

PACTO PARA MAIS E MELHORES EMPREGOS PARA OS JOVENS



XXIII GOVERNO

Com o Alto Patrocínio de Sua Excelência



O Presidente da República

O Pacto Mais e Melhores Empregos para os Jovens pretende envolver empresas com pelo menos 10 trabalhadores que se comprometam a contribuir para a melhoria do emprego dos jovens. As empresas signatárias comprometem-se, até 2026, a progredir num conjunto de indicadores, de acordo com a sua margem de progresso, implementando as medidas que considerem mais adequadas à sua realidade e contexto.

INFORMAÇÃO SOBRE METAS E MARGENS DE PROGRESSO

1 - Como foram definidos os indicadores a avaliar no âmbito do Pacto?

Os indicadores foram desenvolvidos com base nos seguintes **princípios e objetivos gerais**:

- _serem passíveis de medição como uma variável crescente, que se pretende aumentar até 2026;
- _envolver o maior número de empresas, evitando metas gerais e não atingíveis;
- _reconhecer a heterogeneidade das empresas, principalmente no ponto de partida de cada uma e na margem de progresso possível;
- _garantir que todas as empresas contribuem para a melhoria dos indicadores.

2 - Como foram definidas as metas a atingir?

A maioria das metas são de progresso, dependendo do ponto de partida de cada empresa.

Em geral, são considerados três grupos de margem de progresso - elevada, média e baixa, definidos pela distribuição do respetivo indicador no universo de empresas.

Cada empresa signatária deve, no momento da assinatura, indicar a margem de progresso a que se compromete e que será comum a todos os indicadores.

Nos indicadores em que a maioria das empresas apresenta um valor positivo, a **margem de progresso** é categorizada em três grupos e é específica por cada indicador:

_Considera-se que a **margem de progresso é elevada** para empresas que estejam entre o terço das que apresentam os valores mais baixos do respetivo indicador;

_Considera-se que a **margem de progresso é baixa** para empresas que estejam entre o terço das que apresentam os valores mais elevados do respetivo indicador;

_Considera-se que a **margem de progresso é média** para as restantes empresas, que estejam entre o terço das que apresentam valores intermédios do respetivo indicador.

Nos indicadores em que a maioria das empresas apresenta um valor nulo, a **margem de progresso** é categorizada em dois grupos e é específica por cada indicador:

_Considera-se que a margem de progresso é **elevada** para empresas que apresentem um valor nulo no respetivo indicador;

_Considera-se que a margem de progresso é **média** para empresas que apresentem valores positivos no respetivo indicador.

Abaixo, apresentam-se os dados detalhados para cada indicador, incluindo os grupos para a margem de progresso e a desagregação do indicador por dimensão e setor de atividade das empresas.

3 - Como foram definidos os valores das metas?

As metas de progresso relativo aumentam com a margem de progresso das empresas:

_ **Margem de progresso elevada**: aumento de pelo menos 12 pontos percentuais (p.p.) até 2026, face ao valor de base (2022);

_ **Margem de progresso média**: aumento de pelo menos 6 p.p. até 2026, face ao valor de base (2022);

_ **Margem de progresso baixa**: aumento de pelo menos 3 p.p. até 2026, face ao valor de base (2022).

Se todas as empresas portuguesas (pequenas, médias e grandes) escolhessem a margem de progresso adequada ao seu ponto de partida e registassem esse progresso, em 2026, cada indicador aumentaria em aproximadamente 7p.p. face ao valor de base (2022).

Em 2026, as metas serão atingidas se houver uma melhoria dos indicadores igual ou superior aos pontos percentuais correspondentes à margem de progresso escolhida e se o diferencial do número absoluto de trabalhadores jovens for positivo.

4 - Como escolher a margem de progresso?

No momento da assinatura, cada empresa signatária deve indicar a margem de progresso a que se compromete. Essa margem de progresso aplicar-se-á a todos os indicadores e deve ser escolhida tendo em conta o ponto de partida da empresa em cada indicador e a evolução prevista da empresa nos próximos anos.

A próxima secção apresenta estatísticas-chave para cada indicador que permitem a cada empresa:

i) posicionar-se em relação ao universo de empresas em Portugal, às empresas com dimensão semelhante ou no mesmo setor de atividade;

ii) perceber qual poderá ser a margem de progresso mais adequada.

É possível que o ponto de partida, nos vários indicadores, aponte para margens de progresso diferentes. Nesse caso, sugere-se que a empresa analise o conjunto de indicadores, verifique se existe algum indicador particularmente desafiante e veja qual poderá ser, no todo, a margem mais adequada e que a empresa se sinta confortável em assumir.

INFORMAÇÃO E DADOS SOBRE OS INDICADORES

De seguida, apresenta-se:

_ informação mais detalhada sobre os indicadores associados às metas para 2026;

_ fórmula de cálculo dos indicadores;

_ algumas estatísticas-chave (para os indicadores em que existem dados de suporte), que permitem a cada empresa posicionar-se em relação ao universo de empresas em Portugal e às empresas com dimensão semelhante ou no mesmo setor de atividade, informando qual poderia ser a margem de progresso a que se comprometem.

1 – Qual é a base dos dados apresentados?

Os dados apresentados para cada indicador têm como base os Quadros de Pessoal, um inquérito anual obrigatório a todas as empresas com pelo menos um trabalhador por conta de outrem, que está a cargo do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Solidariedade Social (GEP/MTSSS). O inquérito é realizado anualmente (reportando ao mês de outubro) a empresas do setor privado e do setor empresarial do estado com pelo menos um trabalhador por conta de outrem. Os dados não incluem trabalhadores de serviço doméstico e no que

se refere à administração central, regional e local e aos institutos públicos incluem apenas os trabalhadores em regime jurídico de contrato individual de trabalho.

2 – Que tipo de informação contêm os dados?

Os dados incluem informação sobre cada estabelecimento e empresa (localização, setor de atividade, dimensão), bem como informação sobre cada trabalhador (género, idade, nível de escolaridade, área de formação, profissão, número de horas trabalhadas, regime de trabalho e tipo de contrato). Para mais informações sobre os Quadros de Pessoal, consulte o [site dedicado do INE](#).

3 – Como foram calculados os indicadores?

Numa primeira fase, os indicadores foram calculados ao nível da empresa e, numa segunda fase, foram agregados, representando por isso a média do valor do indicador das empresas. Deste modo, cada empresa tem o mesmo peso no indicador final, para evitar que os indicadores fossem enviesados e representassem sobretudo a realidade das empresas com maior número de trabalhadores. Para cálculo dos indicadores, são apenas consideradas as pequenas, médias e grandes empresas, categorizadas de acordo com o número de trabalhadores (10-49; 50-249; 250 ou mais, respetivamente).

Da base de dados original foram retirados os trabalhadores:

- i) cuja profissão é residual ou desconhecida;
- ii) a trabalhar em empresas com localização “estrangeiro” ou setor de atividade desconhecido;
- iii) com nível de educação, idade, ou profissão desconhecidos.

O indicador referente aos salários tem em conta o salário real médio equivalente a tempo completo. Para a realização destes cálculos, da base de dados de trabalho foram eliminados os trabalhadores cujo salário auferido é desconhecido ou que auferem um salário horário inferior a 80% do salário mínimo/hora.

OS INDICADORES

Indicador i - Percentagem de jovens nas novas contratações

Fórmula de cálculo = Número de jovens contratados durante o ano anterior / Total de trabalhadores contratados durante o ano anterior * 100.

Este indicador representa a percentagem de jovens no total das novas contratações feitas pela empresa durante o ano anterior.

O objetivo é que, até 2026, e consoante a margem de progresso da empresa, esta percentagem aumente em 3p.p., 6p.p. ou 12p.p., face ao valor de 2022.

Exemplo: Assumindo que, em 2022, do total das novas contratações no ano anterior, 30% foram de trabalhadores jovens, o objetivo é que do total de trabalhadores contratados em 2026, os jovens representem pelo menos a seguinte percentagem:

- _ 33% - aumento de 3p.p., se escolhida a margem de progresso baixa;
- _ 36% - aumento de 6p.p., se escolhida a margem de progresso média;
- _ 42% - aumento de 12p.p., se escolhida a margem de progresso elevada.

As tabelas abaixo apresentam algumas estatísticas-chave do indicador.

Grupos de margem de progresso (1/3 de empresas em cada grupo)

Margem de progresso	Descrição	Intervalo do indicador	Média do indicador em cada grupo	Objetivo até 2026
Elevada	Empresas que estejam entre o terço das empresas com valores mais baixos do indicador	< 20%	3%	+12p.p.
Média	Empresas que estejam entre o terço de empresas com valores intermédios do indicador	[20%, 50%[32%	+6p.p.
Baixa	Empresas que estejam entre o terço das empresas com valor mais elevados do indicador	≥50%	71%	+3p.p.

Fonte: Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS), cálculos próprios

Média da percentagem de jovens nas novas contratações, por ano e dimensão da empresa

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total	40%	39%	38%	37%	36%	37%	37%	37%	37%	37%	37%
Pequena	39%	38%	37%	36%	35%	36%	36%	36%	36%	36%	36%
Média	43%	41%	39%	39%	39%	39%	39%	40%	40%	39%	38%
Grande	47%	47%	47%	46%	45%	46%	46%	46%	45%	45%	44%

Fonte: Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS), cálculos próprios

Média da percentagem de jovens nas novas contratações, por ano e setor de atividade da empresa

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	32%	33%	33%	30%	30%	30%	30%	30%	30%	32%	34%
Indústrias extractivas	31%	28%	26%	30%	24%	25%	21%	26%	25%	31%	30%
Indústrias transformadoras	40%	38%	38%	38%	37%	38%	39%	38%	38%	37%	37%
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	45%	49%	41%	49%	39%	44%	42%	44%	34%	37%	37%
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	36%	36%	38%	36%	32%	31%	30%	29%	30%	29%	32%
Construção	32%	30%	28%	25%	23%	23%	24%	24%	25%	26%	28%
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	45%	44%	42%	41%	40%	41%	41%	42%	41%	41%	42%
Transportes e armazenagem	27%	24%	24%	21%	21%	21%	22%	22%	22%	22%	21%
Alojamento, restauração e similares	47%	46%	47%	47%	47%	47%	48%	47%	47%	46%	47%
Actividades de informação e de comunicação	51%	47%	47%	43%	45%	46%	45%	45%	49%	48%	49%
Actividades financeiras e de seguros	43%	45%	39%	39%	36%	38%	37%	36%	43%	37%	41%
Actividades imobiliárias	27%	29%	25%	28%	27%	26%	26%	29%	28%	27%	29%
Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	47%	46%	43%	45%	41%	43%	42%	41%	41%	42%	42%
Actividades administrativas e dos serviços de apoio	35%	34%	34%	32%	32%	31%	32%	32%	32%	33%	32%
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	47%	43%	47%	41%	49%	46%	48%	47%	44%	44%	42%
Educação	43%	39%	37%	32%	33%	33%	31%	33%	33%	31%	32%
Actividades de saúde humana e apoio social	38%	38%	37%	37%	36%	36%	36%	34%	34%	34%	33%
Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	47%	47%	47%	44%	47%	44%	45%	44%	46%	47%	43%
Outras actividades de serviços	40%	38%	37%	39%	35%	34%	36%	34%	34%	34%	34%

Fonte: Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS), cálculos próprios

Das tabelas retira-se, entre outra, a seguinte informação:

_Entre 2016 e 2019, em média, dos trabalhadores contratados pelas empresas portuguesas, 37% eram jovens, um valor que tende a ser crescente com o total de trabalhadores da empresa. Nesses anos, este indicador variou nos diferentes setores de atividade, entre 21% e 49%.

_O terço das empresas com menor percentagem de jovens nas novas contratações, tinham contratado um máximo de 20% de jovens e a média foi de 3% de jovens.

_O terço das empresas com maior percentagem de jovens nas novas contratações, tinham contratado um mínimo de 50% jovens e a média destas empresas foi de 71%.

_O terço das empresas com percentagens intermédias de jovens nas novas contratações, tinham contratado entre 20% e 50% de jovens e a média destas empresas foi de 32%.

Indicador ii – Percentagem de jovens que permanecem na empresa dois anos consecutivos

Fórmula de cálculo = Número de jovens a trabalhar da empresa no ano corrente que já estavam a trabalhar na empresa no ano anterior / Número de jovens a trabalhar na empresa no ano anterior * 100

Nota: Neste indicador, a idade dos trabalhadores relevante é a do ano anterior, pelo que os trabalhadores que façam 30 anos no ano corrente devem ser considerados para efeitos de cálculo.

Este indicador representa a percentagem de jovens que, estando a trabalhar na empresa no ano anterior, permanecem a trabalhar na empresa no ano corrente. Não está associado às novas contratações, mas ao total de jovens a trabalhar na empresa e considera todas as desvinculações de igual forma, independentemente da razão ou de quem toma a iniciativa da desvinculação. Será designado, doravante, taxa de permanência dos trabalhadores jovens.

O objetivo é que, até 2026, e consoante a margem de progresso da empresa, esta percentagem aumente em 3p.p., 6p.p. ou 12p.p. face ao valor de 2023 (o valor de 2023 compara os jovens entre esse ano e 2022).

Exemplo: Assumindo que, em 2022, trabalhavam na empresa 100 trabalhadores e que 40 deles permanecem a trabalhar na empresa em 2023, a taxa de permanência de jovens trabalhadores é de 40%. O objetivo é que, do total de jovens trabalhadores a trabalhar na empresa em 2025, pelo menos a seguinte percentagem permaneça a trabalhar na empresa em 2026:

_43% - aumento de 3p.p., se escolhida a margem de progresso baixa;

_46% - aumento de 6p.p., se escolhida a margem de progresso média;

_52% - aumento de 12p.p., se escolhida a margem de progresso elevada.

As tabelas abaixo apresentam algumas estatísticas-chave do indicador.

Grupos de margem de progresso (1/3 de empresas em cada grupo)

Margem de progresso	Descrição	Intervalo do indicador	Média do indicador em cada grupo	Objetivo até 2026
Elevada	Empresas que estejam entre o terço das empresas com o valor mais baixo do indicador	< 15%	2%	+12p.p.
Média	Empresas que estejam entre o terço de empresas com valores intermédios do respetivo indicador	[15%, 50%[35%	+6p.p.
Baixa	Empresas que estejam entre o terço das empresas com o valor elevado do indicador	≥50%	74%	+3p.p.

Fonte: Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS), cálculos próprios

Média da percentagem jovens que permanecem na empresa dois anos consecutivos, por ano e dimensão da empresa

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Total	23%	20%	23%	29%	32%	34%	36%	38%	37%	29%
Pequena	22%	19%	22%	28%	31%	33%	35%	36%	35%	29%
Média	26%	22%	27%	33%	36%	38%	41%	42%	41%	32%
Grande	28%	24%	26%	34%	39%	41%	46%	48%	46%	35%

Fonte: Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS), cálculos próprios

Média da percentagem jovens que permanecem na empresa dois anos consecutivos, por ano e setor de atividade da empresa

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	31%	31%	31%	36%	35%	34%	36%	37%	38%	38%
Indústrias extractivas	16%	13%	21%	19%	27%	28%	35%	36%	36%	46%
Indústrias transformadoras	20%	17%	21%	26%	28%	29%	32%	32%	30%	25%
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	19%	17%	18%	17%	26%	23%	33%	33%	29%	28%
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	25%	18%	16%	21%	25%	29%	31%	37%	36%	35%
Construção	22%	18%	23%	27%	30%	31%	36%	36%	38%	37%
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	22%	18%	21%	28%	32%	33%	37%	38%	37%	29%
Transportes e armazenagem	23%	20%	22%	29%	33%	34%	39%	40%	38%	28%
Alojamento, restauração e similares	33%	27%	33%	40%	43%	47%	49%	47%	48%	28%
Actividades de informação e de comunicação	27%	24%	27%	33%	38%	36%	40%	42%	43%	33%
Actividades financeiras e de seguros	21%	18%	22%	22%	29%	31%	32%	39%	39%	29%
Actividades imobiliárias	24%	21%	28%	30%	33%	36%	41%	40%	36%	28%
Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	25%	20%	23%	28%	37%	36%	37%	40%	41%	31%
Actividades administrativas e dos serviços de apoio	31%	28%	32%	37%	38%	40%	43%	44%	44%	34%
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	13%	11%	14%	24%	29%	31%	28%	35%	31%	24%
Educação	25%	19%	20%	26%	31%	33%	35%	39%	38%	33%
Actividades de saúde humana e apoio social	25%	23%	25%	29%	34%	36%	35%	37%	38%	34%
Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	28%	25%	26%	32%	35%	41%	42%	47%	43%	26%
Outras actividades de serviços	26%	22%	26%	28%	31%	33%	33%	34%	35%	29%

Fonte: Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS), cálculos próprios

Das tabelas retira-se, entre outra, a seguinte informação:

_Entre 2016 e 2019, em média, as empresas portuguesas tinham uma taxa de permanência dos trabalhadores jovens de aproximadamente 36%, um valor que tende a ser crescente com o total de

trabalhadores da empresa. Nesses anos, este indicador variou nos diferentes setores de atividade, entre 23% e 48%.

_No terço das empresas com menor taxa de permanência dos trabalhadores jovens, no máximo 15% dos jovens permaneceram a trabalhar na empresa no ano seguinte e em média apenas 2% dos jovens permaneceram.

_No terço das empresas com maior taxa de permanência dos trabalhadores jovens, no mínimo 50% dos jovens permaneceram a trabalhar na empresa no ano seguinte e em média 74% dos jovens permaneceram.

_No terço das empresas com taxas de permanência intermédias dos jovens trabalhadores, a taxa de permanência variou entre 15% e 50% e a média de permanências foi de 35%.

Indicador iii – Percentagem de jovens com ensino superior com salários de valor mínimo equivalente ao nível remuneratório correspondente à entrada na carreira geral de técnico superior

Fórmula de cálculo = Número de jovens com ensino superior com remuneração igual ou superior ao valor indicado / Total de jovens com ensino superior *100.

Este indicador representa a percentagem de jovens com ensino superior que recebem salários de valor mínimo, equivalente ao nível remuneratório correspondente à entrada na carreira geral de técnico superior, que é de 1.320€ (valor de 2022). O valor mínimo considerado em 2026, deve corresponder, em termos reais, a 1.320€ em 2022.

O objetivo é que, até 2026, e consoante a margem de progresso da empresa, esta percentagem aumente em 3p.p., 6p.p. ou 12p.p. face ao valor de 2022.

Exemplo: Assumindo que, em 2022, 5% dos jovens com ensino superior tinham uma remuneração igual ou acima do valor indicador, o objetivo é que, em 2026, do total de jovens trabalhadores com ensino superior, a percentagem dos que têm uma remuneração igual ou acima do valor que, em termos reais, corresponde ao valor indicado em 2022 seja de pelo menos:
 _8% - aumento de 3p.p., se escolhida a margem de progresso baixa;
 _11% - aumento de 6p.p., se escolhida a margem de progresso média;
 _17% - aumento de 12p.p., se escolhida a margem de progresso elevada.

As tabelas abaixo apresentam algumas estatísticas-chave do indicador.

Grupos de margem de progresso

Margem de progresso	Descrição	Média do indicador (2016-2019)	Objetivo até 2026
Elevada	Empresas que não pagam a nenhum dos trabalhadores jovens com o ensino superior mais do que o valor indicado	0% (Cerca de 70% das empresas)	+12p.p.
Média	Empresas que já pagam pelo menos a um trabalhador jovem com o ensino superior mais do que o valor indicado	58%	+6p.p.

Fonte: Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS), cálculos próprios

Percentagem de empresas cujos jovens com ensino superior não têm salários iguais ou superiores ao nível remuneratório correspondente à entrada na carreira geral de técnico superior, por ano e dimensão da empresa

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total	56%	61%	66%	70%	71%	72%	72%	71%	69%	66%	63%
Pequena	63%	69%	73%	77%	78%	80%	79%	79%	76%	73%	70%
Média	43%	50%	55%	61%	62%	62%	63%	62%	59%	56%	53%
Grande	19%	22%	26%	28%	29%	31%	32%	30%	26%	24%	22%

Fonte: Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS), cálculos próprios

Percentagem de empresas cujos jovens com ensino superior não têm salários iguais ou superiores ao nível remuneratório correspondente à entrada na carreira geral de técnico superior, por ano e setor de atividade da empresa

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	64%	70%	77%	77%	79%	80%	79%	78%	78%	77%	72%
Indústrias extractivas	60%	71%	71%	71%	74%	76%	76%	77%	72%	71%	84%
Indústrias transformadoras	60%	65%	69%	72%	73%	74%	73%	72%	69%	65%	63%
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	22%	24%	18%	36%	39%	44%	36%	21%	32%	37%	35%
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	49%	53%	63%	79%	77%	77%	80%	74%	66%	63%	63%
Construção	61%	68%	72%	79%	81%	85%	84%	83%	81%	76%	72%
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	58%	61%	66%	71%	71%	73%	72%	71%	69%	66%	66%
Transportes e armazenagem	53%	56%	60%	66%	67%	65%	69%	66%	66%	61%	58%
Alojamento, restauração e similares	77%	83%	83%	85%	85%	87%	85%	84%	83%	81%	76%
Actividades de informação e de comunicação	33%	33%	38%	40%	40%	40%	39%	37%	34%	30%	26%
Actividades financeiras e de seguros	30%	37%	35%	40%	34%	41%	45%	47%	50%	38%	38%
Actividades imobiliárias	53%	65%	71%	74%	69%	79%	68%	65%	60%	59%	61%
Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	41%	50%	54%	57%	59%	59%	62%	60%	58%	54%	51%
Actividades administrativas e dos serviços de apoio	55%	58%	67%	67%	69%	68%	68%	67%	62%	60%	56%
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	62%	74%	75%	89%	85%	89%	90%	84%	81%	78%	78%
Educação	37%	43%	48%	55%	60%	63%	65%	68%	71%	69%	67%
Actividades de saúde humana e apoio social	65%	72%	77%	79%	81%	81%	81%	82%	80%	78%	75%
Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	49%	58%	64%	68%	75%	75%	70%	69%	68%	69%	65%
Outras actividades de serviços	55%	61%	67%	72%	72%	77%	79%	79%	74%	72%	69%

Fonte: Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS), cálculos próprios

Média da percentagem de jovens com ensino superior com salários iguais ou superiores ao nível remuneratório correspondente à entrada na carreira geral de técnico superior, por ano e dimensão da empresa (em empresas em que isso já sucede pelo menos com um trabalhador)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total	69%	65%	62%	60%	58%	57%	56%	56%	57%	59%	62%
Pequena	75%	72%	71%	69%	68%	66%	64%	65%	65%	67%	69%
Média	63%	59%	56%	55%	52%	50%	49%	49%	50%	52%	54%
Grande	53%	49%	43%	42%	40%	40%	40%	38%	40%	43%	47%

Fonte: Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS), cálculos próprios

Das tabelas retira-se, entre outra, a seguinte informação:

_Entre 2016 e 2019, em média, 70% das empresas que têm pelo menos um jovem com ensino superior não têm nenhum jovem a receber mais do que o valor indicado (em termos reais), um valor que é decrescente com o total de trabalhadores das empresas. Nesses anos, este indicador variou entre os setores de atividade, entre 21% e 90%.

_70% das empresas não têm nenhum jovem com o ensino superior a ganhar mais do que o valor indicado.

_Nas empresas com valores positivos neste indicador, ou seja, com pelo menos um jovem com ensino superior com uma remuneração igual ou superior ao valor indicado, em média, 58% dos jovens estão nessa situação.

Indicador iv – Percentagem de jovens com contratos sem termo

Fórmula de cálculo = Número de jovens trabalhadores na empresa com contrato sem termo / Total de jovens trabalhadores na empresa * 100.

Este indicador representa a percentagem de jovens trabalhadores na empresa com contratos sem termo.

O objetivo é que, até 2026, e consoante a margem de progresso da empresa, esta percentagem aumente em 3p.p., 6p.p. ou 12 p.p. face ao valor de 2022.

Exemplo: Assumindo que, em 2022, 25% dos jovens trabalhadores da empresa tinham um contrato sem termo, o objetivo é que do total de jovens trabalhadores da empresa em 2026, a percentagem dos que têm contratos sem termo seja de pelo menos:

_28% - aumento de 3p.p., se escolhida a margem de progresso baixa;

_31% - aumento de 6p.p., se escolhida a margem de progresso média;

_37% - aumento de 12p.p., se escolhida a margem de progresso elevada.

As tabelas abaixo apresentam algumas estatísticas-chave do indicador.

Grupos de margem de progresso (1/3 de empresas em cada grupo)

Margem de progresso	Descrição	Intervalo do indicador	Média do indicador em cada grupo	Objetivo até 2026
Elevada	Empresas que estejam entre o terço de empresas com valores mais baixos do indicador	< 10%	0%	+12p.p.
Média	Empresas que estejam entre o terço de empresas com valores intermédios do indicador	[10%, 50%[30%	+6p.p.
Baixa	Empresas que estejam entre o terço das empresas com valores mais elevados do indicador	≥50%	85%	+3p.p.

Fonte: Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS), cálculos próprios

Média da percentagem de jovens com contratos sem termo, por ano e dimensão da empresa

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total	61%	58%	56%	52%	49%	46%	44%	41%	40%	41%	45%
Pequena	62%	59%	57%	53%	50%	47%	45%	42%	41%	42%	45%
Média	56%	53%	52%	48%	44%	41%	39%	37%	37%	38%	43%
Grande	55%	54%	53%	51%	46%	43%	42%	40%	40%	42%	49%

Fonte: Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS), cálculos próprios

Média da percentagem de jovens com contratos sem termo, por ano e setor de atividade da empresa

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	53%	53%	50%	47%	42%	42%	40%	37%	35%	34%	34%
Indústrias extractivas	75%	70%	72%	60%	54%	56%	51%	46%	41%	47%	46%
Indústrias transformadoras	71%	68%	65%	61%	57%	55%	53%	52%	50%	51%	54%
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	61%	58%	64%	61%	66%	62%	52%	55%	57%	56%	63%
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	57%	52%	52%	54%	52%	48%	46%	42%	40%	37%	40%
Construção	59%	57%	56%	50%	46%	43%	41%	38%	34%	35%	36%
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	64%	62%	60%	56%	52%	49%	46%	43%	42%	43%	47%
Transportes e armazenagem	59%	54%	53%	50%	46%	43%	40%	40%	41%	41%	46%
Alojamento, restauração e similares	50%	46%	45%	41%	36%	32%	31%	29%	29%	29%	37%
Actividades de informação e de comunicação	63%	58%	55%	51%	47%	46%	49%	49%	52%	52%	58%
Actividades financeiras e de seguros	66%	65%	64%	60%	60%	57%	56%	55%	51%	56%	61%
Actividades imobiliárias	54%	49%	49%	44%	42%	40%	33%	34%	32%	33%	43%
Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	60%	55%	54%	51%	47%	45%	44%	44%	42%	44%	48%
Actividades administrativas e dos serviços de apoio	48%	46%	44%	40%	38%	36%	34%	33%	33%	33%	37%
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	56%	57%	56%	57%	52%	47%	46%	43%	43%	42%	41%
Educação	49%	45%	45%	44%	43%	39%	36%	32%	31%	32%	33%
Actividades de saúde humana e apoio social	55%	52%	50%	46%	43%	40%	37%	35%	36%	38%	40%
Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	50%	47%	45%	41%	37%	34%	30%	28%	27%	30%	36%
Outras actividades de serviços	53%	49%	46%	43%	40%	41%	39%	36%	34%	34%	36%

Fonte: Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS), cálculos próprios

Das tabelas retira-se, entre outra, a seguinte informação:

_Entre 2016 e 2019, em média, as empresas tinham cerca de 42% dos jovens trabalhadores com contratos sem termo, um valor que tende a ser maior em pequenas empresas, seguidas das grandes empresas e, por fim, das empresas médias. Nesses anos, este indicador variou nos diferentes setores de atividade, entre 27% e 57%.

_O terço das empresas com menor percentagem de jovens trabalhadores com contrato sem termo, tinham um máximo de 10% de jovens nesta situação e a média destas empresas foi de 0% dos jovens.

_O terço das empresas com maior percentagem de jovens trabalhadores com contrato sem termo, tinham um mínimo de 50% jovens nesta situação e a média destas empresas foi de 85% dos jovens.

_O terço das empresas com percentagens intermédias de jovens trabalhadores com contrato sem termo, tinham entre 10% e 50% de jovens nesta situação e a média destas empresas foi de 30%.

Indicador v - Percentagem de jovens com ensino superior que desempenham funções adequadas ao seu nível de qualificação

Fórmula de cálculo = Número de jovens com ensino superior que desempenham funções adequadas ao seu nível de qualificação / Total de jovens com ensino superior * 100.

Este indicador representa a percentagem de jovens com ensino superior que desempenham funções adequadas ao seu nível de qualificação. De acordo com a Classificação das Profissões Portuguesas (CPP), considera-se que as profissões que exigem um nível de escolaridade superior são as dos grupos profissionais 1, 2 e 3

1=Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos; 2=Especialistas das atividades intelectuais e científicas;

3=Técnicos e profissões de nível intermédio.

O objetivo é que, até 2026, e consoante a margem de progresso da empresa, esta percentagem aumente em 3p.p., 6p.p. ou 12p.p. face ao valor de 2022.

Exemplo: Assumindo que, em 2022, do total de jovens trabalhadores com o ensino superior, 55% desempenham funções adequadas ao seu nível de qualificação, o objetivo é que do total de jovens trabalhadores qualificados (com ensino superior) em 2026, a percentagem dos que desempenham funções adequadas ao seu nível de qualificação seja de pelo menos:

_58% - aumento de 3p.p., se escolhida a margem de progresso baixa;

_61% - aumento de 6p.p., se escolhida a margem de progresso média;

_67% - aumento de 12p.p., se escolhida a margem de progresso elevada.

As tabelas abaixo apresentam algumas estatísticas-chave do indicador.

Grupos de margem de progresso

Margem de progresso	Descrição	Intervalo do indicador	Média do indicador em cada grupo	Objetivo até 2026
Elevada	Empresas que estejam entre o terço de empresas com valores mais baixos do indicador	< 33%	5%	+12p.p.
Média	Restantes empresas que estejam entre o terço de empresas com valores intermédios do indicador	De 33% até 94%	65%	+6p.p.
Baixa/Nula	Empresas entre o terço de empresas com valores mais elevados do indicador	100%	100%	0%

Fonte: Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS), cálculos próprios

Média da percentagem de jovens com ensino superior a trabalhar em funções que requerem esse nível de ensino, por ano e dimensão da empresa

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total	71%	69%	67%	65%	65%	63%	63%	62%	61%	62%	63%
Pequena	72%	71%	69%	67%	67%	65%	65%	64%	64%	64%	64%
Média	68%	67%	65%	63%	62%	60%	60%	59%	58%	58%	61%
Grande	59%	57%	55%	54%	52%	53%	51%	51%	51%	53%	54%

Fonte: Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS), cálculos próprios

Média da percentagem de jovens com ensino superior a trabalhar em funções que requerem esse nível de ensino, por ano e setor de atividade da empresa

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	65%	65%	58%	59%	57%	64%	57%	53%	56%	55%	57%
Indústrias extractivas	76%	78%	71%	61%	70%	67%	60%	55%	72%	63%	71%

Indústrias transformadoras	68%	67%	64%	62%	61%	61%	61%	60%	59%	60%	61%
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	79%	78%	83%	81%	80%	80%	81%	86%	79%	76%	81%
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	82%	80%	74%	73%	72%	67%	71%	74%	74%	71%	67%
Construção	85%	83%	83%	81%	80%	79%	81%	78%	78%	75%	72%
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	55%	54%	53%	49%	50%	49%	50%	49%	50%	51%	50%
Transportes e armazenagem	45%	41%	37%	35%	35%	34%	37%	33%	34%	35%	35%
Alojamento, restauração e similares	26%	22%	21%	19%	18%	18%	18%	16%	16%	16%	19%
Actividades de informação e de comunicação	87%	87%	87%	87%	88%	88%	88%	89%	87%	88%	87%
Actividades financeiras e de seguros	47%	45%	47%	47%	51%	51%	48%	46%	46%	49%	48%
Actividades imobiliárias	55%	52%	48%	46%	51%	48%	50%	52%	54%	55%	57%
Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	82%	81%	80%	80%	79%	81%	80%	81%	80%	80%	81%
Actividades administrativas e dos serviços de apoio	46%	46%	46%	44%	41%	40%	41%	41%	41%	42%	44%
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	49%	47%	47%	41%	41%	35%	26%	23%	31%	32%	33%
Educação	91%	90%	89%	87%	86%	85%	86%	81%	82%	83%	83%
Actividades de saúde humana e apoio social	90%	89%	87%	86%	86%	85%	84%	84%	82%	82%	81%
Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	59%	59%	56%	64%	61%	57%	58%	59%	62%	61%	63%
Outras actividades de serviços	81%	82%	80%	77%	75%	72%	70%	67%	68%	69%	71%

Fonte: Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS), cálculos próprios

Das tabelas retira-se, entre outra, a seguinte informação:

_Entre 2016 e 2019, em média, as empresas tinham cerca de 62% dos jovens trabalhadores com o ensino superior a desempenhar funções adequadas ao seu nível de qualificação, um valor que tende a ser decrescente com o total de trabalhadores da empresa. Nesses anos, este indicador variou nos diferentes setores de atividade, entre 16% e 89%.

_Um terço das empresas portuguesas têm todos os jovens trabalhadores com ensino superior a desempenharem funções adequadas ao seu nível de qualificação. Nestas empresas não há margem de progresso possível neste indicador.

_No terço das empresas com menor percentagem de jovens com ensino superior a desempenharem funções adequadas ao seu nível de qualificação, o máximo de jovens com ensino superior a desempenharem funções adequadas foi de 33% e a média foi de 5%.

_No terço das empresas com percentagens intermédias de jovens com ensino superior a desempenharem funções adequadas ao seu nível de qualificação, os valores variaram entre 33% e 100% e a média foi de 65%.

Indicador vi – Percentagem de jovens trabalhadores que participaram em ações de formação efetivas com o apoio da empresa, nos três anos anteriores ao ano corrente

Fórmula de cálculo = Número de jovens que participaram em ações de formação efetivas nos 3 anos anteriores (nas condições previstas no Código de Trabalho) / Total de jovens trabalhadores na empresa nos 3 anos anteriores * 100.

De acordo com o artigo 131º do [Código do Trabalho](#):

1 - O empregador deve:

- a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
- b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes; d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.”

2 - O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3 – O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

Este indicador representa a percentagem de jovens que participam em ações de formação efetivas com o apoio da empresa, no conjunto dos 3 anos anteriores ao ano corrente.

Pretende-se que a formação seja efetiva, ao invés de o trabalhador receber compensação ou crédito de horas. Aplicam-se as condições previstas no Código de Trabalho: o trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

O objetivo da meta até 2026 é que a empresa promova a formação dos jovens, acima do mínimo legalmente estabelecido.

O objetivo é que, até 2026, esta percentagem seja de 50%, ou seja, pelo menos metade dos jovens que trabalharam na empresa nos 3 anos anteriores tenham participado em ações de formação efetivas apoiadas pela empresa.

Os Quadros de Pessoal não contêm informação sobre a formação dos trabalhadores nas empresas, pelo que se recorreu a dados agregados que podem ser consultados no Relatório Anual de Formação Contínua resultante do Relatório Único, disponíveis no GEP/MTSSS. Algumas tabelas do Relatório Anual de 2019 são copiadas abaixo, não sendo possível apresentar um nível de detalhe semelhante ao obtido com cálculos próprios a partir dos microdados dos Quadros de Pessoal.

Destas tabelas conclui-se o seguinte:

_A maioria das médias e grandes empresas têm trabalhadores envolvidos em formação, mas ainda há margem para o aumento do número de empresas.

_Das empresas com trabalhadores envolvidos em formação, as grandes empresas já têm mais de metade dos trabalhadores envolvidos em formação, mas sem informação sobre a distribuição pelas faixas etárias dos trabalhadores. Existe margem para aumentar a percentagem de trabalhadores que participam em formação, em particular nas pequenas e médias empresas.

_Em média, 38,6% dos trabalhadores entre os 18 e os 34 anos estavam envolvidos em ações de formação, um valor que varia entre 16,9% e 86,3% entre os diferentes setores de atividade.

Percentagem de empresas com trabalhadores envolvidos em formação ou que em substituição receberam compensação, por dimensão da empresa e setor de atividade, 2019

Escalão de pessoal ao serviço	Total	1 – 9 Pessoas	10 – 49 Pessoas	50 – 249 Pessoas	250 – 499 Pessoas	500 ou Mais Pessoas
Atividades (CAE Rev-3)						
Total	16.3	10.7	33.7	71.6	87.3	91.6
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	9.7	7.3	26.7	48.1	75.0	100.0
Indústrias extrativas	29.8	18.3	40.7	87.0	100.0	100.0
Indústrias transformadoras	21.2	9.9	31.2	70.1	95.0	97.2
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	50.3	40.0	66.7	85.7	100.0	100.0
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	44.8	22.3	57.8	94.4	93.3	100.0
Construção	12.7	8.8	25.8	58.0	82.4	84.6
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	15.2	10.7	37.6	76.7	80.6	95.0
Transportes e Armazenagem	17.5	10.2	38.3	77.1	78.4	97.3
Alojamento, restauração e similares	10.3	7.1	20.9	70.6	92.6	96.3
Atividades de informação e comunicação	21.8	13.1	38.5	72.8	87.1	89.7
Atividades financeiras e de seguros	28.5	20.0	69.1	92.8	85.7	100.0
Atividades imobiliárias	10.4	9.0	29.0	76.0	100.0	-
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	22.3	18.7	46.7	77.2	77.4	88.9
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	18.2	11.1	30.9	60.7	69.8	80.5
Administração pública e defesa; Segurança social obrigatória	39.2	11.4	50.1	71.4	100.0	-
Educação	23.6	12.7	40.1	71.7	100.0	100.0
Atividades de saúde humana e apoio social	23.2	11.5	44.7	76.5	96.4	84.9
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	13.4	9.0	31.8	67.1	81.8	100.0
Outras atividades de serviços	14.2	11.0	39.3	74.5	90.0	100.0

Fonte: Quadro 9, Relatório Anual de Formação Contínua, dados de 2019 apenas para empresas de Portugal continental

Notas originais: 1) Trata-se do cumprimento das obrigações legais em matéria de formação profissional, no sentido que lhe é atribuído pelo código do Trabalho (Lei nº7/2009 de 12 de Fevereiro) e que institui a obrigatoriedade de 35 horas de formação profissional. Em alternativa, essas horas podem ser utilizadas ao abrigo do regime de trabalhador-estudante ou em processo de RVCC. Sempre que tal não suceda e em determinadas situações previstas na Lei é admissível o recurso crédito de horas para a frequência da formação ou a compensação financeira. 2) * A percentagem foi calculada relativamente ao número de empresas com trabalhadores por conta de outrem em outubro.

Percentagem de trabalhadores em ações de formação, por dimensão da empresa e setor de atividade, 2019

Escalão de pessoal ao serviço	Total	1 - 9 Pessoas	10 - 49 Pessoas	50 - 249 Pessoas	250 - 499 Pessoas	500 ou Mais Pessoas
Atividades (CAE Rev-3)						
Total	36.7	11.1	25.1	44.0	53.3	56.5
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	16.4	7.1	18.0	26.3	45.6	30.2
Indústrias extrativas	42.1	18.4	29.5	41.9	88.4	74.3
Indústrias transformadoras	41.2	9.9	24.6	46.5	61.5	64.4
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	83.8	35.4	49.4	78.4	92.2	96.5
Captação, tratamento e distribuição de água; Saneamento, gestão de resíduos e despoluição	58.9	24.0	45.0	68.5	45.1	72.4
Construção	24.4	9.0	21.5	39.2	60.7	47.8
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	40.8	11.9	28.0	47.4	50.3	77.6
Transportes e Armazenagem	50.5	11.2	27.5	44.7	45.7	77.3
Alojamento, restauração e similares	25.4	6.9	15.6	38.5	51.6	61.9
Atividades de informação e comunicação	48.3	13.8	29.4	45.6	59.7	65.8
Atividades financeiras e de seguros	77.3	20.6	55.0	75.7	72.5	91.3
Atividades imobiliárias	15.7	9.4	17.8	50.8	27.3	-
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	39.3	20.7	35.5	52.9	58.8	67.9
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	26.7	11.3	22.5	33.5	34.1	26.4
Administração pública e defesa; Segurança social obrigatória	29.2	9.0	22.5	44.2	95.0	-
Educação	30.1	12.5	28.3	39.4	41.0	22.0
Atividades de saúde humana e apoio social	34.3	12.0	29.4	38.5	40.8	39.8
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	21.2	8.4	18.8	26.4	43.2	14.7
Outras atividades de serviços	26.2	10.9	22.6	42.6	64.1	52.1

Fonte: Quadro 28, Relatório Anual de Formação Contínua, dados de 2019 apenas para empresas de Portugal continental

Nota original: A percentagem foi calculada relativamente ao total de pessoas ao serviço.

Percentagem de trabalhadores em cada faixa etária que participam em ações de formação, por setor de atividade, 2019

Escalão etário	Menos de 18	18 a 34	35 a 44	45 a 64	65 e mais
Atividades (CAE Rev-3)	anos	anos	anos	anos	anos
Total	28.6	38.6	39.0	33.9	19.4
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	-	18.1	19.0	14.2	7.7
Indústrias extrativas	-	52.2	48.8	33.9	21.4
Indústrias transformadoras	25.6	45.7	44.1	36.6	24.3
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	-	86.3	79.2	85.0	75.3
Captação, tratamento e distribuição de água; Saneamento, gestão de resíduos e despoluição	50.0	59.0	63.5	56.1	50.6
Construção	17.2	25.4	25.8	23.4	17.2
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	19.8	46.5	41.5	33.8	15.8
Transportes e Armazenagem	33.3	50.2	52.3	50.4	25.7
Alojamento, restauração e similares	37.8	27.7	24.7	22.9	16.0
Atividades de informação e comunicação	-	49.9	49.2	44.3	18.3
Atividades financeiras e de seguros	-	75.0	79.9	77.1	25.8
Atividades imobiliárias	-	16.9	17.7	14.1	8.1
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	6.7	43.0	40.2	33.9	17.2
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	13.9	25.5	29.1	26.6	19.6
Administração pública e defesa; Segurança social obrigatória	-	27.3	33.3	27.9	10.1
Educação	-	28.1	31.6	30.4	19.6
Atividades de saúde humana e apoio social	23.1	35.2	35.6	33.3	22.4
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	1.1	21.4	24.1	19.2	9.7
Outras atividades de serviços	-	25.1	28.2	26.1	15.6

Fonte: Quadro 28, Relatório Anual de Formação Contínua, dados de 2019 apenas para empresas de Portugal continental

Nota original: A percentagem foi calculada relativamente ao total de trabalhadores.

Indicador ix- Percentagem de jovens nos quadros superiores das empresas

Cerca de 1 em cada 4 empresas têm jovens nos seus quadros superiores, mas há diferenças de acordo com a dimensão das empresas. É entre as pequenas empresas que se encontram menos empresas com jovens nos quadros superiores (22%), seguidas das médias empresas (33%) e das grandes empresas (cerca de 50%).

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

A monitorização ficará a cargo do Observatório do Emprego Jovem.

Princípios gerais da recolha de dados:

_Será criado um mecanismo para as empresas reportarem os dados necessários.

_A primeira recolha de dados será para medir os indicadores referentes ao ano de 2022.

_As empresas deverão reportar na periodicidade definida (semestral ou anual), os dados agregados necessários para cálculo direto dos indicadores ao nível da empresa e no conjunto das empresas signatárias do Pacto.

_As empresas não terão de reportar dados ao nível dos trabalhadores, mas apenas dados agregados. Por exemplo, para o cálculo do indicador *i* (percentagem de jovens nas novas contratações) serão pedidos os seguintes agregados:

- . Quantos trabalhadores a empresa contratou durante o ano *x*?
- . Destas novas contratações, quantos tinham até 29 anos, inclusive?

Estes são os dados necessários e suficientes para o cálculo do indicador ao nível da empresa e no conjunto das empresas signatárias do Pacto.

Princípios gerais de comunicação de resultados:

_Os resultados dos indicadores nunca serão comunicados individualmente ao nível da empresa, mas apenas a nível agregado, nomeadamente:

- . para o conjunto das empresas signatárias do Pacto
- . para o conjunto de empresas desagregadas por número de trabalhadores total (pequena, média e grande)
- . para o conjunto de empresas desagregadas por setor de atividade
- . para o conjunto de empresas desagregadas por margem de progresso
- . para o conjunto de empresas desagregadas por região
- . para o conjunto de empresas desagregadas por outras variáveis que se considerem relevantes
- . para o conjunto de empresas que resulte no cruzamento de duas destas variáveis.

_Os resultados apenas serão reportados se houver um número mínimo de 3 empresas no grupo em questão. Por exemplo, se houver apenas 1 ou 2 empresas signatárias num setor de atividade, os indicadores desse grupo não serão reportados. Os indicadores dessas empresas continuarão a contribuir para os resultados totais e das restantes variáveis onde o número mínimo de empresas seja igual ou superior a 3.

Versão_16_fevereiro_2023