

GUIA DIGITAL

**'MELHORES PRÁTICAS EM TODO O MUNDO - COMO CRIAR UMA
MICROEMPRESA COM APLICAÇÃO
DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL»**

REFORÇO DAS CAPACIDADES NO DOMÍNIO DA JUVENTUDE

**OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL – INSPIRAÇÃO PARA O
EMPREENDEDORISMO JOVEM**



GUIA DIGITAL	
Título do projeto	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – inspiração para o empreendedorismo jovem
Acrônimo	SDGIYE
Nº de Referência do Projeto:	618749-EPP-1-2020-1-PL-EPPKA2-CBY-ACPALA
O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.	



Sumário

1.	INTRODUÇÃO.....	3
2.	DESCRIÇÃO DAS ACTIVIDADES DO PROJECTO	4
2.1	KICK – OFF MEETING	4
2.2	ACTIVIDADES DE DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO A NÍVEL LOCAL.....	5
2.3	CRIAÇÃO DA PLATAFORMA ONLINE E DO CURSO DE E-LEARNING.....	6
2.4	CURSO DE FORMAÇÃO	7
2.5	SOMBREAMENTO DO TRABALHO.....	10
2.5.1	Job shadowing na IWR.....	10
2.5.2	Job shadowing no OD MT	12
2.5.3	Job shadowing na COOPERBOM TURISMO	13
2.5.4	Job shadowing no Comitato d'Intesa.	14
2.5.5	Job shadowing en Centro de Estudios Paysandú	15
2.5.6	Job shadowing no RAMCC	16
2.6	INTERCÂMBIO DE JOVENS «ECO - INOVAÇÃO COMUNITÁRIA».....	17
2.7	INTERCÂMBIO DE JOVENS "O MEU NEGÓCIO – UMA OPORTUNIDADE PARA O NOSSO FUTURO MELHOR!"	18
2.8	CONFERÊNCIA FINAL.....	19
3.	OPINIÃO DE ESPECIALISTAS.....	22
4.	COMO CRIAR UMA MICROEMPRESA COM APLICAÇÃO DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	28
4.1	INFORMAÇÕES GERAIS.....	28
4.2	EXEMPLOS DE EMPRESAS E ACTIVIDADES ALINHADAS COM O SGD	30
5.	ANÁLISE DA SITUAÇÃO ATUAL DO MERCADO DE LABO U R DOS JOVENS NA EUROPA E NA AMÉRICA LATINA	32
5.1	PROGRAMA EUROPEU DE GARANTIA PARA A JUVENTUDE	32
5.2	AMÉRICA LATINA LABOUR ANÁLISE DE MERCADO	34
6.	Métodos de trabalho com os jovens	36



1. INTRODUÇÃO

A publicação a seguir tem como principal objetivo promover boas práticas em todo o mundo e explicar como criar uma microempresa com aplicação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Este documento é o resultado da sexta atividade do projeto Reforço de Capacidades no domínio da juventude «Objetivos de desenvolvimento sustentável – inspiração para o empreendedorismo jovem» (#SDGIYE) cofinanciado pelo programa Erasmus+ da União Europeia.

O guia destina-se a organizações e *youth workers*, em especial nos domínios da educação, do emprego e do empreendedorismo. Nesta publicação, você encontrará uma descrição das atividades realizadas durante o projeto, orientações sobre a metodologia do trabalho com jovens, princípios e diretrizes relacionados ao estabelecimento e funcionamento de empresas sustentáveis por jovens e as opiniões de empresários especializados que compartilharam suas experiências de administrar uma empresa.

Esperamos que este guia seja útil no trabalho com os jovens, desenvolvendo suas competências empreendedoras e complementando o curso de e-learning criado no projeto neste endereço <https://www.iwr.org.pl/sustainable/>

Dentro do projeto foram realizadas as seguintes atividades:

- 1) Atividade 1 Reunião de lançamento
- 2) Atividade 2 Atividades de divulgação e comunicação a nível local
- 3) Atividade 3 Criação da plataforma online e do curso de e-learning
- 4) Atividade 4 Curso de Formação
- 5) Atividade 5 Job Shadowing
- 6) Atividade 6 Guia Digital sobre 'Melhores práticas em todo o mundo - Como criar uma microempresa com aplicação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável'
- 7) Atividade 7 Intercâmbio de Jovens «Eco - Inovação comunitária»
- 8) Atividade 8 Intercâmbio de Jovens «O meu negócio – uma oportunidade para o nosso futuro melhor!»
- 9) Atividade 9 Conferência final



Este guia foi criado em cooperação com as principais pessoas e parceiros envolvidos na realização do projeto SDGIYE:

Instituto de Cooperação Regional (IWR) - Leader- Polónia

Centro de Consultoria "MT" Monika Tarczyńska (OD MT) - Polónia

Centro de Estudios Paysandú (CEP)- Uruguay

Cooperativa de Turismo e Promoção Social (COOPERBOM TURISMO) - Brasil

RED ARGENTINA DE MUNICIPIOS FRENTE AL CAMBIO CLIMA (RAMCC) - Comitê Argentina de Entendimento entre as Associações Voluntárias da Província de Belluno (Comitê d'Intesa) - Itália

2. DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DO PROJECTO

2.1 KICK – OFF MEETING

O projeto iniciou-se com uma reunião online organizada em 9.12.2020, de forma a debater e acordar estratégias de gestão e implementação de projetos, definição de especificações técnicas de plataformas online e distribuição de curso de e-learning entre parceiros, procedimentos e critérios de seleção dos participantes, metodologias e protocolos de investigação. Todos os parceiros foram representados por pelo menos 2 representantes.

Cronograma da reunião de kick-off:

1. Abertura da reunião;
2. Apresentação de cada organização parceira;
3. Apresentação do tema e objetivos do projeto;
4. Apresentação das atividades do projeto;
5. Apresentação de orçamento;
6. Resumo da reunião e sessão de perguntas;
7. Avaliação da reunião



2.2 ATIVIDADES DE DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO A NÍVEL LOCAL

A divulgação dos resultados do projecto decorreu através de atividades locais, da organização de eventos de formação locais, da participação em diversas atividades empresariais a nível local. Isto permitiu que os *Youth Workers* e os parceiros apresentassem e divulgassem actividades a nível local, que os jovens apresentassem ideias para empresas sustentáveis, experimentassem novos métodos aprendidos e compreendessem, de um ponto de vista pessoal, a importância das ferramentas e métodos empresariais.

Além disso, após a conclusão do curso de formação (TC), os *youth workers* das organizações parceiras realizaram sessões de formação para *youth workers* dos seus países/regiões e para jovens em situações de crise. O projeto teve como objetivo implementar de forma prática o conceito de formação em vários contextos. Várias organizações juvenis, especialmente as que trabalham com jovens marginalizados (no domínio do desemprego juvenil) na Europa e em todo o mundo, poderiam se beneficiar destas formações. Por isso, incentivamos nossas organizações parceiras a realizar os workshops em formato cascata.

Os *youth workers* de cada organização parceira implementaram sessões de formação ao vivo e online (workshops) para cerca de 12 animadores de juventude e outros workshops para cerca de 15 jovens cada. Os *youth workers* - os destinatários dos workshops - conduziram workshops para *youth workers* de outras organizações locais/regionais. Desta forma, os parceiros alcançaram mais pessoas no grupo-alvo e disseminaram os resultados do projeto para um público mais amplo.

Além disso, os *youth workers* e as organizações parceiras foram incentivados a usar os materiais desenvolvidos em seu trabalho diário com os jovens.

Os *youth workers* foram também responsáveis pela divulgação do curso de e-learning que desenvolveram a pelo menos 50 *youth workers* através de canais online (Facebook, Instagram, rede



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Web do projeto e plataforma online). Todos esses materiais também foram postados na plataforma de e-learning on-line.

Informações sobre o projeto e seus resultados foram enviadas para organizações dentro da rede já estabelecida de cada organização parceira. Todos os materiais desenvolvidos, bem como a plataforma online, são marcados com o logotipo Erasmus+ (com a informação de que o projeto é cofinanciado pela UE) e o logotipo do projeto. As fotografias e publicações nas redes sociais incluem o logotipo "Erasmus +" e/ou hashtags: #erasmusplus, #capacitybuilding, #SDGIYE, etc.

2.3 CRIAÇÃO DA PLATAFORMA ONLINE E DO CURSO DE E-LEARNING

Uma das atividades do projeto foi desenvolver e promover uma plataforma de e-learning do projeto, disponível em www.iwr.org.pl/sustainable. Proporciona o acesso a recursos educativos abertos (REA) no domínio das microempresas e do desenvolvimento sustentável, a atividades sugeridas, a material de apoio e a cursos desenvolvidos, a uma área de Notícias, a um Calendário de Eventos e a uma biblioteca multimídia. A plataforma ajudou a estabelecer uma forma inovadora de aprendizagem usando metodologias de TIC e colaboração virtual.





2.4 CURSO DE FORMAÇÃO

O Curso de Formação, que decorreu em Gdynia de 18 a 25 de maio, contou com a participação de pessoas que trabalham com jovens e cooperam com os parceiros do projeto. Durante a atividade trabalharam com curso de e-learning, trocaram suas experiências e boas práticas, criaram regras e diretrizes para negócios sustentáveis e também visitaram diversas instituições e organizações locais. A troca de experiências entre os participantes permitiu-lhes ir além dos quadros e padrões habituais de ação e inspirar-se mutuamente para atividades pró-ambientais nas suas instituições locais.

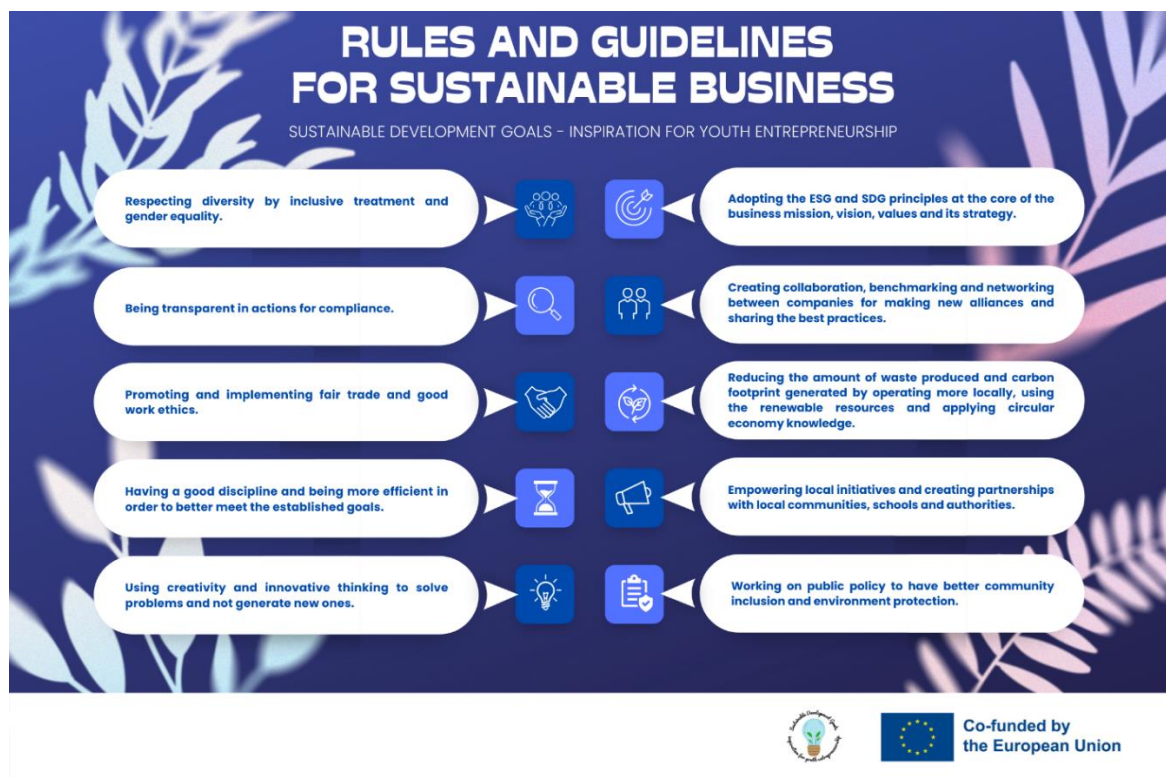
Durante o Curso de Formação, os participantes trabalharam em regras e diretrizes para negócios sustentáveis de acordo com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Após a discussão e a sessão de *brainstorming*, eles conseguiram escolher e nomear 10 princípios que os jovens empreendedores devem implementar em seus modelos e planos de negócios.

Lista de regras que descrevem como criar uma microempresa com aplicação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:

- Respeitar a diversidade através de um tratamento inclusivo e da igualdade de género,
- Ser transparente nas ações de compliance,
- Promover e implementar o comércio justo e a ética do bom trabalho,
- Ter uma boa disciplina e ser mais eficiente para melhor cumprir as metas estabelecidas,
- Usar a criatividade e o pensamento inovador para resolver problemas e não gerar novos,
- Adotando os princípios ESG e SDG no centro da missão empresarial, visão, valores e sua estratégia,
- Criar colaboração, benchmarking e networking entre empresas para fazer novas alianças e compartilhar as melhores práticas,
- Reduzir a quantidade de resíduos produzidos e a pegada de carbono gerada pela operação mais local, utilizando os recursos renováveis e aplicando os conhecimentos da economia circular,
- Capacitar as iniciativas locais e criar parcerias com as comunidades locais, escolas e autoridades,

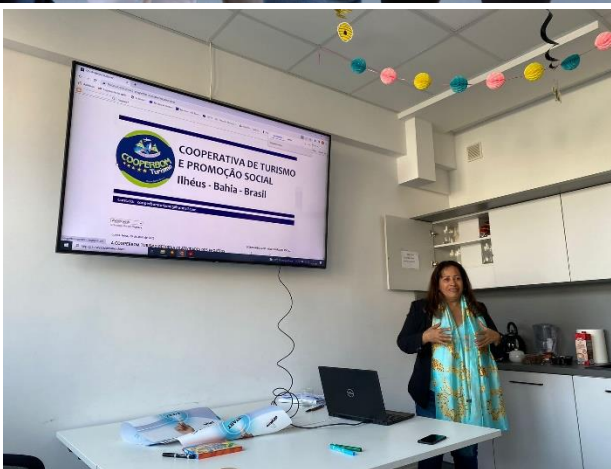


- Trabalhar em políticas públicas para ter melhor inclusão comunitária e proteção do meio ambiente.





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





2.5 JOBSHADOWING

Dois *youth workers* de cada organização parceira participaram de uma atividade de acompanhamento de trabalho de 7 dias em outra organização parceira. Os estágios de job shadowing ocorreram na própria organização parceira ou em uma empresa local com a qual a organização parceira trabalha.

O programa para todas as observações de trabalho baseou-se no seguinte:

- Conhecer a organização e funcionários,
- Avaliação inicial,
- Observação de funções e deveres de um determinado membro da equipe, compreender as políticas e procedimentos do escritório,
- Participar de uma reunião de pessoal ou profissional regularmente agendada,
- Concluir tarefas de escritório ou ajudar com projetos,
- Pesquisa de um tópico específico relevante para o trabalho,
- Interagir com as principais tarefas da organização,
- Avaliação final.

No âmbito do que precede, os participantes participaram em várias atividades em curso das organizações de acolhimento e em visitas a locais de projetos e organizações cooperantes. Os mais importantes deles estão listados abaixo

2.5.1 Job shadowing na IWR

De 20.01.2022 a 25.01.2022 o Instytut Współpracy Regionalnej acolheu em Gdynia (Polónia) dois *youth workers* da organização parceira RAMCC - Débora Dómina e Milagros Munuce.

Algumas das reuniões e atividades mais importantes durante a sua estadia foram:

- Reunião inicial no gabinete do Instituto de Cooperação Regional

Nesta reunião, as participantes foram recebidas por Wojciech Miłosz, presidente da organização, coordenadora do projeto e Alicja Ochnik. Eles também tiveram a oportunidade



de conhecer alguns dos funcionários da organização e conhecer a cidade. Eles tiveram tempo para discutir vários aspectos relativos ao projeto e às atividades futuras.

- Encontro com o Green Hub no Centro de Educação

Os participantes foram recebidos por Ewelina Magdziak, coordenadora principal do Centro e equipe geral da organização. Neste encontro, ambas as partes tiveram a oportunidade de partilhar a sua experiência em relação à educação ambiental, mais especificamente sobre as alterações climáticas. Discutiu as diferentes políticas públicas implementadas em cada país, como gestão de resíduos, transporte, educação e outros, e como cada organização desempenha seu papel na disseminação da conscientização sobre hábitos sustentáveis entre os cidadãos e os governos locais. Quando a reunião terminou, os participantes puderam participar da experiência interativa e do experimento disponíveis no centro.

- Encontro em Jad łostajnia em Orłowo Gdynia

Os participantes foram recebidos no mercado local de alimentos chamado Jadłostajnia por Agata Gierjatowicz, autora do projeto, que dá aos produtores locais o espaço para que eles vendam seus produtos uma vez por semana. Também ajuda a aumentar a conscientização sobre a importância de comprar produtos locais em vez de industriais. Eles oferecem principalmente produtos caseiros naturais com uma alta qualidade. Agata explicou a história do mercado e como ele se tornou um dos primeiros de seu tipo na região. O mercado funciona há muitos anos e a Agata teve a oportunidade de ser a ponte entre diferentes gerações de produtores locais.



2.5.2 Job shadowing no OD MT

Horacio Ragni e Gabriele Gilardi, do Centro de Estudios Paysandu, tiveram a chance de participar de atividades no escritório, bem como do projeto implantado na época. Participamos do treinamento para professores de aprendizagem ao ar livre na cidade de Mielno, uma oportunidade de compartilhar e aprender sobre políticas educacionais na Noruega e na Polônia, aumentando nossas ferramentas de dinâmica de trabalho.

Nesta oportunidade de trabalhar em conjunto com os nossos parceiros na Polónia, pudemos apreciar diferentes formas de abordar os jovens, com uma abordagem diferente da utilizada no Uruguai. O uso dos meios de comunicação é incentivado como um meio de aprender habilidades técnicas, bem como habilidades para a vida, uma experiência extremamente enriquecedora. Esta nova abordagem proporciona-nos uma forma diferente de pensar e a possibilidade de alargar as nossas redes com outros fundamentos e realidades.

Dá origem ao crescimento de técnicos uruguaios que podem replicar o que aprenderam e lançar uma nova luz sobre as diferentes realidades de nossos jovens que muitas vezes não são compreendidos por nossa metodologia de trabalho. Por ocasião de conhecer a experiência intercultural, a experiência de conhecer a universidade naval e o intercâmbio com professores, adquirem-se diferentes percepções da realidade universitária e das condições de acesso a ela.

A visita ao museu dos emigrantes polacos em todo o mundo, os seus desafios e contributos culturais permite-nos compreender a história e a capacidade do empreendedorismo constante, tanto na



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

adversidade como na prosperidade, o tempo para cuidar da migração como um processo positivo no desenvolvimento das comunidades.

No final do JS, o trabalho de escritório com os nossos anfitriões permite-nos fomentar o nosso vínculo como parceiros, melhorar a implementação das próximas etapas do projeto e pensar em novas possibilidades para projetos futuros.



2.5.3 Job shadowing na COOPERBOM TURISMO

No início de 2 de outubro, *youth workers* da Polónia participaram na atividade do projeto - job shadowing em Ilhéus, Brasil, no âmbito do projeto "Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - inspiração para o empreendedorismo jovem" cofinanciado pelo Programa Erasmus + da União Europeia. Alicja Ochnik e Wojciech Milosz foram recebidos por uma semana pela Cooperbom Turismo na bela cidade de Ilhéus, na Bahia. Além das atividades no escritório e conhecer a organização, os participantes tiveram a oportunidade de ver na prática, projetos implementados ou concluídos pela organização anfitriã pertencente ao consórcio e outras organizações e instituições locais que implementam os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável em seus projetos.

Os participantes visitaram, entre outros, a Universidade Estadual de Santa Cruz em Itabuna, a Associação dos Catadores de Itabuna que trata da coleta e reciclagem de lixo, uma empresa de cosméticos e perfumaria que produz produtos veganos e trabalham com a comunidade local e filial local de iniciativa nacional de fundos para empreendedores. Os participantes voltaram para casa com



competências reforçadas e inspirados a implementar alguns elementos na organização e na comunidade local.



2.5.4 Job shadowing no Comitato d'Intesa.

Em maio, uma organização da Itália teve o prazer de receber, para uma atividade de job shadowing, dois colegas da Cooperbom Turismo que vieram especialmente do Brasil. O objetivo da viagem foi iniciar um caminho de debate, discussão e networking sobre os temas da sustentabilidade e do trabalho com a juventude, apresentando aos colegas as inúmeras atividades implementadas pela organização Área Europa a nível local (e não só).

Durante a estadia, foi realizada uma reunião com funcionários do centro EUROPE DIRECT e Gal Prealpi e Dolomiti. As ideias que emergiram da discussão geraram reflexões com foco em:

- Comunidade local,
- Processos participativos,
- Biodiversidade
- Turismo sustentável.

Houve também uma visita guiada ao Parque Nacional Dolomiti Bellunesi e uma reunião em sua sede. Foi uma oportunidade para apresentar a Carta Europeia do Turismo Sustentável (CETS) e o mais importante projeto do Parque de apoio a atividades económica e ambientalmente sustentáveis:



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

desde a manutenção da agricultura tradicional de montanha à promoção de produtos de qualidade; do turismo "light" ao uso de fontes de energia renováveis.



2.5.5 Job shadowing en Centro de Estudios Paysandú

Durante esta atividade de job shadowing participantes da Polônia aprenderam sobre a organização do trabalho, os métodos utilizados para trabalhar com jovens, clientes, etc. procedimentos, observaram a organização e a cultura de trabalho. Além disso, os participantes aprenderam sobre a gestão de um negócio com os profissionais (aprendendo pela observação, aprendendo fazendo) e transferiram esse conhecimento para os jovens. Os participantes tiveram a oportunidade de assistir a uma conferência organizada em conjunto com as autoridades locais, visitar locais de importância para o desenvolvimento local, em particular no contexto das oportunidades de desenvolvimento para os jovens.



2.5.6 Job shadowing no RAMCC

Os participantes da organização Comitato d’Intesa visitaram os escritórios do RAMCC, onde puderam conhecer toda a equipa da rede. Além disso, foi realizada uma reunião com o Coordenador de Alianças Internacionais, a fim de promover projetos conjuntos. Entre a agenda de atividades realizadas, foi feita uma visita ao Parque Cinturão Verde Huerta, em Rosário, onde os representantes foram recebidos por agricultores que cultivam alimentos agroecológicos. Eles também fizeram uma visita ao centro cultural La Usina, onde são desenvolvidas políticas públicas para jovens e oficinas de formação não formal. Por fim, foi realizada uma reunião em uma cooperativa de recicladores onde os visitantes puderam conversar com recicladores urbanos e entender os processos de triagem de resíduos para recuperar e reutilizar. Post de divulgação no site disponível aqui: <https://www.ramcc.net/noticia.php?id=1870>





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

2.6 INTERCÂMBIO DE JOVENS «ECO - INOVAÇÃO COMUNITÁRIA»

De 9 a 16 de junho, realizou-se em Mezzano, no norte de Itália, o Intercâmbio de Jovens Erasmus+ «Inovação Ecocomunitária». O projeto envolveu 30 participantes com menos de 30 anos que vieram da Polônia, Brasil, Argentina e Itália, que estão interessados no empreendedorismo jovem em suas áreas locais e têm objetivos comuns em aprender e criar comunidades sustentáveis com base nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e recursos energéticos sustentáveis. O projeto de Capacitação forneceu aos participantes ferramentas para desenvolver suas habilidades empreendedoras, deu-lhes a oportunidade de descobrir práticas sustentáveis da vida real, bem como melhorou seu senso de iniciativa e conscientização sobre o desenvolvimento sustentável.





2.7 INTERCÂMBIO DE JOVENS "O MEU NEGÓCIO – UMA OPORTUNIDADE PARA O NOSSO FUTURO MELHOR!"

Um intercâmbio de jovens ocorreu em Puck, Polônia, de 20 a 26 de setembro de 2022. Os participantes vieram da Polônia, Itália, Argentina, Uruguai e Brasil. Durante a semana aprenderam mais sobre empreendedorismo, criando seu próprio negócio e vivendo de acordo com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. As atividades de intercâmbio de jovens foram implementadas através de uma abordagem de educação não formal e centraram-se, em especial, em:

- aprender sobre o curso de e-learning criado no âmbito do projecto SDGIYE,
- familiarizar-se com o Business Model Canvas,
- participar activamente no 1º dia da conferência que resume o projecto SDGIYE,
- reforçar as competências dos jovens que participam no intercâmbio,
- produzir modelos de negócio utilizando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

As ferramentas utilizadas foram todas as formas de aprendizagem não formal, tais como dramatização, discussões em grupo, workshops, sessões de partilha, visitas de estudo, trabalho em grupo misto, aprendizagem entre pares.

O intercâmbio de jovens do projeto SDGIYE concentrou-se na criação de empresas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável para criar um equilíbrio entre as necessidades e oportunidades de desenvolvimento. Desta forma, os participantes adquiriram não só competências empreendedoras, mas também um sentido de iniciativa e consciência da sustentabilidade, que são muito importantes quando se inicia uma microempresa. Como resultado desta atividade, os jovens criaram planos de empresa, que foram publicados no site do projeto.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



2.8 CONFERÊNCIA FINAL

A conferência final do SDGIYE foi organizada pela IWR em Puck, Polônia, a fim de alcançar uma maior disseminação do impacto e da participação. Durou 2 dias – de 26 a 27 de setembro de 2022.

A conferência SDGIYE organizada no final do projeto teve como objetivo comunicar as ideias e atividades do projeto a um público mais amplo de pessoas com diferentes origens e as atividades do



projeto a um público mais amplo composto por pessoas de diferentes origens profissionais, educacionais e culturais. A conferência baseou-se nas ideias, melhores práticas e resultados do projeto SDGIYE, mas será de amplo alcance; basear-se-á em atividades interativas de mercado orientadas para a aplicação de metodologias de reintegração e educação inclusiva e práticas de formação para jovens. O dia da conferência foi transmitido online na plataforma Facebook.

A conferência contou com a presença de jovens do intercâmbio realizado em Puck. Além disso, havia 3 representantes de cada um dos seguintes parceiros Comitato d'Intesa, Cooperbom Turismo, RAMCC e CEP, e 2 representantes de cada organização polonesa: IWR e OD MT e 3 oradores externos, peritos: 1 no domínio do desemprego juvenil - Ph D Radosław Tyślewicz (o chefe da Academic Career Office em uma das universidades de Gdynia, coordenadora de vários projetos para estudantes e graduados desempregados), 1 especialista no campo do desenvolvimento sustentável - Sra. Ewelina Magdziak (Especialista Sênior no Departamento de Eventos e Programas Científicos nas áreas de física, biologia, meio ambiente, mudanças climáticas e sustentabilidade no Centro de Experyment), e 1 especialista no campo das microempresas - Sr. Michal Woszczyna (proprietário de uma pequena empresa, coproprietário de uma nova empresa social local que produz alimentos orgânicos). Os especialistas apresentaram seu ponto de vista e o que fazem para apoiar o empreendedorismo jovem e como conduzem negócios relacionados à ideologia do desenvolvimento sustentável. Animadores de juventude locais, professores e jovens locais também participaram da conferência.

Programa da Conferência Final:

Dia 1:

- Abertura da conferência, dando as boas-vindas aos convidados – W. Miłosz, Presidente do Instytut Współpracy Regionalnej;
- Introdução dos principais objetivos e atividades realizadas no âmbito do projeto 'Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – inspiração para o empreendedorismo jovem' – A. Ochnik representante da IWR;
- Discurso dos *youth workers* e dos jovens sobre as seguintes mobilidades: curso de formação, job shadowing, intercâmbios de jovens; apresentação de resultados;
- Apresentação de plataforma de Internet e curso de e-learning;
- Intervenções de peritos;



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- Summing up do primeiro dia.

Dia 2:

- Abertura do segundo dia da conferência;
- Discussão sobre a implementação do projeto - discursos de representantes de cada organização parceira;
- Discussão sobre as possibilidades de cooperação futura, continuação no projeto SDGIYE;
- Discussão e síntese da conferência final, avaliação.





3. OPINIÃO DE ESPECIALISTAS

Os peritos do mercado de trabalho de cada país parceiro foram convidados a preparar uma análise sobre a situação dos jovens no mercado de trabalho e o nível de realização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. As análises desenvolvidas são apresentadas a seguir.

URUGUAI

A população jovem entre 15 e 29 anos no Uruguai é de cerca de 25% da população total. Também podemos dizer que um percentual importante está em situação de vulnerabilidade social. Na educação formal, a conclusão do ensino secundário é baixa, limitando assim o acesso aos níveis pós-secundário e universitário, gerando uma baixa qualidade de especialização técnica (hard skills) e habilidades para a vida. Consequentemente, o seu acesso ao mercado de trabalho limita-se a empregos manuais, físicos, básicos e mal remunerados e, ao mesmo tempo, são ameaçados pela tecnologia, que ocupa e desloca cada vez mais esses postos de trabalho. No Uruguai, estima-se que, nos últimos 10 anos, 500.000 empregos foram perdidos e substituídos por várias tecnologias, gerando novos empregos que exigem maiores qualificações e habilidades técnicas. Isto está a gerar



a necessidade de programas complementares no domínio da educação não formal, que reforcem as competências empresariais no mundo digital. Nesse sentido, o Uruguai iniciou há mais de 10 anos um processo institucional e de networking entre atores públicos e privados para desenvolver uma cultura empreendedora. Os que têm acesso a esses benefícios são aqueles que têm um nível educacional e/ou cultural superior, incluindo suas redes familiares; a população mais vulnerável tem visto uma piora no seu acesso com o efeito covid. O Uruguai tem trabalhado em linha com os ODS, promovendo fundos de pesquisa e desenvolvimento e planos-piloto para promover o empreendedorismo baseado na economia social, circular e laranja. A nível nacional, está a começar a implementar acções de formação dual para o emprego com fundos públicos. O empreendedorismo no Uruguai é hoje mais acessível do que no passado, com uma importante rede de pontos de apoio para aconselhamento, treinamento e suporte técnico. No entanto, em termos de tributação e de possíveis formas de empresa, os custos e os custos associados continuam a ser um grande problema. Alguns dados do observatório das PME referem-se ao facto de 99,6% das empresas serem PME. 85% são micro, 2 em cada 3 empregos vêm de PMEs, 1 em cada 2 empresas morre após três anos e uma em cada 10 consegue passar de micro para pequena empresa.

BRASIL

A significativa heterogeneidade da realidade social no território brasileiro culmina com o constante desafio de aprimorar os instrumentos de gestão e governança. Os arranjos institucionais para incluir o alcance e a profundidade das transformações propostas pela Agenda 2030 passam pelo desafio da coordenação entre as secretarias de governo e demais atores na busca de compreender a integração e as interseções entre as dimensões ambiental, social e económica. Vale ressaltar também a necessidade de avaliação e monitoramento sistemáticos das políticas públicas, não apenas para garantir maior eficiência na execução dos programas, mas também para otimizar a qualidade dos gastos públicos. A questão que emerge é, portanto, como tornar o setor público mais eficiente para garantir a continuidade e o aprimoramento das políticas públicas voltadas para o cumprimento da Agenda 2030. Outro desafio importante diz respeito ao aprimoramento da capacidade institucional dos Municípios brasileiros e à maior coordenação entre as três esferas da administração pública. Uma Agenda tão complexa e integrada exige esforços multilaterais da ação governamental, ao mesmo tempo em que abordar o acúmulo de desigualdades estruturais e sobrepostas não é a única função do Estado. Portanto, parcerias e redes com diferentes atores da sociedade civil tornam-se



imperativas para a realização dos ODS. A Agenda 2030 é uma oportunidade única para o Brasil enfrentar seus males históricos no que diz respeito à redução da desigualdade. A estratégia global está em consonância com o fato de que a redução das disparidades regionais brasileiras só será efetivamente enfrentada se abordada sob ação coordenada e convergente por diversas políticas públicas, com expressão real em territórios, que se refletem nos 17 ODS e suas 169 metas. O desafio brasileiro de reduzir nossas desigualdades históricas está em pleno alinhamento com a estratégia de ação da Agenda 2030. Os próximos passos apontados por esta primeira Revisão Nacional Voluntária são a melhoria da gestão pública, desde a produção de estatísticas até a execução de programas setoriais, o exercício da governança e a coordenação de redes de atores. A complexidade inerente à implementação da Agenda 2030, em seu devido escopo, exige um esforço permanente de coordenação e integração das políticas sociais, econômicas e ambientais, bem como de promover a interação entre os diferentes níveis de governo e entre o governo e a sociedade.

ARGENTINA

A Argentina aumentou os gastos do ODS 6 em US\$ 8,6 milhões de pesos, aumentou ligeiramente o número de organizações interjurisdicionais de captação e promulgou uma lei de mudança climática que levou a um aumento no número de áreas protegidas e à criação de reservas marinhas. No entanto, a Argentina relatou desafios na ecologização do setor de energia devido ao subfinanciamento e ao aumento do número de áreas protegidas.

A Argentina informou que 87% da população urbana terá acesso à água através da rede pública, e 58% da população urbana já tem acesso ao esgoto. Esses números são estimativas feitas pelo Programa Nacional de Água Potável e Saneamento de 2015. A Argentina observou que começou a desenvolver indicadores para o monitoramento como prioridade de Nível II e Nível III em 2019.

A Argentina destacou os compromissos assumidos para desenvolver planos abrangentes, inclusivos e sustentáveis para o país - planos que estão alinhados com a Agenda 2030. Esses compromissos incluem o desenvolvimento de seis planos setoriais para florestas, transporte, agricultura, indústria, energia e infraestrutura, que considera as ligações com os ODS 12, 13, 14 e 15. Da mesma forma, o Plano Nacional de Água Potável e Saneamento inclui quatro eixos que trabalham em direção às metas 6.1, 6.2 e 6.3, e o Plano Nacional de Irrigação da República Argentina delineou uma nova meta de dobrar a área irrigada para atingir quatro milhões de hectares até 2030.



A República Argentina está empenhada em implementar a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável além da administração governamental. Nos últimos anos, a Argentina consolidou a Comissão Nacional Interinstitucional para o Acompanhamento dos ODS, coordenada pelo Conselho Nacional de Coordenação de Políticas Sociais, como um espaço transversal para o Conselho Coordenador de Política Social, como um espaço transversal para a construção de consensos e criação de insumos para implementação e monitoramento dentro do Poder Executivo. Dessa esfera decorrem os elementos necessários para os elementos essenciais da matriz para o monitoramento e análise do progresso, que incluem indicadores, intervenções de políticas públicas e investimentos orçamentários relacionados às 17 metas dos ODS adotadas pelas 17 metas dos ODS adotadas pelo país.

ITÁLIA

Na Itália, a transição dos jovens para o trabalho é uma prioridade, uma vez que o país enfrenta há muito tempo elevadas taxas de desemprego e inatividade dos jovens. Além disso, a taxa de NEET (Not in Education, Employment or Training) está entre as mais elevadas da Europa.

Em consequência do envelhecimento da população e da baixa taxa de natalidade que também caracterizam a Itália, juntamente com o aumento da idade da reforma, o prolongamento dos percursos educativos, bem como as dificuldades de entrada no mercado de trabalho, a proporção de jovens entre os empregados está a diminuir. Em contrapartida, cresce a taxa de precariedade e instabilidade das carreiras profissionais.

Por outro lado, o nível de escolaridade aumenta entre os jovens empregados. Aqueles que pelo menos se formaram têm taxas de emprego mais altas, bem como menores taxas de desemprego e inatividade. Uma qualificação de nível superior, no entanto, recompensa em termos de emprego e salário menos do que a média europeia. O sistema de produção luta para aumentar a demanda por trabalhadores altamente qualificados, é por isso que os jovens graduados muitas vezes correm o risco de serem supereducados.

A pandemia de COVID19 tem, naturalmente, tido um grande impacto na vida dos jovens, cujas oportunidades de trabalho e profissionais têm sido altamente impactadas e onde a precariedade de certos empregos tem mostrado graves consequências. Por outro lado, a mudança forçada para o trabalho inteligente e profissões digitais mostrou a importância dos jovens e das suas competências



nos domínios de trabalho, onde se revelaram um bem precioso como aqueles que eram mais capazes de lidar com os atuais desafios impostos pela pandemia.

Foram tomadas várias medidas pelo Governo e pelas autoridades públicas para promover o emprego dos jovens: incentivos fiscais e subsídios à contratação de empregadores que contratem jovens; programas de aprendizagem em contexto de trabalho e medidas destinadas a facilitar a colocação profissional (sistemas de certificação de competências, formação profissional contínua, experiência escolar, estágios, aprendizagens); trabalho por conta própria. O principal pilar das políticas de emprego juvenil é representado pelo programa Garantia Jovem, gerido pelo Ministério do Trabalho e Políticas Sociais através do Programa Operacional Nacional (PON): Iniciativa para o Emprego Jovem. Algumas outras medidas significativas destinadas a manter o emprego e, em particular, o espírito empresarial, não se destinam especificamente aos jovens, uma vez que não existe limite de idade, embora os jovens estejam frequentemente entre os principais beneficiários.

Para o 'planeta', o país priorizou os ODS 2, 6, 9, 11, 12, 13, 14 e 15, com três temas e 17 objetivos estratégicos nacionais (UN DESA, 2017). Os objetivos estratégicos incluem travar a perda de biodiversidade (ODS 2, 6, 12, 14 e 15), salvaguardando o estado de conservação das espécies e habitats nos ecossistemas terrestres e aquáticos; travar a propagação de espécies exóticas invasoras; aumentar as áreas protegidas terrestres e marítimas e assegurar a sua gestão eficaz; Proteger e restaurar os recursos genéticos e os ecossistemas naturais ligados à agricultura, silvicultura e aquicultura; e a integração da contabilidade do capital natural no planeamento, programação e contabilidade nacional (Ministério do Ambiente Terra e Mar - IMELS, 2017).

O objetivo estratégico da Itália de garantir a gestão sustentável dos recursos naturais (ODS 6, 11, 12, 13 e 15) inclui o fornecimento de mares biologicamente diversos e dinâmicos e a prevenção de impactos nos ambientes marítimos e costeiros; travar o consumo de solos e combater a desertificação; minimizar as cargas poluentes nos solos, massas de água e aquíferos; considerando o bom estado ecológico dos sistemas naturais; implementar a gestão integrada dos recursos hídricos a todos os níveis; maximizar a eficiência hídrica e ajustar as retiradas à escassez de água, minimizando as emissões e reduzindo as concentrações de poluentes atmosféricos; e garantir o manejo florestal sustentável e combater o abandono e a degradação florestal (IMELS, 2017).



Para criar comunidades e territórios resilientes, proteger as paisagens e o património cultural (ODS 2, 6, 9, 11, 13 e 15), o país pretende prevenir o risco antropogénico e ambiental e reforçar a resiliência urbana e territorial; garantir elevados desempenhos ambientais dos edifícios, infraestruturas e espaços abertos; impulsionar a regeneração urbana; garantir a acessibilidade e a mobilidade urbanas sustentáveis; assegurar a restauração e a desfragmentação dos ecossistemas; fortalecer as conexões ecológicas urbano-rurais, bem como desenvolver seu potencial; e a gestão sustentável dos territórios, paisagens e património cultural (IMELS).

A Itália começou a alinhar as suas políticas de desenvolvimento com a Agenda 2030, preparando uma harmoniosa "Estratégia Nacional de Desenvolvimento Sustentável 2017-2030" (ENDE).

POLÓNIA

A Polónia caracteriza-se por um dos mais baixos PIB per capita da União Europeia. Eles não têm indústrias significativas, mas têm riqueza cultural significativa, ambiente natural valioso e potencial humano. Por conseguinte, o desenvolvimento desta parte da Polónia com base nos princípios e objetivos do desenvolvimento sustentável reveste-se de particular importância. Podemos encontrar estes objetivos e princípios na Estratégia para o desenvolvimento social e económico da Polónia até 2020. O documento destina-se principalmente à implementação de objetivos sociais amplamente compreendidos, mas, no entanto, enfatiza a necessidade de criar condições adequadas para o desenvolvimento do empreendedorismo e o uso sustentável do potencial turístico da área. Devido à curta duração da Estratégia, é difícil determinar a sustentabilidade das mudanças, mas deve notar-se que os primeiros anos da sua implementação podem ser avaliados positivamente. O PIB per capita está crescendo, a taxa de desemprego diminuiu significativamente. Muitos dos investimentos realizados no âmbito do Programa Operacional Desenvolvimento da Polónia (um instrumento para a implementação da Estratégia) são de natureza infra-estrutural (construção de estradas, desvios, infraestruturas de universidades, parques científicos e tecnológicos, ciclovias, rede de banda larga, etc.). Os resultados positivos dessas atividades são de natureza de longo prazo e só se tornam aparentes algum tempo após a conclusão do investimento. Ao mesmo tempo, há que ter em conta que ainda há muito a fazer, especialmente em termos de melhoria da mobilidade dos residentes através da melhoria da acessibilidade dos transportes, fazendo uma maior utilização das riquezas naturais da região no sentido do turismo, tendo em conta o equilíbrio dos ecossistemas existentes.



Note-se também que as alterações e a utilização dos fundos europeus para a execução da Estratégia têm, até à data, tido uma dimensão mais local e são investimentos de impacto local e não inter-regional. Por conseguinte, há que ter em conta que deve haver uma maior coesão não só no interior das regiões em causa, mas também laços mais amplos e cooperação externa entre as regiões que compõem a região da Polónia Oriental.

4. COMO CRIAR UMA MICROEMPRESA COM APLICAÇÃO DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

4.1 INFORMAÇÕES GERAIS

De acordo com uma lista das 100 maiores economias do mundo, publicada pela revista Forbes, em 2003. 51 deles eram corporações transnacionais. Ao mesmo tempo, a grande maioria das corporações da Fortune 500 foi implicada em escândalos envolvendo atividades ilegais e antiéticas, inclusive na área do ambiente natural. Além disso, as empresas tornaram-se agora criadoras dos valores da civilização, colocando o consumo na vanguarda dos valores, promovendo assim o materialismo e o consumismo. A crescente conscientização das sociedades levou-os a exigir que as empresas, que estão ganhando cada vez mais importância graças à crescente globalização, como grandes geradores de custos externos, neutralizem ativamente as ameaças civilizatórias e implementem o conceito de desenvolvimento sustentável como remédio para os problemas globais. De fato, as empresas devem assumir uma responsabilidade adequada à sua posição e papel crescentes no mundo moderno.

O acesso livre, ilimitado e universal aos recursos do ambiente natural tornou-se uma fonte de problemas ambientais modernos. Com o rápido progresso tecnológico e a explosão populacional, a escala e o acúmulo de poluição ambiental começaram a ameaçar o equilíbrio ecológico da Terra. A dimensão global dessas ameaças começou a ser percebida apenas na segunda metade do século 20. Foi então que o conceito de desenvolvimento sustentável nasceu como resposta aos desafios colocados pela crescente degradação do ambiente natural. A ideia de desenvolvimento sustentável surgiu em 1972 na Conferência das Nações Unidas em Estocolmo, e foi apresentada à comunidade global em geral na Segunda Conferência da ONU no Rio de Janeiro, em 1992. At época, reconheceu-se que o desenvolvimento sustentável é "o desenvolvimento que atende às necessidades do presente sem privar as gerações futuras da oportunidade de atender às suas necessidades". Tanto a definição

adotada quanto os 27 princípios de desenvolvimento sustentável da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento indicavam que o conceito de desenvolvimento sustentável foi inicialmente interpretado principalmente em termos de ecodesenvolvimento, ou respeito ao meio ambiente natural. Foi tratada como uma área prioritária, não só porque a dimensão ambiental está na mais forte oposição ao pensamento tradicional de desenvolvimento, mas também porque a não renovação dos recursos naturais é a barreira mais forte ao desenvolvimento (já condicionando a vida na própria Terra). No entanto, muito em breve percebeu-se que existe uma interdependência entre ameaças ambientais e problemas sociais e econômicos - começou a enfatizar que o desenvolvimento sustentável é tal desenvolvimento socioeconômico que é compatível com os requisitos de proteção do meio ambiente natural. A expressão de tal abordagem abrangente é a adoção de 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) pelos Estados membros da ONU em 2015, juntamente com 169 ações (Figura 1). Ao contrário dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, que se centraram nas questões sociais e nos países em desenvolvimento mais pobres, os ODS abrangem todos os elementos (ou seja, o crescimento econômico, a inclusão social e a proteção ambiental), centram-se globalmente (aplicam-se a todo o mundo) e serão monitorizados por cerca de 300 indicadores. Embora o conceito de desenvolvimento sustentável seja considerado globalmente, referindo-se principalmente a sistemas no nível macro - regiões, estados e economias, de acordo com o slogan da Conferência do Rio Pense globalmente, agir localmente A implementação dessa ideia não é possível sem a cooperação de todas as partes interessadas - cada área requer apoio tanto do Estado, da sociedade quanto das empresas.





Implementar o conceito de ODS em uma empresa deve significar integrar objetivos econômicos, ambientais e sociais, tanto a curto quanto a longo prazo, o que se traduz em projetar atividades socialmente responsáveis, ambientalmente amigáveis e economicamente valiosas, contribuindo para a macrossustentabilidade. As empresas estão fazendo mudanças diversas e multifacetadas na maneira como operam para tornar suas operações mais sustentáveis - modificando a maneira como projetam, fabricam e entregam produtos, cadeias de suprimentos, monitoramento do desempenho dos negócios, políticas e procedimentos, etc. Nesse caso, é importante lembrar que, devido à sua natureza global e abrangente, o conceito de sustentabilidade não pode ser tratado por uma empresa como uma área funcional, a ser implementada apenas em departamentos selecionados ou projetos paralelos. Portanto, não se trata de ter duas estratégias separadas - negócios e sustentabilidade, mas de construir uma estratégia de core business que seja sustentável. Só assim todas as atividades desenvolvidas pela empresa serão uma sequência coordenada e lógica, contribuindo a longo prazo para a realização da visão comum. Tais atividades são mais fáceis de se envolver para empresas menores, gerenciadas pelo proprietário, que acham mais fácil convencer um pequeno grupo de funcionários da filosofia de sustentabilidade da empresa. Também parece mais fácil criar produtos, estratégias e modelos de negócios sustentáveis a partir do zero, incorporando o conceito de sustentabilidade na filosofia da empresa desde o início, em vez de modificá-la.

4.2 EXEMPLOS DE EMPRESAS E ATIVIDADES ALINHADAS COM OS ODS

Um exemplo de empresa que busca incorporar a sustentabilidade em sua estratégia de core business é a Unilever. Em 2018, a empresa anunciou seu plano global Living Sustainably, sob o qual pretendia dobrar seu tamanho até 2025, reduzindo pela metade o impacto ambiental de seus produtos e aumentando o impacto social positivo dentro de sua cadeia de valor. Para o plano de 2020. A Unilever realizou uma análise detalhada de todos os seus produtos e funções em 14 países. O progresso da Unilever na implementação do plano é apresentado em relatórios anuais, nos quais cada elemento do plano é medido por indicadores detalhados que mostram a eficácia do plano adotado (por exemplo, um aumento de 72% na eficiência ambiental na Polônia a partir de 2018). Vale a pena notar que as marcas da corporação que implementam metas sociais estão crescendo duas vezes mais rápido que as outras.



Outra empresa que tomou medidas para equilibrar sua estratégia de negócios é a Kompania Piwowarska (KP), parte do grupo SABMiller. Em 2016, o conglomerado adotou a estratégia 10 Prioridades. One Future, no qual define prioridades de sustentabilidade para todo o grupo. A KP alcançou a melhor pontuação na implementação desta estratégia entre todas as empresas do grupo SABMiller, que inclui cervejarias de mais de 80 países (4,39 em uma escala de 5 pontos). Em 2014. A SABMiller adotou uma nova estratégia de Aposto na Cerveja, definindo 5 pilares. Como parte da nova estratégia, o KP estabeleceu metas específicas e um programa de ação até 2025. Vale ressaltar que todos os pilares se enquadram nos ODS.

Com base em um modelo de negócios sustentável, a Leslaw Domino Production Company de Chelim, na Polônia, opera seus negócios, oferecendo pierogi sob a conhecida marca polonesa Pierogarnia Piaski. De acordo com a visão do fundador, a empresa produz pierogi feito naturalmente de acordo com receitas tradicionais usando apenas ingredientes orgânicos fornecidos por fornecedores locais confiáveis. Uma parte importante das operações da empresa é educar os agricultores locais sobre os modernos métodos de agricultura orgânica e os benefícios de usá-los, bem como os consumidores sobre a importância da alimentação saudável e os perigos dos aditivos alimentares químicos. O uso inovador da tecnologia de recuperação de calor na produção de bolinhos de massa levou os alunos a visitar a empresa como parte de seus estágios.

O conceito de ODS, que pressupõe um equilíbrio de longo prazo entre três dimensões: econômica, social e ambiental, permitindo assegurar a base para um maior desenvolvimento (sustentabilidade do desenvolvimento), não é possível sem a participação de todas as partes interessadas, incluindo as empresas - o seu envolvimento real, não a lavagem verde ou a lavagem social. Pois, como Martin Luther King observou, podemos vir de navios diferentes, mas atualmente estamos no mesmo barco. Independentemente do tamanho, indústria ou tipo de negócio, há muitas oportunidades para as empresas encaixarem a sustentabilidade em sua estratégia de negócios, ou melhor ainda, para construir modelos de negócios sustentáveis a partir do zero. A RZ requer uma abordagem holística e integrada, estratégica e de longo prazo, inscrita no ADN de uma empresa (a sua visão, missão, valores e estratégia), pois isso só garante que os esforços da RZ sejam coordenados e abranjam todas as áreas e níveis da empresa. Embora cada vez mais boas práticas possam ser observadas nessa área, ainda são muito poucas para falar de implementação efetiva do paradigma RZ. O papel da sociedade



- exigir um comportamento adequado das empresas enquanto consumidores e verificar as intenções das empresas na prática - enquanto ONG de vigilância é, por conseguinte, importante neste domínio.

Mais exemplos podem ser encontrados no curso de e-learning desenvolvido pelo projeto SDGIYE.

5. ANÁLISE DA SITUAÇÃO ATUAL DO MERCADO DE TRABALHO DOS JOVENS NA EUROPA E NA AMÉRICA LATINA

5.1 PROGRAMA EUROPEU DE GARANTIA PARA A JUVENTUDE

O Programa Europeu de Garantia para a Juventude, foi lançado em dezembro de 2012, a União Europeia desenvolveu o Pacote para o Emprego dos Jovens, do qual a iniciativa Garantia para a Juventude é um componente. Trata-se de uma forma de procura, dirigida aos Estados-Membros da UE, para garantir que os jovens até aos 25 anos tenham uma boa oferta de emprego, aprendizagem ou oportunidades de educação complementar. Os membros da UE foram obrigados a implementá-la. Na Polónia, foram atribuídos 550 milhões de euros para a implementação do programa. No terceiro trimestre de 2013. O Ministério do Laboratório e da Política Social e o Ministério da Infraestrutura e do Desenvolvimento desenvolveram um "Plano para a Implementação da Garantia para a Juventude na Polónia". Já em janeiro de 2014, iniciou-se a implementação de algumas tarefas com o apoio de fundos estatais. Ao mesmo tempo, estavam em curso trabalhos de alteração das disposições da Lei relativa à promoção do emprego e às instituições do Labour Market. As alterações introduzidas alargaram a definição de jovens em situação especial no mercado laboratorial dos 25 aos 30 anos de idade. A lei alterada alterou igualmente a duração do prazo máximo de prestação de apoio a desempregados com menos de 25 anos, reduzindo-o de 6 para 4 meses a contar da data de inscrição no laboratório. No final de 2014, foi tomada a decisão a nível europeu de conceder fundos à Polónia para a execução do projeto «Garantia para a Juventude». A versão polonesa da "Garantia para a Juventude" destina-se a jovens até aos 29 anos de idade. Supõe-se que cerca de 2,4 milhões de beneficiários receberam assistência no âmbito do programa, que teve início em 2014 e durou até 2021.

O lançamento da GJ Europeia em abril de 2013 suscitou grande atenção entre as partes interessadas na Europa, não só devido ao seu calendário – lançado num momento em que era muito necessária uma resposta urgente e coordenada aos elevados níveis de desemprego dos jovens – mas também devido às suas características inovadoras. Através da GJ, todos os Estados-Membros da UE



comprometeram-se a assegurar que todos os jovens desempregados recebessem uma boa educação contínua, aprendizagem, formação ou oportunidades de emprego num período máximo de quatro meses. A concretização desse compromisso implicou esforços políticos importantes em termos de implementação das políticas, de adaptação dos quadros institucionais existentes e da garantia de recursos suficientes. Este artigo utiliza evidências recentes sobre a implementação dos esquemas nacionais de GJ para lançar luz sobre os sucessos e desafios enfrentados pelos países ao atingir esse objetivo ambicioso.

Evidências empíricas de países com uma longa experiência na implementação de garantias para a juventude (por exemplo, os países nórdicos) sugerem que essas intervenções são uma maneira eficaz de responder ao desemprego juvenil, desde que sejam concebidas e implementadas adequadamente, pois podem produzir efeitos significativos a um custo modesto. Em particular, o presente artigo identificou seis elementos fundamentais para o funcionamento eficaz destes programas, a saber: intervenção precoce, critérios de elegibilidade claros, disponibilização de medidas de ativação num pacote abrangente, quadros institucionais adequados, recursos suficientes e disponibilidade de mecanismos de execução. Neste documento, examinamos os planos de implementação publicados pelos países europeus, bem como os documentos mais recentes sobre os progressos realizados até à data na implementação dos regimes nacionais de GJ, com vista a avaliar se os países tiveram em conta estes fatores-chave de sucesso durante a execução dos programas nacionais. Três anos após o lançamento do YG, descobrimos que há várias conquistas que podem ser destacadas. Em particular, a análise do Tribunal mostra que todos os países europeus estabeleceram critérios de elegibilidade claros e desenvolveram medidas específicas destinadas aos jovens mais vulneráveis. Da mesma forma, em relação à grande variedade de medidas que os países planejaram no âmbito da GJ, eles deram passos importantes para a execução da maioria das medidas planejadas (com exceção de alguns atrasos na implementação de incentivos do setor privado). Além disso, os esforços para criar e adaptar os quadros institucionais existentes para cumprir as recomendações da GJ também merecem uma avaliação positiva. Este é particularmente o caso de todas as iniciativas destinadas a modernizar o PSA nacional e melhorar a sua eficiência.

Infelizmente, o olhar para os primeiros anos de implementação da GJ também lança luz sobre uma série de desafios que os países ainda estão enfrentando. A este respeito, as questões que merecem especial atenção incluem, a falta de recursos suficientes e a incapacidade de fornecer



sistematicamente uma intervenção precoce. No que se refere à afectação de recursos, é preocupante que 60 por cento dos países analisados tenham planeado despesas abaixo dos níveis recomendados; e, embora alguns deles tenham afectado, na prática, mais fundos às intervenções da GJ do que o inicialmente previsto, a maioria não conseguiu fazer progressos substanciais na colmatação desta lacuna. Argumentamos que esta falta de recursos teve consequências prejudiciais para a capacidade dos países de proporcionarem a todos os NEET a oportunidade de trabalharem ou de frequentarem a formação no prazo de quatro meses. Com efeito, os dados disponíveis sobre o acompanhamento da GJ europeia mostram que 57 % dos jovens europeus inscritos num regime nacional de GJ em 2015 estavam registados há mais de quatro meses. A nossa conclusão está em consonância com outros dados recentes sobre a implementação da GJ Europeia, que sugerem que não é possível ajudar toda a população europeia NEET com os atuais recursos afetados à iniciativa GJ (Tribunal de Contas Europeu, 2017). Isto significa que os países europeus terão agora de assumir maiores compromissos financeiros para que o objectivo desejado de reduzir o desemprego dos jovens possa ser alcançado. A realização do objectivo da intervenção precoce é também preocupante. Embora todos os países tenham fixado o período máximo de quatro meses nos seus planos de implementação para ajudar os jovens a sair do emprego, na prática, 57 % dos jovens europeus inscritos num regime nacional de GJ em 2015 estavam registados há mais de quatro meses. Neste contexto, é importante salientar que o regime da GJ não foi lançado tão cedo como deveria (ou seja, embora o pico da taxa de desemprego da UE-28 tenha sido atingido em 2010, a implementação da GJ só aconteceu quatro a cinco anos depois). Isso representa outra ameaça à eficácia da GJ, já que períodos prolongados sem emprego comprovadamente enfraquecem a eficácia de todas as políticas de ativação.

5.2 AMÉRICA LATINA LABOUR ANÁLISE DE MERCADO

A maior perda proporcional inicial de ocupações entre os jovens é um fenómeno generalizado na região. Embora em pontos percentuais, tanto os jovens como os adultos tenham experimentado contrações semelhantes (uma queda de cerca de 11 pontos percentuais), em termos relativos, essa queda teve um impacto maior sobre os jovens porque eles tiveram uma menor taxa de emprego (Figura 4.4). Este comportamento mais desfavorável decorre tanto do maior grau de informalidade entre os trabalhadores com menos de 25 anos de idade como do pior desempenho dos jovens em todas as profissões durante o primeiro semestre de 2020.



No entanto, durante a fase de recuperação, os jovens regressaram ao emprego mais rapidamente do que os adultos. Além disso, ao contrário do que aconteceu com as mulheres, o saldo líquido é mais favorável para os jovens do que para os adultos: quando a comparação é feita entre o terceiro trimestre de 2021 e o mesmo período de 2019, a taxa de emprego regional para os jovens é a mesma (40,5), enquanto a dos adultos cai quase 3 pontos percentuais (61,1 e 64, respectivamente). Em parte, a recuperação do emprego dos jovens está associada, como se verá mais adiante, ao comportamento da informalidade laboral e de certos sectores económicos com uma maior presença de jovens.



Brasil e México, devido ao seu tamanho, têm uma influência significativa nas médias regionais. No segundo conjunto de países, os declínios líquidos no emprego dos jovens excedem os observados entre os adultos em 7 a 10 pontos percentuais.

Do mesmo modo, continuam a verificar-se as dificuldades historicamente maiores dos jovens nos mercados de trabalho da região. Na verdade, eles enfrentam maior intermitência laboral, o que é em parte explicado pelas intensas entradas e saídas da força de trabalho. A maior instabilidade ocupacional, por sua vez, está associada à sua maior prevalência em atividades informais, precárias e pouco qualificadas. Para os adolescentes que ingressam precocemente no mercado de trabalho e, em geral, para os jovens com pouca experiência profissional e habilidades laborais menos desenvolvidas, a alta rotatividade ocupacional dificulta a possibilidade de acumular qualificações



específicas, dificultando assim sua trajetória futura de emprego. De fato, menos experiência reduz suas chances de conseguir um emprego, especialmente em contextos de baixa demanda de mão-de-obra, e aumenta suas chances de serem demitidos.

Esta situação pode ser acompanhada por um aumento do efeito de desânimo que resulta em menores incentivos para procurar um emprego e para iniciar ou continuar os seus estudos.

Ao mesmo tempo, os trabalhadores com níveis mais baixos de escolaridade também sofreram as perdas de emprego mais significativas desde o início da pandemia. Isto é observado em todos os países incluídos.

A maior contração do emprego nesse grupo de trabalhadores se deve, por um lado, ao maior peso que a informalidade tem entre as pessoas com baixa escolaridade. No entanto, na maioria dos casos, esse processo foi reforçado porque os empregos de menos qualificados também experimentaram declínios maiores do que a média dentro das diferentes categorias ocupacionais.

6. Métodos de trabalho com os jovens

Todas as informações acima podem ser habilmente utilizadas no trabalho com jovens. Aumentar os seus conhecimentos sobre o empreendedorismo, o mercado de trabalho e a utilização dos ODS no trabalho e reforçar as suas atitudes empresariais e sustentáveis. Abaixo estão exemplos teóricos e práticos sobre como trabalhar de forma mais eficaz com os jovens.

O processo de ensino, independentemente da matéria que queremos transferir para os alunos, não se baseia apenas em esforços e transferência de conhecimento pelo professor/formador. A participação ativa do aluno também é muito importante (prontidão e vontade de aprender). A escolha do modelo/método de ensino e aprendizagem é muito importante nesse processo.

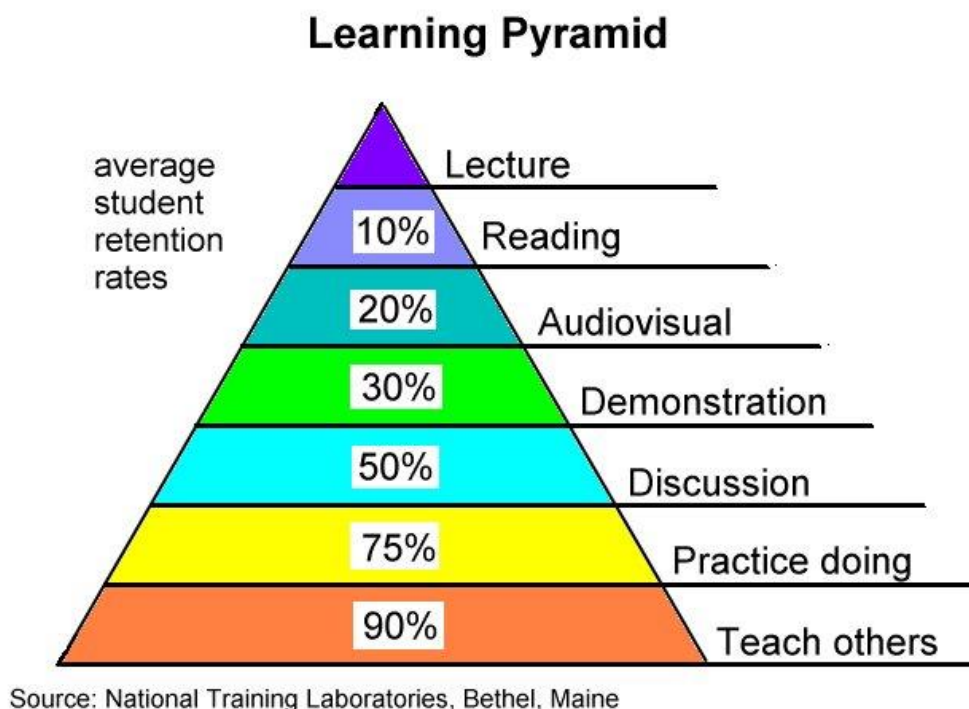
Podemos especificar os seguintes modelos:

- **fornecimento** - transferência de conhecimento;
- **ensinar conceitos/definições** - ensina o pensamento lógico;
- **direto** - enfoca o conhecimento processual;
- **buscando** - resolução criativa de problemas, criação de situações-problema;
- **cooperação** - ensinar a cooperar uns com os outros.



Ao trabalhar com jovens, também é importante lembrar que existem três tipos de aprendizes: visualizadores, auditórios e sensoriais. Os visualizadores aprendem de forma mais eficaz através de imagens, imaginando o que devem aprender, lendo um texto, observando o que estão fazendo (por exemplo, algumas pessoas gostam de fazer anotações ou reescrever anotações porque se lembram mais escrevendo e observando os movimentos das mãos). Os audíveis aprendem de forma mais eficaz e adquirem conhecimento ouvindo (por exemplo, ouvindo uma palestra ou um podcast). Os sensoriais, por outro lado, adquirem melhor o conhecimento estimulando os cinco sentidos, ou o maior número possível dos sentidos listados: paladar, tato, olfato, visão e audição. Isso permite que eles usem seus sentidos para explorar e entender o mundo ao seu redor (esse tipo de aprendizado envolve atividades que os ajudam a explorar objetos, cores, texturas, gostos, números e situações; a aprendizagem através dos sentidos é mais comumente usada na aprendizagem infantil). É claro que ninguém pode ser 100% atribuído a um tipo de pessoa, mas uma predisposição ou preferência para escolher um desses tipos de seleção de conhecimento pode ser observada.

A Pirâmide de Aprendizagem de Dale abaixo mostra as maneiras de aprender do menos eficaz para o mais eficaz.





A literatura sobre o assunto lista os seguintes métodos de ensino:

- **dar (história, palestra, descrição, palestra);**
- **exposição** (mostra com elementos de experiência);
- **currículo básico** (baseado no currículo, usando um livro, computador, etc.);
- **prático** (ensino baseado em projetos (método Design Thinking), exercícios de laboratório);
- **aprendizagem baseada em problemas** (palestra problemática, método clássico de problemas, no âmbito desses métodos também pode incluir métodos de ativação).

"Diga-me e eu vou esquecer.
Mostre-me, e eu vou me lembrar.
Deixe-me participar, e eu vou entender."

Divisão dos métodos de ativação:

- **Integrativa** - sua tarefa é introduzir uma atmosfera agradável e amigável no grupo, a fim de trabalhar em conjunto de forma eficaz e eficiente;
- **definindo termos** - eles visam aprender a analisar, definir. Eles também ensinam os elementos da discussão, expressando a própria opinião e compreendendo diferentes pontos de vista;
- **priorização (hierarquia)** - eles ensinam como organizar as informações devido à sua importância. Os métodos aqui utilizados são: pirâmide de prioridades, ordem de prioridade (o método utilizado principalmente entre os alunos mais jovens, consiste em organizar os raios solares em função da importância da questão), ordem dos diamantes (a ordem de prioridade elaborada em conjunto assemelha-se à forma de um diamante);
- **resolução criativa de problemas** - eles ensinam a abordagem de problemas de uma forma criativa e não convencional, eles também desenvolvem a capacidade de discutir;
- **cooperação** – eles moldam a capacidade dos alunos de cooperar e aceitar as diferenças entre as pessoas;
- **discussões** - ensinam a discussão cultural, ensinam como tomar uma posição em relação a um problema, mas também como respeitar uma opinião diferente;
- **avaliação** – eles ajudam na avaliação do próprio trabalho, bem como na aceitação de críticas.

Os métodos que usamos em nosso trabalho com jovens devem desenvolver independência e criatividade. Ensine-os a se comunicar com outras pessoas, desenvolver empatia e habilidades de autoeducação. Os principais métodos pelos quais podemos alcançar esses objetivos são valorizar e ativar métodos didáticos.