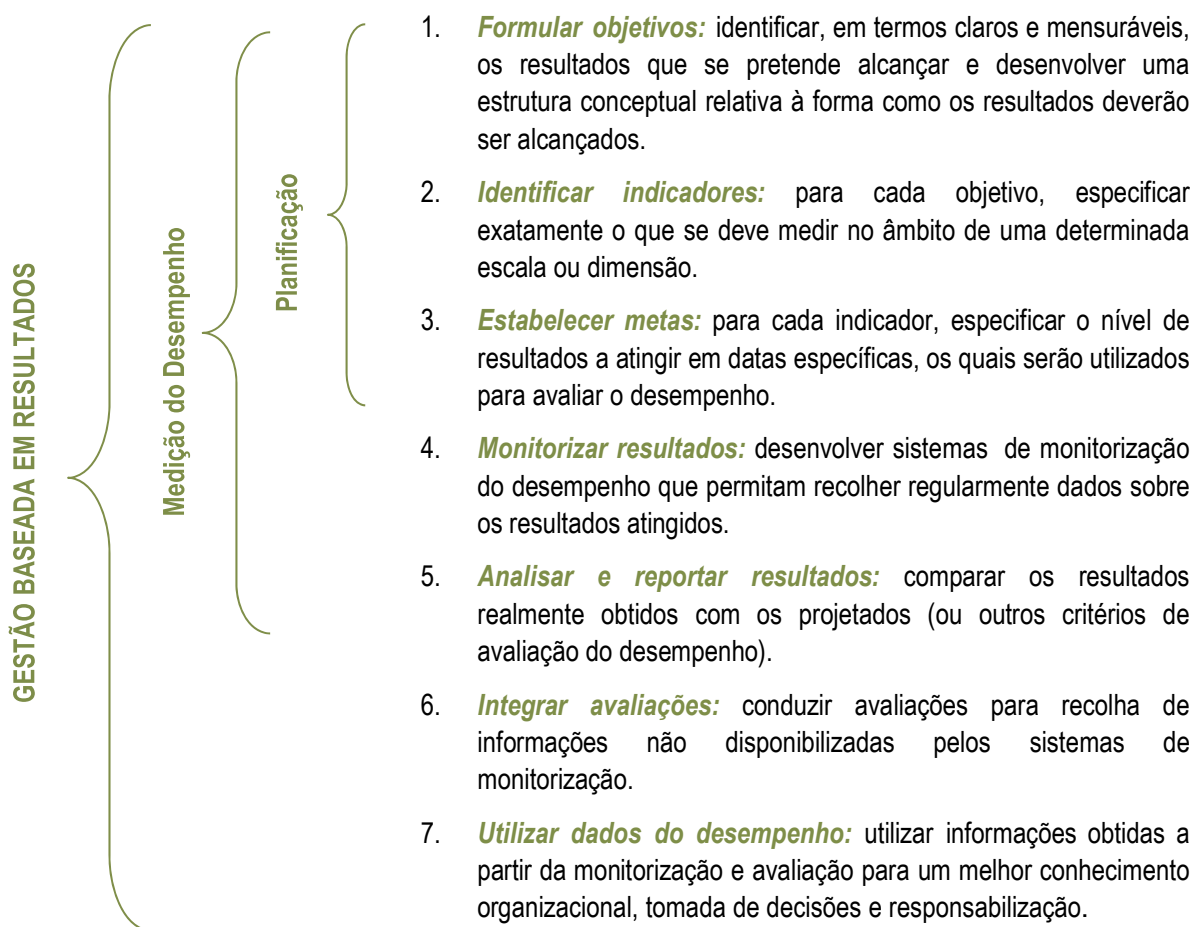


Na sequência de causa-efeito acima reproduzida, o sistema de **monitorização** deverá acompanhar em permanência: (i) os recursos investidos/utilizados pelo programa; (ii) a implementação de atividades dentro do quadro temporal previsto; e (iii) o fornecimento de bens e serviços. Uma **avaliação do desempenho** deverá, num determinado momento específico, avaliar a relação entre *inputs* e *outputs*, bem como os resultados imediatos. Uma **avaliação do impacto** deverá comprovar se as alterações observadas foram causadas pela intervenção e apenas por ela.

3. Sistemas de gestão de desempenho e medição do desempenho

A **gestão de desempenho** (ou a gestão com base em resultados) é uma estratégia destinada a obter alterações na forma como as organizações funcionam, com um melhor desempenho (melhores resultados) nas suas áreas chave. A **medição do desempenho** (a sua monitorização) concentra-se mais especificamente na produção de dados sobre o desempenho. Focaliza-se em definir objetivos, desenvolver indicadores e recolher e analisar dados sobre os resultados. Os sistemas de gestão com base em resultados compreendem habitualmente sete fases:

Figura 2: Fases dos sistemas de gestão do desempenho



Estabelecer um sistema de monitorização do desempenho para programas de emprego jovem, exige, além disso: clarificar os objetivos do programa; identificar indicadores de desempenho; e definir a linha de referência e as metas, monitorizar os resultados e elaborar relatórios.

Em muitos casos, os objetivos de um programa de emprego jovem estão implícitos e não estão explicitamente definidos. Nesses casos, a primeira tarefa na monitorização do desempenho é estruturar o que se pretende alcançar com o programa em termos mensuráveis. Sem objetivos claros, torna-se de facto difícil escolher as medidas mais apropriadas (indicadores) e enunciar os objetivos do programa.

4. Indicadores de desempenho

Os indicadores de desempenho são medidas quantitativas e qualitativas concisas do desempenho do programa que podem ser facilmente acompanhadas de forma regular. Os **indicadores quantitativos** medem as alterações registadas num valor específico (número, média ou mediana) e numa percentagem. Os **indicadores qualitativos** fornecem dados específicos quanto a alterações nas atitudes, convicções, motivos e comportamentos dos indivíduos. Embora sejam importantes, as informações sobre estes indicadores são mais morosas de recolher, medir e analisar, especialmente durante as primeiras fases de implementação.

Quadro 1: Conselhos para o desenvolvimento de indicadores

Relevância. Os indicadores devem ser relevantes para as necessidades do utilizador e para o objetivo da monitorização. Devem indicar claramente aos utilizadores se se registam progressos (ou não) na resolução dos problemas identificados.

Desagregação. Os dados devem ser desagregados de acordo com o que deve ser medido. Por exemplo, para os indivíduos, a desagregação de base é por sexo, faixa etária, nível de escolaridade e outras características pessoais úteis para a compreensão do funcionamento do programa. Para serviços e / ou programas, a desagregação é normalmente feita por tipo de serviço / programa.

Compreensibilidade. Os indicadores devem ser fáceis de utilizar e de compreender e os dados para o seu cálculo de recolha fácil.

Quadro 1: Conselhos para o desenvolvimento de indicadores, *cont.*

Clareza na definição. Um indicador vagamente definido é suscetível de várias interpretações, e pode ser medido de diferentes formas em diferentes momentos e locais. É útil, a este respeito, incluir a fonte dos dados que vão ser utilizados e exemplos de cálculos. Por exemplo, o indicador "emprego dos participantes na fase de acompanhamento" exigirá: (i) especificação do que constitui um emprego (trabalho realizado por pelo menos uma hora a troco de um pagamento, de lucro ou em espécie nas duas semanas anteriores à medição); (ii) uma definição de participantes (por exemplo, aqueles que participaram em pelo menos 50% do programa); e (iii) um prazo para o acompanhamento (seis meses após a conclusão do programa). Deve também dar-se especial atenção à definição do padrão ou *benchmark* da comparação. Por exemplo, ao analisar o estatuto dos jovens, o que constitui a norma - a situação dos jovens numa determinada região ou a nível nacional?

O número escolhido deve ser pequeno. Não há regras rígidas e rápidas para determinar o número adequado de indicadores. No entanto, uma regra básica é que os utilizadores devem evitar duas tentações: evitar uma sobrecarga de informação e uma agregação excessiva (ou seja, demasiados dados e conceção de um índice composto baseado em sistemas de ponderação que podem ocultar informação importante). Um erro comum é a sobre engenharia de um sistema de monitorização (por exemplo, a recolha de dados de centenas de indicadores, a maioria dos quais não são utilizados). Na área dos programas de emprego, os funcionários sénior tendem a utilizar indicadores estratégicos de alto nível, como os de resultado e de execução. Os gerentes de linha e os seus funcionários, pelo contrário, concentram-se em indicadores operacionais direcionados para processos e serviços.

Especificidade. A seleção dos indicadores deve refletir os problemas que a intervenção pretende resolver. Por exemplo, um programa destinado a proporcionar uma experiência de trabalho aos jovens que abandonam a escola precocemente deve incorporar indicadores sobre a cobertura (quantos, entre todos os alunos que abandonam precocemente a escola, participam do programa), tipo de empresas onde se desenvolve o programa e a profissão, e o número de beneficiários que depois obtêm um emprego, de acordo com as características individuais.

Custo. Existe um equilíbrio entre os indicadores e o custo da recolha de dados para a sua medição. Se a recolha de dados for muito cara e demorada, o indicador pode, em última análise, perder relevância.

Solidez técnica. Os dados devem ser fiáveis. O sentido e a interpretação devem ser claros e o utilizador deve estar informado sobre como foram construídos os indicadores e quais as fontes utilizadas. Deve discutir-se brevemente o seu significado, a interpretação, e, o mais importante, as suas limitações. Os indicadores devem estar disponíveis em tempo real para fornecer *feedback* durante a implementação do programa.

Visão prospetiva. Um sistema bem concebido de indicadores deve medir as tendências ao longo do tempo.

Adaptabilidade. Os indicadores devem ser facilmente adaptáveis em diferentes regiões e circunstâncias.

Fonte: Canadian International Development Agency (CIDA): *Guide to Gender-Sensitive Indicators* (Ottawa, CIDA, 1997)

4.1. Indicadores de execução (implementação)

Ao seleccionar os indicadores de desempenho, é importante identificar indicadores em todos os níveis da cadeia de resultados, e não apenas ao nível dos resultados finais. A informação sobre o processo/execução é útil para documentar a implementação do programa ao longo do tempo e explicar as diferenças entre localizações geográficas. A informação sobre cada participante (sexo, grupo etário, origem nacional, estado de saúde, percurso escolar, duração dos períodos de desemprego, etc.) permite aos utilizadores avaliarem a concordância com os critérios propostos. Alguns exemplos de indicadores de processo mais comuns são reproduzidos no Quadro 1, a seguir.

Quadro 1. Exemplo de indicadores de execução (implementação) comuns
(medição e desagregação)

	Indicadores de execução	Métodos de cálculo	Desagregação
1	Composição dos indivíduos que iniciaram/participaram/ e que completaram*	$\frac{\text{Nº de novas entradas no período } t \times 100}{\text{Total de novas entradas no período } t}$	– por tipo de programa – por características dos indivíduos <i>Programa:</i> formação, subsídio, autoemprego, etc. <i>Indivíduos</i> por sexo, grupo etário, nível de habilitações, duração do desemprego, outra situação de desfavorecimento, experiência profissional anterior
2	Variação no nº de participantes/que completaram programa	$\frac{\text{Nº de novas entradas no período } t}{\text{Nº de iniciados no período } t-1}$	Como acima

**Quadro 1. Exemplo de indicadores de execução (implementação) comuns
(medição e desagregação), cont.**

	Indicadores de execução	Métodos de cálculo	Desagregação
3	Fluxo de entrada dos iniciados (ou participantes)	$\text{Nº de novas entradas no período } t$ $= \frac{\text{Provisão de novas entradas no final do período } t-1}{\text{Total da população alvo}}$	Como acima
4	Grau de cobertura da população alvo (iniciados/participantes/qu e completaram programa)	$\text{Número de novas entradas do programa} \times 100$ $= \frac{\text{Total da população alvo}}{\text{Número de ações planeadas}}$	Como acima
5	Implementação	$\text{Número de ações implementadas}$ $= \frac{\text{Número de ações planeadas}}{\text{Custo total do programa}}$	Como acima
6	Custo médio por participante/que completou programa	$\text{Custo total do programa}$ $= \frac{\text{Número total de novas entradas}}{\text{Número total de novas entradas}}$	Por tipo de programa

Nota: * Novas entradas são todos os indivíduos que entram para um programa específico. Participantes são todos os indivíduos que entraram e participaram no programa durante um período mínimo de tempo (normalmente determinado pelas regras do programa como o período mínimo necessário para produzir alterações, como por exemplo 50% da duração do programa). Os que completaram o programa são aqueles que concluíram todo o programa. Desistentes, são, normalmente, aqueles que abandonaram o programa antes de completarem o período mínimo de participação estabelecido pelas regras do programa (ou seja, a diferença entre iniciados e participantes).

O indicador (1), por exemplo, serve para determinar se as regras previstas do programa estão a ser cumpridas. Assim, por hipótese, num programa de emprego para jovens que visa indivíduos que não completaram o ensino primário, a percentagem de novas entradas com este nível de escolaridade em relação ao total irá determinar se as regras de elegibilidade estão a ser cumpridas e identificar os locais com melhor ou pior conformidade.

Os indicadores (2) e (3) servem para medir a evolução da adesão ao programa. De facto, é normal assistirmos a um aumento na adesão à medida que o programa vai amadurecendo. O tempo t pode representar qualquer intervalo de tempo (anual, trimestral ou mensal). O indicador (4) serve para medir a cobertura global do programa. Dependendo do seu objetivo, o denominador pode ser o número total de jovens (de um país, região, província ou cidade) ou apenas aqueles que apresentarem determinadas características (como, por exemplo, os que estão desempregados, os que trabalham na economia informal, indivíduos com um baixo nível de escolaridade, e assim por diante). O indicador (5) serve para medir o ritmo de implementação em comparação com o plano inicial,

4.2. Indicadores de resultado

Uma vez que o objetivo genérico dos programas de emprego jovem é ajudar os jovens a conseguirem um emprego, os indicadores de resultado mais significativos são: (i) a taxa global de colocação (emprego) em função das características individuais e do tipo de programa; (ii) o custo médio por jovem colocado; e (iii) o nível de rendimentos conseguidos pelos jovens participantes empregados. Quanto mais desagregados forem os dados, melhor, pois isso permite efetuar comparações entre indivíduos, programas e localizações geográficas. Os métodos de cálculo e desagregação são apresentados no Quadro 2.

Quadro 2: Indicadores de resultado (medição e desagregação)

	Indicadores de execução	Métodos de cálculo	Desagregação
1	Taxas globais de colocação (indivíduos)	$\text{Número de colocações} \times 100$ $= \frac{\text{Número total de participantes (incluindo desistências)}}{\text{Número total de participantes (incluindo desistências)}}$	– por tipo de programa – por características dos indivíduos – por tipo de trabalho <u>Programa</u>: formação, subsídio, autoemprego, esquema de serviço público de emprego <u>Indivíduos</u> por sexo, grupo etário, nível de habilitações, duração do desemprego, outra situação de desfavorecimento, experiência profissional anterior <u>Empregos</u> por setor económico e dimensão da empresa, profissão, tipo de contrato e duração do contrato

Quadro 2: Indicadores de resultado (medição e desagregação), *cont.*

	Indicadores de execução	Métodos de calculo	Desagregação
2	Rendimentos	Número de indivíduos colocados num emprego e a auferir salários (à hora) acima do mínimo definido *100 = ----- Número de colocações	- por tipo de programa - por características dos indivíduos - por tipo de emprego
3	Custo por colocação	Custo total = ----- Número de colocações	- por tipo de programa

A desagregação acima referida também permite aos utilizadores dos dados avaliarem a “qualidade” dos resultados alcançados. O uso da colocação total como indicador de desempenho tem, de facto, duas insuficiências essenciais. A primeira é a provável prevalência de emprego de curta duração e a probabilidade de os beneficiários voltarem a entrar em situação de desemprego pouco depois do final do programa. A segunda é a ausência de distinção entre jovens com “facilidade de colocação” (que poderão eventualmente acabar por conseguir um emprego sem o programa) e os jovens “em desvantagem” (que irão, com certeza, sofrer longos períodos de desemprego se não beneficiarem de assistência). O primeiro problema resulta num comportamento “incerto”, por exemplo, em que os administradores possam ser tentados a “contornar” ou a “enganar” o sistema, centrando-se em colocações a curto prazo (sem dar qualquer atenção à qualidade) para atingir os objetivos do programa. O segundo dá origem a discriminações, nomeadamente selecionando para participarem no programa apenas os jovens com maior probabilidade de serem bem-sucedidos, em detrimento daqueles que mais necessitam do programa.

A desagregação proposta no Quadro 2 corrige estas insuficiências, ao requerer a recolha de informações sobre as características de cada indivíduo com emprego e o tipo de empregos em que trabalham. O cálculo dos salários por hora ajuda a medir os rendimentos sociais com mais precisão do que os rendimentos totais, já que os jovens trabalhadores poderão ter rendimentos mais elevados apenas porque trabalham mais horas.

O custo constitui outra medida importante: permite aos utilizadores decidirem se o programa é rentável (se a taxa de retorno em termos de colocação justifica os recursos investidos).³ Normalmente, os custos globais de um programa são comparados com os de outros programas com objetivos e grupos alvo semelhantes). Os custos globais incluem: 1) os desembolsos feitos aos fornecedores de serviços (isto é, o pagamento feito a um centro de formação para orientar um curso de formação vocacional) ou a outras entidades (ou seja, o custo de assegurar participantes durante um programa); 2) os pagamentos feitos a cada participante (reembolso de custos de transporte incorridos na deslocação até ao local de formação, subsídios de alimentação, etc.); e 3) os custos administrativos da organização do programa.

Como os indicadores de resultado dependem dos objetivos específicos de cada programa de emprego para jovens, existe um indicador para cada programa. Alguns exemplos de indicadores de resultado relativos aos programas de emprego mais comuns são apresentados no Quadro 3. Ao selecionar indicadores de resultado, é necessário ter em atenção os custos e o tempo envolvido na recolha dos dados necessários. Por esta razão, é sempre preferível concentrar-se apenas em alguns indicadores, mas bem escolhidos.

Quadro 3. Exemplos de indicadores de desempenho em programas de emprego jovem

Formação profissional	
Taxa de conclusão	= número de indivíduos que concluem o programa de formação, em relação ao número de iniciados *
Taxa de graduação	= número de indivíduos que tiveram bom aproveitamento nos testes <i>standard</i> realizados no final do programa, em relação ao número de iniciados
Taxa de desistência	= número de indivíduos que abandonaram o curso nos primeiros (30, 60, 90) dias do programa, em relação ao número de iniciados
* Para os programas de formação é necessário distinguir entre aqueles que entraram no curso (iniciados) e os que participaram durante um período mínimo (participantes). Em alguns programas, o termo “que completaram o programa” é utilizado para indicar aqueles que completaram todo o programa.	

3 Em termos de programas de emprego para jovens, a eficácia de custos refere-se à simples relação entre custos e resultados (isto é, o custo do programa em função do número de indivíduos colocados). A eficácia de custos está igualmente relacionada com a qualidade da colocação, e não apenas com a quantidade (ou seja, o custo do programa em função dos indivíduos colocados em “bons” empregos)

Quadro 3. Exemplos de indicadores de desempenho em programas de emprego jovem, *cont.*

Formação profissional, <i>cont.</i>	
Proporção de participantes num emprego regular (não subsidiado), durante o acompanhamento, incluindo: • (Para a formação profissional): percentagem de formandos empregados na mesma empresa que oferece a formação; • (Para todos os tipos de formação): percentagem de formandos empregados na sua área de formação; • (Para todos os tipos de formação): percentagem de formandos que utilizam as qualificações adquiridas durante a formação.	= número de participantes empregados durante o acompanhamento, em relação ao número de iniciados/participantes = número de formandos empregados na mesma empresa, em relação ao número de formandos empregados = número de formandos empregados no trabalho em que receberam formação, em relação ao número de formandos empregados = número de formandos empregados que utilizam as competências adquiridas, em relação ao número de formandos empregados
Rendimentos médios	= Rendimentos totais dos formandos empregados, em relação ao número de formandos empregados = Número de formandos empregados que ganham salários por hora acima do mínimo definido, em relação ao número de formandos empregados
Custo médio por participante/que completou programa	= custo total em relação ao número de participantes/ que completaram programa
Custo médio por participante/que completou programa empregado, durante o acompanhamento	= custo total em relação ao número de participantes/ que completaram programa empregados

Quadro 3. Exemplos de indicadores de desempenho em programas de emprego jovem, *cont.*

Subsídio de emprego	
Proporção de trabalhadores subsidiados (participantes) num emprego regular, durante o acompanhamento, incluindo: • Percentagem de trabalhadores subsidiados ainda empregados durante o acompanhamento na empresa parceira	= Número de trabalhadores subsidiados empregados durante o acompanhamento / número de participantes = número de trabalhadores subsidiados empregados durante o acompanhamento na empresa parceira / número de trabalhadores subsidiados empregados durante o acompanhamento
Rendimentos médios	= Rendimentos totais dos trabalhadores subsidiados / número de trabalhadores subsidiados empregados durante o acompanhamento = Número de trabalhadores subsidiados a ganhar salários por hora acima do mínimo definido / número de trabalhadores subsidiados empregados durante o acompanhamento
Custo médio por trabalhador subsidiado empregado durante o acompanhamento	= custo total do subsídio / número de trabalhadores subsidiados empregados durante o acompanhamento
Custo médio do subsídio por trabalhador subsidiado	= custo total do subsídio / número de participantes
Apoio ao emprego por conta própria	
Proporção de pessoas ainda empregadas por conta própria durante o acompanhamento	= número de empregados por conta própria durante o acompanhamento / número de participantes
Rendimentos médios	= Rendimentos totais dos empregados por conta própria/número de indivíduos ainda em autoemprego durante o acompanhamento = Número de empregados por conta própria que auferem rendimentos acima do mínimo definido/ número de indivíduos que ainda estão empregados por conta própria durante o acompanhamento* * Para comparar os rendimentos das pessoas empregadas por conta própria, pode-se usar o nível do salário mínimo nacional ou o rendimento médio do emprego por conta própria, se existir (este é normalmente calculado pelos serviços de estatística)

Quadro 3. Exemplos de indicadores de desempenho em programas de emprego jovem, *cont.*

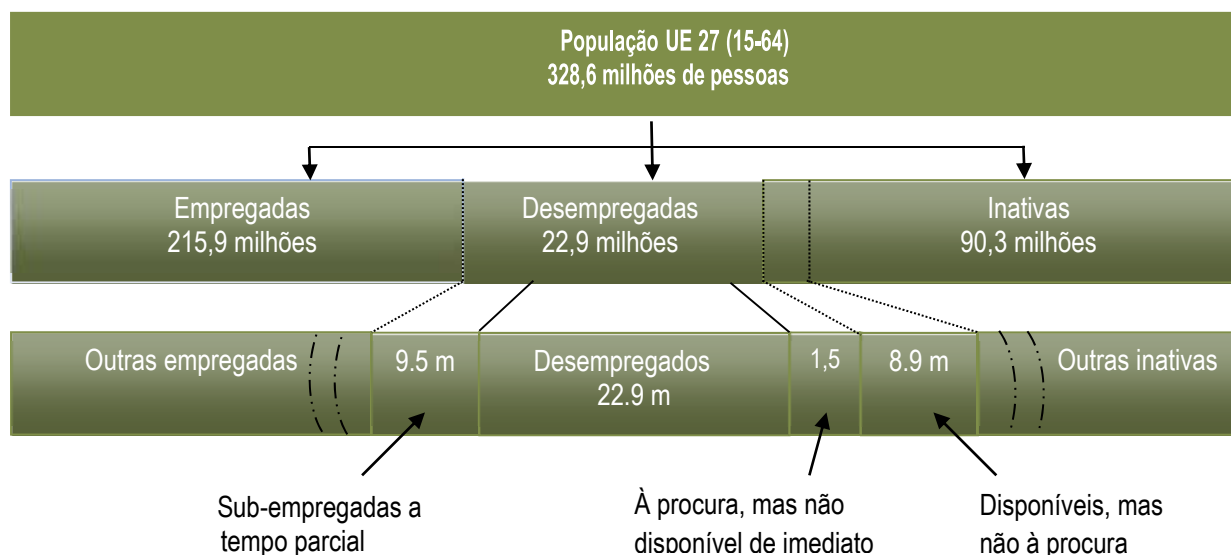
Apoio ao emprego por conta própria	
Custo médio do apoio por pessoa ainda empregada por conta própria durante o acompanhamento	= custo total o apoio, em relação ao número de empregados por conta própria durante o acompanhamento
Custo médio por participante	= custo total do apoio, em relação ao número de participantes
Média de emprego acrescido gerado pelo autoemprego com apoio	= número de empregos adicionais criados (indivíduos empregados) por pessoas empregadas por conta própria que receberam apoio através do programa

4.3. Indicadores de progresso (relação com o mercado de trabalho)

Os programas de emprego visam geralmente indivíduos que estão desempregados, de acordo as normas da OIT (sem trabalho, à procura de trabalho e disponíveis para trabalhar). Estar registado nos SPE (Serviços Públicos de Emprego) é normalmente considerado suficiente para que a pessoa cumpra os três critérios referidos. Recentemente, os programas de emprego começaram a dirigir-se a indivíduos que estão integrados na força de trabalho potencial, mas que não cumprem todos os critérios da definição de desemprego.⁴ Estes indivíduos (esquemáticamente reproduzidos na Figura a seguir) podem ser abrangidos por programas de emprego que visem aproximá-los do mercado de trabalho.

4 Para mais informações ver: Eurostat: *People outside the labour market (2015)*, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People_outside_the_labour_market

Figura 2: Situação face ao mercado de trabalho



Ligação ao mercado de trabalho

Fonte: Eurostat: *People outside the labour market*, 2015 op.cit.

Assim, os indicadores de progresso medem a alteração na situação face ao mercado de trabalho que os serviços e o programa produzem nos indivíduos que se encontram “desligados” do mercado de trabalho (fazendo parte da força de trabalho potencial, mas não desempregados). Por exemplo, os indicadores de progresso medem o número de indivíduos que, estando disponíveis, mas não à procura de trabalho, ficam desempregados (fluxo de saída da inatividade para o desemprego, fluxo de entrada no desemprego) após uma ação de formação para procura de emprego; e quantos destes passam para uma situação de emprego subsidiado (fluxo de saída de desemprego para emprego subsidiado) e quantos (no final da formação) se tornam empregados (fluxo de saída de emprego subsidiado para uma situação de emprego “normal”).

Da mesma maneira que os indicadores de progresso medem a alteração na situação face ao emprego das pessoas inativas, é possível criar indicadores para medir os progressos conseguidos pelos indivíduos em outras áreas de desenvolvimento pessoal. A principal dificuldade na conceção deste tipo de indicadores é definir com precisão as características das diferentes fases de progressão e quais os dados necessários.

5. Objetivos, base de referência e fontes de dados

Uma das questões mais problemáticas na monitorização do desempenho é a definição dos objetivos adequados. Por exemplo, a informação de que os participantes tiveram uma média de 50% de taxa de emprego no ano a seguir à sua participação no programa não tem qualquer valor como medida de desempenho *per se*; ela tem de ser comparada com outro valor. Os resultados podem ser medidos em relação aos **objetivos** (isto é, determinados valores especificados para um indicador, que têm de ser cumpridos dentro de um prazo específico) ou **padrões** (valores que definem o desempenho aceitável para um programa específico, normalmente construídos a partir de números resultantes da implementação de programas anteriores). A definição de objetivos compreende quatro passos:

1. **Definir os valores de referência/base de referência.** Sem uma base – ou seja, com o valor de um indicador imediatamente antes do início da implementação – torna-se difícil, se não impossível, estabelecer um objetivo de desempenho realista. Os dados de referência constituem a informação inicial sobre os participantes (ou outros aspetos) do programa, recolhidos antes da intervenção do programa. Estes podem ser definidos utilizando fontes de dados secundárias ou requerer a recolha de dados primários;
2. **Identificar tendências.** Isto permite aos utilizadores compreenderem as tendências históricas do valor do indicador ao longo do tempo (se os dados disponíveis revelam alterações, para cima ou para baixo, ao longo do tempo). Os objetivos devem refletir estas tendências, em complemento do valor que se espera que o programa venha acrescentar. Por exemplo, se a taxa de emprego dos jovens com baixo nível escolar se manteve nos 40% nos últimos cinco anos, um objetivo razoável pode ser estabelecido num valor acima disso;
3. **Análise de resultados de investigação.** Existe uma vasta bibliografia sobre programas do mercado de trabalho ativo dirigidos aos jovens (conceção e implementação, mais do que medidas de impacto). A análise dos resultados dos estudos realizados pode revelar-se útil na definição de objetivos realistas, especialmente em relação aos programas mais comuns (programas de formação profissional). Por exemplo, a experiência de diferentes países quanto a programas de formação dirigidos aos jovens mostra uma taxa de emprego global durante o acompanhamento que varia entre 50 e 65% do total de participantes;

4. **Benchmarking.** Uma forma cada vez mais popular de definir objetivos é usar os resultados de outros programas semelhantes bem-sucedidos. Os objetivos também podem ser definidos em função da taxa de colocação do programa no que diz respeito a diferentes tipos de participantes ou a taxa de colocação do programa em diferentes áreas geográficas. Por exemplo, se o programa for dirigido tanto a adultos como a jovens, o desempenho do programa dirigido aos jovens pode constituir-se como uma referência em relação ao dos adultos. Inversamente, se o programa for implementado em diferentes localizações, dirigido ao mesmo grupo, as taxas de colocação podem ser comparadas entre os diferentes locais.

A primeira medida de um indicador de desempenho são os **valores de referência**. Os valores de referência são a informação – quantitativa e qualitativa – que fornece dados sobre os indicadores de resultado diretamente afetados pelo programa, no início do período de monitorização.

As informações de base têm de ser recolhidas e analisadas de acordo com cada um dos indicadores selecionados. Por esta razão, quanto mais indicadores houver, mais complexo e (e dispendioso) pode revelar-se o processo de monitorização. Além disso, se se pretender efetuar uma avaliação do impacto, é necessário recolher dados de base sobre uma amostra representativa de toda a população elegível, por forma a permitir a seleção aleatória de participantes e não-participantes. Isto pode fazer aumentar consideravelmente o custo da recolha de dados. Os indicadores de desempenho e as estratégias de recolha de dados têm de se basear no tipo de sistema de dados existente e nos números que podem ser produzidos (fontes, métodos de recolha, frequência e custos).

O primeiro desafio é identificar as **fontes de dados** para os indicadores de desempenho do programa de emprego para jovens. As fontes de dados para a linha de base podem ser primárias (recolhidas pela entidade responsável pela implementação, especificamente para fins do programa e através de um estudo inicial) ou secundárias (recolhidas por outras entidades para outros fins) ou (na maioria das vezes) uma combinação de ambas. Exemplos de fontes de dados secundárias são os números do *Inquérito ao Emprego* (dados baseados no estudo) e **dados administrativos** relacionados com o trabalho, geralmente derivados como subprodutos de procedimentos administrativos, (serviços de emprego, contribuições da segurança social, etc.).

Quando o sistema estatístico existente não consegue fornecer os dados necessários para definir a linha de base para o programa de emprego jovem, é necessário recolher números das **fontes primárias**. Os dados essenciais podem ser recolhidos de várias maneiras (através de *focus group* ou por observação direta). O método mais habitual é efetuar um estudo individual especificamente criado para o grupo alvo. Se for necessário recolher dados essenciais para construir os valores de referência, os passos a empreender incluem: (i) seleção da estratégia de amostragem; (ii) conceção e teste piloto do questionário; e (iii) recolha e limpeza dos dados.

6. Medição dos resultados

Para tornar operacional um sistema de monitorização do desempenho, é necessário combinar os registos dos participantes no programa (incluindo informações sobre características tais como idade, sexo, nível de habilitações e barreiras ao mercado de trabalho, como o abandono escolar precoce, uma situação de desemprego a longo prazo ou um grau de deficiência) com a comprovação de resultados individuais durante o acompanhamento. Estes últimos deverão ser recolhidos através de dados administrativos ou de estudos de acompanhamento.

Na medição através de dados administrativos, a informação sobre os participantes no programa é cruzada com informações da segurança social, ou das entidades fiscais, após um período de tempo mínimo (normalmente seis meses). O código utilizado para fazer corresponder os participantes no programa com registos administrativos é o seu número de identificação exclusivo (o número do cartão de cidadão, o número da segurança social ou o número de identificação fiscal). Existem alguns problemas quanto à utilização de registos administrativos para medir o emprego durante o acompanhamento. Em primeiro lugar, o acesso a dados pessoais pode ser restringido por determinadas leis de proteção de dados. Segundo, os registos administrativos podem não ser totalmente rigorosos ou fidedignos. Podem não fornecer informações sobre rendimentos, ou pode haver atrasos na atualização dos registos ou na limpeza de dados incompletos ou incorretos.

Se não for possível deduzir dados rigorosos sobre o emprego dos participantes depois do programa a partir das fontes de dados existentes, poderá ser necessário efetuar um estudo de acompanhamento (ou um *tracer survey*) sobre os participantes para medir a sua taxa de emprego ou renovação de emprego.⁵ A principal distinção entre um estudo de acompanhamento e um *tracer survey* é que este último pode não ser totalmente representativo. Depende muito do número de beneficiários que podem ser “localizados” e entrevistados, muitos meses (se não anos) após a sua participação no programa.

Normalmente, seis meses após a conclusão do programa, é efetuado um estudo de acompanhamento com os participantes para verificar a sua situação face ao mercado de trabalho e o seu nível de rendimentos. Idealmente, todos os participantes deverão ser entrevistados, numa entrevista individual, frente a frente ou por telefone. Se o número de participantes for elevado, é necessário selecionar uma amostra representativa para assegurar a validade dos dados recolhidos.

A conceção e implementação do estudo de acompanhamento segue os mesmos passos que a recolha de dados de referência (seleção da estratégia de amostragem, conceção e teste piloto do questionário; e recolha e limpeza de dados). A única diferença é que é necessário criar instrumentos de estudo para verificar tanto a quantidade como a qualidade do emprego e medir a relevância do fornecimento de serviços para os resultados do emprego.

5 Os estudos de acompanhamento (*tracer survey*), procuram encontrar ou localizar um grupo de indivíduos. Estes estudos envolvem um esforço significativo na localização do entrevistado. Estudos são, por vezes, designados como estudos de acompanhamento, porque procuram encontrar os indivíduos algum tempo após a sua participação num programa, para acompanharem o que aconteceu entretanto nas suas vidas. Para um guia completo sobre *tracer surveys*, ver o Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil – IPEC, 2011. *Child Labour Impact Assessment Toolkit: Tracer Study Manual* (Geneva, ILO) (Instrumento de Avaliação do Impacto do Trabalho Infantil: Manual de Estudo de Rastreio – Genebra).



**Quadro de indicadores
para a monitorização da
Garantia Jovem**

Módulo 4

Quadro de indicadores para a monitorização da Garantia Jovem

Objetivos de aprendizagem	No final do módulo, os participantes terão: Analisado os indicadores (definição e método de medição) definidos a nível da UE para medir as intervenções planeadas no âmbito da Garantia Jovem.
Duração	120 minutos
Recursos	PPT: Quadro de indicadores da UE para monitorizar a Garantia Jovem Anexo: Quadro de Indicadores da UE para monitorizar a Garantia Jovem (OIT, Genebra, 2017) <i>Indicator Framework for Monitoring the Youth Guarantee</i> (ec.europa.eu/social/contentAdmin/BlobServlet?docId=13402&langId=en) <i>Indicator Framework for Monitoring the Youth Guarantee: Methodological Manual</i> (ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14091&langId=en) <i>Frequently asked questions about the Youth Guarantee</i> (ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11423&langId=en) <i>IEJ Evaluation Guidance</i> (ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13458&langId=en) <i>ESF Monitoring and Evaluation Guidance</i> (http://ec.europa.eu/sfc/en/2014/document/esf-monitoring-and-evaluation-guidance) Documento de trabalho 1: Monitorização agregada: indicadores macroeconómicos; medição; desagregação; e fonte dos dados Documento de trabalho 2: Classificação ISCED (2011) e equivalência portuguesa Documento de trabalho 3: Quadro resumo dos indicadores da UE para a monitorização da Garantia Jovem

INTRODUÇÃO

INDICADORES DA UE: EMCO, FSE e IEJ

GRUPO DOS INDICADORES DO COMITÉ DO EMPREGO

Esta sessão visa apresentar os indicadores definidos a nível da UE para monitorizar as intervenções no âmbito da Garantia Jovem.

Os indicadores debatidos nesta sessão serão examinados em maior pormenor aquando da análise da sua aplicação no quadro de monitorização da Garantia Jovem em Portugal.

O quadro da UE para a monitorização dos Planos Nacionais de Implementação de uma Garantia Jovem compreende três conjuntos de indicadores, designadamente: os indicadores definidos pelo Grupo dos Indicadores do Comité do Emprego (EMCO); os indicadores estabelecidos pelo Fundo Social Europeu (FSE) para o período de programação 2014-2020; e os indicadores definidos ao abrigo da Iniciativa Emprego Jovem (IEJ).⁶

Enquanto os indicadores do FSE e da IEJ abrangem intervenções diretas apoiadas por fundos comunitários e se dirigem a indivíduos específicos, os indicadores do EMCO centram-se nas entradas e saídas de jovens no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem, independentemente da fonte de financiamento, e nos efeitos (indiretos) da implementação da Garantia Jovem no nível de habilitações e na situação no mercado de trabalho dos jovens no país de implementação.

O quadro de indicadores elaborado pelo Comité do Emprego da União Europeia compreende três categorias de indicadores, que devem ser coligidos para monitorizar anualmente o desempenho das garantias para a juventude no plano nacional:

1. **Indicadores macroeconómicos agregados** (dados do Inquérito ao Emprego);
2. **Indicadores de monitorização direta** (entrada/saída, com base em indicadores de execução, baseados em dados administrativos);

⁶ O quadro de indicadores do EMCO pode ser consultado em http://www.parlament.gv.at/PAKT/EU/XXV/EU/04/64/EU_46452/imfname_10510830.pdf; relativamente aos indicadores do FSE e da IEJ, ver *Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy European Social Fund (Programming period 2014-2020)*, que pode ser acedido em <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7884&langId=en>. O sistema de indicadores comuns da UE é descrito no Regulamento n.º 1304/2013 relativo ao Fundo Social Europeu (dezembro de 2013) e no Regulamento n.º 1303/2013 que estabelece disposições comuns relativas aos fundos europeus (Anexos I e II).

3. Acompanhamento das pessoas que receberam uma oferta (indicadores de resultado, de preferência baseados em dados administrativos).

Estes indicadores devem ser coligidos e comunicados, independentemente da fonte de financiamento das intervenções no âmbito da Garantia Jovem. Servem para medir:

- os resultados da Garantia Jovem sobre a situação geral dos jovens NEET a nível nacional;
- a eficiência da prestação de serviços; e
- a sustentabilidade dos resultados do mercado de trabalho alcançados pelos intervenientes no instrumento da Garantia Jovem.

Os indicadores macroeconómicos agregados, calculados a partir dos números do Inquérito ao Emprego, descrevem o contexto para a implementação da Garantia Jovem em cada país e a sua evolução ao longo do tempo. São considerados um meio indireto de monitorizar os efeitos da implementação da Garantia Jovem e podem refletir também o impacto de medidas preventivas destinadas a evitar que os jovens caiam na inatividade e no desemprego.

Os indicadores de monitorização direta medem as entradas e as saídas dos jovens do sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem (o sistema criado para encaminhar os jovens elegíveis ao abrigo da Garantia Jovem para o pacote de serviços e programas disponíveis).

Isto requer pontos claros de acesso e saída da Garantia Jovem, bem como o cálculo do número de jovens que recebem uma oferta de emprego, educação ou formação, aprendizagem e estágio no prazo de quatro meses especificado pela Recomendação do Conselho da União Europeia.

GRUPO DOS INDICADORES DO COMITÉ DO EMPREGO (cont.)

Indicadores macroeconómicos agregados

Monitorização direta: entradas e saídas

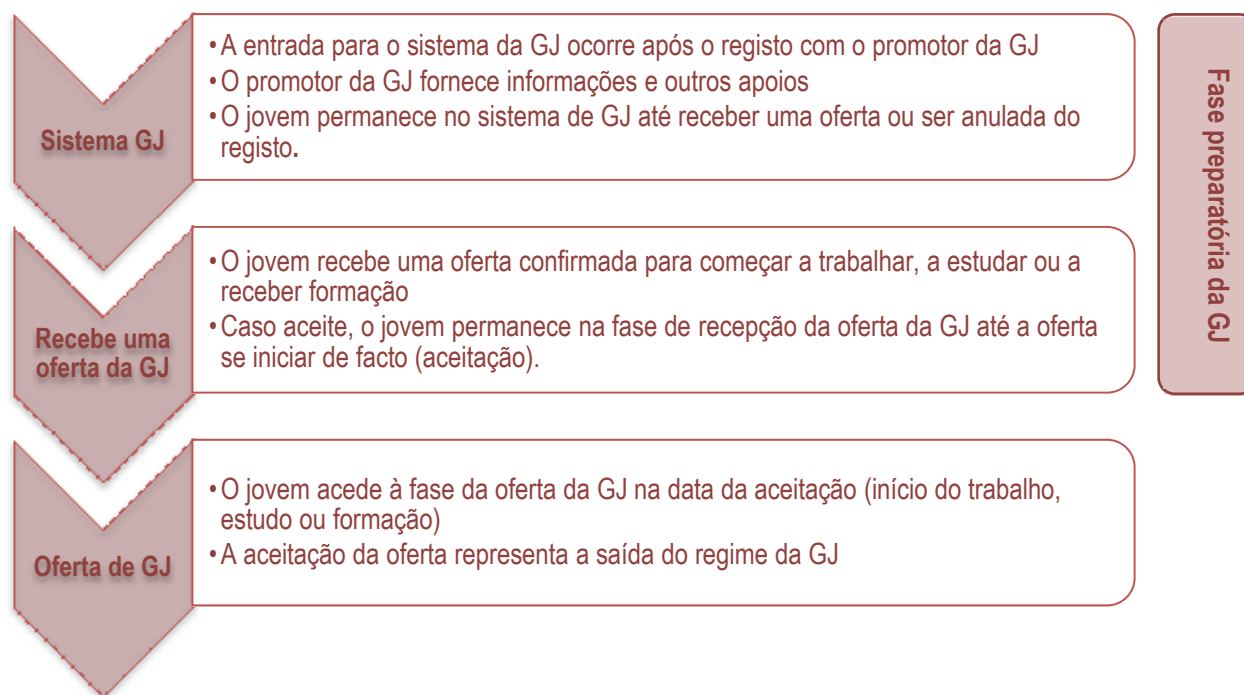
Monitorização direta: entradas e saídas (cont.)

Este quadro de monitorização contempla três indicadores de execução, designadamente:

1. **percentagem de jovens ainda no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem após quatro meses;**
2. **percentagem de jovens com uma oferta positiva e oportuna; e**
3. **cobertura da Garantia Jovem**

A versão 2015 do Quadro de Indicadores distingue três fases de apoio, conforme indicado na Figura 1.

Figura 1: Progressão através das diferentes fases dos sistemas da GJ



Fonte: Comissão Europeia, The Employment Committee, *Indicator Framework for monitoring the Youth Guarantee (YG). Methodological manual*, Brussels, 2015, pp 5

Durante a **fase de serviço da GJ** (desde a data de registo até à oferta), os jovens beneficiários receberam informação, orientação, avaliação de competências, planeamento de ações individuais e também serviços de formação (competências básicas, competências essenciais para a empregabilidade, etc.).

A fase da **recepção da oferta da GJ** vai desde a data da oferta/entrega até à data do início efetivo da oferta (as duas datas podem não ser coincidentes). Estas duas fases constituem a fase preparatória da GJ, que cobrem o período do registo (entrada) até à recepção (início) de uma oferta ou cancelamento do registo (saída).

A fase da **oferta da GJ** vai desde a fase do início da oferta até à data do abandono da oferta (quer tenha sido completada ou não). Se a oferta for subsidiada por fundos do FSE/IEJ, esta última fase coincide com a participação em intervenções financiadas pela GJ (FSE/IEJ).

Os indicadores de resultado do Grupo dos Indicadores do Comité do Emprego centram-se no estatuto no mercado de trabalho dos jovens clientes após a saída do sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem, desagregados por tipo de oferta recebida.

Uma vez que existe o pressuposto geral que a maioria dos jovens no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem receberá uma oferta para participar num programa de emprego, educação ou formação, aprendizagem ou estágio enunciado no PNI-GJ e implementado por uma organização parceira, a situação destes jovens clientes (pelo menos ao fim de seis meses) deve ser refletida no registo de participantes da Garantia Jovem.

Os indicadores de resultado propostos pelo Grupo dos Indicadores do Comité do Emprego visam medir a situação dos jovens clientes por tipo de oferta recebida em três intervalos de tempo (seis, 12 e 18 meses).

Monitorização direta: entradas e saídas (cont.)

Indicadores de resultado

QUADRO DE INDICADORES DO FSE/IEJ

Indicadores de execução (implementação)

O quadro de monitorização e avaliação das intervenções financiadas pelo FSE/IEJ está definido no documento de orientação *Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy - Fundo Social Europeu (Período de programação 2014-2020)*. Este documento obriga a coligir dados sobre as pessoas registadas como participantes e para as quais foram reservados fundos do FSE/IEJ.

Os indicadores de execução (de saída) para medidas financiadas pelo FSE/IEJ centram-se nas características individuais dos participantes, tipos de programas e taxas de conclusão. Para tal, é necessário registar os jovens participantes, que receberam uma oferta de uma entidade parceira fornecedora e que saíram do sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem, como participantes no programa objeto da oferta.

O quadro de indicadores do FSE/IEJ inclui quatro indicadores, dois de execução (ou saída) e dois de resultado.

Os dois indicadores de execução medem o número global de pessoas matriculadas num programa financiado pelo FSE/IEJ e o número daqueles que efetivamente frequentam a totalidade do programa até à data projetada para a sua conclusão. As ações e medidas no âmbito da Garantia Jovem estão organizadas em quatro categorias: emprego e próprio emprego (de acordo com a definição da OIT); educação e formação (nestes programas, «conclusão» significa a obtenção de uma qualificação reconhecida); estágios; e aprendizagem.

Indicadores de resultado

Os indicadores de resultado do FSE/IEJ centram-se na situação dos participantes após deixarem o programa. A medição é realizada imediatamente após o fim do programa (quatro semanas) e novamente após seis meses. «Fim do programa» significa que qualquer obrigação adicional imposta aos participantes (por exemplo, a exigência de manter um emprego próprio em atividade durante pelo menos um ano após receber uma bolsa) ou aos prestadores de serviços (por exemplo, a obrigação de um empregador manter um trabalhador subsidiado por um período adicional após o fim do subsídio) expirou.

ANEXO

Quadro de indicadores da UE para monitorizar a Garantia Jovem

1. Introdução

O Quadro Estratégico de Monitorização dos Planos de Implementação da Garantia Jovem da UE abrange três categorias de indicadores, nomeadamente: os indicadores fixados pelo Grupo dos Indicadores do Comité do Emprego (EMCO); os estabelecidos pelo Fundo Social Europeu (FSE) para o período de programação 2014-2020; e os indicadores desenvolvidos no âmbito da Iniciativa para o Emprego Jovem (IEJ).⁷

Enquanto os indicadores do FSE e da IEJ cobrem as intervenções diretas apoiadas pelos fundos da UE dirigidas a públicos específicos, os indicadores do EMCO têm um enfoque nos fluxos de entrada e de saída dos jovens no sistema da Garantia Jovem – qualquer que seja a fonte de financiamento – e nos efeitos (indiretos) da implementação da garantia jovem no nível de habilitações e na situação face ao mercado de trabalho dos jovens no país que está a implementar a Garantia Jovem.

De acordo com a Recomendação do Conselho, os jovens com idade inferior a 25 anos desempregados ou que abandonaram a educação formal (nem estão a estudar nem na formação) são a população alvo.⁸ Isto significa que as garantias jovem devem cobrir o número atual de jovens (até aos 24 ou 29 anos de idade, como foi decidido pelos Estados-membros) nessa situação, assim como os que irão entrar nessa situação a partir da data do estabelecimento da garantia jovem. Por outras palavras, os jovens NEET são o principal grupo alvo.

Os parágrafos seguintes resumem os indicadores de monitorização para os quais os Estados-membros têm de apresentar relatórios sobre as ações previstas no Plano de Implementação da Garantia Jovem.

7 O Quadro de Indicadores EMCO está disponível em: http://www.parlament.gv.at/PAKT/EU/XXV/EU/04/64/EU_46452/imfname_10510830.pdf, para os indicadores do FSE e IEJ ver: *Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy European Social Fund* (Programming period 2014-2020), para download <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7884&langId=en>. O sistema de indicadores comuns da UE está definido no Regulamento Europeu N.º 1304/2013 sobre o Fundo Social Europeu (dezembro de 2013), e no Regulamento Europeu N.º 1303/2013 que estabelece as disposições comuns sobre os fundos europeus (Anexo I e II)

8 *Council Recommendation on establishing a youth guarantee*, 22 April 2013 (2013/C 120/01) disponível em <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:EN:PDF>

2. Quadro de indicadores do grupo EMCO

O grupo de Indicadores do EMCO propõe três categorias de indicadores a recolher anualmente para fazer o acompanhamento do desempenho da Garantia JOVEM a nível nacional:

1. **Indicadores macroeconómicos agregados** (dados do Inquérito ao Emprego - LFS);
2. **Indicadores de monitorização direta** (entrada/saída, com base nos dados administrativos);
3. **Acompanhamento de indivíduos que tenham recebido uma oferta** (indicadores de resultado, de preferência com base em dados administrativos).

Foi criada uma subárea política (Resultados e impacto da Garantia Jovem) sob o Quadro de Avaliação Conjunta (Joint Assessment Framework - JAF), que providencia os meios necessários para comparar o desempenho dos Estados Membros da UE. A dificuldade acrescida no que se refere à recolha e comunicação dos indicadores relativos à Garantia Jovem (GJ) prende-se com a fonte do financiamento europeu. O Fundo Social Europeu e a Iniciativa para o Emprego Jovem possuem, efetivamente, conjuntos próprios de indicadores.⁹ Por conseguinte, este documento resume e explica estes três conjuntos de indicadores (EMCO, FSE, IEJ) e tenta fundi-los num sistema coerente (ver o Quadro 3 no fim deste Documento de Apoio).

2.1 Indicadores agregados macroeconómicos

Estes indicadores, que têm por base o Inquérito ao Emprego, descrevem o contexto da implementação da Garantia Jovem em cada país e a respetiva evolução ao longo do tempo. São considerados um meio indireto de acompanhamento dos resultados da implementação da GJ e também podem refletir o impacto das medidas preventivas no sentido de evitar que os jovens caiam na inatividade e no desemprego.

No que diz respeito aos jovens que não se encontrem numa situação de emprego, educação ou formação (NEET), a UE salienta que, tendo em conta os dados do Inquérito ao Emprego, existem diferenças importantes entre o número de jovens NEET, o número de jovens que se encontram desempregados (definição da OIT) e o número de jovens que estão inscritos no Serviço Público de Emprego (SPE).

9 Ver *Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy European Social Fund* (Programming period 2014-2020) (Acompanhamento e Avaliação da Política de Coesão Europeia - Fundo Social Europeu (Período de programação 2014-2020)), que pode ser transferido de <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7884&langId=en>.

O número de potenciais beneficiários da GJ portuguesa é calculado somando os jovens dos grupos etários 15-24 e 25-29 (se a GJ cobrir também o grupo dos mais velhos) que estejam desempregados e os que estão inativos (dados do Inquérito ao Emprego). Este total é depois comparado com o número médio anual de jovens registados no SPE no mesmo período. O quadro 1 dá um exemplo deste cálculo efetuado para Portugal em 2013. Os números com um círculo vermelho mostram o número existente de potenciais beneficiários da GJ (156.342 jovens com menos de 30 anos). O número de jovens (com menos de 25 anos de idade) registados em 2013 nos centros de emprego do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) totalizava 83.784 indivíduos, ou 53,6 por cento de todos os jovens com menos de 25 anos de idade que estavam desempregados de acordo com os dados do IE.¹⁰

O principal indicador agregado é a taxa de NEET, complementado por outros indicadores sobre a situação do mercado de trabalho e do nível de habilitações. A faixa etária (conforme as Recomendações do Conselho) é a dos 15-24 (devendo o grupo dos 25-29 ser alvo de relatório separado). A caixa 1, em baixo, detalha a definição dos indicadores, os métodos de medição, a fonte da informação e a desagregação requerida.

Quadro 1: Taxas de NEET segundo o sexo, grupo etário e situação face ao emprego (Portugal, 2013)

	15-24			25-29		
	T	H	M	T	H	M
NEET (sem emprego)	156.342	80.031	76.311	123.483	57.350	66.134
Desempregados	102.981	54.669	48.312	87.016	43.821	43.196
Inativos	53.361	25.362	27.999	36.173	13.235	22.938

Fonte: Cálculos próprios com base no EUROSTAT, *LFS annual detailed figures*, 2013.

10 IEFP: *Relatório de actividades* (Lisboa, 2014), p.31, disponível em: <https://www.iefp.pt/documents/10181/201605/Relatorio+de+Atividades+2013.pdf/125c240a-ca17-4059-9b4b-58944dcd59b0>

O Quadro 2 a seguir apresenta o exemplo dos números de referência para monitorizar os indicadores agregados descritos para Portugal (em percentagem).

Quadro 2: Base de referência dos indicadores agregados, Portugal, 2013 (%)

Indicador		15-24			25-29		
		Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Principal	Taxa de NEET (%)	14,1	14,2	13,9	20,8	19,5	22,2
	Desempregados (%)	9.2	9.7	8.8	14.7	14.9	14,5
	Inativos (%)	4,8	4,5	5,1	6,1	4,5	7,7
Mercado de trabalho	Rácio de emprego jovem	21,7	22,9	20,4	68,0	69,2	66,9
	Rácio de desemprego jovem	13,3	13,3	13,4	19,0	18,3	19,7
	Taxa de desemprego jovem	38,1	36,7	39,6	21,9	21,0	22,7
	Relação entre o rácio de desemprego jovem (15-24) e o rácio de desemprego da população adulta (25-74)		1.3	--	--	--	--
	Relação entre a taxa de desemprego jovem (15-24) e a taxa de desemprego da população adulta (15-24 e 25-74)		2.6	--	--	--	--
Indicador		Total		Homens		Mulheres	
Nível de habilitações	Jovens (20-24) com pelo menos o nível ISCED 3 (%)	41,9		40,6		43,2	
	Taxa de emprego de recém-diplomados (20-34) (%)	55,9		57,8		54,1	
	Proporção de jovens 20-29 com o nível ISCED 0-2, %	36,4		42,6		30,1	
	Proporção de jovens 30-34 com o nível ISCED 5-8, %	42,3		37,1		47,5	
	Abandono escolar precoce de educação/formação (18-24), %	23,6		27,2		19,8	

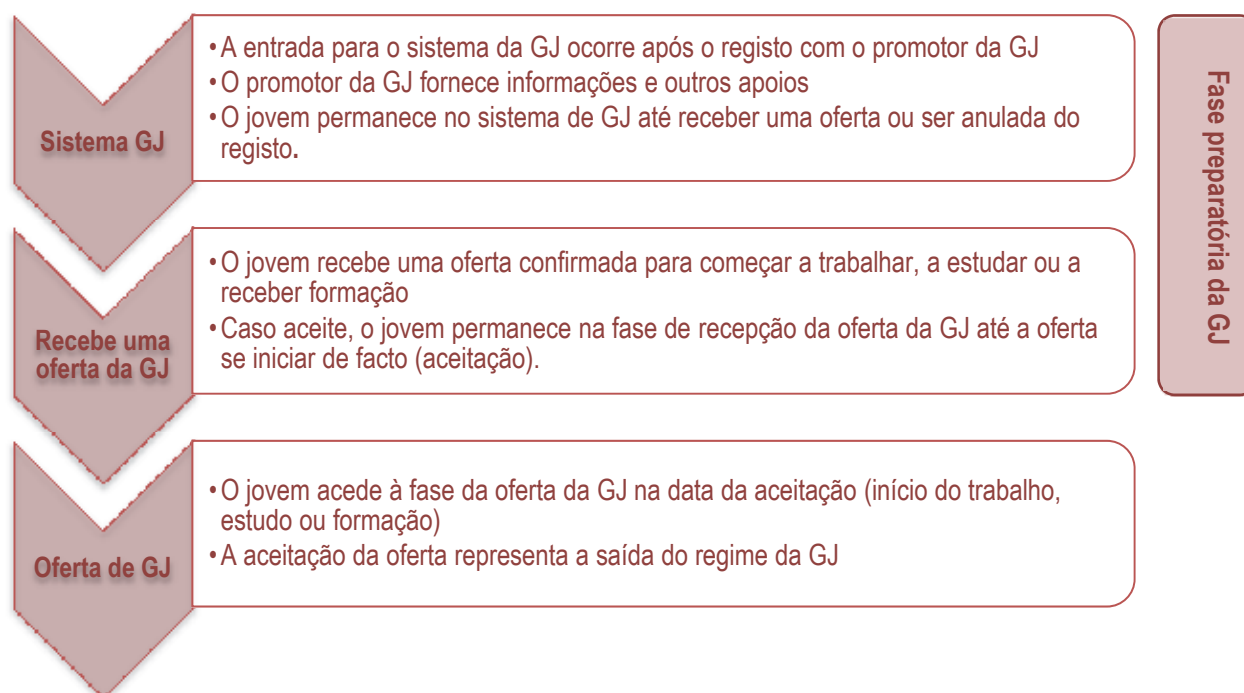
Fonte: EUROSTAT, Annual Labour Force Survey, 2013

2.2 Indicadores de monitorização direta (fluxos de entrada e de saída)

Os indicadores propostos para monitorizar a oferta da GJ baseia-se na análise dos fluxos de entradas e saídas dos jovens beneficiários. Isto requer que seja claro quais os pontos de entrada e de saída da GJ, bem como o cálculo do número de jovens que recebem uma oferta de emprego, de educação ou de formação, aprendizagem ou estágio no prazo de quatro meses como está especificado na Recomendação do Conselho da UE. Ainda que este quadro apenas preveja três indicadores de execução (percentagem de jovens que ainda estão no sistema GJ após quatro meses; percentagem de jovens que obtiveram uma resposta positiva em tempo útil; e a cobertura da Garantia Jovem) e dois indicadores de resultado (situação dos jovens depois de saírem do sistema GJ e situação após saírem por tipo de oferta proporcionada), os métodos de cálculo e o nível de desagregação são muito complexos.

A versão de 2015 do Quadro de indicadores distingue três fases de apoio, tal como se apresenta na Figura 1.

Figura 1: Progressão através das diferentes fases dos sistemas da GJ



Fonte: Comissão Europeia, *The Employment Committee, Indicator Framework for monitoring the Youth Guarantee (YG). Methodological manual*, Brussels, 2015, pp 5

Durante a fase de **serviço da GJ** (desde a data do registo até à receção de uma oferta), os jovens beneficiários recebem informação, orientação, avaliação de competências, planos de ação individuais e também serviços de formação (competências básicas, competências essenciais para a empregabilidade, cursos de línguas de curta duração). A fase da **receção da oferta da GJ** vai desde a data da oferta/entrega até à data do início efetivo da oferta (as duas datas podem não ser coincidentes). Estas duas fases constituem a fase preparatória da GJ, que cobrem o período do registo (entrada) até à receção (início) de uma oferta ou cancelamento do registo (saída). A fase da **oferta da GJ** vai desde a fase do início da oferta até à data de saída da oferta (quer tenha sido completada ou não). Se a oferta for subsidiada por fundos do FSE/IEJ, esta última fase coincide com a “participação em intervenções financiadas pela GJ (FSE/IEJ)”.

Os indicadores de entrada/saída da monitorização direta são descritos na Caixa 1. A base de referência é zero. A fonte dos dados provém de dados administrativos da GJ que devem ser fornecidos numa base anual (ano civil) pela Autoridade de Coordenação Nacional.

Caixa 1: Indicadores de monitorização direta (fluxos de entrada e de saída)

Indicador de execução	Medição, fonte dos dados e desagregação
Proporção de jovens na GJ para além da meta de 4 meses (%) (fluxos de entrada/saída do sistema) Base de referência: zero Fonte dos dados: Registos administrativos dos fluxos de entrada e fluxos de saída	<i>Percentagem do total anual de jovens que ainda estão no sistema GJ após 4 (6 e 12) meses.</i> O numerador do indicador refere o número total anual de jovens que entraram no sistema GJ e não receberam uma oferta de emprego, de educação ou de formação, aprendizagem ou estágio no prazo de quatro meses. O denominador é o número total anual de jovens que estão no sistema GJ. Desagregação dos fluxos de entrada: Características individuais: a informação a recolher sobre os jovens que estão registados por uma entidade parceira é a seguinte: – Sexo e grupo etário: 15-24 (total); 15-19; 20-24. A informação sobre a idade de entrada é para ser utilizada em todas as observações seguintes; se os alvos do sistema da GJ também forem o grupo 25-29 isto tem de ser registado separadamente – Condição à entrada: total (15-24), dos quais • Desempregados registados no SPE.

Caixa 1: Indicadores de monitorização direta (fluxos de entrada e de saída), *cont.*

Indicador de execução	Medição, fonte dos dados e desagregação
	Não há nenhum outro requisito de desagregação em relação à situação à entrada, mas uma vez que os indicadores do FSE/IEJ exigem informação adicional, é aconselhável desagregar a situação à entrada como: a) Desempregados, dos quais: - Desempregados registados no SPE - Desempregados de longa duração (para jovens com menos de 25 anos o termo desempregado de longa duração é definido na base de um ciclo de desemprego de 6 meses, enquanto que para os jovens dos 25 aos 29 anos o termo desemprego de longa duração aplica-se se o desemprego for de 12 ou mais meses). b) Inativos (que não estão a estudar nem em formação) Experiência anterior à GJ: jovens beneficiários devem ser classificados em quatro categorias: - sem experiência anterior à GJ (primeira entrada na GJ); - que não receberam uma oferta: i.e que saíram da GJ antes de lhes terem proporcionado uma oferta (desistência ou sanção); - receberam uma oferta: jovens que já estiveram no sistema da GJ e aceitaram uma oferta (re-entrada); - desconhecido. Desagregação dos fluxos de saída: A saída do sistema GJ ocorre quando o registo de um beneficiário é anulado do sistema pelos seguintes motivos: - Recebeu uma oferta (por uma entidade ou através de iniciativa individual), i.e FLUXO DE SAÍDA POSITIVO - Por outras razões conhecidas (cancelamento voluntário do registo, desistência, regresso ao desemprego/inatividade), i.e. FLUXO DE SAÍDA NEGATIVO - Desconhecido (se não se conseguem encontrar as pessoas e não é possível determinar o que lhes aconteceu). Os fluxos de saída devem ser reportados com um intervalo de quatro, seis e 12 meses e por tipo de oferta.

Caixa 1: Indicadores de monitorização direta (fluxos de entrada e de saída), *cont.*

Indicador de execução	Medição, fonte dos dados e desagregação
Saída positiva e atempada do sistema GJ (percentagem) Base de referência: zero Fonte dos dados: registos administrativos de fluxos de entrada e de saída	<i>Percentagem de jovens que saíram do Sistema GJ com resultado conhecido e positivo no prazo de quatro meses.</i> O numerador do indicador refere-se ao número total anual de jovens que foram anulados do sistema GJ (ver a explicação no texto principal) com um resultado positivo (emprego, educação/formação, aprendizagem; estágio) no prazo de quatro meses. O denominador é o número total anual de jovens que saíram do sistema (fluxo de saída anual, somatório das saídas positivas e negativas). Este indicador mede a percentagem de fluxos de saídas positivas e conta todos aqueles que cujo registo foi anulado (num prazo de 12 meses) porque receberam uma oferta ou estiveram aptos a encontrar uma oportunidade por iniciativa própria no prazo de 4 meses. Esta desagregação deve ser feita por: 1) características pessoais (sexo, idade, situação face ao emprego, experiência anterior à entrada na GJ); 2) tipo de resultado positivo: i.e. emprego, educação/formação, aprendizagem ou estágio, dos quais subsidiados.
Cobertura da GJ (percentagem) Base de referência: zero Fonte dos dados: Registos administrativos de fluxos de entrada e de saída	<i>Percentagem de jovens que participam na GJ (total anual) comparado com o número médio anual de jovens NEET.</i> O numerador do indicador refere o número anual de jovens registados no sistema GJ. O denominador consiste no número médio total anual de jovens NEET (fornecido pelo Instituto Nacional de Estatística). Embora este indicador utilize duas fontes de dados diferentes (administrativa e com base num inquérito), utiliza-se como uma variável proxy da cobertura dos serviços da GJ.

2.2.1. Entrada no Sistema Garantia Jovem (registo)

Considera-se que um indivíduo jovem entrou no sistema GJ se:

1. Contactou uma entidade da GJ (inclusive através da Plataforma informática);
2. Foi considerado elegível para receber apoio; e
3. Os seus dados estão registados na base de dados de “beneficiários da GJ”.

Esta definição tem várias implicações para os parceiros de implementação da Garantia Jovem. Em primeiro lugar, contactar uma entidade que fornece um serviço no âmbito da GJ, registar-se na Plataforma informática ou no serviço público de emprego (IEFP) não constitui uma entrada no sistema da GJ. Só quando um indivíduo for analisado de acordo com os critérios de elegibilidade da GJ e os seus dados pessoais forem registados no sistema da Garantia Jovem se torna um beneficiário (e é registado como fluxo de entrada).

Em segundo lugar, os jovens que são registados como “beneficiários” (i.e. contactaram uma entidade que fornece o serviço, são elegíveis e têm os seus dados no sistema de registo da GJ) devem ser contactados regularmente durante o período de quatro meses para saber se continuam interessados em receber uma oferta (i.e. ainda não encontraram nada por meios próprios, ou decidiram que a GJ não lhes interessa ou porque emigraram). Os dados pessoais de todos os indivíduos do sistema GJ devem ser mantidos para medir os resultados (situação dos beneficiários após saírem da GJ num prazo de 6, 12 e 18 meses), independentemente de terem recebido ou não uma oferta.

Em terceiro lugar, é mais fácil para fazer o reporte se existir uma base de dados única, mas uma vez que tal não seja possível quando existam vários pontos de entrada no sistema GJ, todos os parceiros que implementam medidas devem utilizar o mesmo método para recolher e manter a informação, com as mesmas regras de desagregação e de medição, para que essa informação possa ser agregada numa base mensal (para ser reportada no prazo de quatro meses após ter recebido uma oferta).

Finalmente, os parceiros que também são pontos de entrada no sistema GJ mas fazem a gestão da captação de participantes através de candidaturas ou oferta de serviços e programas GJ que apliquem os critérios de elegibilidade, necessitam de aplicar um duplo processo de análise. A primeira análise é relativa aos critérios de elegibilidade para entrar no sistema GJ (i.e. jovens entre os 15 e os 29 anos de idade, desempregados ou inativos e que não estão a estudar ou em formação), enquanto a segunda análise é relativa aos critérios adicionais definidos por programas específicos (por exemplo nível mínimo de habilitações, pertencer a um grupo em risco de exclusão social e outros).

2.2.2. Desagregação dos dados do fluxo de entrada

O quadro de monitorização de fluxos de entradas e saídas não requer explicitamente a desagregação da informação sobre os indivíduos, segundo o nível de habilitações, características do agregado familiar, se tem origem estrangeira ou migrante. Contudo, uma vez que existe a presunção geral que a maioria das saídas do sistema da GJ resultam de uma oferta subsidiada, i.e. a inscrição numa medida do PNI-GJ cofinanciada pelo FSE ou pela IEJ, pode também ser útil desagregar a informação relativa aos beneficiários de acordo com os critérios aplicados pelo quadro do FSE/IEJ, designadamente:

- **Desempregados:** jovens (dos 15 aos 29 anos de idade) que no momento em que contactaram uma entidade/parceiro que participa na GJ estão: (i) sem trabalho (i.e. não tinham efetuado qualquer trabalho de pelo menos uma hora, mediante pagamento de uma remuneração ou ganho familiar); (ii) estão disponíveis para trabalhar (i.e. têm disponibilidade para trabalhar de imediato); e (iii) estavam ativamente à procura de emprego, (isto inclui: o registo nas quatro semanas anteriores num serviço público ou privado de emprego; candidatura junto de empregadores; inserção ou resposta a anúncios nos jornais; procura de apoio de amigos ou pessoas conhecidas; procura de terrenos, edifícios, máquinas ou equipamento para criar a própria empresa, etc.) Os jovens beneficiários que estão desempregados de acordo com as definições acima referidas devem, também, ser classificados quer estejam ou não registados no SPE (para os jovens desempregados de longa duração com menos de 25 anos de idades o período de desemprego a considerar é de seis ou mais meses)
- **Inativos:** jovens que não estão: (i) empregados (a efetuar qualquer trabalho de pelo menos uma hora, mediante pagamento de uma remuneração ou ganho familiar durante a semana de referência); (ii) desempregados (sem trabalho, estão disponíveis para trabalhar e estavam ativamente à procura de emprego); e (iii) a estudar ou em formação
- **Nível de habilitações alcançado:** (ISCED nível 0-2; Nível 3-4 e Nível 5-8)
- **Jovens de áreas rurais:** jovens que residem em zonas pouco povoadas, de acordo com a classificação DEGURBA¹¹
- **Migrantes, pessoas de origem estrangeira, minorias** (ver caixa 4 a seguir)¹²
- **Pessoas portadoras de deficiência:** registadas como tal de acordo com a definição nacional

11 Ver o ficheiro excel “EU 27 file”, folha Portugal, todas as áreas têm o código “3” na coluna DEGURBA, acessível em: http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/miscellaneous/index.cfm?TargetUrl=DSP_DEGURBA

12 Os dados pessoais das minorias, da e 7ª da Diretiva 95/46 de 24 de outubro de 1995 sobre a proteção dos indivíduos em relação ao processamento de dados pessoais, os regulamentos do FSE fornecem aos Estados membros a base legal que justifica a recolha e processamento de dados pessoais para a monitorização e reporte de ações e avaliação financiadas pelo FSE. Isto quer dizer que deve ser feito um esforço para recolher todos os dados pessoais (ver também o parágrafo 2.2 deste capítulo). Ver *Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy. European Social Fund Guidance Document, June 2014.*

- **Que vivem em agregados familiares sem emprego:** (uma família sob um mesmo teto) em que nenhum dos membros trabalha (i.e. todos estão desempregados ou inativos)
- **Que vivem em famílias monoparentais:** (com um adulto) com crianças dependentes: uma pessoa adulta é uma pessoa que tem mais de 18 anos de idade e crianças dependentes são indivíduos com idade entre 0 e 17 anos, bem como entre os 18 e 24 anos de idade, se inativos e a viver com um familiar;
- **Outras situação de desfavorecimento:** pessoas sujeitas a qualquer outro fator que afete os resultados no mercado de trabalho, não mencionado anteriormente (por exemplo, ser sem abrigo ou com problemas de adição a substâncias).

Caixa 2: Migrantes, pessoas de origem estrangeira e minorias

Migrantes: indivíduos não nascidos na UE, de países terceiros, residindo legalmente num dos 27 Estados-membros da UE. Os migrantes podem ser de primeira, segunda ou terceira geração, ainda que muitos migrantes de segunda e terceira geração tenham adquirido a nacionalidade do país de acolhimento.

Minoria étnica: indivíduos com origem ou tradição cultural diferente da maioria da população. O FSE/IEJ estabelece metas para as minorias que tendem a ser discriminadas, que enfrentam múltiplas barreiras à integração no mercado de trabalho. Os jovens e as mulheres de um grupo minoritário e os ciganos são o grupo que enfrenta maior situação de desfavorecimento no mercado de trabalho.

“Roma”: Os Roma e os Sinti, os Manouche, os povos nómadas e outros grupos. O termo é usado em sentido genérico para descrever pessoas de diferentes grupos vulgarmente conhecidos como ciganos.

Minorias nacionais: indivíduos pertencentes a grupos minoritários solidamente estabelecidos a viver em países da UE. As minorias nacionais estabeleceram-se há várias gerações em alguns países da UE, tais como os russos e os polacos nos Estados Bálticos e a minoria húngara na Roménia.

Minorias indígenas: grupos étnicos que residem há muito tempo num determinado país da UE. Podem ter origem migrante, indígena ou nómada. São exemplos de populações indígenas na Europa os Sami na Finlândia, Suécia e Noruega.

Fonte: Evaluation of ESF Support for Enhancing Access to the Labour Market and the Social Inclusion of Migrants and Ethnic Minorities, Final report, May 2011

2.2.3. Saída do sistema Garantia Jovem

Os jovens que são beneficiários do serviço GJ mantêm esse estatuto até:

- Receberem uma oferta (emprego, educação ou formação, aprendizagem ou estágio); ou
- Saírem do sistema antes de lhes ser proporcionada uma oferta (abandono ou porque encontram uma oferta por iniciativa própria).

O conceito de oferta implica que o jovem beneficiário se apresente com uma oferta confirmada para: começar a trabalhar (contrato de trabalho) ou a iniciar um negócio; retomar os estudos ou a formação (convite para inscrição num curso ou num programa de formação); iniciar um curso de aprendizagem (contrato de aprendizagem) ou um estágio (confirmação do local de estágio). A oferta pode ser recebida através de uma entidade parceira ou por iniciativa própria..

As ofertas devem ser agrupadas por tipo de saídas (emprego; educação e formação; aprendizagem; e estágio). Uma vez que o Quadro EMCO nada refere quanto à definição das referidas saídas, as propostas pelo Quadro FSE/IEJ são detalhadas a seguir:

- 1. Emprego, incluindo por conta própria:** realiza trabalho de pelo menos uma hora, mediante pagamento de uma remuneração ou ganho familiar. Trabalho por conta própria é entendido como o trabalho realizado na sua empresa, exploração agrícola ou prática profissional. Uma pessoa é considerada trabalhador por conta própria quando preenche os seguintes critérios: trabalha com o objetivo de auferir rendimentos, despende tempo na gestão do seu negócio ou no processo de estabelecimento do seu próprio negócio.
- 2. Educação e formação (contínuas):** Inscrição em programas de formação ou educação formal conducentes a uma certificação reconhecida (medida em termos de níveis ISCED ou níveis do QNQ).
- 3. Estágios** são geralmente entendidos como um período limitado de experiência de trabalho numa empresa, em organismos públicos ou em instituições sem fins lucrativos, a fim de adquirir experiência profissional para vir a ocupar um posto de trabalho regular. Os estágios podem ser de quatro tipos: i) Estágios que fazem parte dos currículos académicos, podendo ser facultativos ou obrigatórios (i.e. estágios durante o curso); ii) estágios que fazem parte da formação obrigatória profissional (por exemplo, direito, medicina, ensino, arquitetura, contabilidade, etc.); iii) estágios como medida das políticas ativas do mercado de trabalho; e iv) estágios acordados entre o estagiário e uma organização de acolhimento (empresa, organização sem fins lucrativos ou pública), sem o envolvimento de terceiros.

4. Aprendizagem: as características da aprendizagem (i.e. a profissão, a duração, as competências adquiridas, a remuneração ou subsídio) são definidas no contrato de aprendizagem ou no acordo formal, diretamente entre o aprendiz e o empregador, ou através de uma instituição de ensino. Geralmente, a aprendizagem faz parte da formação escolar ou profissional a nível do secundário (ISCED 3), a duração da formação é em média de três anos e a sua conclusão com sucesso conduz a uma qualificação reconhecida, a nível nacional, numa determinada profissão.

O prazo para medir o fluxo de saídas (está definido em três categorias, i.e. “no prazo de quatro, seis e 12 meses”, contado a partir da data de registo de um jovem como beneficiário do sistema GJ até à data de saída (data de anulação do registo, que é a data em que recebe uma oferta ou que anula o registo por outras razões). É necessário a medição em diferentes intervalos de tempo para avaliar a capacidade de proporcionar, em tempo útil, as ofertas ao longo do tempo.

O indicador de execução “Saída positiva e em tempo útil da GJ” não parece exigir uma distinção de “resultado positivo” em resultado de uma oferta feita por um parceiro da GJ (o que resulta na participação do jovem beneficiário num programa listado no PNI-GJ e que é financiado pelo FSE ou IEJ) e em resultado decorrente de iniciativa própria (que deve ser registado para contar como resultado positivo, mas não é objeto de acompanhamento). No entanto, esta distinção torna-se importante para calcular o indicador de resultado “Situação dos beneficiários da GJ aos seis, 12 e 18 meses” (ver ponto 2.1.3).

Sugere-se, no entanto, a distinção entre estes dois tipos de fluxo de saídas (subsidiados e não subsidiados) e também o registo do tipo de resultado para aqueles que encontraram uma oferta por iniciativa própria (emprego, educação e formação, estágio e aprendizagem), através de dados administrativos (registos da segurança social e das finanças, registos da educação e formação).

2.3 Indicadores de resultado

Os indicadores de resultado centram-se na situação face ao emprego dos beneficiários após saírem do sistema da GJ, desagregado por tipo de oferta recebida. Não existe base de referência e a fonte dos dados é administrativa, quando disponíveis, ou dados recolhidos através de questionário de seguimento a uma amostra representativa de jovens beneficiários do sistema da GJ. Uma vez que existe a presunção generalizada de que a maioria dos jovens do Sistema GJ receberá uma oferta para um emprego, ação de educação ou de formação, aprendizagem ou programa de estágio que consta do PNI-GJ e implementado por uma organização parceira, a situação desses jovens beneficiários (pelo menos no intervalo de 6 meses) deve ser refletida no registo dos participantes da GJ. Os indicadores de resultado propostos pelo Grupo EMCO (ver caixa 3) destinam-se a medir a situação dos jovens beneficiários por tipo de oferta recebida em três intervalos de tempo (seis, 12 e 18 meses).

Caixa 3: Indicadores de resultado

Indicadores de resultado	Medição, fonte de dados e desagregação
Situação dos jovens beneficiários da GJ após saírem do sistema da GJ (no prazo de seis, 12 e 18 meses), percentagem Base de referência: zero Fonte de dados: Registos administrativos	<i>Percentagem de jovens que, no prazo de 6, 12 e 18 meses após saírem do sistema GJ, têm um resultado positivo, negativo ou desconhecido.</i> O numerador do indicador refere o número de jovens que saíram do sistema da GJ (ver definição de saídas resultando de indicadores de execução) e que são: 1. Situação que gera um resultado positivo (emprego, educação/formação, aprendizagem, estágio); 2. Situação que gera um resultado negativo (desempregado ou inativo); ou 3. Situação desconhecida O denominador é o número total de jovens que saíram do sistema (fluxo anual de saídas, somatório das saídas positivas e negativas). Este indicador tem de ser desagregado por: - características individuais (sexo idade, situação face ao emprego, nível de habilitações, experiência anterior à GJ) - tipo de oferta (que é útil para o indicador seguinte). Ainda que não seja exigido, as características individuais podem ser mais desagregadas, por nível de habilitações, origem rural/urbana, deficiência, origem estrangeira ou migrante, situação do agregado familiar ou outra situação de desfavorecimento. Isto permitiria recolher informação adicional quando os beneficiários da GJ se tornam participantes de uma das medidas financiadas pela GJ após receberem uma oferta.
Situação dos jovens beneficiários da GJ após saírem do sistema GJ (no prazo de seis, 12 e 18 meses), por tipo de oferta, percentagem Base de referência: zero Fonte dos dados: Registos administrativos	<i>Percentagem de jovens que estão a trabalhar, a estudar, numa ação de aprendizagem ou em estágio após saírem do sistema GJ (no prazo de seis, 12 e 18 meses) por tipo de oferta recebida.</i> O numerador é o número de jovens que saíram do sistema GJ (ver acima) e que estão a trabalhar, a estudar, numa ação de aprendizagem ou em estágio após saírem do sistema GJ, no prazo de seis, 12 e 18 meses. O denominador é o número total de jovens que saíram do sistema GJ com uma oferta positiva (fluxo anual de saídas, saídas positivas). A desagregação é feita com base no tipo de oferta recebida (emprego; educação ou formação; aprendizagem e estágio) e contabiliza aqueles que: i) têm um resultado positivo (de todos os tipos); ii) têm um resultado negativo (desempregado ou inativo) e iii) desconhecido.

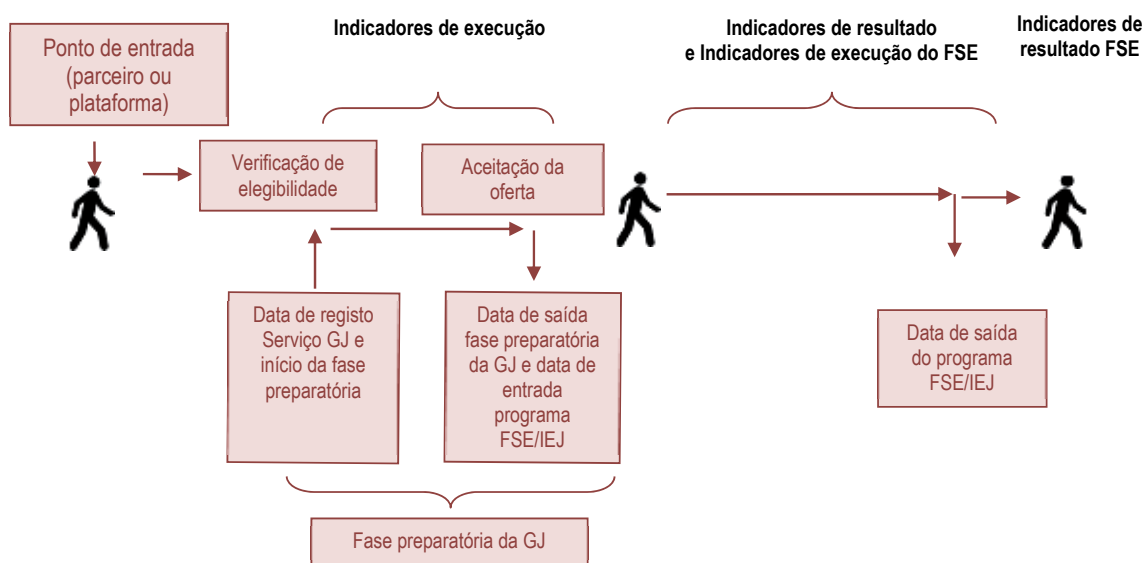
O método de cálculo do indicador acima mencionado requer a observação de cada jovem beneficiário que saiu do sistema da GJ após os seis, 12 e 18 meses desde a data de anulação do registo. A medição tem de ser feita nos fluxos de saída mensais a partir dos registos da GJ e exige que os percursos GJ de todos os beneficiários sejam seguidos através de dados administrativos. A medição deste indicador é feita para três grupos de jovens beneficiários, designadamente:

1. **Jovens beneficiários que saíram do Sistema da GJ com uma oferta** por parte de uma organização parceira e que foram inscritos como participantes numa medida da GJ (resultado positivo, resultado conhecido). Para este grupo é necessário fazer referência à base de dados dos participantes da GJ (não mencionada no quadro dos indicadores EMCO, mas mencionada muito claramente nos indicadores do FSE e da IEJ);
2. **Jovens beneficiários que saíram do Sistema da GJ por iniciativa própria** (resultado positivo, resultado conhecido). Para este grupo é necessário fazer referência aos registos administrativos nacionais (emprego, educação, contrato de aprendizagem e de estágio, se disponível);
3. **Jovens beneficiários que saíram do Sistema da GJ com um resultado negativo** (conhecido ou desconhecido). Este grupo compreende os jovens que voltaram para a situação de desemprego ou de inatividade. Os dados relativos a estes dois grupos podem ser recolhidos através dos registos de desemprego, Instituto de Segurança Social ou através de outras fontes administrativas.

A legislação nacional de proteção de dados pode restringir a recolha de dados através de registos administrativos por parte de terceiros. Quando for este o caso, a recolha de dados sobre o segundo e terceiro grupo de novos beneficiários referidos acima pode ser feita através de um pequeno questionário direto com uma amostra representativa.

A relação entre o Quadro de Indicadores da GJ e os indicadores de monitorização do FSE/IEJ é apresentada na Figura 2 abaixo.

Figura 2: Correspondência entre os fluxos de saída do sistema da GJ e a entrada nos programas FSE/ IEJ



3. Indicadores do Fundo Social Europeu e da Iniciativa para o Emprego Jovem

O quadro de monitorização e avaliação das intervenções financiadas pelo FSE/IEJ foi estabelecido no documento de orientação *Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy European Social Fund (Programming period 2014-2020)*.¹³

O quadro de monitorização do FSE/IEJ especifica que os dados individuais dos participantes são registados quando “entram” numa intervenção. Isto significa que um parceiro da GJ/ ou uma organização de implementação necessita de registar a data em que um jovem inicia um programa e a data em que sai (independentemente de o ter concluído).

A informação individual que é recolhida relativamente aos participantes – anteriormente mencionada quando se fez referência à desagregação dos indicadores de fluxos de entrada e de saída – é relativa a: sexo e grupo etário; situação face ao emprego (desempregado e inativo); nível de habilitações; jovens de zonas rurais; jovens de origem migrante ou estrangeira; jovens portadores de deficiência; situação do agregado familiar (em que todos estão desempregados ou família monoparental com crianças dependentes); outras pessoas desfavorecidas (sem abrigo, ex reclusos, com problemas de adição e outros).

Se a informação pessoal sobre os jovens que são elegíveis no âmbito dos regulamentos gerais da Garantia Jovem é corretamente recolhida quando os jovens se registam no sistema da GJ, basta transpor os dados no registo dos participantes quando recebem uma oferta confirmada por um parceiro da implementação da GJ. Para esses jovens beneficiários que recebem uma oferta no prazo de 6 ou 12 meses a partir do registo no sistema da GJ, é melhor rever a informação fornecida à entrada para garantir que não houve uma alteração substancial.¹⁴

Se durante o processo de admissão não for recolhida toda a informação pessoal, é necessário recolhê-la quando o jovem beneficiário se inscrever numa das medidas financiadas pelo FSE/IEJ, uma vez que o quadro de monitorização exige informação individual completa e precisa.

3.1. Indicadores de execução

Os indicadores de execução dizem respeito às características dos jovens participantes nas medidas financiadas pelo FSE e pela IEJ, tipos de programas, e taxas de conclusão. É exigido que os jovens beneficiários de Serviços da GJ que tenham recebido uma oferta e saído do registo do GJ sejam registados como “participantes” no programa que é alvo da oferta. A partir deste momento, os dados a recolher referem-se apenas aos indivíduos que se encontram registados como participantes e para os quais foram atribuídos fundos.

¹³ Disponível em: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7884&langId=en.

¹⁴ Isto é importante para garantir a precisão dos dados dos participantes das intervenções financiadas pelo FSE/IEJ. Por exemplo um/a jovem pode ser solteiro/a sem filhos quando se regista no sistema da GJ e pode passar a solteiro/a com crianças dependentes ao longo dos 12 meses que mediam entre o registo na GJ e a oferta.

Caixa 4: Indicadores de execução das ações financiadas pelo FSE/IEJ

Indicadores de execução (participantes)	Medição, fonte de dados e desagregação
Número de participantes por características individuais e por tipo de ação Base de referência: zero Fonte dos dados: Registos administrativos dos participantes	<i>Número médio anual dos jovens registados numa das intervenções financiada pelo FSE/IEJ, por tipologia de ação.</i> Este indicador refere o número médio anual de jovens que estão registados como beneficiando diretamente de uma das intervenções da GJ. Estes últimos são classificados em quatro categorias: 1. Emprego e criação do próprio emprego: todas as intervenções em que os participantes realizam um trabalho remunerado (por exemplo, um programa de emprego subsidiado) ou são apoiados na realização de um trabalho por conta própria ou negócio. Considera-se que um trabalhador por conta própria está a trabalhar se dedicar o seu tempo na exploração de uma empresa ou estiver no processo de criação do seu negócio (por exemplo, um programa de criação do próprio emprego); 2. Educação ou formação (Continua): inscrição em programas de formação programas de formação ou educação formal conducentes a uma certificação reconhecida; 3. Estágio, i.e. um período limitado de experiência de trabalho numa empresa, em organismos públicos ou em instituições sem fins lucrativos, a fim de ganhar experiência profissional. Para os objetivos dos PNI-GJ, os estágios estão organizados como políticas ativas do mercado de trabalho; 4. Aprendizagem: as características da aprendizagem estão definidas num contrato de aprendizagem ou num acordo formal diretamente entre o aprendiz e o empregador ou através de uma instituição de ensino. A sua conclusão com sucesso conduz a uma qualificação reconhecida, a nível nacional, numa determinada profissão.

Caixa 4: Indicadores de execução das ações financiadas pelo FSE/IEJ, cont.

Indicadores de execução (participantes)	Medição, fonte de dados e desagregação
Número de participantes que completaram uma intervenção da GJ apoiada pelo FSE/IEJ Base de referência: zero Fonte dos dados: Registos administrativos dos participantes	<i>Número médio anual dos jovens que completaram uma das intervenções financiadas pela GJ (FSE/IEJ).</i> Este indicador refere-se ao número (médio) anual dos jovens que completaram uma das intervenções da GJ, por tipo de intervenção (emprego, educação/formação, estágio e aprendizagem) e por características individuais (sexo, idade, situação face ao emprego, situação do agregado familiar, outra situação de desfavorecimento e por aí em diante). Conclusão da intervenção significa que o participante participou regularmente até ao final. Por exemplo, um jovem beneficiário que se inscreveu num curso de formação profissional de curta duração concluiu a intervenção se participou regularmente até ao seu final. Qualquer participante que não participou de acordo com o programa e o abandonou antes do seu final, por qualquer razão, não é excluído da contagem nos termos deste indicador (abandono).

3.2. Indicadores de resultado

Os indicadores de resultado do FSE/IEJ centram-se na situação dos participantes após deixarem o programa. A medição é feita “à saída” (quatro semanas após a data de saída) e de novo após seis meses.¹⁰ O “final do programa” significa que terminou o período para impor aos participantes regras adicionais (por exemplo, exigência de manter a atividade de trabalho por conta própria pelo menos até um ano após ter recebido o subsídio para o estabelecimento da atividade) ou aos prestadores de serviços (por exemplo a obrigação de um empregador reter os trabalhadores subsidiados para trabalhar num determinado período) após ter terminado o período de apoio. A caixa 5 define os indicadores de resultado, a fonte dos dados e a desagregação.

Caixa 5: Indicadores de execução das ações financiadas pelo FSE/IEJ

Indicadores de execução (participantes)	Medição, fonte de dados e desagregação
Situação dos participantes após terem saído das intervenções da GJ, percentagem (curto prazo, quatro semanas) Base de referência: zero Fonte de dados: Registos administrativos/inquérito de acompanhamento de percurso	<i>Percentagem de jovens participantes na GJ (por situação face ao emprego) que estão empregados, em educação/formação, à procura de emprego ou adquiriram uma qualificação à saída.</i> O numerador do indicador refere-se ao número de jovens que participaram num programa financiado pelo FSE/IEJ desagregado pela sua situação face ao emprego, à entrada (desempregado ou inativo). O denominador é o total de participantes, independentemente de terem concluído ou não a intervenção. Este indicador serve para medir a mudança de estatuto dos participantes por participarem na GJ. Uma vez que as intervenções da GJ se centram nos jovens desempregados e inativos (que não estão a estudar ou em formação), a base de medição é a situação face ao emprego antes e depois da GJ. À saída é entendido como quatro semanas após a data de saída dos participantes do programa. Situação face ao emprego após a saída é calculada para os participantes na base da situação face ao emprego, à entrada /desempregado ou inativo) e por tipo de resultado após sair do programa, nomeadamente: - Empregados (trabalhadores por conta de outrem ou trabalhadores por conta própria): efetuando um trabalho remunerado, ainda que apenas uma hora por semana, mediante pagamento de uma remuneração ou ganho familiar - À procura de emprego (desempregado, de acordo com a definição da OIT): sem trabalho, disponível para trabalhar e à procura ativa de emprego. O registo no SPE conta como "procura de emprego", mesmo que a pessoa não esteja imediatamente disponível para trabalhar - Educação ou formação: novas inscrições em educação (aprendizagem ao longo da vida, educação formal) ou em atividades de formação (formação em alternância, cursos de formação profissional), aprendizagem ou estágios - Adquiriram uma qualificação: é entendido como uma qualificação reconhecida em termos de níveis ISCED ou QNQ resultante de um processo de validação.

Caixa 5: Indicadores de execução das ações financiadas pelo FSE/IEJ, cont.

Indicadores de execução (participantes)	Medição, fonte de dados e desagregação
Situação dos participantes seis meses após terem saído das intervenções da GJ, percentagem (longo prazo, seis meses) Base de referência: zero Fonte de dados: Registos administrativos/inquérito de acompanhamento de percurso (amostra representativa)	<i>Percentagem de jovens participantes na GJ, empregados, em educação ou formação seis meses após terem saído do programa. .</i> O numerador do indicador refere o número de jovens que receberam apoio da GJ e estão: i) empregados (trabalhadores por conta de outrem ou trabalhadores por conta própria); ou ii) a estudar ou em formação (que conduza a uma qualificação); ou iii) num curso de aprendizagem; ou iv) num estágio. O denominador é o total de participantes que completaram a intervenção. Como acima referido, este indicador serve para medir os resultados (outcome) sobre os participantes após a sua participação na GJ e o seu efeito duradouro na mudança da sua situação face ao emprego. Ainda que o indicador meça os resultados positivos, é também necessário reportar informação relativa aqueles que estão desempregados ou inativos. Pode acontecer que esta intervenção tenha resultados positivos no curto prazo, mas que os efeitos diminuam ao longo do tempo. Seis meses após a saída: o período de tempo é medido pela data de saída de cada participante. Se foram utilizados dados administrativos, seria também útil reportar os resultados relativos aos intervalos de tempo de 12 e 18 meses, para obter uma medição consistente em todo o tipo de indicadores. A desagregação deste indicador é feita pelas características individuais e pela situação face ao emprego, no momento da medição e à entrada no programa.

3.3. Base de referência e recolha de dados (indicadores do FSE e da IEJ)

Os indicadores de resultado imediato e de longo prazo são comunicados anualmente, devendo o primeiro relatório ser apresentado em abril de 2015. A base de referência dos indicadores de execução é nula, ao passo que os indicadores de resultado são estabelecidos com base num programa ou intervenção semelhante existente ou anterior ou num estudo relevante.

Se os indicadores de resultado forem medidos através de instrumentos baseados em inquéritos (questionários de um para um), os dados devem ser recolhidos numa amostra representativa, isto é, selecionada aleatoriamente para refletir as características socioeconómicas dos participantes (sexo, situação face ao emprego, idade, nível de habilitações e situação familiar). A conceção da amostragem e a seleção da amostra têm de ser desenvolvidas antes do início da recolha dos dados e o método de amostragem deve ser documentado. Os registos de participação devem estar completos com todas as variáveis de dados pessoais.

Os registos de participação em que faltem quaisquer variáveis obtidas pelos indicadores de *output* têm de ser excluídos de qualquer processo de agregação utilizado para produzir os indicadores.

Documento de trabalho 1

Monitorização agregada: indicadores macroeconómicos; medição; desagregação; e fonte dos dados

Indicadores principais	Medição, fonte dos dados e desagregação
Taxa de NEET (percentagem da população dos 15-24 e dos 25-29 anos)	<i>Percentagem da população dos 15-24 de um determinado sexo, que não está empregada nem frequenta qualquer programa de educação ou formação.</i> O numerador do indicador refere-se aos jovens que: a) Não estão empregados (isto é, estão desempregados ou inativos de acordo com a definição da OIT); e b) Não receberam educação nem formação oficial nas quatro semanas que antecederam o inquérito. A taxa de NEET (15-24) é o principal indicador utilizado para medir (indiretamente) o efeito da GJ sobre o grupo principal visado pela intervenção precoce e pelas medidas do mercado laboral. Se os grupos alvo do sistema forem os jovens entre os 15-29 devem ser indicados separadamente para este indicador e para os seguintes. A fonte dos dados é o Inquérito ao Emprego, estimativas anuais (visto que o relatório tem de ser elaborado anualmente). O indicador de referência a ser considerado é a taxa anual de NEET em 2013.
Indicadores do mercado de trabalho	Medição, fonte dos dados e desagregação
Taxa de NEET do grupo dos 15-24 anos e dos 25-29 (percentagem da população)	<i>Percentagem da população dos 15-24 (que não recebeu qualquer educação ou formação nas quatro semanas que antecederam o inquérito), que está desempregada e inativa.</i> Este indicador exige a desagregação dos dados dos jovens NEET por: • Jovens desempregados: os indivíduos que a) estavam sem trabalho na semana em análise, b) estavam atualmente disponíveis para trabalhar e c) estavam a procurar ativamente um emprego nas quatro semanas anteriores. • Pessoas inativas: os indivíduos que não estão empregados nem desempregados e que não estavam a frequentar qualquer programa de educação ou formação na altura do inquérito. A fonte dos dados é o Inquérito ao Emprego, estimativas anuais. O indicador de referência a considerar é a taxa anual de NEET em 2013, desagregada por situação no mercado de trabalho.

Monitorização agregada: indicadores macroeconómicos; medição;
desagregação; e fonte dos dados, cont.

Indicadores do mercado de trabalho	Medição, fonte dos dados e desagregação
Rácio emprego-população dos 15- 24 anos e dos 25-29 anos (percentagem da população)	<i>Percentagem da população com emprego, por grupo etário e sexo.</i> O numerador é constituído por todas as pessoas com emprego e o denominador é constituído pelo total da população do mesmo grupo etário e sexo. Pessoas com emprego: são os indivíduos, que no período de referência, tinham efetuado trabalho de pelo menos uma hora, mediante pagamento de uma remuneração, benefício ou ganho familiar ou não estavam a trabalhar mas tinham uma ligação formal a um emprego ou uma empresa, dos quais estavam temporariamente ausentes. O emprego é um indicador da procura de trabalho e representa o número total de pessoas que contribuem para o produto nacional. Geralmente, o rácio emprego-população altera-se um pouco mais rapidamente que a taxa de atividade e mais lentamente do que a taxa de desemprego. Este rácio é muitas vezes percecionado como um indicador insuficiente do desempenho económico. A fonte de dados é o Inquérito ao Emprego, estimativas anuais e a base de referência é o rácio emprego-população dos 15-24 anos e dos 25-29 anos) em 2013.
Taxa de desemprego jovem (percentagem), 15-24	<i>Percentagem da população ativa, por grupo etário e sexo que está desempregada.</i> O numerador é constituído por todas as pessoas que estão desempregadas e o denominador é o somatório dos indivíduos empregados e desempregados (população ativa) do mesmo grupo etário e sexo. Pessoas desempregadas: são as que (i) não tinham trabalho durante a semana de referência; (ii) estavam disponíveis para trabalhar; e (iii) estavam ativamente à procura de emprego, nas quatro semanas anteriores. A taxa de desemprego representa a extensão de oferta de mão-de-obra não utilizada no país. É muitas vezes utilizada, em sentido geral como um indicador da saúde da economia, e não apenas do mercado de trabalho. A fonte de dados é o Inquérito ao Emprego, estimativas anuais e a base de referência é a taxa de desemprego anual da população dos 15-24 anos e dos 25-29 anos, em 2013. Não existe a exigência de reportar a taxa de desemprego do grupo etário dos 25-29 anos. Contudo, por uma questão de consistência, todos os indicadores macroeconómicos devem ser desagregados para os grupos dos 15-24 anos e dos 25-29 anos.

Monitorização agregada: indicadores macroeconómicos; medição; desagregação; e fonte dos dados, cont.

Indicadores do mercado de trabalho	Medição, fonte dos dados e desagregação
Rácio de desemprego jovem (percentagem), 15-24	<i>Percentagem da população, por grupo etário e sexo que está desempregada.</i> O numerador é constituído por todas as pessoas que estão desempregadas e o denominador é a população do mesmo grupo etário e sexo. O rácio de desemprego serve para medir as tendências do desemprego ao longo do tempo excluindo os efeitos das alterações na participação da população ativa. A fonte de dados é o Inquérito ao Emprego, estimativas anuais e a base de referência é o rácio anual de desemprego jovem (15-24 anos), em 2013. Não existe a exigência de reportar o rácio de desemprego do grupo etário dos 25-29 anos. Contudo, por uma questão de consistência, todos os indicadores macroeconómicos devem ser desagregados para os grupos dos 15-24 anos e dos 25-29 anos.
Rácio de desemprego jovem (15-24) em relação ao rácio de desemprego da população adulta (25-74)	<i>Rácio da população jovem que está desempregada sobre o rácio da população adulta que está desempregada.</i> O rácio de desemprego jovem é dividido pelo rácio de desemprego dos adultos para compreender a posição relativa dos jovens no mercado de trabalho comparada com a dos adultos. A fonte de dados é o Inquérito ao Emprego, estimativas anuais e a base de referência é o rácio anual de desemprego jovem (15-24) sobre o rácio de desemprego dos adultos (25-74) em 2013. Uma medida mais imediata da situação de desfavorecimento dos jovens no mercado de trabalho é o rácio das taxas de desemprego dos jovens sobre as dos adultos (i.e. a taxa de desemprego jovem dividida pela taxa de desemprego dos adultos). Não existe a exigência de reportar para o grupo etário dos 25-29.

Monitorização agregada: indicadores macroeconómicos; medição; desagregação; e fonte dos dados, cont.

Indicadores dos níveis de habilitações	Medição, fonte de dados e desagregação
Nível de habilitações dos jovens (20-24) (Nível ISCED 3-e superior), percentagem	<i>Percentagem da população dos 20-24 anos com pelo menos o ensino secundário (Nível ISCED 3 e superior).</i> O numerador é constituído por todas as pessoas dos 20-24 anos de idade que alcançaram o nível ISCED 3 ou superior, enquanto o denominador é a população total entre os 20 -24 anos de idade. O nível de habilitações é definido pelo nível de habilitações escolares mais elevado completado com sucesso, com base nos níveis da Classificação Internacional de Educação (ISCED), como se pode observar no documento de trabalho 2. Todos os indicadores do grupo “Nível de habilitações” devem ser analisados em conjunto para se perceber onde é que foram alcançados progressos, no sentido de elevar o nível de qualificações dos jovens e a sua preparação para o mercado de trabalho (ver a seguir o indicador, “taxa de emprego dos recém diplomados”. Este indicador é desagregado segundo o ISCED, nível 0-2 (menos que o ensino básico, primeira e segunda etapa do ensino secundário); nível 3-4 (segunda etapa do ensino secundário e ensino pós-secundário não superior) e nível 5-8 (primeiro grau / licenciatura ou equivalente, mestrado ou equivalente, doutoramento ou equivalente). A fonte dos dados é o Inquérito ao Emprego, estimativas anuais. O indicador de referência a ser considerado é a percentagem de jovens (20-24) com nível ISCED 3 e superior em 2013.
Taxas de emprego dos indivíduos (20-34) recém-diplomados (ISCED 3-8), percentagem	<i>Percentagem da população, por grupo etário e sexo, recentemente diplomada que obteve emprego 1 a 3 anos após ter deixado de estudar ou de estar em formação.</i> O numerador é constituído por todas as pessoas dos 20-34 anos de idade que: i) têm emprego; ii) alcançaram o nível 3-8 do ISCED; e iii) deixaram de estudar nos últimos 1 a 3 anos. O denominador é a população do mesmo grupo etário que deixou de estudar nos últimos 1 a 3 anos, com qualquer nível de habilitações escolares. Este indicador mede os resultados da situação face ao emprego dos jovens com o nível secundário ou superior. A sua tendência ao longo do tempo serve para perceber se a educação compensa em termos de emprego. Este indicador pode ser desagregado pelo nível 3-4 do ISCED (secundário e pós secundário), nível 5-7 (primeiro grau do ensino superior), e 7-8 (mestrado e doutoramento). A fonte de dados é o Inquérito ao Emprego, estimativas anuais e a base de referência é constituída pelos dados respetivos do IE para 2013.

Monitorização agregada: indicadores macroeconómicos; medição; desagregação; e fonte dos dados, cont.

Indicadores dos níveis de habilitações	Medição, fonte de dados e desagregação
Proporção de indivíduos dos 20-29 anos com baixo nível de habilitações, (ISCED 0-2), percentagem	<i>Percentagem da população do sexo e faixa etária especificados com educação secundária ou menos</i> O numerador comporta todas as pessoas do sexo e faixa etária especificados, que abandonaram os estudos e a formação antes de atingirem o nível secundário inferior (ISCED nível 0-2). O denominador consiste na população do mesmo grupo etário e sexo. A fonte dos dados é o Inquérito ao Emprego, estimativas anuais (visto que o relatório tem de ser elaborado anualmente). O indicador de referência é o valor do Inquérito ao Emprego (IE) relativo a 2013.
Proporção de indivíduos dos 30-34 com habilitações de pós secundário (ISCED 5-8), percentagem	<i>Percentagem da população, por grupo etário e sexo, com habilitações de nível ISCED 5 ou 8.</i> O numerador é constituído por todas as pessoas do sexo e faixa etária especificados que têm habilitações de pós-secundário (ISCED 5-6). O denominador é a população do mesmo grupo etário, por sexo. A fonte de dados é o Inquérito ao Emprego, estimativas anuais e a base de referência é constituída pelos dados respetivos do IE para 2013.
Abandono precoce (18-24), percentagem	<i>Percentagem da população, com idade entre os 18 e os 24 anos, cujo nível de estudos não ultrapassa o primeiro ciclo do ensino secundário e que não participa em ações de educação ou formação.</i> O numerador do indicador é constituído por indivíduos com idades compreendidas entre os 18 e os 24 anos, que preenchem as seguintes condições: a) que o nível mais elevado de habilitações obtido seja igual ou inferior aos níveis ISCED 0,1,2 ou 3c; b) que não tenham participado em nenhuma ação de educação ou formação nas quatro semanas anteriores ao inquérito. O denominador é a população do mesmo grupo etário, excluindo os respondentes que não responderam à questão “nível mais elevado de habilitações ou de formação concluído com sucesso” e “participação em ações de educação e formação”. A fonte dos dados é o Inquérito ao Emprego, estimativas anuais e a base de referência é constituída pelos dados do IE para 2013.

Documento de trabalho 2

Classificação ISCED (2011) e equivalência portuguesa

Nível	Definição
ISCED 0	Educação pré-escolar
ISCED 1	Ensino básico
ISCED 2	3º ciclo do ensino básico
ISCED 3	Secundário completo
ISCED 4	Pós secundário
ISCED 5	Pós secundário de curta duração
ISCED 6	Bacharelato ou equivalente
ISCED 7	Mestrado ou equivalente
ISCED 8	Doutoramento
Grupos	1) ISCED 0-2 Até ao 3º ciclo do ensino básico 2) ISCED 3-4 Secundário completo 3) ISCED 5-8 Superior completo

Fonte: Eurostat: *International Standard Classification of Education (ISCED)* [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/International_Standard_Classification_of_Education_\(ISCED\)](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/International_Standard_Classification_of_Education_(ISCED)).

Documento de trabalho 3

Quadro resumo dos indicadores da UE para a monitorização da Garantia Jovem

Fonte	Tipo	Definição do indicador	Desagregação
Grupo dos Indicadores para monitorizar a GJ	Execução (processo/output)	Proporção de jovens na GJ para além da meta de quatro meses, percentagem (fluxos de entrada/ saída serviço GJ)	Entradas: por sexo, grupo etário (15-24; 25-29), situação face ao emprego, nível de habilitações (Níveis ISCED), anterior à experiência GJ, situação de desfavorecimento individual Saídas: bpor tipo de oferta (emprego, educação/formação, aprendizagem, estágio), tipo de resultado (positivo/negativo), dentro de quatro, seis ou 12 meses
		Saída positiva e atempada da GJ (percentagem)	Por características pessoais: (sexo, grupo etário, situação face ao emprego, nível de habilitações, experiência anterior à GJ, situação de desfavorecimento individual) e tipo de resultado positivo (emprego, educação/formação, aprendizagem ou estágio).
		Cobertura da GJ (%)	Por sexo, grupo etário: (15-24; 25-29), situação face à atividade, nível de habilitações)
	Resultado (outcome)	Situação dos jovens participantes depois de saírem da GJ (com intervalos de seis, 12 e 18 meses), percentagem	Por características pessoais: (sexo, grupo etário, situação face ao emprego, nível de habilitações, experiência anterior à GJ; deficiência individual) Por resultado: (i) situação de resultado positivo (emprego, educação/formação, aprendizagem, estágio); (ii) situação de resultado negativo (desempregado ou inativo); e (iii) situação desconhecida Calendário: seis, 12 e 18 meses depois da saída
		Situação dos jovens participantes depois de saírem da GJ (com intervalos de seis, 12 e 18 meses), por tipo de oferta, percentagem	Por características pessoais: (sexo, grupo etário, situação face ao emprego, nível de habilitações, experiência anterior à GJ, situação de desfavorecimento) Por tipo de oferta: (emprego, educação/formação, aprendizagem e estágio) Por resultado: (i) situação de resultado positivo (emprego, educação/formação, aprendizagem, estágio); (ii) situação de resultado negativo (desempregado ou inativo); e (iii) situação desconhecida Calendário: seis, 12 e 18 meses depois da saída

Quadro resumo dos indicadores da UE para a monitorização da Garantia Jovem, cont.

Fonte	Tipo	Definição do indicador	Desagregação
Fundo Social Europeu e Iniciativa para o Emprego Jovem	Execução (processo/output)	Número de participantes por características individuais e tipo de ação (média anual)	Por características pessoais • Sexo e grupo etário: 15-19; 20-24; (e 25-29 em Portugal) • Situação face ao emprego: (i) desempregado (dos quais desempregado registado e desempregado de longa duração), e (ii) inativo (nem a estudar nem na formação) • Nível de habilitações: por grupos ISCED • Jovens de zonas rurais: jovens residentes em áreas pouco povoadas • Migrantes, pessoas com origem estrangeira, minorias • Pessoas com deficiência • A viver num agregado desempregado • A viver num agregado familiar composto por um só adulto com crianças dependentes: outra situação de desfavorecimento: outros fatores que afetam os resultados do mercado de trabalho (ex reclusos, pessoas em risco de pobreza ou exclusão social, dependentes de substâncias psicoativas, pessoas sem abrigo). Por tipo de intervenção • Emprego e emprego e criação do próprio emprego • Educação e formação contínua • Estágio • Aprendizagem.
		Número de participantes que completaram uma intervenção apoiada pela GJ (média anual)	Por características pessoais e tipo de intervenção, com o anteriormente. A conclusão refere-se à frequência regular até ao final programado do programa.

Quadro resumo dos indicadores da UE para a monitorização da Garantia Jovem, *cont.*

Fonte	Tipo	Definição do indicador	Desagregação
Fundo Social Europeu e Iniciativa para o Emprego Jovem	Resultado (<i>outcome</i>)	Situação dos participantes depois da saída da intervenção da GJ, em percentagem (curto prazo)	Por características pessoais • Sexo e grupo etário: 15-19; 20-24; (e 25-29 em Portugal) • Situação face à atividade: (i) desempregado (dos quais desempregados registados e desempregados de longa duração); e (ii) inativo (nem a estudar nem na formação) • Nível de habilitações: Por grupos ISCED • Jovens de zonas rurais • Migrantes, pessoas com origem estrangeira, minorias • Pessoas portadoras de deficiência • A viver num agregado desempregado • A viver num agregado familiar monoparental com crianças dependentes • Outra situação de desfavorecimento: outros fatores que afetam os resultados do mercado de trabalho (ex reclusos, pessoas em risco de pobreza ou exclusão social, dependentes de substâncias psicoativas, pessoas sem abrigo). Por tipo de intervenção • Emprego e trabalho por conta própria • Educação e formação contínua • Estágio • Aprendizagem. Por situação face ao emprego depois de sair • No emprego ou trabalho por conta própria • À procura de emprego • A estudar ou na formação • Obteve uma qualificação.
		Situação dos participantes 6 meses depois da saída da intervenção da GJ, em percentagem (longo prazo)	Por características pessoais, tipo de intervenção e situação face ao emprego, como as referidas atrás



**Monitorização das
reformas fundamentais
da Garantia Jovem em
Portugal**

Módulo
5

Monitorização das reformas fundamentais da Garantia Jovem em Portugal

Objetivos de aprendizagem	No final do módulo, os participantes terão: • Analisado os indicadores relevantes para a monitorização das reformas fundamentais da Garantia Jovem em Portugal.
Duração	90 minutos
Recursos	PPT: Monitorização das reformas fundamentais da Garantia Jovem em Portugal Apêndice 2: Plano Nacional de Implementação de Garantia Jovem: Quadro de Monitorização

O quadro de monitorização desenvolvido pela Autoridade de Coordenação Nacional adapta os indicadores definidos a nível da União Europeia às características específicas do PNI-GJ, que estabelecem um conjunto de reformas fundamentais, de iniciativas de intervenção precoce e ativação e de programas de integração no mercado de trabalho.

O progresso registado no cumprimento dos objetivos das reformas fundamentais pode ser medido pelos indicadores agregados do Grupo dos Indicadores do Comité do Emprego (tema desta Sessão). As iniciativas de intervenção precoce e de ativação podem ser monitorizadas na sua maioria através dos indicadores de entrada/saída do Grupo dos Indicadores do Comité do Emprego (tratado no Módulo 4), ao passo que as medidas de integração no mercado de trabalho podem ser monitorizadas pelo quadro de indicadores do FSE/IEJ (analisado no Módulo 4).

INTRODUÇÃO

**REFORMAS
CHAVE****MEDIÇÃO DO
CUMPRIMENTO
DAS REFORMAS
CHAVE**

O Plano Nacional de Implementação de uma Garantia Jovem tem dois objetivos:

1. combater o desemprego jovem e evitar longos períodos de desemprego entre os jovens;
2. aumentar as qualificações dos jovens e garantir que completem a escolaridade obrigatória (12.º ano ou até aos 18 anos).

Para alcançar estes objetivos, o PNI-GJ implementou três ações fundamentais, designadamente: a reforma do sistema educativo e do sistema de orientação profissional; a expansão do Impulso Jovem – o programa nacional que visa promover o emprego jovem e o empreendedorismo jovem; e a reforma do sistema de qualificação profissional.

Os indicadores mais adequados para medir o progresso registado no cumprimento dos objetivos destas reformas são aqueles que comunicam anualmente o nível de habilitações dos jovens, a percentagem de abandono escolar precoce, bem como os números do desemprego jovem e do emprego jovem. As tendências ao longo do tempo permitirão aferir, ainda que indiretamente, se a Garantia Jovem está a ter efeitos mensuráveis.

A matriz destaca o objetivo das reformas, os indicadores que devem ser usados para monitorizar o progresso, bem como a base de referência, a meta definida (quando disponível), a fonte dos dados e os mecanismos de comunicação. O Acordo de Parceria 2014-2020 inclui dois objetivos relevantes para o Plano Nacional de Implementação de uma Garantia Jovem, designadamente:

- A redução do abandono escolar precoce para 10 por cento e
- O aumento da percentagem de pessoas entre os 30 e os 34 anos com educação superior (ou equivalente) para 40 por cento.¹⁵

15 Um resumo do Acordo de Parceria está disponível em http://ec.europa.eu/contracts_grants/pa/partnership-agreement-portugal-summary_en.pdf



**Monitorização das ações
de intervenção
precoce e ativação**

Módulo 6

Monitorização das ações de intervenção precoce e ativação

Objetivos de aprendizagem	No final do módulo, os participantes terão: • Examinado o processo de admissão dos jovens beneficiários no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem • Analisado os principais indicadores de execução e de resultado definidos para as ações de intervenção precoce e ativação constantes da Garantia Jovem em Portugal.
Duração	240 minutos
Recursos	PPT: Intervenção precoce e ativação Apendice 2: Plano Nacional de Implementação de Garantia Jovem: Quadro de Monitorização

Para compreender a estrutura dos indicadores desenvolvidos para medir as ações de intervenção precoce e ativação, os participantes devem:

1. Distinguir entre medidas profiláticas (ações destinadas a impedir a ocorrência de um resultado negativo) e iniciativas curativas (ações destinadas a remediar um resultado negativo que ocorreu);
2. Mapear todos os pontos de acesso ao sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem (para medir as entradas e saídas); e

INTRODUÇÃO

INTRODUÇÃO *cont.*

INTERVENÇÃO PRECOCE

ATIVAÇÃO

3. Familiarizar-se com os critérios de elegibilidade definidos para o acesso ao sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem, que são aplicáveis independentemente do ponto de acesso do jovem cliente à Garantia Jovem em Portugal.

O facilitador deve recordar no início desta sessão:

- A estrutura da Garantia Jovem em Portugal, que inclui reformas institucionais; ações de intervenção precoce e ativação; e uma medida de integração no mercado de trabalho; e
- O requisito da UE no sentido de monitorizar as entradas e saídas no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem (designadamente, as ações e os serviços destinados a impedir que os jovens se tornem jovens NEET, e as intervenções que visam orientar aqueles que já são jovens NEET para serviços e programas que facilitem a sua transição para a vida ativa, educação ou formação complementar).

As ações contempladas neste título incluem:

- o Sistema Integrado de Gestão de Alunos - SIGA, que procura sinalizar os alunos em risco de maus resultados escolares ou de abandono escolar precoce e os ajudar a ter sucesso/permanecer na escola, e
- a Plataforma para Recolha, Monitorização de Percursos Educativos e Formativos, que visa criar um estudo longitudinal para monitorizar continuamente os jovens que frequentam um programa educativo e formativo (incluindo os oferecidos no âmbito da Garantia Jovem).

As intervenções ao abrigo deste título podem ser divididas em ações que visam promover o acesso dos jovens ao sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem e as intervenções que fornecem serviços diretos aos jovens clientes.

As intervenções para facilitar o acesso dos jovens ao sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem incluem:

1. A criação de uma Rede de Estruturas de Mediação, Sinalização e Encaminhamento de Jovens para respostas no âmbito da Garantia Jovem com a responsabilidade de sinalizar, diagnosticar e encaminhar os jovens para as intervenções no âmbito da Garantia Jovem (Ações de Sinalização, Diagnóstico, Acompanhamento e Encaminhamento de Jovens para respostas no âmbito da «Garantia Jovem»);
2. Organização de uma Campanha Nacional de Sensibilização e Informação sobre a Garantia Jovem para atrair os jovens afastados do mercado de trabalho, da educação e formação para os serviços e programas disponíveis; e
3. Criação da Plataforma «Garantia Jovem» para que os jovens se possam registar e aceder aos serviços e programas no âmbito da Garantia Jovem.

Estas intervenções podem ser medidas através dos indicadores de entrada/saída do Comité do Emprego (EMCO), dado que o seu principal objetivo é aumentar a admissão de potenciais beneficiários no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem.

A prestação de serviços diretos ao abrigo deste título de ativação inclui:

- A prestação de Formação Transversal - Ativação e Técnicas de Procura de Emprego pelos Centros de Emprego do IEFP e
- O desenvolvimento de um Guia de Atividades de Orientação Profissional pelos Centros Qualifica.

Estas ações podem ser monitorizadas através dos indicadores de execução e de resultado criados pelo FSE/IEJ, dado que o seu objetivo é aumentar o número de oportunidades de educação, formação e emprego dos jovens participantes.

ATIVAÇÃO cont.

PONTOS DE ACESSO

O sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem em Portugal dispõe de múltiplos pontos de acesso, porque vários parceiros de implementação têm o seu próprio procedimento de admissão de participantes e aplicam critérios de elegibilidade específicos (além dos definidos para acesso à Garantia Jovem). Os principais pontos de acesso (aqueles que se espera totalizem a maioria de entradas anuais de jovens clientes) são:

- **IEFP** (*Instituto do Emprego e Formação Profissional*): abrange os jovens que se inscrevem como desempregados nos Centros de Emprego situados pelo país (continente)
- **Centros Qualifica**: prestam informação, aconselhamento e orientação vocacional a jovens (com idade igual ou superior a 15 anos) e
- **Plataforma Garantia Jovem**: esta plataforma permite que jovens beneficiários potenciais se registem e sejam encaminhados para fornecedores parceiros em função das suas necessidades (emprego, educação, formação ou estágio).

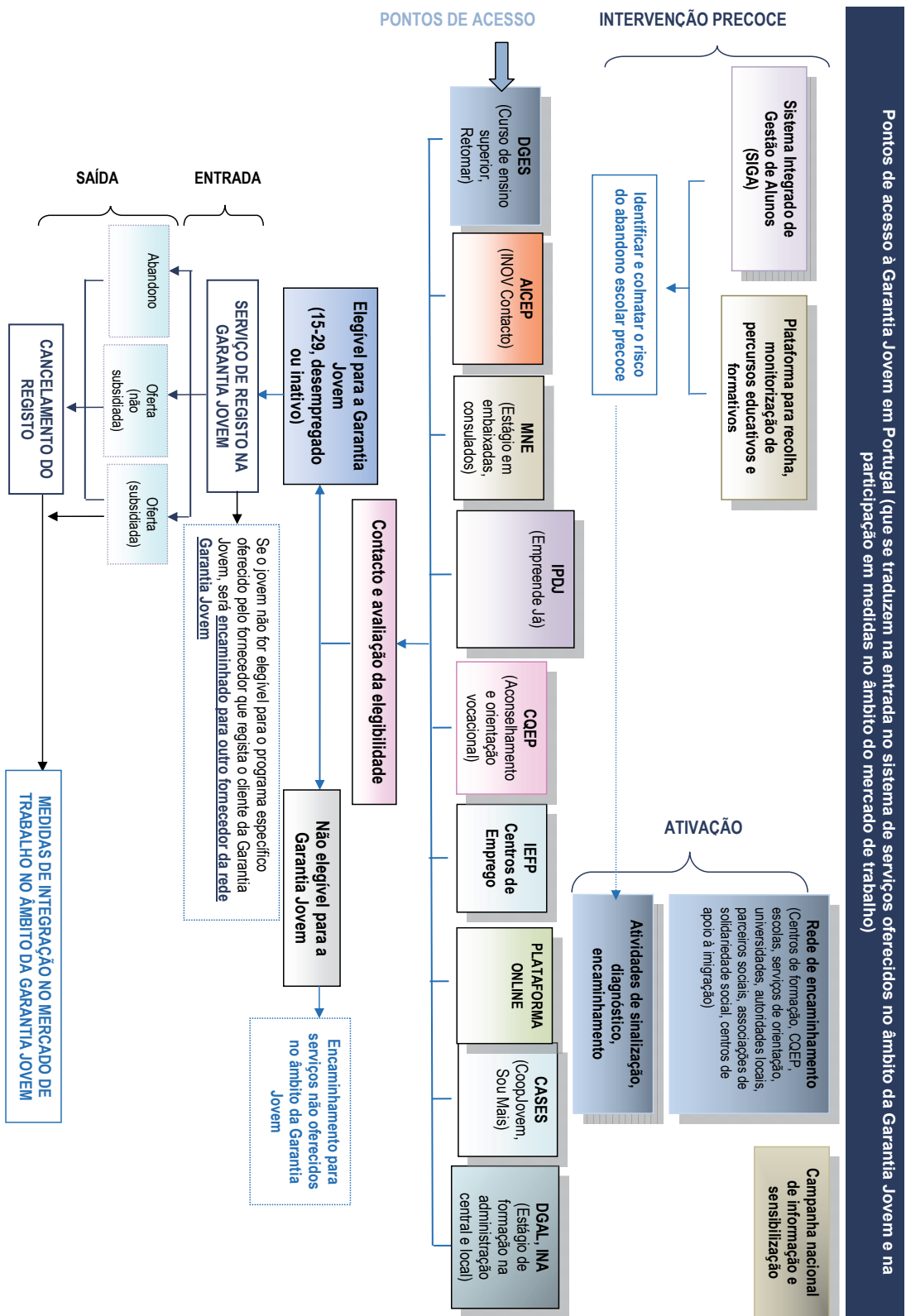
Além dos pontos de acesso principais anteriormente referidos, os jovens podem tornar-se clientes do sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem candidatando-se aos programas específicos organizados por parceiros de implementação, a saber:

- **AICEP** (*Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal*), que é responsável pelos programas INOV Contacto, e o **MNE** (*Ministério dos Negócios Estrangeiros*), que organiza estágios nas Embaixadas e Consulados Portugueses. Os jovens podem candidatar-se a estes programas diretamente, desde que cumpram os critérios adicionais definidos (nível de habilitações, línguas estrangeiras)

- **CASES** (*Cooperativa António Sérgio para a Economia Social*), que oferece dois programas de empreendedorismo para jovens até aos 29 anos (CoopJovem e Sou Mais). Os participantes potenciais podem candidatar-se diretamente (ou através do IEFP). São aplicáveis critérios de elegibilidade específicos (para o nível de habilitações)
- **DGES** (*Direção-Geral do Ensino Superior*), que oferece dois programas no âmbito da Garantia Jovem. O primeiro trata-se de um programa de ciclo curto do ensino superior (Nível ISCED 5) e proporciona aos participantes uma combinação de formação académica e na empresa, ao passo que o programa Retomar permitem aos jovens regressar ao ensino superior para completar os estudos interrompidos ou alterar o curso. São aplicáveis critérios adicionais para o nível de habilitações
- **DGAL** (*Direção-Geral da Administração Local*) e **INA** (*Direção Geral da Qualificação do Trabalhadores em Funções Públicas*), que oferecem estágios na administração local e central, respetivamente. Os jovens podem candidatar-se diretamente, mas existem critérios de elegibilidade adicionais em termos de nível de habilitações
- **IPDJ** (*Instituto Português do Desporto e Juventude*), que gere um programa de desenvolvimento de empreendedorismo para jovens até aos 29 anos. Os jovens podem candidatar-se diretamente, se tiverem completado o ensino secundário e estiverem desempregados.

O processo de admissão dos jovens beneficiários no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem é apresentado no gráfico seguinte.

**PONTOS DE
ACESSO**
cont.



As principais responsabilidades dos parceiros de implementação que também são pontos de acesso Garantia Jovem são:

1. Verificar se o jovem que contactou com a organização parceira cumpre os critérios de elegibilidade definidos pela Garantia Jovem, designadamente: 1) o jovem tem entre 15 e 29 anos; e 2) está desempregado (sem trabalho, disponível para trabalhar e ativamente à procura de emprego); ou 3) inativo (não está em situação de educação ou formação):

Se o jovem não for elegível ao abrigo do sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem, será encaminhado para serviços e programas não oferecidos no âmbito da Garantia Jovem;

Se o jovem for elegível ao abrigo das regras gerais da Garantia Jovem, os seus dados pessoais serão registados como entrada no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem e comunicados à Autoridade de Coordenação Nacional da Garantia Jovem (os dados sobre entradas têm de ser comunicados, no mínimo, mensalmente);

Os dados recolhidos sobre clientes do sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem (entradas) têm de obedecer à desagregação proposta para os indicadores pelo Grupo dos Indicadores do Comité do Emprego, bem como para os indicadores do FSE/IEJ, designadamente:

- **Sexo e escalão etário:** 15-19; 20-24; e 25-29 anos
- **Estatuto anterior no mercado de trabalho:**
(i) desempregados (dos quais inscritos como desempregados e inscritos como desempregados de longa duração; e (ii) inativos (não em situação de educação ou formação)
- **Experiência prévia no âmbito da Garantia Jovem** (sem experiência prévia; não receberam uma oferta; receberam uma oferta; desconhecida)
- **Nível de habilitações ISCED** (Nível 0-2; Nível 3-4; e Nível 5-8)

RESPONSABILIDADES DOS PARCEIROS DE IMPLEMENTAÇÃO

RESPONSABILIDADES DOS PARCEIROS DE IMPLEMENTAÇÃO

cont.

* Os dados pessoais assinalados com * são dados «sensíveis» que só podem ser recolhidos se os próprios derem o seu consentimento.

- **Jovens de áreas rurais:** jovens que residem em áreas pouco povoadas, de acordo com a classificação do grau de urbanização DEGURBA
 - **Migrantes e pessoas com origem estrangeira*** (residentes permanentes não nacionais e migrantes de primeira, segunda ou terceira geração)
 - **Trabalhadores portadores de deficiência*:** registados como pessoas portadoras de deficiência de acordo com a definição nacional
 - **Inserção numa família sem emprego:** famílias onde nenhum membro está empregado
 - **Inserção numa família adulta monoparental com filhos dependentes:** o adulto tem mais de 18 anos e os filhos dependentes têm 0-17 e 18-24 anos, são inativos e vivem com um dos progenitores
 - **Outra desvantagem*:** outros fatores que afetam os resultados do mercado de trabalho, não mencionados anteriormente (p.ex., ex-infratores, jovens sem-abrigo, jovens com problemas de dependência).
2. Encaminhar os jovens que cumprem as regras da Garantia Jovem – mas não os critérios de elegibilidade adicionais definidos para a participação no programa oferecido pelo fornecedor – para outros parceiros de implementação da Garantia Jovem para ação futura;
 3. Comunicar à Autoridade de Coordenação Nacional a saída (o cancelamento do registo) dos jovens incluídos na lista de participantes das entidades promotoras, classificados de acordo com as seguintes categorias:
 - receberam uma oferta para participar num programa gerido pelo fornecedor
 - abandonaram antes de ser feita uma oferta
 - encontraram uma outra oferta e pediram para cancelar o registo. A desagregação dos dados pessoais tem de estar em consonância com a desagregação das saídas propostas pelos indicadores do Comité do

Caixa 1: Destinos de saída, ofertas subsidiadas no âmbito da Garantia Jovem

Emprego	Educação	Aprendizagem	Estágio
• Colocação no mercado de trabalho • Incentivos ao emprego (Estímulo 2013) • Incentivo a SSC • Coopjovem • Programa de microcrédito (Sou Mais) • RPGN (IPDJ) • Apoio à criação do próprio emprego • Investe Jovem • EURES • Your First EURES Job (YFEJ) • The Job of My Life	• Cursos vocacionais de nível secundário • Educação e formação de jovens • Cursos profissionais • Vida Ativa • Emprego Jovem Ativo • Cursos de Especialização Tecnológica • Ciclos curtos - Formações Curtas de Ensino Superior • Retomar	• Aprendizagem (Formação Dual)	• Estágio (IEFP) • INOV • PEPAC • PEPAL • Mobilidade Europeia de Jovens Desfavorecidos

Emprego e incluir também o tipo de destino positivo do jovem cliente (emprego, educação/formação, aprendizagem ou estágio).

A monitorização dos fluxos de jovens de entrada e saída no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem é conduzida pela Autoridade de Coordenação Nacional mediante a combinação de três fontes de dados:

- dados registados sobre os jovens candidatos pelos parceiros de implementação que são pontos de acesso e dados recolhidos sobre jovens elegíveis que se registam na Plataforma Garantia Jovem (entradas)

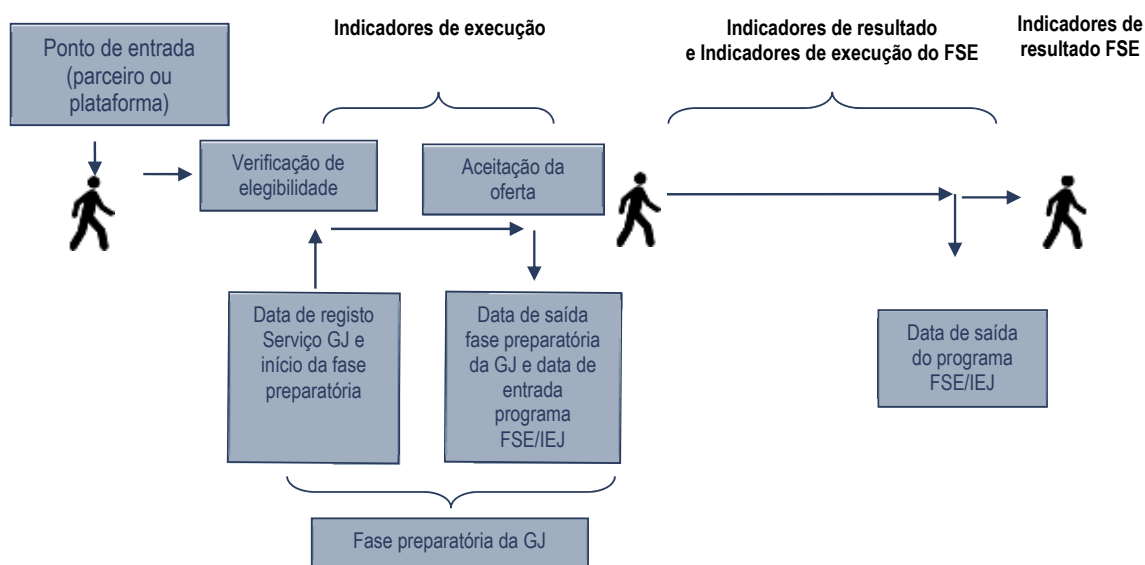
RESPONSABILIDADES DOS PARCEIROS DE IMPLEMENTAÇÃO cont.

RESPONSABILIDADES DOS PARCEIROS DE IMPLEMENTAÇÃO

cont.

- dados sobre os participantes em medidas de integração no mercado de trabalho, constantes do Plano Nacional de Implementação de uma Garantia Jovem (PNI-GJ) (são as saídas do sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem e os registos como participantes em intervenções financiadas pelo FSE/IEJ). Até certo ponto, os dados na fase de acompanhamento das saídas deve corresponder aos registos dos participantes, tal como apresentado na figura seguinte.

Figura 2: Correspondência entre os fluxos de saída do sistema da GJ e a entrada nos programas FSE/ IEJ





**Monitorização das
medidas de integração no
mercado de trabalho**

Módulo 7

Monitorização das medidas de integração no mercado de trabalho

Objetivos de aprendizagem	No final do módulo, os participantes terão: • Analisado os indicadores de execução e de resultado definidos para as medidas de integração no mercado de trabalho enumeradas na Garantia Jovem em Portugal.
Duração	240 minutos
Recursos	PPT: Medidas de integração no mercado de trabalho Apêndice 2: Plano Nacional de Implementação de Garantia Jovem: Quadro de Monitorização

As medidas de integração no mercado de trabalho do Plano Nacional de Implementação de uma Garantia Jovem incluem medidas educativas e formativas, programas de emprego e emprego próprio, estágios e aprendizagens.

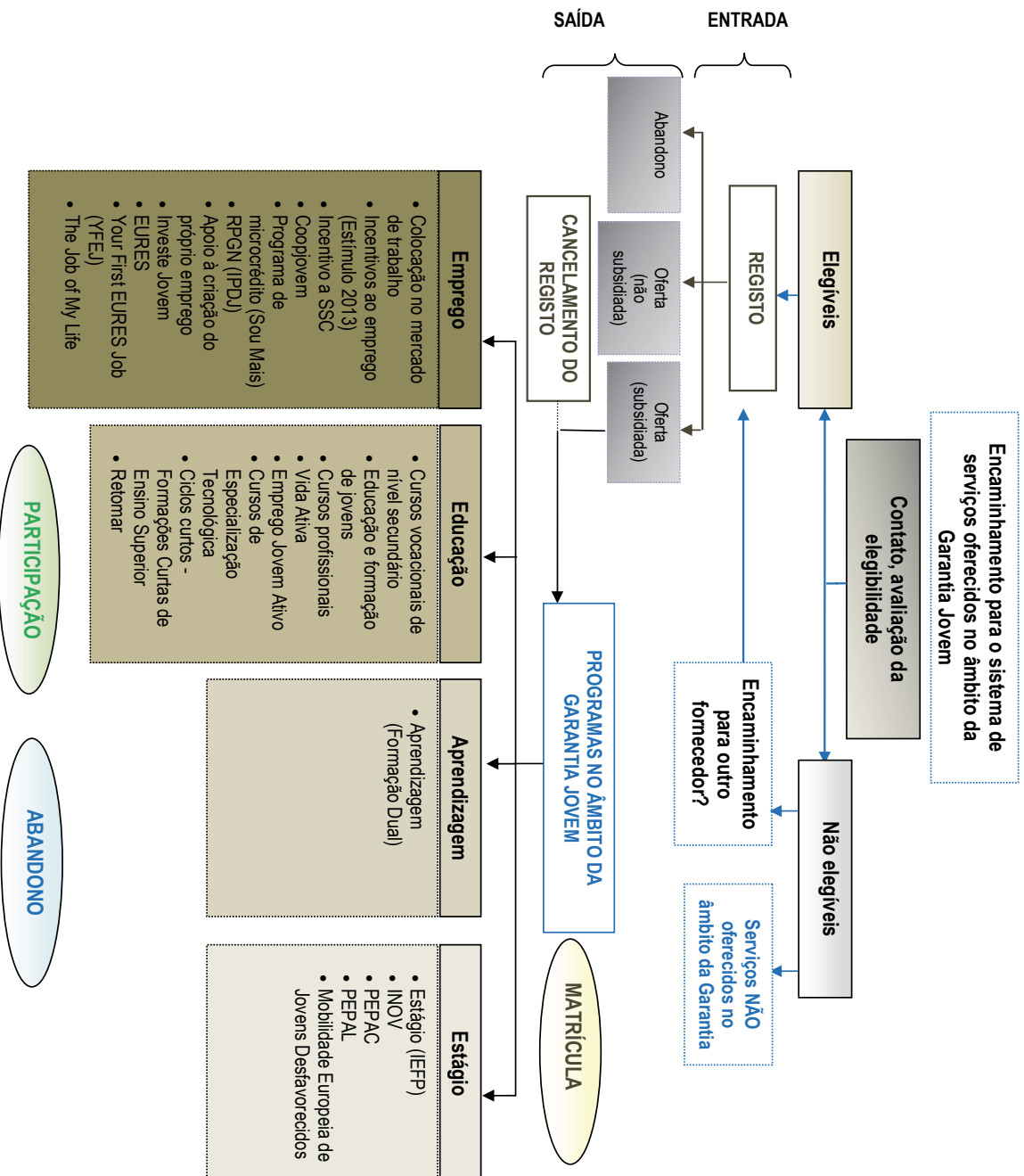
Quando um jovem participante da Garantia Jovem recebe e aceita uma oferta subsidiada por uma organização parceira e sai do sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem, é matriculado num dos programas da Garantia Jovem e torna-se um participante (ver gráfico seguinte).

Nesta fase, os indicadores de referência são os indicadores fornecidos pelo quadro FSE/IEJ, designadamente

- total de jovens matriculados por tipo de ação
- número total de participantes
- situação dos participantes a curto prazo (quatro semanas) e a mais longo prazo (seis meses) após saírem do programa.

MEDIDAS DE INTEGRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Medidas de integração no mercado de trabalho: Portugal



É preciso ter em atenção um conjunto de pontos fundamentais na recolha de dados para medir os indicadores de execução e de resultado do FSE/IEJ.

Em primeiro lugar, um **participante** é uma pessoa que participa numa medida financiada pelo FSE/IEJ, tem um benefício direto do apoio que implica uma despesa financeira, pode ser identificada e a quem podem ser pedidas informações pessoais necessárias para os indicadores. Todos os participantes contam igualmente para o cálculo, independentemente de completarem as atividades planeadas ou de as abandonarem precocemente. Os registos de participação são registos informatizados que incluem:

- O identificador único (código) do programa/medida
- O identificador pessoal único da pessoa
- A data em que um participante iniciou o programa pela primeira vez (data de início)
- A data em que um participante participou no programa pela última vez (data de saída)
- Todas as informações pessoais necessárias para calcular os indicadores (sexo, escalão etário, estatuto no mercado de trabalho, escolaridade, situação familiar, etc.)
- Informação que permita rastrear e retomar o contacto com a pessoa para medir indicadores de resultado.

Em segundo lugar, os registos de participação têm de estar completos para todas as variáveis de dados pessoais. Os registos de participação que estão incompletos para quaisquer variáveis capturadas pelos indicadores de saída têm de ser excluídos da agregação.

Por isso, é importante confirmar que a informação disponível sobre um determinado jovem, é transferida dos registos de saída do sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem para o registo de participantes na Garantia Jovem, está correta e completa.

MEDIDAS DE INTEGRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO *cont.*

DESAGREGAÇÃO DOS INDICADORES

O quadro do FSE/IEJ exige a desagregação da informação sobre os participantes por:

- Sexo e escalão etário (Total, homens, mulheres; 15-19; 20-24; 25-29 anos)
- Nível de habilitações ISCED (Nível 0-2; Nível 3-4; e Nível 5-8)
- Jovens de áreas rurais
- Migrantes, pessoas com origem estrangeira, minorias
- Pessoas portadores de deficiência
- Inserção numa família sem emprego: um agregado familiar que vive sob o mesmo teto em que ninguém está empregado (todos estão desempregados ou inativos)
- Inserção numa família adulta monoparental com filhos dependentes
- Outra desvantagem: p. ex., sem-abrigo, ex-infrator, problemas de dependência).

O **Estatuto no mercado de trabalho** dos participantes, quando saem, é calculado com base no seu estatuto no mercado de trabalho inicial (desempregados e inativos, não em situação de educação e formação) e por tipo de resultado após a saída do programa, designadamente:

- **Em situação de emprego ou de emprego próprio:** a realizar trabalho, nem que seja uma hora por semana, remunerado sob a forma de salário, lucro ou ganho familiar
- **À procura de emprego** (desempregados, definição da OIT): sem trabalho, disponíveis para trabalhar e ativamente à procura de trabalho. A inscrição no SPE conta como «à procura de emprego», mesmo que a pessoa não esteja imediatamente disponível para trabalhar
- **Em situação de educação ou formação:** recentemente envolvidos em atividades educativas (aprendizagem ao longo da vida, educação formal) ou formativas (formação em alternância, cursos profissionais), em estágios ou aprendizagens
- **Com uma qualificação adquirida:** é entendido como uma

qualificação reconhecida em termos de níveis ISCED ou QNQ certificada por um processo de validação.

Em terceiro lugar, os indicadores de resultado sobre a situação de emprego dos participantes na fase de acompanhamento devem obrigatoriamente fornecer informação também sobre a **qualidade do emprego**. A Orientação para a avaliação da Iniciativa Emprego Jovem (*Guidance on evaluation of the Youth Employment Initiative*) especifica que a informação sobre o emprego tem de ser desagregada por:

- duração do contrato: a termo certo ou sem termo
- contrato a tempo parcial/a tempo completo
- tempo parcial voluntário/involuntário
- nível remuneratório
- nível e tipo de qualificação exigida
- disponibilidade de formação adicional relacionada com o emprego.

As matrizes de monitorização revelam que cada parceiro de implementação tem a responsabilidade de coligir e armazenar a informação sobre os jovens para efeitos de medição dos indicadores de execução (saída). A razão prende-se com o facto de eles terem acesso direto aos participantes durante a implementação dos programas e poderem atualizar os registos de implementação (frequência, conclusão, obtenção de uma qualificação) com maior eficiência. A Autoridade de Coordenação Nacional, em contrapartida, tem as seguintes responsabilidades:

1. Verificar que todos os dados coligidos e recebidos pelos parceiros de implementação cumprem as normas e definições constantes do quadro de monitorização e que foi verificada a validade dos dados;
2. Calcular os indicadores de resultado a curto prazo e a mais longo prazo; e
3. Comunicar a execução da implementação e os resultados alcançados pela Garantia Jovem ao Governo português e à União Europeia.

DESAGREGAÇÃO DOS INDICADORES *cont.*

MECANISMOS DE COORDENAÇÃO

**QUALIDADE
DOS DADOS**

Os regulamentos do FSE para o período 2014-2020 atribuem grande importância à qualidade dos dados, sublinhando que os números devem ser fiáveis e adequados para agregação a nível da UE. A qualidade dos dados é definida em termos de relevância, rigor, oportunidade e pontualidade, acessibilidade e clareza, comparabilidade e coerência. Três destes critérios são particularmente relevantes para os sistemas de monitorização do FSE:

- **Rigor**, ou seja, o registo correto da informação. Implica que os sistemas de monitorização devem ter a capacidade de suportar a correção retroativa de dados no caso de se registarem erros
- **Comparabilidade**, ou seja, a possibilidade de comparação ao longo do tempo e entre países. Isso depende da adesão a definições comuns na recolha e tratamento dos dados
- **Coerência**, ou seja, a adequação de dados que possam ser combinados de diferentes formas com fiabilidade.

A validação dos dados ocorre ao nível do registo do participante individual e ao nível agregado. Cada registo de participação deve incluir dados para cada um dos indicadores de saída comuns relativos a dados pessoais (sexo, situação no mercado de trabalho, idade, escolaridade e situação familiar). Para avaliar se os registos de participação individuais estão completos, deverá ser possível distinguir entre respostas incompletas e dados indisponíveis.

Avaliação das intervenções da Garantia Jovem

Objetivos de aprendizagem	No final do módulo, os participantes terão: • Analisado a estratégia de avaliação para determinar a eficácia, eficiência e impacto de intervenções no âmbito da Garantia Jovem.
Duração	90 minutos
Recursos	Documento de apoio 1: Passos da atribuição aleatória (randomized assignment) Documento de apoio 2: Linhas orientadoras para selecionar uma metodologia de avaliação do impacto Documento de apoio 3: Glossário de termos de avaliação de impacto fundamentais PPT: Avaliação dos programas da GJ

O documento de programação do FSE para o período 2014-2020 sublinha a necessidade de os Estados-membros avaliarem a eficácia, a eficiência e o impacto das intervenções financiadas pelo FSE e pela IEJ.

INTRODUÇÃO

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

As avaliações do desempenho são baseadas nos dados provenientes do quadro de monitorização e, em particular, dos indicadores de resultado de curto e mais longo prazo.

Estas avaliações centram-se na qualidade do serviço prestado e nos resultados alcançados pelos programas. Normalmente abrangem os resultados de curto e de médio prazo (p. ex., o número de participantes desempregados que transitam para um emprego ou adquirem uma qualificação). São realizadas com base na informação recolhida periodicamente através do sistema de monitorização dos programas.

Estas avaliações também respondem a questões como a eficácia e a eficiência dos programas no âmbito da Garantia Jovem no cumprimento dos seus objetivos.

O critério da **eficácia** avalia o cumprimento do objetivo específico definido pelo programa em avaliação (de acordo com a matriz de monitorização) e ajuíza o contributo do programa para o objetivo mais lato da Garantia Jovem (a integração de jovens NEET no mercado de trabalho).

A **eficiência** é entendida como o cumprimento dos objetivos propostos com o mínimo de custos possíveis ou como o cumprimento máximo de objetivos específicos por um determinado custo. É um conceito relativo que exige a comparação de um programa com outras intervenções similares. No mínimo, as avaliações devem calcular os custos despendidos para cumprir os objetivos (custo-eficácia), bem como identificar os objetivos mais eficazes em termos de custos (melhores resultados a custos mais baixos) e os grupos da população-alvo abrangidos.

AVALIAÇÃO DE IMPACTO

O quadro FSE/IEJ considera duas categorias genéricas de avaliações de impacto:

A **avaliação de impacto teórica**, que acompanha cada passo da lógica de intervenção, identificando mecanismos de alteração, respondendo a perguntas como porquê e como funciona uma intervenção. Esta abordagem produz sobretudo uma estimativa qualitativa dos impactos.

Avaliação de impacto contrafactual, que usa grupos de controlo ou de comparação. Este método é útil para responder a *quantas alterações* se devem à intervenção e *para quem*,

bem como para comparar os efeitos de diferentes instrumentos (ou do mesmo instrumento aplicado a diferentes grupos-alvo).

No período de programação 2014-2020, é colocada uma forte ênfase na medição do impacto das intervenções financiadas pelo FSE. Estas avaliações devem ser realizadas por peritos internos ou externos funcionalmente independentes das autoridades responsáveis pela implementação dos programas.

A avaliação de impacto tem por objetivo medir o efeito causal de um programa sobre os resultados de interesse (normalmente, a probabilidade de emprego).

O impacto causal de um programa no resultado de interesse é a diferença entre esse resultado na presença do programa e o mesmo resultado sem o programa:

$$\alpha = (Y | P = 1) - (Y | P = 0)$$

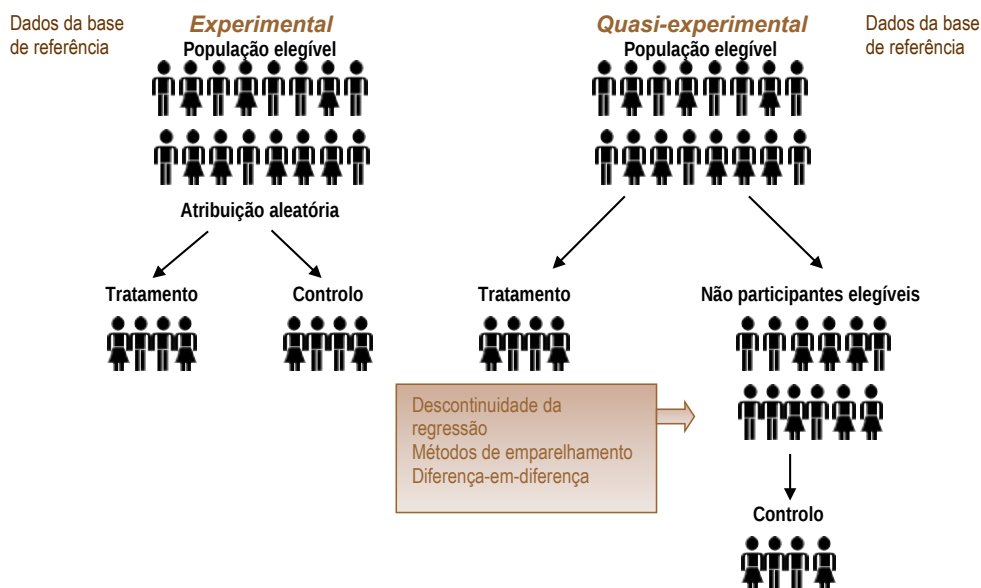
Uma vez que a segunda parte da equação não pode ser medida diretamente, são usados grupos de comparação (ou «de controlo»), sendo o impacto a diferença entre o resultado para os participantes e o resultado para o grupo de controlo [ou: $\alpha = (Yp) - (Yc)$].

A principal dificuldade da avaliação de impacto consiste em identificar um grupo de controlo que seja semelhante ao grupo de tratamento em todos os aspetos menos a participação no programa (para evitar o viés de seleção), ou seja:

1. Os dois grupos são idênticos em termos de características observáveis (sexo, escalão etário, escolaridade, etc.) e não observáveis (preferências, motivação e interesses);
2. Espera-se que os dois grupos reajam ao programa da mesma maneira (o resultado de interesse tem a probabilidade de aumentar/diminuir para ambos os grupos);
3. Os dois grupos são expostos da mesma forma a qualquer outro fator externo ao programa a avaliar.

AVALIAÇÃO DE IMPACTO *cont.*

Figura 1. Abordagens experimentais e quasi-experimentais



ABORDAGENS EXPERIMENTAIS

Nas abordagens experimentais (*design* experimental aleatório ou ensaio controlado aleatório), um grupo de indivíduos que cumpre os requisitos de elegibilidade do programa é dividido aleatoriamente em dois grupos (de tratamento e de controlo).

Porque a atribuição é aleatória, espera-se que os grupos de tratamento e de controlo tenham experiências semelhantes na ausência do programa.

A aleatoriedade fornece um método simples de criação contrafactual para o grupo de tratamento usando os resultados do grupo de controlo. O impacto de um programa é a diferença nos resultados pós-programa entre o grupo de tratamento e o grupo de controlo.

A seleção aleatória é frequentemente inexecutável ou pouco prática. Por exemplo, o *design* aleatório não pode ser usado quando:

1. o programa já começou e os beneficiários já foram selecionados por outros métodos;

2. existem recursos suficientes para abranger todos os indivíduos elegíveis e não seria ético retirar serviços meramente para efeitos de avaliação;
3. a intervenção é dirigida a um número limitado de indivíduos com características únicas; ou
4. os responsáveis políticos se opõem ao fornecimento de um programa a um grupo e não a outro.

Os tipos de abordagens experimentais mais conhecidos, podem ser sintetizados da seguinte forma:

- A **atribuição aleatória** usa uma lotaria para decidir que indivíduos entre a população elegível recebem ou não recebem o programa
- **Introdução progressiva aleatória**. Este método explora a entrada operacional de participantes em diferentes períodos de tempo para construir um grupo de tratamento e um grupo de controlo. Usa a aleatoriedade para seleccionar o grupo que receberá tratamento em primeiro lugar, em segundo lugar, em terceiro lugar e assim consecutivamente. Qualquer grupo à espera de receber o programa constitui o grupo de controlo
- **Promoção aleatória**: Na vida real, os programas de emprego raramente atingem a conformidade total com os critérios de atribuição (p. ex., todos os indivíduos atribuídos ao tratamento participam e todos os indivíduos do grupo de controlo não participam). Nestas circunstâncias, uma comparação do grupo originalmente atribuído ao tratamento com o grupo originalmente atribuído ao controlo gerará a estimativa da intenção de tratar (ITT). Estimar o impacto do programa naqueles que efetivamente efetuam o tratamento, obriga a corrigir o facto de alguns indivíduos atribuídos ao grupo de tratamento não o receberem ou de alguns indivíduos atribuídos ao grupo de comparação efetivamente receberem o tratamento. Esta é a estimativa tratamento *versus* tratados (*treatment-on-the-treated* - TOT).

ABORDAGENS EXPERIMENTAIS *cont.*

TIPOS DE ABORDAGENS EXPERIMENTAIS

ABORDAGENS QUASI- EXPERIMENTAIS: DIFERENÇA- NAS- DIFERENÇAS

No cerne das abordagens quasi-experimentais estão diferentes métodos estatísticos usados para construir um grupo de controlo válido quando as abordagens experimentais não são a melhor escolha.

A técnica **diferença-nas-diferenças** (*difference-in-differences* - DD) compara a diferença de resultados entre o grupo de participantes e o grupo de comparação após a conclusão do programa com a diferença que existia antes do programa. O requisito fundamental para que a abordagem DD funcione é a existência de dados de base de referência de boa qualidade, quer para o grupo de tratamento quer para o grupo de controlo, antes do início do programa. Sem isso, não é possível usar abordagens DD, sendo necessário explorar outros métodos.

Normalmente, a abordagem DD funciona retrospectivamente, ou seja, tenta identificar um grupo de controlo válido para os participantes já matriculados num programa quando existem bons dados longitudinais (muitas unidades de observação ao longo de múltiplos períodos de tempo) para ambos os grupos.

Exemplo

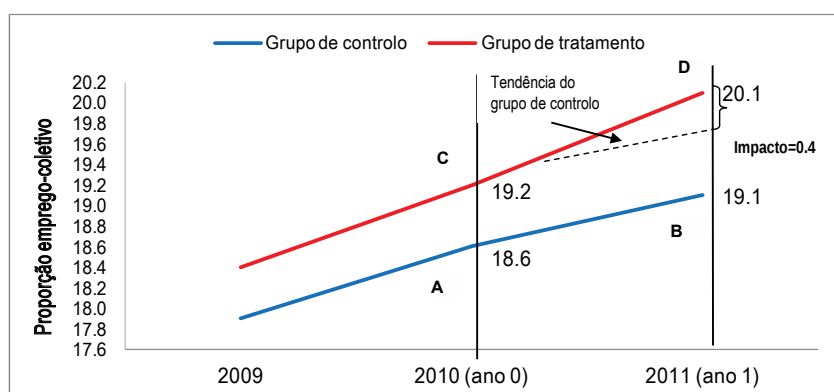
O programa de formação em alternância tem por objetivo aumentar as oportunidades de emprego dos participantes.

Os dados do inquérito ao emprego, de abril de 2010, desagregados por região, indicam que o rácio médio emprego-população para os jovens entre os 18 e os 24 anos, que concluíram o seu curso pelo menos seis meses antes em regiões que não ofereciam os programas, foi de 18,6 por cento (*ponto A* da figura seguinte). Nas regiões onde o programa foi oferecido, o rácio foi de 19,2 por cento (*ponto C*). Em abril de 2011, é efetuado um inquérito de acompanhamento aos participantes e ao grupo de controlo que produz um rácio emprego-população de 20,1 por cento (*ponto D*) e de 19,1 por cento (*ponto B*), respetivamente.

O impacto do programa é calculado como:

$$=(B - A) - (D - C) = (19,1 - 18,6) - (20,1 - 19,2) = 0,4$$

Estimativa DD

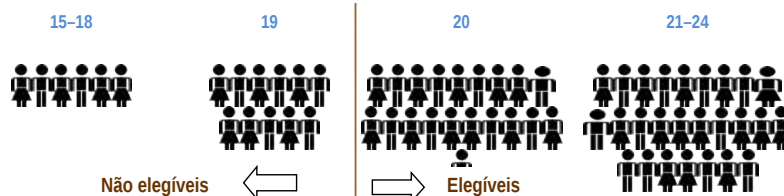


DESIGN DE DESCONTINUIDADE DA REGRESSÃO

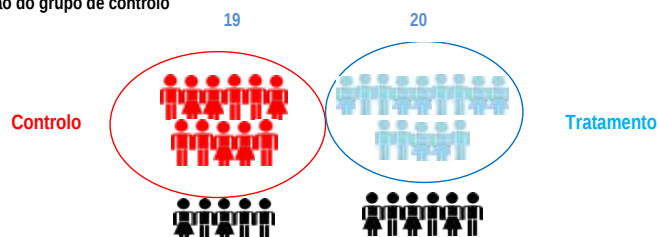
O **design de descontinuidade da regressão** (*regression discontinuity design* - RDD) é um método que pode ser usado para programas que possuem regras de admissão com um ponto de corte claro para determinar quem é ou não elegível (por exemplo, a idade). Calcula a diferença nos resultados pós-programa entre indivíduos próximos do ponto de corte de elegibilidade (pelo que este método não pode ser generalizado a toda a população). São necessários dados pré- e pós-programa bons para verificar que a descontinuidade tem um ponto de corte claro e o método requer amostras de avaliação grandes. Quando as regras de elegibilidade não são rigorosamente cumpridas, pode ocorrer um viés de seleção. Isso significa que a diferença encontrada no resultado de interesse se deve a diferenças entre os dois grupos mais do que ao programa.

Figura 2 Seleção do grupo de controlo - RDD

1. Total de jovens (15–24 anos) inscritos como desempregados



2. Definição do grupo de controlo



MÉTODOS DE EMPARELHAMENTO

Os **métodos de emparelhamento** baseiam-se em características observadas (sexo, escalão etário, escolaridade, duração do desemprego, nacionalidade de origem, situação clínica, etc.) para construir um grupo de controlo. Esses métodos exigem, por conseguinte, o forte pressuposto de que não existem diferenças não observadas entre os participantes e o grupo de controlo que estejam associadas aos resultados de interesse.

Quando existe um elevado número de variáveis para tomar em consideração, pode ser usado o **emparelhamento por pontuação de propensão** (*propensity score matching*) para calcular a probabilidade (pontuação de propensão) de cada jovem que se matricula/não matricula no programa com base em características observáveis. Por outras palavras, o emparelhamento por pontuação de propensão usa a pontuação de propensão para gerar uma medida única do conjunto de características que influenciam a probabilidade de participar no programa.

O(s) facilitador(es) devem lembrar aos participantes por que motivo a monitorização do desempenho é importante:

1. É uma ferramenta de gestão que permite aos parceiros de implementação verificar como evolui a intervenção ao longo do tempo e tomar medidas corretivas;
2. Indexa os recursos aos resultados (responsabilização) e ajuda a identificar e resolver estrangulamentos na implementação (eficácia);
3. É uma ferramenta de aprendizagem organizacional para a conceção de intervenções que respondam às necessidades do grupo-alvo; e
4. Permite conceber e implementar uma avaliação credível dos resultados obtidos.

A abordagem por parcerias é um ponto forte da Garantia Jovem em Portugal. Este ponto forte, contudo, corre o risco de ser enfraquecido se os parceiros de implementação não forem capazes de demonstrar o valor acrescentado do seu trabalho em termos de envolvimento do grupo-alvo (jovens não estão nem a trabalhar, nem a estudar ou a frequentar qualquer tipo de formação) e de contribuição para o cumprimento das metas fundamentais da Garantia Jovem (fornecer aos jovens NEET uma boa oferta de emprego, educação e formação, aprendizagem e estágio).

No fim do *workshop*, os participantes receberão um questionário para validar os aspetos técnicos e organizacionais do *workshop*.

**MÉTODOS DE
EMPARELHAMENTO
cont.**

**OBSERVAÇÕES
FINAIS**

**VALIDAÇÃO DO
WORKSHOP**

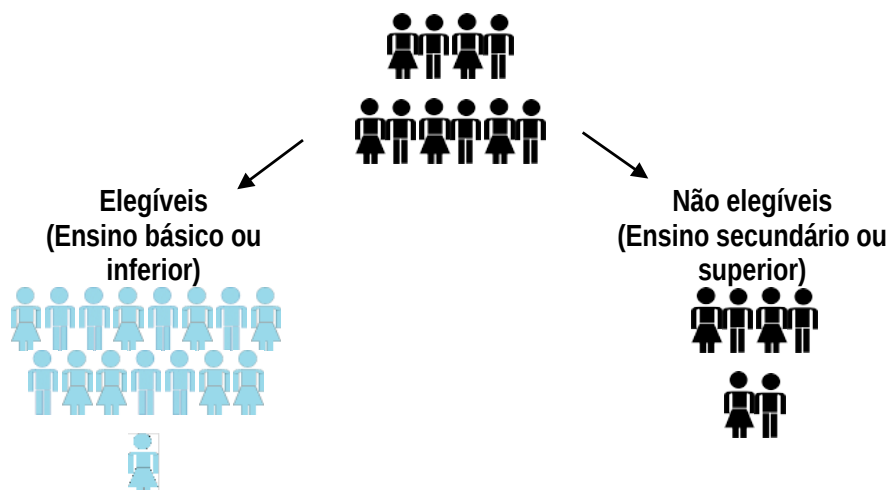
Documento de apoio 1:

Passos da atribuição aleatória (*randomized assignment*)

O **primeiro passo** para a concepção de uma atribuição aleatória (*lottery design*) é definir aqueles que são elegíveis para o programa. Em programas de emprego para jovens a “unidade” é tipicamente uma pessoa jovem (15-24 anos ou 29 de acordo com a definição nacional). A elegibilidade é determinada pelas características do grupo alvo do programa.¹⁶ É importante que as regras de elegibilidade estejam determinadas (i.e. que não mudem ao longo do programa) e sejam transparentes (i.e. sejam de fácil compreensão e possam ser claramente comunicadas ao público em geral).

Como exemplo, suponha que o governo quer introduzir um programa de formação profissional para jovens com idades compreendidas entre os 15-24 anos, com o ensino básico ou inferior, uma vez que habilitações escolares baixas são um forte indicador de mau desempenho do mercado de trabalho. O primeiro passo seria extrair da população total de jovens de 15-24 anos apenas aqueles que têm o ensino básico ou menos, como se apresenta na Figura 1.

Figura 1: População Total (população jovem 15–24)



Para extrair os jovens elegíveis para o programa, é necessário ter uma lista completa e atualizada de toda a população na faixa etária dos 15-24 anos e as suas características (por

¹⁶ O módulo 2 deste Kit de formação inclui uma sequência que ilustra a forma como um grupo-alvo de jovens é selecionado. O módulo 5 mostra a relação do grupo alvo e os critérios de elegibilidade.

exemplo, sexo, grupo etário, nível de escolaridade, situação face ao emprego). Isto pode ser retirado dos dados dos censos, inquéritos a agregados familiares ou dados administrativos.

Quando um programa de emprego para os jovens é gerido pelos serviços públicos de emprego, o registo de desemprego é comumente usado como o enquadramento para a população elegível do programa. Os dados administrativos podem ser utilizados quando se está razoavelmente confiante de que cobrem a maioria da população. Se este não for o caso, inquéritos a agregados familiares (como o Inquérito ao Emprego ou o Inquérito às Despesas das Famílias) podem fornecer dados mais abrangentes da população de interesse. No exemplo acima, tanto o Inquérito ao Emprego como o Inquérito às Despesas das Famílias forneceriam, entre outros, a informação sobre o nível de habilitações escolares da população de interesse. A fonte de dados ideal, no entanto, seria um censo recente da população. Se nenhuma das fontes de dados acima mencionados está disponível, será necessário recolher dados primários.

O **segundo passo** na atribuição aleatória é o recrutamento da população elegível para efeitos do programa. O programa é anunciado o mais amplamente possível para assegurar que todos os indivíduos elegíveis sejam informados e tenham a possibilidade de participar. Normalmente, a participação em programas de emprego para jovens é voluntária, ou seja, os interessados no programa são convidados a candidatar-se (ou a inscrever-se). Nesta fase, tornar-se-á evidente para os gestores de programas se existe excesso de procura, e se o número de candidatos é suficiente para permitir uma atribuição aleatória.

O **terceiro passo** na atribuição aleatória é a seleção da amostra para avaliação. Será selecionado um grupo representativo para fins de avaliação e valores/indicadores de referência serão recolhidos para os indivíduos da amostra. O desenho das unidades é determinado pela potência do teste, que calcula a dimensão mínima da amostra necessário para que os resultados sejam representativos. Isto baseia-se no nível de confiança e intervalo de confiança.¹⁷

O grupo de controlo tem de ter aproximadamente a mesma dimensão que o grupo experimental. Se o número de lugares disponíveis para um programa é limitado em comparação com a população elegível (por exemplo, 600 lugares disponíveis sobre uma população de 10.000), a amostra que pode ser tirada compreende 1.200 indivíduos (embora o cálculo da potência do teste com um nível de confiança de 95% exige um amostra de 2.000 indivíduos). Desde que os dois grupos sejam selecionados de forma aleatória, mesmo um pequeno número de observações irá garantir que os resultados podem ser generalizados.

Uma vez determinada a amostra global de avaliação tenha sido foi elaborado (e antes de proceder à atribuição, ao tratamento e ao controlo) é necessário aplicar um questionário

¹⁷ Um *website* útil é www.raosoft.com/samplesize.html, no qual é necessário inserir a margem de erro aceitável, o nível de confiança, o tamanho da população de interesse e a distribuição da resposta (o *website* fornece explicações do que cada desses termos significa).

de referência (*baseline survey*) para recolha de dados para cada um dos indicadores a serem medidos no acompanhamento (neste caso, o emprego e salário).

O **quarto passo** é o de atribuir os jovens da amostra a dois grupos de igual dimensão. A amostragem aleatória pode ser realizada utilizando uma folha de Excel. Os nomes de todos os indivíduos listados no quadro de amostragem são registados nessa folha com um número de identificação da unidade (veja abaixo). O comando “= RAND ()” irá atribuir um número aleatório para cada indivíduo listado. Este número é copiado através do comando “Colar Especial> Valores” para a coluna D (número aleatório final). A fórmula “= IF (C) {número da linha}> 0.5,1,0) seleciona todos os indivíduos cujo número aleatório está entre 0,5 e 1.

Tabela 1: Amostragem aleatória com MS excel

ID (Nº do indivíduo)	Apelido	Nome	Nº aleatório*	Nº aleatório final **	Atribuição ***
1112985925026	APELIDO	NOME	0.642999658	0.112496543	FALSO
1608984767031	APELIDO	NOME	0.352747338	0.6777098	1
1805985950018	APELIDO	NOME	0.300496267	0.307914123	FALSO
2011986916015	APELIDO	NOME	0.590651021	0.382976354	FALSO
2602985733519	APELIDO	NOME	0.924649318	0.796525987	1
2802982974700	APELIDO	NOME	0.441109637	0.455694378	FALSO
1407984954766	APELIDO	NOME	0.516630264	0.502855929	1
1810983715309	APELIDO	NOME	0.781743068	0.476159558	FALSO
1908990964993	APELIDO	NOME	0.52886683	0.892661832	1
2502977979938	APELIDO	NOME	0.326699571	0.097332377	FALSO
2707992964999	APELIDO	NOME	0.217390023	0.837632674	1
0311984710068	APELIDO	NOME	0.606949803	0.128924817	FALSO
0401974715478	APELIDO	NOME	0.673458281	0.922051553	1
0402971922029	APELIDO	NOME	0.906917318	0.971787754	1
0408979777069	APELIDO	NOME	0.740019323	0.094878698	FALSO
0703982505179	APELIDO	NOME	0.258051934	0.575828563	1
0704983777020	APELIDO	NOME	0.1088413	0.841349088	1
0708974715387	APELIDO	NOME	0.384817467	0.188407966	FALSO
0710976805019	APELIDO	NOME	0.553692116	0.460976906	FALSO
1112994710105	APELIDO	NOME	0.712517719	0.149534306	FALSO

* Digite na barra de fórmulas “=RAND (número da célula)”. Isto irá atribuir um número aleatório a cada indivíduo listado

** Copie a lista na coluna D por meio do comando “Colar Especial> Valores” para a coluna E (número aleatório final).

*** Na coluna F digite a fórmula “=IF (C) {número da linha}> 0.5,1,0). Este comando irá selecionar todos os indivíduos com número aleatório entre 0,5 e 1, enquanto que aos outros indivíduos será ser atribuído “FALSO” ou “0”.

Documento de apoio 2

Linhas orientadoras para seleccionar uma metodologia de avaliação do impacto

1. O programa já começou

Se o programa não recorrer à atribuição aleatória (*randomized assignment*) para distribuir os participantes pelo programa podem ser utilizadas apenas abordagens quasi experimentais. O método mais adequado para um programa específico dependerá das regras estabelecidas para a inscrição dos participantes.

a. O programa está em curso e a seleção dos participantes é baseada em critérios de elegibilidade

Se o programa determinar a elegibilidade de acordo com critérios de exclusão claros então a conceção da regressão de descontinuidade pode ser um método efetivo de avaliação. Exemplos de critérios de exclusão podem ser a duração do período de desemprego ou a idade (por exemplo apenas jovens desempregados por 6 meses ou mais; ou apenas jovens entre os 20 e os 24 anos, etc.)

b. O programa está em curso e a seleção dos participantes é baseada no princípio do atendimento por ordem de chegada (ou outras regras)

Se o programa utiliza métodos como a prioridade no atendimento por ordem de chegada ou a transferência dos processos para admissão dos participantes, pode ser constituído um grupo de controlo utilizando a diferença nas diferenças ou métodos combinados, desde que haja um grupo de não-participantes que possa ser utilizado para constituir um grupo de controlo. Se um programa visar toda a população elegível e for aplicado simultaneamente não é possível criar um grupo de controlo: este só pode ser construído com DD ou com métodos combinados com as pessoas individuais que ainda não tiverem sido admitidas.

2. O programa ainda não começou

Se o programa ainda não começou, a primeira questão é saber se a avaliação pode ser incluída na conceção do programa. Isso permitirá seleccionar o método que melhor se adequa nas regras de admissão dos participantes.

a. Há uma excessiva procura para o programa e/ou os recursos não permitem admitir todos os que dele necessitam

Se, na conceção do programa se detectar que a população elegível é superior ao número de participantes que o programa pode efetivamente acomodar num dado período (devido a constrangimentos humanos e/ou financeiros), o programa pode utilizar uma escolha aleatória controlada (também designada por atribuição aleatória) para decidir, de entre a população elegível em condições de igualdade, quem vai receber o programa ou não. Se o programa for realizado de uma só vez, funcionará muito bem o método de lotaria (ver Módulo 7); se o programa for realizado por etapas pode ser utilizada uma atribuição aleatória por fases (PHASE-IN). Se a escolha aleatória não for viável (oposição política, questões éticas), a avaliação terá de utilizar abordagens quasi experimentais, nomeadamente uma conceção descontinuada se a admissão dos participantes utilizar um classificação de elegibilidade clara com exclusão da diferença nas diferenças ou de métodos combinados se a admissão for baseada em características específicas ou na fase do atendimento por ordem de chegada ou na transferência dos processos.

Linhas orientadoras para selecionar uma metodologia de avaliação do impacto, *cont.*

2. O programa ainda não começou

b. A participação no programa é voluntária e nem todos se inscreverão

Quando o programa tem vastos recursos e pode admitir simultaneamente toda a população elegível, ou quando a inscrição é voluntária mas nem todos se inscreverão, pode ser utilizada a conceção de promoção aleatória. Este método escolhe aleatoriamente entre os que são encorajados a aderir ao programa em vez de o fazer relativamente a toda a população elegível.

c. A participação no programa é baseada em características observadas (ou não observadas)

Se a seleção dos participantes é baseada em características observadas (por exemplo, jovens com longos períodos de desemprego) ou não observadas (por exemplo autorizar a candidatura de pessoas ao programa baseado na sua própria motivação), ainda é possível utilizar uma conceção de avaliação aleatória, desde que a amostra do sub-grupo da população elegível (nos exemplos supra aqueles com períodos de desemprego de maior duração e aqueles que se candidataram ao programa) seja suficientemente ampla para permitir uma seleção aleatória entre participantes e não-participantes. Se a aleatoriedade não for viável, os métodos de diferenciar o diferente podem ser utilizados. Os métodos de combinação podem ser problemáticos, uma vez que pode ser difícil combinar características não observadas.

3. Disponibilidade de recursos

A última questão refere-se aos recursos disponíveis para a avaliação do impacto. Métodos diferentes têm requisitos diversos em termos de dimensão da amostra, recolha de dados e complexidade da análise estatística. Tudo isto determinará o custo global do exercício.

Documento de apoio 3

Glossário de termos de avaliação de impacto fundamentais

Avaliação de impacto	Uma avaliação de impacto é uma avaliação que estabelece um vínculo causal entre um programa ou uma intervenção e um conjunto de resultados. Uma avaliação de impacto procura responder à questão de saber se um programa é responsável pelas alterações observadas nos resultados de interesse.
Conceção experimental (atribuição aleatória ou conceções de controlo aleatórias)	A conceção experimental é considerada o método mais sólido para calcular eventos contrafactuais, sendo frequentemente referida como a «regra de ouro» da avaliação de impacto. Com este método, os beneficiários são selecionados aleatoriamente para integrar um programa, tendo cada um uma oportunidade igual de ser contemplado. Aqueles que não são selecionados formam o grupo de controlo. Com amostras de dimensão suficiente, o processo de atribuição aleatório garante equivalência, quer nas características observadas, quer nas características não observadas, entre os grupos de tratamento e de controlo.
Conceção quasi-experimental	As abordagens de conceção quasi-experimental são empregadas para criar um grupo de controlo válido que usa meios estatísticos para controlar as diferenças entre os participantes de um programa e aqueles que não participaram.
Contrafactual	Contrafactual é a estimativa do que seria o resultado (Y) para um participante num programa, se o programa (P) não existisse. Por definição, um evento contrafactual não pode ser observado diretamente. Por conseguinte, tem de ser calculado usando grupos de controlo.
Estimativa Intenção-de-tratar (ITT)	A estimativa ITT descreve a diferença de resultados entre o grupo a quem é oferecido o tratamento (incluindo participantes que não comparecem e que abandonam o tratamento) e o mesmo indicador para o grupo a quem o tratamento não foi oferecido (incluindo aqueles que transitaram para o grupo de tratamento).

Estimativa Tratamento versus tratados (TOT)	A estimativa TOT descreve o impacto do tratamento nos indivíduos que beneficiaram efetivamente do tratamento.
Grupo de comparação (ou de controlo)	Um grupo de comparação (ou de controlo) tem as mesmas características que o grupo de tratamento, exceto que os membros do grupo de comparação não são beneficiários do programa. Os grupos de controlo (de comparação) são usados para o cálculo de eventos contrafactuais.
Grupo de tratamento	Este é o grupo de participantes de um programa de emprego jovem.
(Efeito de) Impacto	No contexto das avaliações de impacto, este termo denota as alterações pretendidas ou não pretendidas nos resultados que podem ser diretamente atribuídos a um programa.
Regressão	Em estatística, a análise de regressão inclui qualquer técnica de modelação e de análise de variáveis que vise conhecer a relação entre uma variável dependente e uma ou mais variáveis independentes. Na avaliação de impacto, a análise de regressão ajuda a compreender como o valor do indicador de resultado Y (variável dependente) se altera quando a atribuição ao grupo de tratamento ou de comparação P (variável independente) sofre uma variação, mas as características dos beneficiários (outras variáveis independentes) são mantidas fixas.
Validade externa	Na avaliação de impacto, a validade externa significa que o impacto causal observado pode ser generalizado a todas as unidades elegíveis. Para uma avaliação poder ter validade externa, é necessário que a amostra de avaliação seja uma amostra representativa de todos os indivíduos elegíveis.
Validade interna	Para ter validade interna, uma avaliação de impacto tem de possuir um grupo de controlo que forneça uma estimativa válida do evento contrafactual.
Viés de seleção	Um viés de seleção ocorre quando as razões para a participação de um indivíduo num programa são correlacionadas com os resultados. Este viés ocorre quando o grupo de controlo não é elegível ou seleciona autoexcluir-se do programa.



**Avaliação das
intervenções da
Garantia Jovem**

Módulo
8

Apêndices

Apêndice 1

Modelo de agenda do workshop

Horário	1º Dia	2º Dia	3º Dia	4º Dia	5º Dia
09.00-10.00	Abertura e objectivos Intervenção de apresentação Objectivos e expectativas: Apresentação interactiva	Indicadores europeus (EMCO e FSE) para a monitorização da GJ: definição e medida Apresentação	Sessão 6 intervenções precoces e as medidas de activação Apresentação	Medidas de monitorização da integração do Mercado de Trabalho Apresentação	Abordagens à avaliação de impacto Apresentação
10.00-11.00	A Garantia Jovem em outros países da União Europeia Apresentação e estudos de caso por país	Indicadores europeus (EMCO e FSE) para a monitorização da GJ: definição e medida (cont) Debate e Perguntas e Respostas	Monitorizando as intervenções precoces e as medidas de activação (cont) Trabalho de grupo	Medidas de monitorização da integração do Mercado de Trabalho Trabalho de grupo	Abordagens à avaliação de impacto (cont.) Perguntas e respostas Validação do workshop e considerações finais
11.30-12.00	Programa português Garantia Jovem (GJ) Apresentação Monitorização do desempenho e avaliação de impacto	Monitorização da GJ em Portugal Introdução Debate e trabalho de grupo	Monitorizando as intervenções precoces e as medidas de activação (cont) Trabalho de grupo (cont.)	Medidas de monitorização da integração do Mercado de Trabalho Debate e trabalho de grupo	
12.00-13.00	Monitorização do desempenho e avaliação de impacto (cont.) Debate com facilitador/a	Monitorização das reformas Debate e trabalho de grupo	Monitorizando as intervenções precoces e as medidas de activação (cont) Trabalho de grupo (cont.)	Medidas de monitorização da integração do Mercado de Trabalho Debate e trabalho de grupo	

Apêndice 2

Plano Nacional de Implementação de Garantia Jovem: Quadro de Monitorização

Reformas fundamentais da Garantia Jovem em Portugal

Nome da ação	Indicadores
Reforma do Sistema de Orientação Escolar e Profissional	Jovens que abandonaram a escola precocemente (18-24), em percentagem População entre os 20 e os 34 anos por nível de habilitações
Evolução do «Impulso Jovem»	Taxa dos jovens NEET, por situação no mercado de trabalho, em percentagem Taxa de desemprego jovem, em percentagem Rácio de desemprego jovem, em percentagem
Reforma do Sistema de Qualificação Profissional de Jovens	População entre os 20 e os 34 anos por nível de habilitações Rácio de emprego jovem Taxas de emprego de recém-diplomados (20-34 anos) (ISCED 3-8), em percentagem

Intervenção precoce e ativação

Nome da ação	Indicadores
Campanha Nacional de Sensibilização e Informação sobre a Garantia Jovem	Número de jovens que se registam na Plataforma Garantia Jovem (média anual) Número de jovens que entram no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem (média anual)
Rede de Estruturas de Mediação, Sinalização e Encaminhamento de Jovens (Garantia Jovem)	Número de jovens elegíveis que se registam na Plataforma Garantia Jovem (média anual) Número de jovens que entram no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem (média anual)
Ações de Sinalização, Diagnóstico, Acompanhamento e Encaminhamento de Jovens para respostas no âmbito da “Garantia Jovem	Número de jovens que entram no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem (média anual) Proporção de jovens no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem para além da meta de 4 meses Saída positiva e atempada do sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem Cobertura do sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem, em percentagem Situação dos jovens beneficiários do sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem, após terem saído do sistema, (ao fim de 6, 12 e 18 meses), em percentagem Situação dos jovens beneficiários do sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem, após terem saído do sistema, (ao fim de 6, 12 e 18 meses), por tipo de oferta, em percentagem
Plataforma “Garantia Jovem”	Número de jovens que se registam na Plataforma Garantia Jovem (média anual) Número de jovens que entram no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem (média anual) Proporção de jovens no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem para além da meta de 4 meses Saída positiva e atempada do sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem Cobertura do sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem, em percentagem

Intervenção precoce e ativação, *cont.*

Nome da ação	Indicadores
Plataforma “Garantia Jovem” <i>cont.</i>	Situação dos jovens beneficiários do sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem, após terem saído do sistema (ao fim de 6, 12 e 18 meses), em percentagem Situação dos jovens beneficiários do sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem, após terem saído do sistema, (ao fim de 6, 12 e 18 meses), por tipo de oferta, em percentagem
Sistema Integrado de Gestão de Alunos - SIGA	Número de jovens em risco de abandono escolar precoce sinalizados e apoiados Situação dos jovens em risco de abandono escolar precoce, 6, 12 e 18 meses após terem saído do sistema de apoio, em percentagem
Plataforma para Recolha, Monitorização de Percursos Educativos e Formativos	Número de jovens acompanhados ao longo das ofertas educativas e formativas da Garantia Jovem Situação dos jovens incluídos na Plataforma após saírem do sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem (ao fim de 6, 12 e 18 meses), por tipo de oferta, em percentagem
Formação Transversal – Ativação e Técnicas de Procura de Emprego	Número de jovens desempregados que participam na ação de formação «ativação e procura de emprego» Situação dos participantes após o programa de formação (ao fim de 4 semanas, 6 e 12 meses)
Guia de Atividades de Orientação Profissional	Número de jovens NEET que recebem serviços de orientação profissional Situação dos participantes após a ação de prestação de serviços de orientação profissional (ao fim de 4 semanas, 6 e 12 meses)

Medidas de integração no mercado de trabalho

Nome da ação	Indicadores
APRENDIZAGEM	
Aprendizagem (Formação Dual)	Número de jovens participantes matriculados num programa de aprendizagem (quatro, seis e 12 meses após o seu registo no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem) Número de jovens participantes que completam o programa de aprendizagem Proporção de participantes que obtêm uma qualificação profissional de nível ISCED 3 Situação dos participantes no fim do programa de estágio de formação (quatro semanas, seis e 12 meses)
EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO	
Cursos Vocacionais de nível secundário	Número de jovens matriculados em cursos vocacionais de nível secundário (4, seis e 12 meses após o seu registo no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem) Número de jovens participantes que completam o curso Proporção de participantes que atingiram o nível de qualificação ISCED 3 Situação dos participantes no fim do curso vocacional de nível secundário (quatro semanas, seis e 12 meses)
Educação e Formação de Jovens	Número de jovens matriculados em cursos educativos e formativos para jovens (quatro, seis e 12 meses após o seu registo no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem) Número de jovens participantes que completam o curso Proporção de participantes que atingiram o nível de qualificação ISCED 3 Situação dos participantes no fim do curso educativo e formativo para jovens (quatro semanas, seis e 12 meses)

Medidas de integração no mercado de trabalho, *cont.*

Nome da ação	Indicadores
EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO	
Educação e Formação de Adultos	Número de jovens matriculados em cursos educativos e formativos para adultos (quatro, seis e 12 meses após o seu registo no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem) Número de jovens participantes que completam o curso Proporção de participantes que atingiram o nível de qualificação ISCED 3 Situação dos participantes no fim do curso educativo e formativo para adultos (quatro semanas, seis e 12 meses)
Cursos Profissionais	Número de jovens matriculados em cursos profissionais (quatro, seis e 12 meses após o seu registo no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem) Número de jovens participantes que completam um curso profissional Proporção de participantes que atingiram o nível de qualificação ISCED 3 Situação dos participantes no fim de um curso profissional (quatro semanas, seis e 12 meses)
Vida Ativa, competências vocacionais	Número de jovens desempregados matriculados no programa (quatro, seis e 12 meses após o seu registo no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem) Número de jovens participantes que completam o programa Situação dos participantes no fim do programa (quatro semanas, seis e 12 meses)
Vida ativa, competências em empreendedorismo	Número de jovens desempregados matriculados no programa (quatro, seis e 12 meses após o seu registo no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem) Número de jovens participantes que completam o programa Situação dos participantes no fim do programa (quatro semanas, seis e 12 meses)

Medidas de integração no mercado de trabalho, *cont.*

Nome da ação	Indicadores
EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO	
Emprego Jovem Ativo (EJA)	Número de jovens matriculados no programa (quatro, seis e 12 meses após o seu registo no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem) Número de jovens participantes que completam o programa Situação dos participantes no fim do programa (quatro semanas, seis e 12 meses)
Cursos de Especialização Tecnológica (CET)	Número de jovens matriculados em cursos de especialização tecnológica (quatro, seis e 12 meses após o seu registo no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem) Número de jovens participantes que completam um curso de especialização tecnológica Proporção de participantes que atingiram o nível de qualificação 5 do Quadro Nacional de Qualificações Situação dos participantes no fim do curso de especialização tecnológica (quatro semanas, seis e 12 meses)
Ciclos Curtos – Formações Curtas de Ensino Superior	Número de jovens matriculados em cursos de ciclo curto do ensino superior (quatro, seis e 12 meses após o seu registo no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem) Número de jovens participantes que completam um dos cursos de ciclo curto do ensino superior Proporção de participantes que atingiram um nível de qualificação ISCED 5 Situação dos participantes no fim de um dos cursos de ciclo curto do ensino superior (quatro semanas, seis e 12 meses)
Programa «Retomar»	Número de jovens matriculados no programa (quatro, seis e 12 meses após o seu registo no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem) Número de jovens participantes que completam o programa Proporção de participantes que atingiram um nível de qualificação ISCED 5 Situação dos participantes no fim do programa (quatro semanas, seis e 12 meses)

Medidas de integração no mercado de trabalho, cont.

Nome da ação	Indicadores
ESTÁGIO	
Estágio Emprego	Número de jovens matriculados no programa (quatro, seis e 12 meses após o seu registo no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem), dos quais o total de jovens matriculados em artesanato e ofícios tradicionais Número de jovens participantes que completam o programa, dos quais o total de jovens que completam a via de ofícios tradicionais Situação dos participantes no fim do programa (quatro semanas, seis e 12 meses)
INOV - Contacto	Número de jovens matriculados no programa (quatro, seis e 12 meses após o seu registo no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem) Número de jovens participantes que completam o estágio de formação Situação dos participantes no fim do estágio de formação (quatro semanas, seis e 12 meses)
Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública Central (PEPAC)	Número de jovens matriculados no programa (quatro, seis e 12 meses após o seu registo no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem) Número de jovens participantes que completam o estágio de formação Situação dos participantes no fim do estágio de formação (quatro semanas, seis e 12 meses)
Estágios em Embaixadas e Consulados Portugueses	Número de jovens matriculados no programa (quatro, seis e 12 meses após o seu registo no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem) Número de jovens participantes que completam o estágio de formação Situação dos participantes no fim do estágio de formação (quatro semanas, seis e 12 meses)

Medidas de integração no mercado de trabalho, *cont.*

Nome da ação	Indicadores
ESTÁGIO	
Programa de Estágios Profissionais na Administração Local (PEPAL)	Número de jovens matriculados no programa (quatro, seis e 12 meses após o seu registo no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem) Número de jovens participantes que completam o estágio de formação Situação dos participantes no fim do estágio de formação (quatro semanas, seis e 12 meses)
Mobilidade Europeia de Jovens Desfavorecidos	Número de jovens matriculados no programa (quatro, seis e 12 meses após o seu registo no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem) Número de jovens participantes que completam o programa Situação dos participantes no fim do estágio de formação (quatro semanas, seis e 12 meses)
EMPREGO INCLUINDO PRÓPRIO EMPREGO	
Colocação no Mercado de Trabalho	Número de jovens desempregados colocados num emprego (quatro, seis e 12 meses após o seu registo no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem) Percentagem de jovens desempregados ainda empregados após seis e 12 meses
Estímulo 2013/ Estímulo Emprego	Número de jovens desempregados colocados num emprego subsidiado (quatro, seis e 12 meses após o seu registo no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem) Situação dos participantes no fim do subsídio (quatro semanas, seis e 12 meses)
Reembolso da Taxa Social Única	Número de jovens desempregados colocados num emprego subsidiado (quatro, seis e 12 meses após o seu registo no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem) Situação dos participantes no fim do subsídio (quatro semanas, seis e 12 meses)

Medidas de integração no mercado de trabalho, cont.

Nome da ação	Indicadores
EMPREGO INCLUINDO PRÓPRIO EMPREGO	
Coopjovem	Número de jovens desempregados matriculados no programa (quatro, seis e 12 meses após o seu registo no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem) Número de jovens participantes que criaram uma cooperativa Situação dos participantes no fim do programa (quatro semanas, seis e 12 meses)
SOU MAIS - Programa Nacional de Microcrédito	Número de jovens em risco de exclusão matriculados no programa (quatro, seis e 12 meses após o seu registo no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem) Número de jovens em risco de exclusão que recebem um crédito Situação dos participantes no fim do programa (quatro semanas, seis e 12 meses)
Integração no Mercado de Trabalho/ Empreende Já	Número de jovens matriculados no programa (quatro, seis e 12 meses após o seu registo no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem) Número de jovens participantes que recebem uma bolsa Situação dos participantes no fim do programa (quatro semanas, seis e 12 meses)
Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego (PAECPE)	Número de jovens desempregados matriculados no programa (quatro, seis e 12 meses após o seu registo no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem) Número de jovens participantes que criaram uma empresa Situação dos participantes no fim do programa (quatro semanas, seis e 12 meses)
Investe Jovem	Número de jovens desempregados matriculados no programa (quatro, seis e 12 meses após o seu registo no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem) Número de jovens participantes que criaram uma empresa Situação dos participantes no fim do programa (quatro semanas, seis e 12 meses)

Medidas de integração no mercado de trabalho, *cont.*

Nome da ação	Indicadores
EMPREGO E EMPREGO PRÓPRIO	
EURES - Estágios e Colocação	Número de jovens matriculados no programa (quatro, seis e 12 meses após o seu registo no sistema de serviços oferecidos no âmbito da Garantia Jovem) Número de jovens participantes que completam o programa Situação dos participantes no fim do programa (quatro semanas, seis e 12 meses)

Apêndice 3

Conceber e implementar *workshops* de formação: Linhas orientadoras para facilitadores

Compreender a audiência

Compreender a natureza e características dos participantes é crucial para o sucesso de um *workshop* de formação. Através dela os facilitadores serão capazes de projetar o *workshop* de acordo com as necessidades e expectativas dos participantes

Desenvolver objetivos da aprendizagem

Os objetivos da aprendizagem são afirmações que enunciam claramente o que os participantes serão capazes de fazer em resultado da sua experiência de aprendizagem. Descrevem os resultados pretendidos com o evento de formação. Estes objetivos ajudam os facilitadores a:

- decidir o que querem atingir com o *workshop* e de que forma
- formatar o *workshop* de acordo com as necessidades dos participantes
- perceber se os participantes consideram o *workshop* relevante e apropriado às suas necessidades
- determinar conteúdos e atividades
- especificar o que os participantes serão capazes de fazer no final do *workshop*; e
- avaliar os resultados alcançados no final.

Identificar os critérios de concepção do *workshop*

Uma vez identificados os objetivos da aprendizagem, os facilitadores podem selecionar e/ou desenvolver o material de formação e as técnicas de ensino a ser utilizadas durante o *workshop*.

Os facilitadores devem ter um conhecimento profundo do material que incluem nos seus cursos. Devem igualmente dominar os principais métodos de ensino.

As linhas orientadoras seguintes ajudam os facilitadores a escolher o que querem incluir no *workshop* e as abordagens educativas a ser utilizadas. Esta informação deve ser incluída no plano das sessões.

1. Defina os objetivos de forma a que seja claro o que se espera conseguir atingir no final do *workshop*.
2. Prepare um resumo do *workshop* que apresente objetivos e conteúdos.
3. Apresente conceitos simples um de cada vez.
4. Selecione a melhor técnica de ensino para incentivar o conhecimento e a formação de competências (i.e. *role-playing*, estudos de caso, e partilha de experiências entre os participantes) e disponibilize meios alternativos de aprendizagem (i.e. variedade de abordagens educativas).
5. Apresente um número adequado de exemplos positivos do conceito, retratando exemplos concretos para explicar os conceitos.

Identificar os critérios de concepção do *workshop* *cont.*

6. Se possível, apresente exemplos baseados em ideias ou conhecimentos familiares aos participantes para mostrar a relação aos casos da vida real.
7. Dê aos participantes oportunidades para se envolverem no *workshop* (i.e. através de discussões em grupo, atividades práticas, sessões de perguntas e respostas, resolução de problemas).
8. Conceda tempo suficiente para a discussão entre os participantes e exercícios práticos.
9. Disponibilize oportunidades suficientes para feedback ou interação com os participantes para poder monitorizar os progressos na aprendizagem.
10. Forneça exercícios para promover a aquisição de conhecimentos ou competências tantas vezes quantas as necessárias para ela se tornar automática.
11. Apresente um sumário de cada sessão e relacione-o com o tópico seguinte.
12. Garanta um ambiente não ameaçador, auto motivador.

Dicas para conduzir *workshops*

Esta secção fornece algumas dicas para a condução de *workshops*. As vantagens e desvantagens da utilização dos principais métodos de ensino encontram-se sintetizadas numa tabela no final destas directrizes.

Facilitadores qualificados e especializados

Tendo um objetivo específico na participação no *workshop* (i.e. obter conhecimento e adquirir competências), e dispondo de um tempo limitado, os formandos esperam que os facilitadores sejam qualificados e especializados e capazes de transmitir os seus conhecimentos e competências de forma eficaz. É, assim, importante que os facilitadores se preparem bem para o *workshop*.

Aplicação no mundo real

Os participantes esperam que a formação lhes forneça conhecimentos e competências que possam utilizar de forma direta e imediata. É importante que os facilitadores vão ao encontro dessas expectativas pesquisando no “mundo real” e descobrindo aplicações dos conceitos na vida real. Os facilitadores podem igualmente recorrer a pessoas com experiência e conhecimentos relevantes naquela área específica. Quanto maior for o grau de relevância do *workshop* mais elevada será a possibilidade dos participantes se poderem identificar e aprender com ele. Desta forma, os participantes validarão a sua presença no *workshop*, consoderando-o eficaz e útil.

Iniciar o *workshop*

A forma como os facilitadores iniciam o *workshop* dará o mote para o que vem a seguir. Eles podem utilizar esta oportunidade, não apenas para causar uma boa primeira impressão de si próprio e do *workshop*, mas igualmente para estabelecer um ambiente de aprendizagem mais favorável. Os facilitadores podem não ter controlo sobre as atitudes dos participantes, mas seguramente podem torná-las mais positivas ao conquistá-los desde o início.

O acolhimento aos participantes

As boas vindas dos facilitadores é a primeira atividade a ser levada a cabo em frente de todo o grupo. Deve transmitir aos participantes uma imagem positiva dos facilitadores. Um acolhimento direto e confiante é suficiente. Por exemplo podem simplesmente dizer “Em nome do Ministério do Emprego, gostaria de vos dar as boas vindas a este *workshop* sobre monitorização e avaliação da Garantia Jovem. Espero que o considerem útil e produtivo”.

Apresente-se

Os facilitadores devem apresentar-se formalmente. Este é o momento de estabelecerem a sua credibilidade. Podem fornecer alguma informação sobre a sua experiência profissional relevante e qualificações relacionadas com o *workshop* e finalmente acrescentar alguns detalhes pessoais para estabelecer a relação com os participantes.

Refira o objetivo do *workshop*

Os facilitadores devem explicar o objetivo do *workshop* e definir numa frase curta o que é expectável dos participantes. Devem descrever sucintamente os objetivos principais e perguntar aos participantes o que esperam vir a aprender. Isto ajudará a validar as necessidades dos participantes e a definir os tópicos que necessitam de uma maior atenção. Estes contributos podem ser registados num flipchart.

Descreva o programa

Os facilitadores devem percorrer o programa das sessões do *workshop* (i.e. o que vai ser feito e quando, de que forma planeiam conduzir as sessões, actividades, horários e pausas). Os participantes devem ser encaminhados para o calendario de actividades que lhes foi enviado com a carta convite ou, caso ela tenha sido revista, distribuir uma atualizada.

Iniciar o *workshop* *cont.*

Dê informações práticas

Os facilitadores devem descrever sucintamente os locais onde os participantes podem encontrar as instalações principais (p.e. casas de banho, áreas de restauração e de fumo).

Apresente os participantes

Os facilitadores podem pedir aos participantes para se apresentarem individualmente ou recorrendo a uma atividade de quebra-gelo. A escolha depende se os facilitadores pretendem obter informações dos participantes ou estabelecer uma atmosfera especial. No primeiro caso, os facilitadores podem pedir a cada participante que indique o seu nome e as razões que o levaram a participar no *workshop*. Caso se apercebam que muitos participantes não se sentem à vontade a apresentarem-se a eles próprios podem pensar noutra atividade para a sessão introdutória.

Quebrar o gelo

As atividades de quebra gelo ou aquecimento podem ajudar os facilitadores a criar uma atmosfera informal e fazer com que os participantes se sintam mais confortáveis com os facilitadores e entre eles.

Destinam-se a ajudar os facilitadores a estabelecer um ambiente positivo e colaborativo e a criar um clima de abertura que facilite as relações interpessoais.

As actividades de quebra gelo são especialmente uteis para inserir as pessoas individuais num grupo. São adequadas se os participantes não se conhecem ou quando se sentem apreensivos com o que vai acontecer.

Estabelecer Relações

Estabelecer e manter relações é crucial para o sucesso do *workshop*. Um bom relacionamento resulta numa maior interação entre os facilitadores e os participantes e entre os próprios participantes. Há várias formas para os facilitadores poderem construir relações: apresentam-se de seguida apenas alguns exemplos:

- Quando se dirigir aos participantes para responder às suas questões utilize os seus nomes
- Trate toda a gente com cortesia e dignidade
- Seja aberto e acessível
- Refira que durante as sessões os contributos dos participantes são bem vindos
- Gira os erros de forma sensível e com tacto.

**Validar o
*workshop***

A avaliação é um aspecto importante no processo de formação devendo ser incluída no planeamento. Fornece aos facilitadores informação muito útil e retorno (*feedback*) sobre a eficácia da formação. Liga-se diretamente aos objetivos concebidos no início do processo de planeamento uma vez que demonstra de que forma os objetivos foram alcançados. Há quatro níveis de avaliação. O nível escolhido pelos facilitadores vai depender do tipo de informação que pretenderem. Apresentam-se de seguida descrições dos diferentes níveis de avaliação, que servirão de orientação para os facilitadores determinarem o tipo que pretendem utilizar.

Avaliação das Reações

Este tipo de avaliação visa recolher *feedback* dos participantes sobre: (i) conteúdos do curso, incluindo a clareza dos objetivos do curso, a eficácia dos métodos de ensino e a duração e ritmo da formação; (ii) conhecimentos e competências adquiridos; (iii) material do curso, incluindo materiais de formação e audiovisuais; (iv) facilitadores e pessoas-recurso; e (v) instalações do *workshop*.

Avaliação da aprendizagem

O nível de avaliação da aprendizagem examina os conhecimentos e competências adquiridos pelos participantes. Incide especificamente nos conteúdos sendo baseado no desempenho dos participantes durante a formação. A avaliação da aprendizagem pode ser realizada através de: (i) participação nas sessões; (ii) avaliação continua dos participantes através de atividades (p.e. a aplicação dos conhecimentos e competências durante os *role-play* e estudos de caso); (iii) testes de resposta curta; (iv) ensaios e observações durante as sessões.

Avaliação de Desempenho

A Avaliação de Desempenho analisa a extensão em que os conhecimentos e as competências adquiridos durante a formação foram transferidos (ou aplicados) a um ambiente real. A informação para este nível de avaliação pode ser reunida através de: (i) observação direta; (ii) entrevistas dos supervisores; (iii) avaliações de desempenho; e (iv) relatórios dos participantes.

Avaliação de Resultados

A avaliação de resultados analisa o impacto que a formação teve no seu grupo alvo. Dito de outra forma, analisa se o *workshop* produziu os resultados esperados (p.ex. forneceu uma resposta efetiva às questões de monitorização e avaliação com que os participantes foram confrontados).

Métodos de ensino/formação: Vantagens e desvantagens

Método	Vantagem	Desvantagem
Expositivo – O facilitador assume a responsabilidade total pela apresentação oral dos factos e princípios. Palestras formais são geralmente utilizadas para a apresentação de informação a grandes grupos. A comunicação faz-se praticamente apenas numa via (do facilitador aos formandos). Palestras informais incluem a participação ativa através da possibilidade de colocação de questões como um processo eficaz de comunicação de duas vias.	Permite aos facilitadores a transmissão de informação a um grupo grande de participantes num curto período de tempo. Proporciona igualmente uma boa introdução e transição para outras técnicas educativas. Por exemplo, os facilitadores podem utilizar a palestra para introduzir um estudo de caso, sintetizar os resultados e os conhecimentos adquiridos através do estudo de caso, fazer a transição para o tópico seguinte e introduzir a actividade seguinte.	Coloca a responsabilidade da aprendizagem no formador e limita as oportunidades para participação e aprendizagem entre pares. Apenas dá um feedback mínimo sobre se os facilitadores conseguem passar a informação ou se as mensagens são compreendidas pelos participantes.
Questionário – Com este método, o facilitador transmite conhecimentos e competências através da formulação de questões. A transferência de conhecimentos e competências pode ainda ocorrer pela colocação de questões ao facilitador pelos participantes.	Incentiva os participantes a envolverem-se activamente no processo de aprendizagem. Dá feedback sobre se os facilitadores conseguem passar a informação aos participantes. Com este método, os facilitadores podem avaliar a capacidade dos participantes na aplicação dos conceitos que foram debatidos.	Pode ser muito demorado. Os facilitadores devem garantir que o processo de colocação de questões não conduza a tópicos irrelevantes e contribua para o alcance dos objetivos. Outra desvantagem é que pode incentivar alguns a comandarem a resposta às questões e desincentivar a participação dos mais tímidos.
Debate – Através do debate, os formandos são convidados a participar num fórum aberto onde podem partilhar ideias. O fórum pode incluir uma discussão geral de grupo ou a interação entre pequenos grupos. As discussões devem ser expeditas, centradas e dirigidas a alcançar os objetivos do workshop.	Proporciona excelentes oportunidades de aprendizagem entre pares. Os participantes podem trocar ideias, aprender uns com os outros, comparar conhecimentos e opiniões e analisar colectivamente os pontos de discussão.	Pode ser muito demorado e conduzir os participante a discussões fora do contexto. É aqui que são necessárias as competências efetivas de facilitação.

Métodos de ensino/formação: Vantagens e desvantagens, cont.

Método	Vantagem	Desvantagem
Demonstração – Este método visa fornecer uma "visão clara" da tarefa a ser ensinada. É baseado no princípio de que se aprende melhor fazendo. Os participantes aprendem as competências físicas ou mentais desempenhando-as sob supervisão.	Permite aos participantes a demonstração das suas competências e ter um feedback imediato sobre se os conceitos foram devidamente compreendidos e corretamente aplicados. Habilita-os ainda a desenvolver competências e fomenta a auto-confiança através da prática.	Exige um tempo de preparação considerável e um planeamento cuidadoso. Os facilitadores tem de garantir que a demonstração e a prática estão intimamente ligadas às situações actuais.
Estudo de caso - Um estudo de caso é uma apresentação preparada dos factos e / ou descrições de situações realísticas que pode ser baseada em eventos atuais. Os participantes são chamados a discutir em conjunto estes factos/situações, e a decidir qual a melhor ação a adoptar, ou a descobrir a solução.	Ajuda ao desenvolvimento das competências de análise, decisão e resolução de problemas. Promove igualmente a aprendizagem de grupo entre pares na medida em que os participantes podem verificar de que forma o caso foi entendido e abordado por cada grupo, apresentando a toda a classe soluções alternativas para determinado problema.	Um bom estudo de caso exige muito tempo. Alguns estudos de caso simplificam em excesso um problema face à situação actual, de modo que as soluções para estes estudos de caso na vida real se revelam apenas parcialmente eficazes ou completamente ineficazes.
Role-play – Método através do qual os participantes atuam em papéis específicos que lhes são atribuídos numa determinada situação. A transferência de conhecimentos e de competências ocorre através de simulações nas quais os participantes são convidados a desempenhar um papel (sozinhos ou em pequenos grupos).	Ajuda os participantes a identificarem-se com os pontos de vista dos outros, as suas atitudes, crenças e sentimentos. Oferece ainda aos participantes a oportunidade de experimentar novas atitudes, comportamentos e competências. Por último, diminui o auto-conhecimento e constrói a auto-confiança na demonstração de novas competências.	Alguns participantes podem não se sentir confortáveis com este método de ensino. Para afastar a resistência a este método os facilitadores devem explicar as suas vantagens para a aprendizagem e prática de novos comportamentos ou competências e enfatizar que o que está em causa neste exercício não são as capacidades para actuar mas sim a correta aplicação do que foi aprendido.

Métodos de ensino/formação: Vantagens e desvantagens (cont.)

Método	Vantagem	Desvantagem
Brainstorming – Método através do qual os participantes são convidados a contribuir com as suas ideias para resolver um problema partilhado tomando em consideração uma multiplicidade de soluções possíveis. As actividades são desenhadas à medida das necessidades dos participantes, i.e. o problema escolhido representa um que enfrentam normalmente na sua vida quotidiana.	Fomenta o pensamento criativo para novas ideias, incentiva a participação de todo o grupo (i.e. todas as ideias são uniformemente registadas) e focaliza-se nos conhecimentos e experiência do grupo, criando um espírito de cooperação entre os participantes.	Pode ser desfocalizado. Os participantes podem ter dificuldade em abstrair da realidade conhecida. Caso não seja bem gerido pode gerar criticismo e avaliações negativas. A mais valia para os participantes depende em parte do seu nível de maturidade.
Perito - Os facilitadores podem recorrer a peritos, i.e. pessoas com experiência e conhecimentos e com um elevado grau de especialização no domínio, que pode ter sido adquirido através de anos de experiência ou através de níveis superiores de estudos ou pesquisas na área.	Pode personalizar tópicos e quebrar os estereótipos da audiência.	O perito pode não ser bom orador: nalguns casos a personalidade pode adensar os conteúdos.

Apêndice 4

Questionário de avaliação

Por favor, responda às perguntas abaixo. Avalie os aspectos da **formação** de acordo com os critérios indicados em cada questão. Por favor, seja sincero/a nas suas respostas. Este questionário é anónimo e os resultados serão tratados de forma agregada. A sua opinião é muito apreciada. Obrigado.

	Plenamente	Satisfatoriamente	Mais ou menos	Parcialmente	Não
Concorda que os objectivos, conteúdo e método da formação foram esclarecidos antes do seu início?	☐	☐	☐	☐	☐
Qual o seu grau de concordância relativamente aos aspetos abaixo no âmbito da formação agora concluída?	Plenamente	Satisfatoriamente	Mais ou menos	Parcialmente	Não
Foi bem estruturada	☐	☐	☐	☐	☐
A sua facilitação foi profissional	☐	☐	☐	☐	☐
Centrou-se em aspetos chave	☐	☐	☐	☐	☐
O formador e a formadora/facilitadoras tiveram em conta o <i>feedback</i> dos/as participantes	☐	☐	☐	☐	☐
O seu conteúdo foi interessante	☐	☐	☐	☐	☐
O grupo de formandos/as contribuiu para a minha aprendizagem	☐	☐	☐	☐	☐
Correspondeu às minhas expetativas	☐	☐	☐	☐	☐
Os métodos de aprendizagem foram apropriados	☐	☐	☐	☐	☐
As instalações foram adequadas às necessidades dos/as formandos/as	☐	☐	☐	☐	☐

Qual o seu grau de concordância relativamente aos aspectos abaixo no âmbito da formação agora concluída?		Plenamente	Satisfatoriamente	Mais ou menos	Parcialmente	Não
Os seus objetivos foram atingidos		☐	☐	☐	☐	☐
O que eu aprendi vai ter impacto no meu trabalho		☐	☐	☐	☐	☐
De uma forma geral, considero esta formação						
Muito relevante	☐					
Relevante	☐					
Mais ou menos relevante	☐					
Pouco relevante	☐					
Irrelevante	☐					
Como melhoraria este tipo de acção? (Assinale todas as que se aplicam)						
☐ Fornecer melhor informação antes da formação	☐	☐ Esclarecer o objetivo da formação				
☐ Reduzir o conteúdo	☐	☐ Aumentar o conteúdo				
☐ Atualizar o conteúdo	☐	☐ Melhorar os métodos de ensino				
☐ Tornar as atividades de grupo mais estimulantes	☐	☐ Melhorar a organização				
☐ Tornar a atividade menos difícil	☐	☐ Tornar a atividade mais difícil				
☐ Diminuir o ritmo	☐	☐ Aumentar o ritmo				
☐ Atribuir mais tempo à formação	☐	☐ Atribuir menos tempo à formação				
Após esta formação, quão relevantes entende serem os tópicos seguintes?		Muito relevante	Relevante	Mais ou menos	Pouco	Irrelevante
Desenvolvimento de sistemas de monitorização e avaliação		☐	☐	☐	☐	☐
Conceção de indicadores e metas de desempenho		☐	☐	☐	☐	☐
Métodos de recolha de dados		☐	☐	☐	☐	☐
Análise dos dados de monitorização e avaliação		☐	☐	☐	☐	☐
Abordagens para avaliação de impacto		☐	☐	☐	☐	☐
Boas práticas na monitorização/avaliação das intervenções da Garantia Jovem		☐	☐	☐	☐	☐

Que secções da formação foram mais úteis e porquê?

Que secções da formação foram menos úteis e porquê?

Tem comentários adicionais acerca da formação?

