

FORMAR

REVISTA DOS FORMADORES

ISSN 0872-4000



PREÇO 500,00 • Nº 38 • JANEIRO/MARÇO 2001 • TRIMESTRAL

CONCERTAÇÃO SOCIAL E FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM PORTUGAL



COMUNIDADE EUROPEIA
Fundo Social Europeu

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL



Volumes Publicados

| | |
|--|--|
| O Método dos Casos | Formação Profissional em Disco Compacto Interactivo |
| A Autopsia na Formação | A Dinâmica do Relacionamento Interpessoal - Roteiro de Animação Pedagógica |
| A Análise de Trabalho | O Perfil e Funções do Formador |
| Os Média na Formação | O Retroprojector e a Produção de Transparências |
| A Avaliação da Formação Profissional | Animação de Grupos e Liderança |
| A Avaliação na Formação Profissional - Técnicas e Instrumentos | O Multimédia e o Formador |
| Elaboração de Programas na Formação | A Formação Profissional nas Organizações |
| A Comunicação Pedagógica | Plano de Formação - Etapas e Metodologias de Elaboração |
| Iniciação ao Conflito em Pedagogia | Métodos e Técnicas Pedagógicas <i>(Fora de colecção)</i> |
| Jogos Pedagógicos | Uma Pedagogia para a Criatividade |
| O Método Expositivo | Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho - Escritórios e Serviços |
| A Dinâmica do Relacionamento Interpessoal | |
| O Painel de Controlo da Formação | |
| Condições e Factores de Aprendizagem | |

Preço: 250\$00

DISTRIBUIÇÃO E VENDA:

Gabinete de Comunicação — Núcleo de Informação Científica e Técnica
Av. José Malhoa, 11 • Piso 0 • 1099-018 Lisboa • Telefone 21 722 70 00

Departamento de Formação Profissional - Mediateca de Formação Profissional
Rua de Xabregas, 52 • Piso 0 • 1949-003 Lisboa • Telefone 21 868 29 67 • Fax 21 868 58 79



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

EDITORIAL

S into hoje um misto de alegria e de responsabilidade ao iniciar esta minha nova actividade de animador e de “escritor de editoriais” deste projecto de formação contínua e a distância que é, ao fim ao cabo, a **FORMAR**, revista dos formadores.

Alegria, porque há cerca de 15 anos que dedico a minha atenção e trabalho à área da educação e formação. Esta é, pois, uma oportunidade única de participar na dinamização e partilha sistemáticas de experiências e reflexões úteis sobre uma das variáveis estratégicas mais relevantes do desenvolvimento sustentável das sociedades e das pessoas. Responsabilidade, porque, atenta a história e créditos já firmados desta publicação, não será fácil contribuir para a manutenção, e se possível superação, do seu interesse e qualidade.

Com o entusiasmo e o apoio de todos os colaboradores, autores e, naturalmente, dos leitores, estou certo que este desafio valerá a pena e que seremos capazes de dar corpo a algumas das ideias que temos para o “refrescamento” da **FORMAR** — de que em devido tempo daremos notícia.

Este número tem como tema de destaque o Acordo sobre política de “**Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação**”, atento o seu inquestionável interesse para os nossos leitores, mormente daqueles que se preocupam com as tendências de evolução no curto prazo e prospectivas das medidas de educação e formação profissional. Por forma a facilitar a consulta, análise e controlo permanente da sua execução, publicaremos o texto integral do acordo numa **Separata** desta revista.

Referirei agora um pouco dos seus antecedentes históricos. No contexto da execução do Acordo Económico e Social celebrado em Outubro de 1990, foram subscritos em **Julho de 1991**, por todos os parceiros sociais, o “**Acordo de Política de Formação Profissional**” e o “**Acordo de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho**”.

Estes acordos, de **cariz mais programático**, tiveram então um papel relevante no enquadramento e regulação do mercado da formação, bem como no estabelecimento de uma relação gradualmente mais harmoniosa, e juridicamente sustentada, entre as condições de trabalho e a competitividade empresarial, máxime na prevenção dos riscos profissionais.

Volvidos 10 anos, e novamente por unanimidade, os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) resolveram, em **Fevereiro de 2001**, assinar dois novos acordos, a saber: “**Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação**” e

“**Condições de Trabalho, Higiene e Segurança e Combate à Sinistralidade**”, de **natureza mais pragmática**, desde logo na formulação dos seus objetivos e na quantificação de algumas das suas metas. Estes acordos irão igualmente — estou convicto — dar um importante e inovador contributo para a superação da enraizada falta de cultura tecnológica existente na sociedade portuguesa, com particular enfoque nas deficiências estruturais observadas ao nível das qualificações dos jovens e dos activos empregados e desempregados — neste sentido apresentam-se também os depoimentos quer dos parceiros sociais que os subscreveram quer de alguns daqueles que, de forma directa ou indirecta, irão contribuir para a sua regulamentação e operacionalização.

Cumprе ainda acrescentar, neste contexto, que muitas das medidas constantes destes acordos devem despertar em nós, em todos nós, correspondentes inquietações, que consistem, antes de mais, na evolução de uma cultura dos direitos, das expectativas, para uma cultura das convicções, das vontades. Quais os meus deveres para beneficiar dos correlativos direitos?

Esta revista trata ainda de assuntos tão diversos como os últimos desenvolvimentos da educação e formação à luz das propostas da presidência portuguesa da União Europeia, as seis mensagens-chave do Memorando sobre a aprendizagem ao longo da vida, experiências de oficinas de projectos, o acesso individual à formação e o direito de escolher o próprio caminho e, para além das habituais recensões bibliográficas, damos notícia de algumas novidades tais como o *outdoor learning* e o portal *on line* de recursos humanos em Portugal.

Ao Dr. Adelino Palma, apesar de continuar connosco no Conselho Editorial da **Formar**, cumpre-me expressar o meu agradecimento pelo seu testemunho, que, mais do que a direcção da revista, é uma determinada forma de estar presente, de afirmar o seu serviço aos outros. Espero ser capaz de corresponder.



Propriedade
Instituto do Emprego e Formação Profissional

Director
Félix Estêvão

Coordenadora
Maria Luísa Pacheco

Conselho Editorial
Ana Alves Duarte, António José Martins,
Carvalho da Silva, Domingos Lopes,
Fernanda Ramos, Fernando Cascais,
João Proença, José Manuel Casqueiro,
Lino Moura Soares, Luísa Pacheco,
Márcia Trigo, Maria Viegas, Nelson Matias,
Nogueira Simões, Paula Agapito,
Paulo Pedrosa, Rui Moura

Colaboraram neste número
Carvalho da Silva, Elsa Caramujo, Fernando
Cascais, João Proença, José Manuel Casqueiro,
Lino Moura Soares, Luísa Pacheco, Márcia Trigo,
Maria Viegas, Nelson Matias, Nogueira Simões,
Paulo Pedrosa, Rui Moura

Apoio Administrativo
Alexandra Tavares e Ana Maria Varela

Capa e Concepção Gráfica
Atelier Ana Filipa Tainha
Capa: Ilustração Henrique Alves

Ilustração
Henrique Alves

Revisão
Laurinda Branhão

Montagem e Impressão
Rainho & Neves, Lda.

Redacção
Departamento de Formação Profissional,
Rua de Xabregas, 52 — 1949-003 LISBOA
Tel.: 21 861 41 00
Fax: 21 861 46 21

Registo
Instituto de Comunicação Social

Edição
Cabinete de Comunicação

Periodicidade
4 números/ano

Tiragem
11 000 exemplares

Depósito Legal
36959/90 - ISSN: 0872-4989

Os artigos assinados são da exclusiva
responsabilidade dos autores, não coincidindo
necessariamente com as opiniões
da Comissão Executiva do IEFP. É permitida
a reprodução dos artigos publicados, para fins
não comerciais, desde que indicada a fonte
e informada a Revista.

Condições de Assinatura
Enviar carta com nome, morada e função
desempenhada. Toda a correspondência deverá
ser endereçada para: Revista Formar
Rua de Xabregas, 52 — 1949-003 LISBOA
E-mail: formar@iefp.pt

Inclui Separata com texto integral do Acordo
sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho,
Educação e Formação

SUMÁRIO

FORMAR N.º 38 • JANEIRO/MARÇO 2001

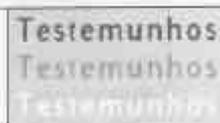
TEMA CENTRAL



3

Concertação Social e Formação Profissional em Portugal

Nelson Matias



16

Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação

Paula Pedrosa, Ministra do Trabalho e da Solidariedade

José Manuel Casqueiro, Vice-Presidente da CAP

Carvalho da Silva, Secretário-Geral do CGTP-IN

Nogueira Simões, Vice-Presidente da CIP

João Proença, Secretário-Geral do UGT

Maria Márcia Trigo, Presidente da ANEEA

Fernanda Ramos, Presidente da Direcção da ANESPO

Paula Agapito, Directora do Dep. de Formação Profissional do IEFP

Lino Moura Soares, Director do Dep. de Certificação do IEFP

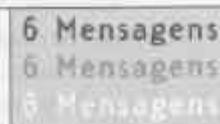


28

Educação e Formação para a Vida e o Trabalho na Sociedade do Conhecimento

Rui Moura

Ana Alves Duarte



40

Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida



41

O que são Oficinas de Projectos?

O Direito de escolher o próprio caminho

Maria Viegas



57

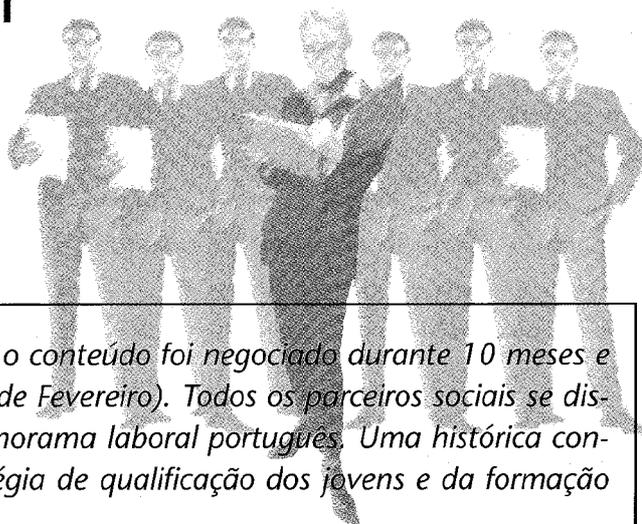
Debaixo de Olho



59

NOTÍCIAS Aconteceu... Vai Acontecer...

Concertação Social e Formação Profissional em Portugal



O tipo de acordo é inédito há 10 anos, o conteúdo foi negociado durante 10 meses e a assinatura coincidiu com um dia 10 (de Fevereiro). Todos os parceiros sociais se dispuseram a alterar profundamente o panorama laboral português. Uma histórica concertação em torno de nova uma estratégia de qualificação dos jovens e da formação contínua dos trabalhadores.

Foi recentemente assinado um Acordo estabelecido entre o Governo e os parceiros sociais, em sede de Concertação Social. Este Acordo pode considerar-se histórico por ser o primeiro, desde há dez anos, assinado por todos os parceiros sociais. Constituído por dois acordos de princípio, designados “Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação” e “Condições de Trabalho, Higiene e Segurança e Combate à Sinistralidade”, aprovados na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), irá contribuir para produzir alterações profundas no tecido laboral português, nomeadamente no que concerne à higiene e segurança no trabalho e

combate à sinistralidade, e à formação contínua dos trabalhadores e qualificação dos jovens. Os dois acordos têm incidência de médio/longo prazo e foram negociados durante 10 meses por grupos de trabalho definidos no âmbito da CPCS. Após terem sido ratificados por cada um dos parceiros sociais, foram formalmente assinados por todos os parceiros no passado dia 10 de Fevereiro.

Ao pretender-se fazer uma apresentação do Acordo relativo ao Emprego, Educação e Formação Profissional pareceu-nos conveniente começar por situá-lo no contexto dos seus sucessos e insucessos, das suas potencialidades e limites, identificados pela história recente da concertação social em torno da formação profissional em Portugal.



1. A CONCERTAÇÃO SOCIAL EM PORTUGAL (ANOS 70-90)

De acordo com o pressuposto subjacente à concertação social, acredita-se que os problemas gerais das sociedades modernas são *melhor geridos* numa base de cooperação/concertação.

Com base nesta convicção, a concertação social difundiu-se na Europa ao longo da década de 60 e atingiu o seu período áureo em meados dos anos 70. A partir daí os grandes acordos sociais tripartidos começaram a perder fôlego, excepto nos países com mais forte tradição neste domínio, e não faltou quem interpretasse esta evolução como o fim da concertação social. Para outros, porém, assistíamos apenas ao prenunciar de uma ruptura com o paradigma clássico da macroconcertação a nível nacional, que exigiria uma evolução direccionada para fórmulas novas e mais ágeis, de “meso” e “micro” concertação. Esta evolução era considerada inevitável, com base quer numa avaliação dos

efeitos da globalização e da crescente competitividade entre empresas em mercados abertos, quer numa análise das alterações na estrutura dos mercados de trabalho e dos modos de definição das condições laborais, que exigiriam um novo paradigma de concertação, mais associado às condições concretas e específicas de cada empresa ou de cada sector de actividade.

Outros ainda, no entanto, chamavam a atenção para a natureza específica dos fenómenos político-sociais, apontando como caminho a seguir a introdução de adaptações nas políticas macroconcertativas, as quais continuavam a considerar como as mais ajustadas à boa governabilidade das nossas sociedades. Assim, mesmo quando a concertação social surgia fortemente associada a modos de gestão de contextos de crise económica, verificava-se que, mesmo fora dos períodos de crise, continuava a existir um conjunto de domínios onde a formação de consensos entre os diversos parceiros sociais se mantinha necessária, e de que são exem-

plo maior a revisão do Estado-previdência – problema que excede os limites do médio prazo –, as políticas activas de emprego e a construção de sistemas de formação e de certificação profissional.

E assim é. A experiência portuguesa mostra-nos que, tal como aconteceu noutros países, também por cá na concertação social se passou de acordos exclusiva ou predominantemente centrados nas políticas de rendimentos e preços para um verdadeiro pacto social – o *Acordo Económico e Social* (AES) de 1990 – com um conteúdo bastante mais rico, articulando já o económico e o social, e programando um vasto conjunto de soluções complementares e uma calendarização na execução dos princípios e das medidas acordadas.¹

1.1 OS ACORDOS DE 1990-92

O *Acordo Económico e Social* (AES) de 1990 pode considerar-se um marco na nossa experiência de concertação social ao romper com uma primeira fase da concertação, marcada por dois acordos de política de rendimentos, e dando início a uma nova fase preenchida por acordos e tentativas de concertação de dimensão estruturante e mais global. Com efeito, neste Acordo de 90 articula-se a política de rendimentos, a política fiscal, a política económica, a política laboral e de segurança social com outras matérias de grande interesse para uma estratégia de superação das debilidades estruturais da nossa economia e de preservação do nível de emprego e do poder de compra dos salários.

Para isso este Acordo estruturou em vários anexos um conjunto de medidas de âmbito laboral e social, onde não faltou o domínio da educação e da formação profissional. Embora nem todos os aspectos acordados no AES tivessem sido concretiza-

dos, outros houve que foram objecto de acordos complementares, assinados em 1991 por todos os parceiros sociais²: um no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho e um outro que foi denominado *Acordo de Política de Formação Profissional*.

Também o *Acordo de Política de Rendimentos* (APR) para 1992, não subscrito pela CGTP, não se circunscreveu apenas à política de rendimentos – embora se centrasse nesse campo – abrangeu igualmente outras matérias, nomeadamente: (i) a constituição (tripartida) de um *observatório do emprego*, no âmbito do IIEFP, para acompanhamento dos instrumentos de política de emprego e de formação profissional; (ii) a promoção de um programa de formação profissional para os trabalhadores da administração pública.

Aqui residem, portanto, os antecessores deste novo Acordo assinado no passado mês de Fevereiro, na medida em que em 1993 e 94 as negociações para novos acordos falharam e, desde 1990-91, não mais foi possível negociar um acordo, em sede de Concertação Social, que fosse assinado por todos os parceiros sociais. Com efeito, foi no *Acordo de Política de Formação Profissional* de 1991 que se inscreveram algumas das medidas e princípios mais inovadores, nomeadamente: o princípio do acesso dos jovens a, pelo menos, um ano de formação qualificante; a generalização da formação contínua; a formação específica a favor de grupos sociais desfavorecidos; a participação dos parceiros sociais na definição, desenvolvimento e execução das políticas de emprego e formação; a promoção do diálogo social, da negociação e do direito à informação e consulta nas empresas.

1.2 O EURO E A NOVA SOCIEDADE DE INFORMAÇÃO - O NOVO "CONTEXTO DE VIDA" DA SOCIEDADE PORTUGUESA

Com a adesão ao Euro, as autoridades portuguesas deixaram de poder controlar os principais instrumentos da política macro-económica – a política de crédito, as taxas de câmbio e, em grande parte, a política orçamental, passaram a estar sujeitas a controlo da União Económica e Monetária. Assim, na impossibilidade de contar com esses instrumentos, os desequilíbrios nos preços, na competitividade ou no emprego relativamente à média da União Europeia só se resolvem através do mercado de trabalho e, se este não responder de forma adequada, poderão ocorrer crises mais prolongadas, mais desemprego e maiores quebras de produção. Portanto, a questão central da modernização da estrutura produtiva portuguesa (re-)afirmou-se (e continua a afirma-se) como dimensão principal das preocupações dos parceiros sociais.

Com efeito, nesta questão do modelo de modernização da economia e da sociedade portuguesas, num quadro de inserção internacional via UE – que impede o regresso a soluções artificiais de sistema fechado – é verdadeiramente indispensável a participação, com um grau significativo de protagonismo, de todos os agentes económicos e sociais. A "modernização" de uma economia e de uma sociedade é um exercício, a médio/longo prazo, de articulação entre poder político e agentes económicos e sociais, um exercício que nem pode ser submetido a formas rígidas de planificação nem pode ser uma permanente improvisação de iniciativas pontuais, tornando-se assim no maior desafio lançado às instituições de concertação social e às diversas categorias de agentes por ela responsáveis.

Paralelamente, a globalização da vida económica, gerada pela revolução nas tecnologias de informação e comunicação e acelerada pela abertura dos mercados a novas trocas comerciais, decorrente do GATT e da OMC, tem vindo a provocar fortes pressões competitivas sem salvaguardar, em muitos casos, os direitos sociais dos trabalhadores. Por um lado, não pode fugir-se hoje ao reconhecimento de que a competitividade externa das economias se joga de modo cada vez mais acentuado, em função das relações que se estabelecem entre qualificação e custos salariais. Por outro, deparámo-nos com o fim de um ciclo da sociedade industrial e a emergência de uma sociedade da informação que exige novos instrumentos de conhecimento, novas metodologias, novas competências de permanente aprendizagem, pois assenta na utilização sistemática e intensiva da informação, do conhecimento, da ciência e da cultura, e induz uma reorganização profunda nas formas de produzir, consumir, aprender, viver e governar.

Em síntese, este novo "contexto de vida" da sociedade portuguesa, marcado pela adesão ao Euro, pela globalização dos mercados e pelo desenvolvimento da Sociedade da Informação, impôs-nos uma situação de crescente concorrência internacional e, a nível empresarial, impôs-nos a passagem de uma estratégia assente na compressão dos custos salariais para uma estratégia assente na qualidade, na organização e na internacionalização por forma a enfrentar a questão-chave da competitividade da economia portuguesa. O desenvolvimento dos recursos humanos tornou-se assim no factor estratégico dessa competitividade.

Neste sentido tornaram-se particularmente relevantes as iniciativas visando a construção de um



sistema de educação e formação capaz de proporcionar a toda a população uma oportunidade de aprendizagem permanente ao longo da vida, bem como de um sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências, escolares e profissionais, que possa acompanhar os esforços do país no domínio da formação e qualificação, intervindo-se simultaneamente, quer na combate à subqualificação, quer na superação de situações de subcertificação de competências. A necessidade de envolvimento dos parceiros sociais num e noutra destes campos é por demais evidente, até pelos seus efeitos nos níveis de empregabilidade dos trabalhadores, nas carreiras profissionais e nos níveis de remuneração salarial.

1.3 OS ACORDOS DE CONCERTAÇÃO SOCIAL DE 1996

É neste novo contexto e a par de uma mudança de ciclo político que, com um novo Governo, surgem dois Acordos: o *Acordo de Concertação Social de*

Curto Prazo (ACSCP) e o *Acordo de Concertação Estratégica (ACE)* para 1996/99.

O primeiro irá incidir sobre a política fiscal, a protecção social³ e as políticas de trabalho e de emprego e foi assinado pelo Governo e por todos os parceiros sociais, com excepção da CGTP. Neste Acordo foram previstas diversas medidas no que respeita à política de emprego, as mais importantes das quais foram a redução e adaptabilidade do tempo de trabalho e a polivalência.⁴ Assim, enquanto a redução do limite do período de trabalho para quarenta horas foi estabelecida por lei, a polivalência seria igualmente formalizada por lei e poderia ser ajustada a nível sectorial ou de empresa mediante negociação colectiva, impelindo ao desempenho pelos trabalhadores de tarefas diferentes das previstas nas Convenções Colectivas de Trabalho, desde que para tal tivessem recebido formação adequada.

Paralelamente, ainda em 1996 – um momento muito particular da história da concertação social



portuguesa caracterizado por um significativo reforço do diálogo social e pelo objectivo de integração plena do nosso País no centro da construção europeia⁵ –, surge o *Acordo de Concertação Estratégico (ACE)*, subscrito por todos os parceiros sociais à excepção, mais uma vez, da CGTP.

As políticas activas de emprego e o desenvolvimento dos sistemas de educação e formação – e, agora também, de promoção da Sociedade da Informação – surgem assim como os factores constituintes das bases gerais deste Acordo, que pretende responder a um diagnóstico que é partilhado pelos diferentes parceiros sociais e que, sumariamente, se pode sintetizar da seguinte forma: Portugal apresenta um problema geral de competitividade e de desenvolvimento face à nova lógica de globalização. Este problema decorre sobretudo das fragilidades que caracterizam a nossa estrutura empresarial nos campos tecnológico, organizacional e financeiro e que são potenciadas pelas fragilidades

da envolvente socioeconómica, designadamente ao nível do sistema de educação e formação e do sistema científico e tecnológico, em particular no domínio da investigação e desenvolvimento, e ainda ao nível da administração pública.

O Governo e os parceiros sociais reconhecem ainda que o desemprego em Portugal tem uma componente conjuntural passível de ser absolvida pela retoma económica, mas apresenta também uma crescente componente estrutural. Acordam, por isso, em conjugar esforços em torno de uma estratégia de promoção do emprego específica, adequada às potencialidades e fragilidades nacionais e capaz de compatibilizar competitividade, emprego e coesão social, tendo como factores-chave, entre outros: (i) modernização com mais criação de emprego; (ii) desenvolvimento de novas competências; (iii) combate à exclusão social através da educação e da formação.

Para ambos os Acordos foram criadas comissões de acompanhamento da respectiva execução, constituídas por representantes do Governo e das confederações que os subscreveram. E o Governo comprometeu-se a produzir, no plano legislativo, os decretos-lei decorrentes dos Acordos e/ou a apresentar à Assembleia da República as propostas de lei referentes às matérias da competência daquele órgão de soberania, no respeito pelo princípio da separação de poderes.

Em síntese, poderá então concluir-se que o modelo de concertação seguido permitiu que, quer a redução da inflação, quer a flexibilização da legislação laboral, se realizassem sem grande conflitualidade laboral. No entanto, apesar do relançamento da concertação social em 1996 e da convergência alcançada no ACSCP e no ACE, estes

Acordos conheceram algumas dificuldades de implementação e verifica-se hoje que, embora tendo dado lugar a um número relevante de alterações legislativas, ficaram por cumprir algumas das medidas de maior alcance.⁶

1.4 ALGUMAS CONCLUSÕES E AQUISIÇÕES DE PERCURSO

Tal como aconteceu em vários países europeus, também em Portugal o conteúdo dos acordos de concertação social tem evoluído com o tempo: inicialmente insistia-se muito nas políticas de rendimento e preços e na fixação de limites para os aumentos salariais; ultimamente, tem-se vindo a dar mais ênfase às regulamentações de trabalho e aos problemas do emprego, da formação profissional e da reforma da segurança social.

A política de rendimentos e a revisão das normas de trabalho dominaram os primeiros acordos de concertação social. As matérias relativas às condições de saúde, higiene e segurança no trabalho e à formação profissional (incluindo as que dizem respeito à qualificação e certificação) são um domínio privilegiado dos últimos e em particular dos que foram assinados no passado mês de Fevereiro.

Em consequência, com esta perspectiva mais ampla de concertação social pode dizer-se que ao nível dos parceiros sociais:

- se foi adquirindo e consolidando uma visão mais profunda e alargada das políticas públicas e da sua natural articulação que os conduziu à assunção de posições que extravasam a de meros representantes de trabalhadores e de patrões;
- se foram construindo e consolidando novos papéis no campo da formulação e da execução des-

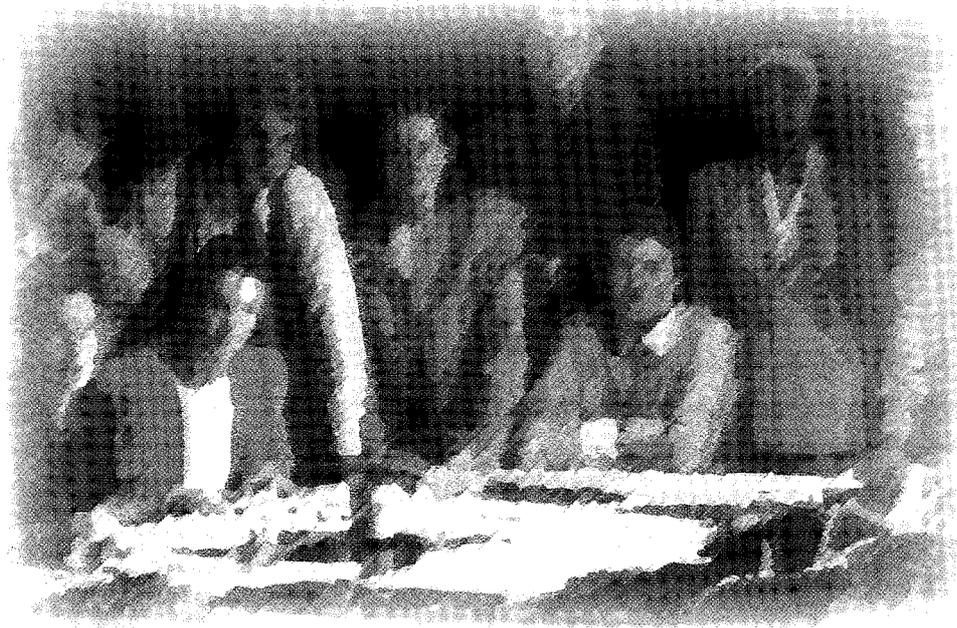
sas políticas, na medida em que a natureza e importância das matérias que acordam com o Governo acabam por os implicar e envolver em domínios muito amplos e sensíveis da gestão da sociedade portuguesa.

Paralelamente, pode ainda dizer-se que, ao nível do Estado:

- se abriram à participação consultiva ou até co-decisória dos parceiros sociais várias instâncias e órgãos da Administração, alguns dos quais foram, aliás, criados na sequência das soluções acordadas;
- se promoveu por esta via, quer uma Administração mais descentralizada funcionalmente, quer mesmo, por vezes, uma Administração que abdica da assunção de certo tipo de tarefas (por exemplo, de programas operacionais de formação profissional ou de outros tipos de apoio ao emprego), embora mantenha o poder de fiscalização e controlo como forma de assumir a defesa dos interesses públicos.

Mas pode ainda concluir-se ao nível do alcance da Concertação Social, que são significativos os riscos – e os limites – de um processo de concertação em que um dos actores mais importantes, a CGTP, se excluiu sistematicamente dos acordos – embora não necessariamente da sua negociação – o que, por exemplo, fez com que:

- várias medidas importantes não obtivessem o consenso suficiente para serem postas em prática, quer através dos diplomas legislativos necessários, quer através da negociação colectiva;



- algumas confederações patronais considerassem que a concertação social vinha perdendo força, quando todos sabem – e todos dizem – que, para que os acordos sejam cumpridos na prática, é necessário que todos os parceiros se envolvam – e que o façam a todos os níveis – nas transformações sociais que eles implicam.

Pode ainda sustentar-se que, *ao nível do diálogo social* – embora isso não possa ser provado de forma incontroversa –, os processos negociais mantidos na concertação social têm contribuído para a paz laboral. É que o diálogo, mesmo quando não produz acordos formais explícitos, permite uma melhor compreensão recíproca das posições patronais e sindicais, proporciona melhor informação e conduz a alguma aproximação de pontos de vista. Mesmo nos casos em que o Governo se viu obrigado a chamar a si a publicação de diplomas de regulamentação do trabalho ou da formação profissional sobre os quais os parceiros sociais não se conseguiram pôr de acordo entre si, aproveitou-se, em regra, muito

do trabalho desenvolvido nas discussões da concertação social e muitas das sugestões formuladas pelos parceiros sociais.

Finalmente, ao nível da negociação colectiva, poderá dizer-se que, apesar da grande convergência de posições dos parceiros sociais quanto às políticas desejáveis de educação e formação profissional:

- são escassas as inovações introduzidas pela negociação colectiva nos domínios da formação profissional, dos sistemas de qualificação e classificação dos trabalhadores – como aliás o têm sido na reorganização do tempo de trabalho;
- as convenções colectivas de trabalho continuam a seguir de perto a letra dos normativos da época em que são negociadas, “esquecendo-se” dos processos participativos nas empresas, do acesso à formação profissional e dos seus efeitos no desenvolvimento das carreiras profissionais e nos níveis remuneratórios.

Ora, quaisquer alterações que se possam vir a introduzir nas ofertas de educação e formação nunca poderão garantir por si só o acesso dos jovens e adultos empregados à formação profissional contínua se não se verificarem novos avanços nos domínios da concertação social, do reforço do envolvimento dos parceiros nas estruturas de participação⁷ e, em particular *também*, na negociação colectiva. Só com a “cooperação” desta última – e o “empurrão” proporcionado pela implementação de acordos de concertação social específicos, subscritos por todos os parceiros, e o envolvimento empenhado de todos – será possível dinamizar um crescimento *sustentado* da actividade económica, articulando a relação entre salários e inflação, por um lado, com produtividade, inovação tecnológica, reconversão e formação profissional, por outro.

2. OS NOVOS DESAFIOS – DA CONCERTAÇÃO SOCIAL NO ÂMBITO DO PNE AO ACORDO DE 2001

A implementação da Estratégia Europeia para o Emprego assumiu entre nós a forma de um Plano Nacional de Emprego (PNE), onde se foram estabelecendo as linhas de acção centrais, considerando quer as directivas comunitárias, quer as perspectivas do Governo, quer os pareceres dos parceiros sociais. As grandes questões da agenda política no domínio do emprego afirmaram-se aí não só como combate ao desemprego, mas sobretudo pela necessidade de forte qualificação da mão-de-obra, em particular devido à baixa taxa de escolarização da população activa. Esta é vista pela generalidade dos actores sociais como um risco estrutural de empregabilidade

para o nosso País, a que não pode deixar de estar associada uma taxa de produtividade e um nível salarial inferiores à média comunitária. A par disso, reconhece-se também a existência de uma componente forte de desemprego de longa duração, que afecta principalmente trabalhadores mais idosos e com défices de habilitações e qualificações.

Assim, após a assinatura do ACE, que apresentava uma série de medidas sobre promoção de políticas activas de emprego, todos os parceiros sociais, incluindo a CGTP, assinam, em Abril de 1998, uma Declaração Conjunta sobre o PNE, relançando o diálogo social.⁸

Desde então, os parceiros sociais têm participado no acompanhamento e revisão do PNE, tendo inclusivé a metodologia de acompanhamento resultado das propostas que apresentaram. Neste sentido, o debate decorre no quadro da Comissão Permanente de Concertação Social e a discussão de aspectos técnicos associados ao desenvolvimento do PNE tem lugar no seio de uma estrutura de trabalho específica, igualmente de composição tripartida, tal como foi definido em 1999.

Muitas das propostas que os parceiros sociais têm apresentado têm vindo a ser integradas no PNE, o que tem contribuído, quer para a sua melhoria, quer para o reforço de uma abordagem de parceria. Com efeito, a primeira versão do PNE foi objecto de várias críticas da Comissão Europeia, a maioria das quais vem a desaparecer a seguir à avaliação da versão de 1999. E, ao mesmo tempo, no primeiro pilar “Melhorar a Empregabilidade”, e sob o título “Incentivar uma Abordagem de Parceria”, passou a afirmar-se a necessidade de os parceiros sociais subscreverem e promoverem acordos, aos vários níveis, que promovam a

empregabilidade, remetendo esta perspectiva precisamente para a Declaração Conjunta sobre o PNE que acordaram em 1998.

Assim, apesar da ainda insuficiente concretização das directrizes europeias na negociação colectiva, Portugal apresenta uma das situações de maior associação dos parceiros sociais ao PNE. Com efeito, há na União Europeia situações em que o Plano é, no essencial, elaborado pelo Governo e os parceiros sociais são apenas consultados por aquele; casos em que o Plano é objecto de alguma negociação entre os parceiros e o Governo, o que se traduz na inclusão de certas medidas recomendadas por aqueles mas sem se chegar a um pacto social sobre o emprego; e casos em que o Plano é objecto de uma concertação social, que se traduz na participação dos parceiros na sua elaboração e acompanhamento, e na assinatura de um pacto social sobre o emprego, que o define, completa ou concretiza. É nesta última situação que se inclui Portugal, pois a Declaração Conjunta dos parceiros sociais sobre o PNE, assinada em 1998, aponta exactamente nesse sentido, pese embora apenas se referir ao domínio da formação ao longo da vida (Directriz 4 da Comissão Europeia)⁹ no que diz respeito aos diversos campos da educação e formação e da certificação profissional.

O Acordo sobre *Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação*, assinado em Fevereiro de 2001, constitui, portanto, uma nova e decisiva etapa neste caminho.

2.2 ALGUMAS DAS PRINCIPAIS MEDIDAS PRESENTES NO ACORDO DE 2001

De entre as várias matérias presentes no Acordo sobre *Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e For-*

mação poderemos destacar as seguintes, que visam elevar a empregabilidade e combater o défice estrutural de qualificações da população portuguesa.

1. Agir no sentido de contrariar a tendência para a inserção precoce dos jovens no mercado de trabalho, *para que o trabalho de hoje não seja inimigo da qualificação e da sustentabilidade do emprego amanhã* e, com esse objectivo, elaborar no prazo de 6 meses legislação de enquadramento do trabalho de menores de 18 anos que torne a formação profissional obrigatória para todos os jovens trabalhadores que não tenham a escolaridade obrigatória ou que, tendo-a, não tenham qualificação profissional prévia à sua contratação. A formação será organizada pelo IIEFP ou directamente pela empresa e, em ambos os casos, as entidades empregadoras comprometem-se a libertar um mínimo de 40% do seu horário de trabalho, que será dedicado à formação.
2. Consagrar o direito a um mínimo de 20 horas anuais de formação, a partir de 2003, para todos os trabalhadores portugueses – e que aumentarão para as 35 horas anuais a partir de 2006 – como forma de garantir uma melhoria contínua das suas qualificações profissionais e das suas condições de empregabilidade – *para que possam ter empregos com futuro*.
3. Garantir o apoio às empresas que já em 2002 formem mais de 10% dos seus trabalhadores em acções de formação contínua, implicando a compensação por encargos sociais incorridos proporcional ao nível em que a meta tenha sido ultrapassada.
4. Assegurar o estudo e a definição de medidas para a extensão progressiva da escolaridade



obrigatória de 9 para 12 anos, objectivo a médio prazo, promovendo uma diversificação das vias de educação e formação para o seu cumprimento. Neste domínio ficou decidido assegurar a institucionalização e a generalização do 10.º ano profissionalizante, já a partir de 2001/2, para os alunos, com menos de 18 anos, que tenham apenas o 9.º ano de escolaridade e não pretendam, de imediato, prosseguir estudos.

5. Analisar, no prazo de 1 ano, as actuais condições de aplicação do Estatuto do Trabalhador Estudante, com vista a proceder à sua revisão, reforçando a sua adequação às actuais situações de vida quotidiana e de conciliação da vida profissional com a de estudante e a competitividade das empresas.
6. Reforçar a construção e implementação: (i) de vias de educação e formação abertas e flexíveis, mais adaptadas às exigências das populações-alvo, jovem ou adulta; (ii) das intervenções no domínio da informação e da orientação escolar e profissional de jovens; (iii) das iniciativas de formação e de utilização dos meios tecnológicos correntes no domínio das tecnologias de informação e comuni-

cação, incluindo o recurso à Internet, e neste domínio, nomeadamente, lançando o diploma de competências básicas em TI acessível a qualquer cidadão e associado também à conclusão da escolaridade obrigatória de 9 anos.

7. Consolidar a educação/formação de adultos, enquanto sistema facilitador do acesso generalizado à progressão educativa e profissional, reforçando a oferta de oportunidades de educação-formação, a par da criação de centros de reconhecimento, validação e certificação de competências (CRVC), adquiridas em contextos de vida e de trabalho profissional.
8. Desenvolver e consolidar o Sistema Nacional de Certificação Profissional, nas suas diferentes vertentes e valências, aumentando a sua eficiência interna e externa e racionalizando e clarificando através de legislação adequada as competências das instâncias e entidades envolvidas, no quadro do reforço da unidade do sistema de certificação. Neste domínio ficou ainda decidido ensaiar e promover a implementação de novas metodologias facilitadoras do reconhecimento e



validação das aprendizagens realizadas ao longo da vida, da transferibilidade de competências, bem como instituir no prazo de 6 meses um certificado de formação profissional normalizado, que é obrigatório para a formação que beneficie de apoio público e que será progressivamente estendido a toda a formação.

9. Mobilizar/motivar os trabalhadores e as empresas para a formação através de iniciativas que tornem mais visível a relação entre os investimentos na formação e os seus efeitos (maiores níveis de qualificação, de produtividade e de retribuição potencial), nomeadamente: (i) pelo reforço da transparência dos mecanismos de acreditação da formação e de certificação de competências aí adquiridas, que facilite a demonstração e o reconhecimento, nomeadamente pelas empresas, das qualificações assim obtidas; (ii) pela divulgação e majoração dos apoios às boas práticas.

10. Os parceiros sociais comprometem-se ainda a recomendar aos sindicatos e associações sectoriais e empresas que, no âmbito da negociação colectiva, seja tido em conta o acesso à formação contínua, cooperando desta forma com os objectivos de reforço da qualificação profissional dos activos, de elevação dos níveis e da qualidade do emprego e da competitividade das empresas, presentes no Acordo.

E, finalmente, para superintender as questões relacionadas com o emprego, formação e passagem para a vida activa, será criado um **Conselho Consultivo Nacional para a Formação Profissional**, que funcionará junto da Comissão Permanente de Concertação Social.

Este Conselho é definido como um órgão político consultivo na avaliação de estratégias e de propostas políticas no âmbito da formação profissional inserida no sistema educativo e inserida no mercado de emprego, desde o inventário de necessidades de competências, à estratégia de desenvolvimento da formação, a certificação de competências (adquiridas formal ou informalmente), passando pelo acompanhamento, com impactes na regulação, das medidas políticas de formação e certificação, designadamente da acessibilidade, da qualidade e da eficácia do sistema.

O Conselho será constituído por representantes do Governo, das confederações sindicais e das confederações patronais, pelo Presidente do Conselho Nacional de Educação e 3 personalidades de reconhecida competência em matéria formação e certificação profissional.

Este Conselho terá por competência, nomeadamente: (i) estudar e propor políticas e estratégias de desenvolvimento da formação e da certificação

profissional; (ii) dar parecer sobre propostas de diplomas em matéria de educação e formação e de certificação profissional; (iii) formular propostas que contribuam para valorizar a formação profissional nos conteúdos da negociação colectiva e para o reforço do envolvimento dos parceiros sociais na promoção e organização de acções de formação profissional; (iv) avaliar globalmente a formação profissional e o seu funcionamento, numa perspectiva de permanente regulação da qualidade do sistema; (v) acompanhar os processos de aplicação nacional e regional das diferentes medi-

das de formação profissional; (vi) acompanhar a actividade das diversas entidades de regulação pública nos domínios da qualidade e financiamento da formação, bem como dos grandes operadores públicos de formação; (vii) aprovar e acompanhar a execução de um Plano Plurianual de Desenvolvimento da Formação Profissional; (viii) contribuir para a operacionalização e efectiva coordenação de todos os organismos e instâncias de funcionamento tripartido; (ix) divulgar documentos e estudos de referência no âmbito da formação profissional e da certificação. ■

NOTAS

¹ Recorde-se a este nível que, em Portugal, já o Acordo de 1986 não foi subscrito em cenário de grave crise económica, financeira e social e que os acordos de concertação social seguintes também não tiveram lugar num contexto de depressão económico-financeira e/ou de acentuada turbulência social. Por isso, o seu enquadramento e finalidades divergiram dos que levaram à celebração de pactos sociais de política de rendimentos em outros países, em circunstâncias políticas, económicas e sociais bem diferentes.

² Incluindo aqui já a CGTP e a CAP, que não tinham assinado o AES.

³ Neste domínio foi previsto para 1996 o início do período experimental do Rendimento Mínimo Garantido.

⁴ Poderíamos referir ainda, entre outras, as medidas de apoio à contratação de jovens e de desempregados de longa duração, de promoção do mercado social de emprego, de promoção do investimento e do emprego, de luta contra o emprego ilegal e o trabalho infantil, etc.

⁵ Esta integração passaria por uma estratégia de desenvolvimento capaz de compatibilizar o reforço da competitividade, da promoção do emprego e da coesão social.

⁶ Ver António Dornelas, 1999.

⁷ Nomeadamente no quadro do novo Conselho Consultivo Nacional para a Formação Profissional e das várias outras estruturas, a nível consultivo ou mesmo executivo, de âmbito nacional (IEFP, Comissão Permanente de Certificação, INOFOR, ANEFA), regional e dos próprios Centros de Formação Profissional.

⁸ Este documento debruça-se essencialmente sobre a formação profissional e a organização do trabalho, em conformidade com as Directivas 4 e 13 do Conselho do Luxemburgo de Novembro de 1997.

⁹ Também a Directiva 13 da Comissão Europeia sobre

“modernização da organização do trabalho, redução e flexibilidade do tempo de trabalho” foi objecto da Declaração Conjunta sobre o PNE.

BIBLIOGRAFIA

- CES - Conselho Económico e Social, 1993, *Os Acordos de Concertação Social*, volumes I – Estudos Lisboa, CES.
- CES - Conselho Económico e Social, 1993, *Os Acordos de Concertação Social*, volumes II – Textos, Lisboa, CES.
- COSTA, Hermes Augusto, 1994, “A construção do Pacto Social em Portugal”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº 39.
- DORNELAS, António, 1999, “As Relações Industriais em Portugal – É possível mudar? É possível não mudar?”, *Sociedade e Trabalho*, nº 7.
- MARQUES, M.M.L. e FERREIRA, António C., 1993, “A Concertação Económica e Social: A construção do diálogo social em Portugal”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº 31.
- MOZZICAFREDDO, Juan, 1997, *Estado-Providência e Cidadania em Portugal*, Oeiras, Celta Editora.
- MTS - Ministério de Trabalho e da Solidariedade, 1999, *Plano Nacional de Emprego - 1999*, Lisboa, MTS-DEPP.
- PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, 2000, *A Reforma do Pacto Social* (Debate 8-9 Nov. 99), Lisboa, INCN.
- RODRIGUES, Henrique Nascimento, 1996 “Os Acordos de Concertação Social”, in Barreto, António: *A Situação Social em Portugal, 1960-1995*, Lisboa, ICS.



Nelson Matias

Assessor do Gabinete
do Ministério do Trabalho
e da Solidariedade

Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação

O “Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação” entre o Governo e os parceiros sociais, assinado no passado mês de Fevereiro, representa um importante instrumento de concertação social que visa operacionalizar um conjunto de medidas que contribuam para atenuar, se não mesmo resolver, a contradição existente entre o baixo índice de desemprego alicerçado no crescimento do mercado de trabalho e um conjunto de fragilidades e de “debilidades estruturais, que coloca problemas à competitividade do País e à qualidade do emprego, bem como à sua sustentabilidade no médio prazo”.

Este Acordo, pela sua relevância e actualidade, constitui o tema central deste número da FORMAR.

Por um lado, entendeu-se útil dar a conhecer o seu conteúdo integral. Por outro, pareceu-nos interessante partilhar a perspectiva individual não apenas dos parceiros que o subscreveram mas também daqueles que, de forma directa ou indirecta, irão contribuir para a sua regulamentação e operacionalização.

Assim, e com vista a lançar uma reflexão sobre os princípios e medidas que enformam este Acordo, a FORMAR apresenta um conjunto de depoimentos que tiveram como ponto de partida as seguintes questões:

1.ª QUESTÃO

Passada uma década sobre a assinatura do 1.º Acordo de Política de Formação Profissional (30 de Julho de 1991), como vê a celebração de um novo Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação?

2.ª QUESTÃO

Quais os desafios, quer ao nível dos direitos, quer dos deveres, que se colocam aos actores do mercado de trabalho – aos empresários, activos empregados e desempregados, jovens e outros agentes sociais – na concretização do Acordo agora assinado pelo Governo e Parceiros Sociais.

Paulo Pedroso, Ministro do Trabalho e da Solidariedade

CONCERTAR PARA AGIR: FORMAÇÃO, EMPREGABILIDADE, COMPETITIVIDADE



Os acordos de concertação assinados em Fevereiro deste ano sobre Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação e Condições de Trabalho, Higiene e Segurança e Combate à Sinistralidade são um acontecimento estruturante para o futuro – e para o presente próximo – do nosso mercado de trabalho.

Há dez anos que Portugal não tinha um acordo de concertação social subscrito por todos os parceiros, e o amplo consenso que foi possível obter em torno de medidas que vão alterar profunda e decisivamente o tecido laboral português em matérias tão complexas e delicadas é um indicador extremamente positivo de que a sociedade portuguesa está disposta a corresponder ao esforço de mudança que as circunstâncias internacionais exigem a todos os níveis. Algo tanto mais importante quando são bem conhecidos os défices históricos de formação que estamos a tentar encurtar o mais rápido possível.

A formação e qualificação de jovens e activos continua, pois, a ser hoje um imperativo, mas com maior premência ainda – quer na óptica da adaptabilidade para a competitividade da empresas, quer na lógica da empregabilidade dos trabalhadores, variável decisiva para a inclusão e para a coesão. Ora, as medidas concretas, quantificadas e calendarizadas que foram acordadas são uma autêntica cartilha para a acção em variados domínios da política de formação, emprego e trabalho já a partir de hoje.

O Acordo sobre Mercado de Emprego, Educação e Formação consagra, entre outras, medidas como o “direito mínimo de formação anual” para os trabalhadores (20 horas em 2003; 35 em 2006); uma “meta nacional de formação” para as empresas (10% dos activos), cuja ultrapassagem será premiada; a obrigatoriedade de uma “cláusula de formação” de 40% do tempo de trabalho em todos os contratos de trabalho de jovens menores de 18 anos não qualificados, ou ainda a garantia de que todos os desempregados têm uma oportunidade de empregabilidade em cada 12 meses (já em vigor); o estudo do aumento da escolaridade obrigatória e a generalização, já para o próximo ano lectivo, do chamado “10.º ano profissionalizante”; a revisão do estatuto do trabalhador estudante, para aumentar as condições de conciliação entre a escola e o trabalho.

É, pois, uma viragem de fundo que nasce do diálogo e de um longo processo negocial, que prova que o novo modelo de diálogo social que implementámos, baseado numa metodologia de discussão centrada sobre domínios concretos da vida social e económica, produz resultados. Com estes acordos, garantimos condições únicas para garantir o cumprimento dos objectivos estratégicos que são fulcrais para Portugal, como o incremento dos níveis e práticas de formação dos jovens, da formação dos adultos, ou como o desenvolvimento de padrões de segurança, higiene e prevenção de riscos de nível europeu.

Estamos perante um consenso que a sociedade portuguesa tem de ser capaz de aproveitar nos próximos

anos, tirando activamente partido das excelentes condições que agora se encontram criadas. Já nos próximos meses, algumas das mais estruturantes decisões incluídas no texto dos acordos vão ser transpostas para a prática, num impulso que esperamos decisivo para a efectiva transposição do acordado para a prática.

É, todavia, fundamental que todos tenhamos plena consciência de que o acordo é apenas uma meia vitória; é o princípio de um processo, não o seu fim. A partir daqui, o resultado do jogo, que será longo, depende da capacidade de todos os actores de agir, e agir de forma estratégica e sistemática, para atingir objectivos que são verdadeiramente de todos.

José Manuel Casqueiro, Vice-Presidente da CAP

O Acordo de Política de Formação Profissional, assinado em 1991 por todos os parceiros, demonstra claramente a importância que esta matéria apresenta para toda a sociedade civil. Foram definidos quatro objectivos, tendo presente que a formação profissional é indubitavelmente um instrumento estratégico para a valorização dos recursos humanos, para o funcionamento das empresas e para a sua modernização e competitividade.

O Acordo subscrito em 2001, igualmente por todos os parceiros, vem reforçar a importância e a necessidade de se estabelecer uma **Política de Emprego, Formação e Educação** com **prioridades e objectivos realistas** e susceptíveis de serem **perfeitamente alcançados**, com a **colaboração especialmente dos parceiros sociais**, representantes dos diversos sectores e agentes privilegiados pela proximidade que têm com a realidade.

Das diversas medidas que constituem o documento em questão, pela sua importância para esta Confederação, destacam-se os seguintes aspectos:

O reconhecimento do direito à formação – os trabalhadores têm, a partir de 2003, direito a 20 horas anuais de formação, que tendem a aumentar. Por outro lado, também as empresas que ultrapassem as metas nacionais podem beneficiar de incentivos para promover formação para os seus trabalhadores.

Esta “cultura” da formação que se pretende implementar deverá ser prosseguida a par com o investimento na qualidade da oferta de formação e educação. A formação deverá ser adequada para a adaptação dos trabalhadores às necessidades do tecido empresarial; para tal impõe-se que seja determinada com base em diagnósticos que permitam estudar, analisar e prever quais as orientações de desenvolvimento dos diferentes sectores de actividade e quais os perfis profissionais necessários e emergentes.

Pretende-se ainda impulsionar o desenvolvimento do **sistema de certificação profissional** – não podemos esquecer que a qualidade da oferta formativa depende em parte da operacionalidade deste sistema.



Com este Acordo pretende-se dar um novo dinamismo à certificação profissional. O objectivo que se estabelece de concluir até ao final da legislatura a elaboração de perfis profissionais e referenciais de formação para a generalidade dos sectores, que possam permitir aos promotores de formação e aos formandos referenciais claros e certificáveis, reveste-se de extrema importância para a CAP e é defendido por nós há vários anos.

Também a importância que o Acordo vem atribuir ao “**Reconhecimento das competências não formais**” é particularmente importante para o sector agrícola, com uma população detentora de conhecimentos adquiridos não nos bancos da escola, mas através da experiência de anos e anos de trabalho na agricultura, que domina o saber-fazer mas que efectivamente possui baixos níveis de escolaridade e de qualificação profissional quando lhes é exigida uma “confirmação oficial” dessa mesma escolaridade ou capacidade profissional.

Por último, não podemos deixar de referir a importância que se atribui à **formação profissional qualificante**, nomeadamente dos jovens que pretendem ingressar no mundo do trabalho e que carecem de preparação adequada para o exercício das actividades que lhes são exigidas por uma vida laboral activa e cada vez mais exigente.

A concretização deste Acordo, riquíssimo em direitos e deveres para todos os agentes que se movem na sociedade civil, exige que todos assumam um papel activo e responsável.

Carvalho da Silva, Secretário-Geral da CGTP-IN

1.ª QUESTÃO

A celebração do novo Acordo é um facto positivo, mas é lamentável que o Acordo de Política de Formação Profissional, bem como o Acordo de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, celebrados em 30 de Julho de 1991 e também subscritos pela CGTP-IN, não tenham tido a concretização que mereciam, o que teve como consequência, por um lado, um atraso significativo na qualificação da mão-de-obra e, por outro, o agravamento da sinistralidade laboral.

Desenvolveu-se, assim, toda uma cadeia de equívocos e de desresponsabilização, por parte do Governo e do patronato, e não se favoreceu a criação de uma mentalidade generalizada de reconhecimento da importância, quer da formação quer do respeito pelos direitos no trabalho e pelas condições de prestação do trabalho, nem da adaptação do sistema de ensino às necessidades estratégicas do desenvolvimento do País.



Em última análise, a explicação para a não materialização deste Acordo radica na insistência no modelo de crescimento que o País tem seguido, assente em baixos salários, baixa qualificação do trabalho e muita precariedade, que hoje está reconhecidamente esgotado.

Vemos a celebração do Novo Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação sobretudo como um instrumento para a construção de oportunidades que são necessárias para viabilizar um novo modelo de desenvolvimento. O empenhamento da CGTP-IN na construção do Acordo assentou no pressuposto de que os trabalhadores procurarão concretizar os aspectos essenciais do Acordo, visando este objectivo.

2.ª QUESTÃO

É necessária grande vontade política da parte de todos os intervenientes, embora caiba ao Governo e, sobretudo, ao patronato, a maior fatia de responsabilização na concretização e operacionalização das medidas inscritas no Acordo ou das que dele são decorrentes.

O ensino que prepare para a vida e para actividades profissionais, a aprendizagem em espaço de trabalho, a qualificação, a formação contínua, a certificação profissional, a reorientação e valorização de trajectórias e carreiras profissionais, a qualidade do emprego, são para nós apostas estratégicas e desejamos que este entendimento seja por todos plenamente assumido.

Os desafios da formação são de curto prazo mas também de médio e longo alcance. O ensino tem de ser questionado, designadamente na perspectiva de que tem de se aprender a estudar para aprender a formar.

A CGTP-IN empenhar-se-á para que os jovens que ainda estão no ensino, os empregados das diversas faixas etárias, os desempregados, todos eles interiorizem estes desafios e assumam uma dinâmica reivindicativa em torno dos conteúdos concretos do Acordo.

Entretanto, o Governo e, em particular, os patrões também têm que apostar na sua formação e, acima de tudo, no investimento, na qualidade da organização e gestão, no cumprimento das leis para que se gere um clima de responsabilização, valorizando o trabalho e as dimensões produtivas da economia, em vez de andarem constantemente a reclamar moderação salarial, favores do Orçamento do Estado e condições de precarização do trabalho.

Só assim o Acordo será um instrumento para o aumento da produtividade e da competitividade e para o desenvolvimento do País.

Nogueira Simões, Vice-Presidente da CIP

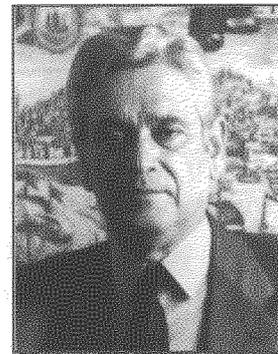
1.ª QUESTÃO

Depois do Acordo de 1991 especificamente dedicado à formação profissional, os parceiros sociais continuam a abordar esta matéria no âmbito da concertação social, tendo a mesma sido objecto de consenso noutros acordos de concertação social entretanto celebrados.

No Acordo de Concentração Estratégica (20-12-96), por exemplo, em sede de compromissos vinculativos constam uma série de medidas dedicadas precisamente à problemática da formação profissional.

Alguns importantes objectivos do ACE não foram atingidos, ou foram-no mas em grau insatisfatório. Nesse contexto, o Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação, celebrado no passado dia 9 de Fevereiro, tem o propósito de aperfeiçoar e actualizar as medidas referenciadas no ACE, à luz dos imperativos que entretanto se foram colocando com maior ênfase no mercado de trabalho.

O novo Acordo contém diversas medidas claramente inovadoras como, por exemplo, no domínio da formação inicial e da transição para a vida activa, um novo esquema de acesso ao emprego por parte dos menores sem qualificações, que é articulado com medidas de formação; e no capítulo da formação contínua, o estabelecimento progressivo de objectivos quantificados.



2.ª QUESTÃO

O principal desafio que se coloca aos actores do mercado de trabalho é o do aumento da produtividade.

Como é sabido, Portugal é dos países europeus em que a produtividade é mais baixa, o que coloca em causa a competitividade e desenvolvimento das empresas, com evidentes efeitos negativos ao nível da qualidade do emprego e da sua sustentabilidade.

Trata-se do problema mais grave que afecta o mercado de trabalho nacional, e que impõe uma consciencialização não só das empresas, dos sindicatos e do Governo, mas também dos activos, designadamente no sentido de que a aprendizagem ao longo da vida tem de ser assumida como uma responsabilidade do indivíduo.

Para a CIP, o Acordo deve ser visto como um meio de conseguir promover a elevação efectiva dos níveis de qualificação das pessoas, que é uma condição essencial para a competitividade, para o crescimento económico e para a dinâmica do mercado de trabalho, mormente no plano da empregabilidade.

João Proença, Secretário-Geral da UGT

1.ª QUESTÃO

É um Acordo importante que traduz compromissos mútuos visando uma melhor qualificação dos trabalhadores portugueses, base do nosso desenvolvimento económico e social.

O primeiro Acordo, há 10 anos, resultou da dinâmica criada pelo Acordo Económico e Social de 1990, que provocou alterações sensíveis em termos estruturais, sem quebra da indispensável coesão. Provocou mudanças de comportamentos e aumentou a participação dos parceiros sociais na definição das políticas de emprego, educação e formação.

Estas, nos últimos 10 anos melhoraram sensivelmente, mas muito há a fazer, face a um acréscimo sensível das necessidades e ao défice profundo que herdámos do salazarismo.

O Acordo de Emprego e Formação agora celebrado foi o primeiro negociado e acordado por todos os parceiros sociais e teve como ponto de referência importante a estratégia de Lisboa para a política europeia de emprego, visando o pleno emprego.



2.ª QUESTÃO

As áreas do emprego, educação e formação são áreas privilegiadas de diálogo social, em que os compromissos nunca são de soma zero (o que uns ganham é o que os outros perdem). Bem pelo contrário, os investimentos de cada um são altamente reprodutíveis, quer para trabalhadores, quer para empregadores, quer para o País.

As empresas têm que mudar muito o seu comportamento, considerando os gastos nestas áreas não como custo mas um investimento fundamental; os trabalhadores vêem reconhecido o direito à formação ao longo da vida para todos, mas não têm aqui apenas direitos mas também deveres, quer na resposta às necessidades do mercado de trabalho, quer tendo em vista a sua valorização pessoal. O Estado pode e deve apoiar iniciativas dos parceiros, nomeadamente as que resultam de acordo de negociação colectiva, e tem um papel fundamental em termos de educação, formação e regulação do mercado de trabalho por via legislativa.

O objectivo do pleno emprego exige o combate a todas as discriminações e a todas as exclusões, em particular as originadas pelo desemprego de longa duração, que atinge em particular as mulheres e os mais idosos, mas que cada vez atinge também em maior número os trabalhadores jovens. O objectivo da qualidade do emprego, claramente apontado no Acordo, tem que ser uma linha de orientação central.

Cumprir o Acordo na sua totalidade, consensualizar medidas práticas e legislativas, criar uma dinâmica positiva e mobilizadora são responsabilidades de todos os agentes económicos e sociais envolvidos. A UGT cumprirá as suas responsabilidades.

Maria Márcia Trigo, Presidente da ANEFA



1.ª QUESTÃO

Vejo a assinatura do novo Acordo como uma excelente forma de:

- celebrar o décimo aniversário do primeiro acordo que, se bem me lembro, foi também assinado por todos os parceiros, o que revela uma já notável capacidade institucional para encontrar consensos, desenvolvê-los, operacionalizá-los, monitorizá-los, avaliá-los e recriá-los;
- afirmar, uma década depois, que o País mudou, a UE e o mundo também e a uma velocidade estonteante pelo que novas respostas têm de ser encontradas: para as questões do emprego, do trabalho, da educação e da Formação, condenadas a entenderem-se entre si para o desenvolvimento sustentado do País e sua competitividade.

2.ª QUESTÃO

Na minha perspectiva, o grande desafio para todos, quer do ponto de vista dos direitos quer dos deveres, é o de ultrapassarmos o domínio das palavras e arrojadamente e sem medo passarmos para o domínio e para o prazer da obra feita, do sonho e do acordo cumprido.

Saúdo por isso e fundamentalmente, na certeza de que passarão à acção, num esforço conjugado de todos os parceiros, autores e actores deste Acordo:

- uma crescente e visível articulação das políticas de Educação e de Formação e, ambas, com as políticas de Emprego e do Mercado do Trabalho;
- a criação do Conselho Nacional para a Formação Profissional, na esperança de que seja alargado, em próximo acordo, ao sistema educativo;
- a clarificação das funções de diversos organismos com destaque para o SNC, o INOFOR e a ANEFA e, bem assim, dos múltiplos Conselhos Consultivos existentes;
- a explicitação da urgência em implementar metodologias de reconhecimento, validação e certificação de saberes e competências adquiridas em contextos de vida e de trabalho, ao longo da vida;
- a garantia de tornar intercomunicantes os diferentes sistemas de certificação de competências e bem assim de estabelecer, no prazo de um ano, a relação de equivalência (alicerçada em competências) entre formação profissional, níveis de certificação e níveis de escolaridade;
- o desenvolvimento, até 2006, de uma rede nacional de Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (CRVCC), a monitorizar pela ANEFA a cuja direcção presido;
- o compromisso de proceder à revisão estratégica do regime jurídico da formação em cooperação (Decreto-

-Lei n.º 165/85) do qual fui co-autora e negociadora no quadro do então Conselho de Concertação Social, em representação do então Ministério do Emprego e Formação Profissional;

• e, ainda, o compromisso quantificado de:

- 10% dos trabalhadores de cada empresa deverem anualmente participar em acções de formação (a partir de 2002);
- cada trabalhador passa a ter direito a 20 horas de formação certificada por ano (a partir de 2003) e 35 horas/ano em 2006;
- criação de um ano de formação pós-básico de natureza qualificante para jovens com idades iguais ou superiores a 15 anos;
- garantia de que até 2006 todos os jovens até aos 18 anos estejam a frequentar acção de educação ou de formação certificadas;
- alargar a Internet até final de 2001 a todas as escolas do 1.º ciclo do ensino básico e a todos os centros de formação de professores e, até 2003, o recurso à Internet nos diversos percursos e formas de aprendizagem.

O grande desafio para todos, quer ao nível dos direitos quer dos deveres, é assim o de dar a volta ao destino, inovar a inovação e cumprir tudo, mas mesmo tudo, o que neste ACORDO foi selado com a assinatura de "*gente que é gente*" e por isso não apenas assina mas cumpre... pela sua honra e credibilidade (...) e exigência de todos nós que somos, também, de uma forma ou outra, actores deste processo e deste Acordo.

Fernanda Ramos, Presidente da Direcção da ANESPO

1.ª QUESTÃO

Encaro a celebração deste novo Acordo como algo de muito positivo e manifesto a minha satisfação pelo teor global do documento. De facto, a evolução havida nos últimos dez anos, tanto em termos técnicos e tecnológicos, como nas exigências do mercado de trabalho, na criação e nas condições de acesso ao emprego, nos desafios colocados à educação e à formação profissional, já requeria uma actualização do Acordo anterior. Também me parece de realçar o facto de estar instituída, penso que definitivamente, a inevitabilidade de se educar e formar para o emprego em função das necessidades do mercado de trabalho. Isso é fundamental para a definição de políticas coerentes e para um adequado investimento neste âmbito. O País tem muito a ganhar, em termos económicos e sociais, com a aplicação extensiva e intensiva deste Acordo.



2.ª QUESTÃO

Essa questão remete-me para o que pode determinar o êxito ou inêxito deste Acordo. Há concertação entre os parceiros sociais e o Governo, os direitos e os deveres das partes e dos beneficiários estão consagrados, há regulamentação e instrumentos de apoio, enfim, parece não faltar nada para que tudo funcione. Infelizmente, em situações semelhantes, tenho constatado que depois, na prática, falha sempre qualquer coisa e se fica aquém do possível e desejável, com a habitual desresponsabilização de todos os actores. Quero crer que desta vez não será assim, porque as oportunidades começam a rarear e porque o que está em causa é demasiado importante para que fique sujeito aos jogos de interesses conjunturais que os antagonismos tendem a gerar. Portanto, a concretização e operacionalização do Acordo é da responsabilidade directa de quem o subscreveu e de quem, não o tendo assinado, se identifica com os seus propósitos. Tanto os empresários como os trabalhadores e as organizações que representam uns e outros, decerto tudo farão para que se aproveite esta oportunidade para valorizar as estruturas produtivas e o desempenho profissional, articulando os respectivos interesses com sentido de responsabilidade e de justiça.

Paula Agapito, Directora do Dep. de Formação Profissional do IEFP

FAZER, FAZER MAIS, FAZER MELHOR UM OBJECTIVO TAMBÉM PARA A FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O Acordo assinado recentemente sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação enuncia um conjunto alargado de medidas com impacto imediato na formação profissional em Portugal. Algumas destas medidas sistematizam princípios e preocupações partilhadas por todos os operadores de formação, outras estabelecem metas para objectivos que urge cumprir, outras há que são profundamente inovadoras no património jurídico, conceptual e de gestão da formação profissional.

O presente artigo procura integrar um primeiro conjunto de pistas de reflexão, com o intuito de, a curto prazo, desencadear os meios necessários à operacionalização das medidas de formação tidas como prioritárias no quadro de competências do IEFP.

A primeira grande orientação que emerge do Acordo centra-se nos aspectos associados à **qualidade da formação**.

A este propósito destaca-se a necessidade de otimizar um modelo integrado de gestão da rede pública de emprego e formação, tendo presente a diversidade dos públicos-alvo. Para o efeito, importa agilizar os sistemas de informação e comunicação de suporte à gestão do programa de emprego e formação, promovendo, designadamente, os *interfaces* necessários a uma comunicação, quer interna, quer externa, e acessível aos vários públicos.



Por outro lado, é necessário promover a construção de um conjunto de indicadores de acompanhamento, fiáveis e operacionalizáveis, de molde a avaliar as práticas ao nível da qualidade do sistema de formação, incluindo os seus efeitos sobre o emprego.

A segunda grande orientação respeita à **formação dos adultos**. Neste grupo importa reforçar as estratégias de qualificação e de escolarização das franjas mais frágeis da população e, paralelamente, dotar o País de uma oferta de referenciais flexíveis, simples e creditáveis, que permitam a efectivação do direito à formação contínua e permanente de todos os trabalhadores que se encontram no mercado de trabalho. O Acordo consagra, em concreto, um novo direito para todos os trabalhadores portugueses: o de beneficiarem, a partir de 2003, inclusive, de um mínimo de 20 horas anuais de formação certificada e, a partir de 2006, de 35 horas anuais. Em caso de impedimento, imputável à entidade empregadora, as horas de formação podem ser transformadas em créditos acumuláveis ao longo de 3 anos, no máximo.

No contexto do reforço da formação contínua dos activos prevê-se, igualmente, o apoio às empresas que, em cada ano, a partir de 2002, formem mais de 10% dos seus trabalhadores, contribuindo, desta maneira, para a valorização das suas qualificações, incluindo a capacidade de adaptação às novas exigências organizacionais e tecnológicas, bem como, concomitantemente, para o aumento da produtividade.

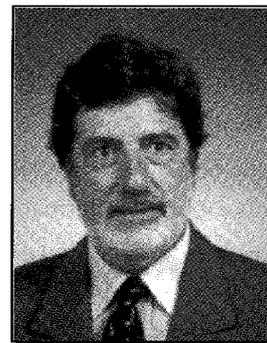
A terceira orientação prende-se com o alargamento do acesso à formação inicial – sempre que necessária associada a uma progressão escolar – ao ponto de implementar uma **qualificação inicial obrigatória**, dirigida a todos os jovens antes de entrar na vida activa.

Por último e ainda a propósito dos jovens, saliente-se o carácter inovador da introdução da **cláusula de formação** nos contratos de trabalho para menores com idades compreendidas entre os 16 e os 18 anos. A formação deverá ser qualificante e certificada, ter uma duração total não inferior a 1000 horas e ocupar, no mínimo, 40% do horário de trabalho dos jovens. E implica a definição de um modelo aberto e flexível para o acompanhamento, tendencialmente individualizado, ao nível da organização da formação, da operacionalização das respostas e assente, predominantemente, num conceito de rede local, que exigirá o envolvimento quer das estruturas de educação/formação, públicas e privadas, quer dos empregadores e das associações profissionais.

Lino Moura Soares, Director do Dep. de Certificação do IIEFP

Existe na Europa um amplo debate sobre a importância e o papel que se deve atribuir à Certificação Profissional, participado por todo um conjunto de pessoas preocupadas com a formação profissional, com a qualificação e com a qualidade dos empregos.

Em Portugal, esta questão ainda se torna mais pertinente porque o País apresenta um défice significativo de qualificações face à União Europeia, porque a sua



população denota níveis de escolaridade significativamente baixos, porque existe uma situação em que as competências adquiridas na vida estão significativamente acima daquilo que testemunham os processos formais, porque há uma elevada mobilidade de trabalhadores portugueses para fora das fronteiras nacionais, porque se está perante uma economia em reconversão e em modernização.

A história do processo no nosso País remonta a 1991 e ao Acordo sobre Formação Profissional, que complementava o Acordo de Política de Rendimentos então negociado no Conselho de Concertação Social com os parceiros sociais.

Como corolário de um muito importante processo negocial e de toda uma experiência acumulada, foi recentemente publicado um novo Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação.

De uma forma muito simplificada, poderíamos dizer que o recente Acordo foi estabelecido no sentido de promover a qualificação dos trabalhadores portugueses e de melhorar a qualidade do emprego, fomentando a ultrapassagem de algumas debilidades estruturais, num contexto de globalização e de abertura de mercados.

A partir da observação partilhada por todos de que existe um problema de subqualificação dos activos – também de subcertificação – o novo Acordo vem acentuar a necessidade de melhorar rapidamente as qualificações dos activos, a formação profissional inicial e, não menos importante, a qualidade dos empregos.

O Sistema Nacional de Certificação Profissional, criado em 1992, tem vindo a conhecer nos últimos anos um crescimento sensível – sempre numa óptica tripartida, quer a nível dos órgãos de coordenação, quer a nível das avaliações conducentes à atribuição dos Certificados de Aptidão Profissional, ultrapassados alguns bloqueamentos conceptuais e operacionais que matéria tão complexa e com tanta repercussões sociais naturalmente acarreta.

Das 26 Comissões Técnicas Especializadas existentes, 14 foram criadas nos últimos quatro anos e 8 nos últimos dois. Cinco áreas da actividade económica estão já cobertas por diplomas legais reguladores da certificação profissional individual e da oferta formativa. Para além destas cinco áreas, outras duas viram ser publicados no Boletim de Trabalho e Emprego os Perfis Profissionais de certificação, referenciais que estão na base do desenvolvimento dos processos certificativos.

No entanto, este progresso não é suficiente, tornando-se necessário alargar o número de sectores abrangidos pela certificação e sobretudo o número de trabalhadores certificados no âmbito do sistema.

Assim, é objectivo do recente Acordo “desenvolver a curto prazo e consolidar o Sistema Nacional de Certificação Profissional, aumentando a sua eficiência interna e externa, e implementar a sua vertente de certificação de competências adquiridas fora dos contextos de educação-formação, proporcionando também por esta via oportunidades de continuação de estudos e de formação, e de melhorar as condições de emprego”.

A criação do Conselho Consultivo Nacional para a Formação Profissional, que funcionará junto da Comissão Permanente de Concertação Social, do qual passa a estar dependente a Comissão Permanente de Certificação, irá certamente facilitar a coordenação e a harmonização das políticas de formação e certificação profissional.

Em próximo artigo desenvolveremos os principais objectivos, metas e linhas de força preconizados no “Acordo...” para a certificação profissional, e as formas como se pensa concretizá-los.

Educação e Formação para a Vida e o Trabalho na Sociedade do Conhecimento

Este artigo procura analisar os últimos desenvolvimentos sobre educação e formação profissional à luz das propostas da presidência portuguesa da União Europeia, que definiram importantes metas aprovadas no Conselho Europeu de Lisboa e que constituem um marco no desenvolvimento do potencial dos recursos humanos na primeira década de 2001.

No quadro da transição para a sociedade da inovação e do conhecimento a educação e formação profissional constituem matéria fundamental para a União Europeia em geral, e para Portugal em particular, por virtude de uma situação muito insatisfatória quanto à qualidade dos recursos humanos disponíveis no nosso País.

A SITUAÇÃO PORTUGUESA

Em traços gerais, tal situação pode resumir-se da seguinte forma:¹

- “Existem importantes défices na estrutura de qualificações e habilitações da população activa e, em particular, da população empregada.
- Persistem importantes dificuldades de inserção de jovens na vida activa, que resultam de desa-

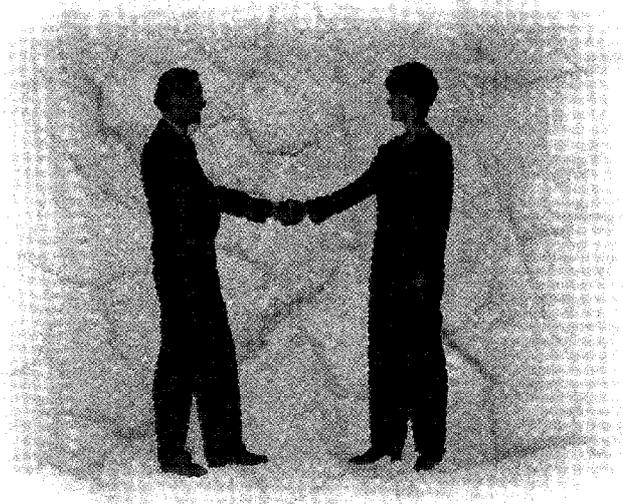
justamentos qualitativos entre a oferta e a procura de qualificações no mercado de trabalho.

- Apesar das elevadas taxas de emprego e do baixo nível de desemprego, este último apresenta características particulares que denotam uma significativa fragilidade social (especialmente em virtude do peso importante do desemprego de longa duração) e se articulam com a existência de problemas graves de pobreza e exclusão social.
- Notam-se insuficiências marcadas em matéria de formação avançada, especialmente no domínio da investigação e desenvolvimento, com consequentes dificuldades de inserção nas empresas da função inovação, e provocando atrasos importantes a nível da sociedade da informação.
- Persistem importantes situações de desigualdades entre mulheres e homens, tanto a nível das remunerações como da progressão profissional.
- Verificam-se consideráveis assimetrias regionais,

expressas, nomeadamente, em diferentes dinâmismos dos mercados de trabalho regionais.”

Sobre educação e qualificação profissional o documento acrescenta² que há “défices acumulados na escolarização da população” e uma “estrutura sectorial onde predominam sectores de forte intensidade de mão-de-obra e de baixos salários. (...) Em consequência, a estrutura de qualificações da população portuguesa empregada é pouco favorável, com um peso significativo dos efectivos semi ou não qualificados, especialmente no que respeita ao trabalho feminino”. A situação é tanto mais grave quanto “80% da população tem como habilitação máxima o nível do ensino básico (...), valor que supera largamente, quer a média da União Europeia (46%), quer os valores observados nos restantes Estados membros”. O relatório prossegue indicando que apenas 10% da população dispõe do ensino secundário completo contra 41% da média comunitária; que em Portugal existem diplomas de ensino superior apenas em 10% da população contra 18% na União Europeia; que existe uma taxa de analfabetismo muito elevada (10.4% em 1996).

Face a tal panorama realça-se o importante papel que o Estado deve desempenhar no que respeita a uma melhor articulação entre o sistema de educação e o sistema de formação e a sua aproximação ao mundo empresarial e vice-versa. A importância do assunto prende-se, desde logo, com a questão da produção de competências e a respectiva certificação e homologação, de tal modo que se desenvolva um sistema de certificação de competências que consagre o reconhecimento de saberes através de um esquema de créditos fiável e de mecanismos de confirmação, dispondo cada in-



divíduo de uma carta de competências devidamente apoiada por um referencial de profissões que actualize o esquema de créditos e a carta de competências.

Esta orientação é fundamental para uma aproximação à Europa, bem como é fundamental desenvolver novas tipologias de ensino e formação mediante as novas tecnologias, tais como o ensino a distância e a autoformação, principalmente através de centros de recursos devidamente apetrechados que cheguem a todas as regiões e favoreçam o acesso das mais desfavorecidas às fontes educativas disponíveis. Isto pressupõe que a rede pública de oferta educativa desenvolva um conjunto de programas suficientemente abrangentes suportados por um leque de parcerias que consubstancie a cooperação entre ministérios, regiões, comunidades e países, que privilegie as parcerias público-privado e que se apoie em iniciativas da sociedade civil a nível educativo e formativo susceptíveis de disseminação de boas práticas. Estes caminhos podem atender mais eficazmente às necessidades de educação e formação que existem



no País, tais como no plano da formação inicial e da reconversão profissional, nas áreas das novas tecnologias, nos domínios pessoal e social, e em áreas-chave para a consolidação da competitividade e da solidariedade como pilares orientadores da nova sociedade emergente.

Ora, Portugal pretende caminhar pelas vias da *sociedade da inovação e do conhecimento*, pelo que a aprendizagem ao longo da vida constitui um objectivo e um processo que necessitam de se enquadrar estrategicamente com muitos outros sectores da sociedade.

Neste quadro, as tecnologias de informação e comunicação constituem instrumentos essenciais para a educação e a formação, impondo uma maior autonomia das escolas, o desenvolvimento curricular em moldes flexíveis, a formação de professores em Internet e recursos multimédia. Esta perspectiva conduz à emergência de novas competências a difundir por todos os cidadãos e, por

consequente, a educação e a formação assumem-se como essenciais para a prossecução de boas políticas de emprego. Aliás, é por isso que, no quadro de orientação das políticas europeias, as próprias Linhas Directrizes para o Emprego fazem referências a esta matéria e, pela mesma razão, o Documento da Presidência Portuguesa³ e as Conclusões do Conselho Europeu de Lisboa⁴ evidenciam a necessidade de políticas cruzadas e interdependentes com vista a fazer evoluir o espaço europeu nos domínios da economia, do emprego, da investigação, da educação, da formação e da coesão social.

Veremos, por isso, como as orientações da presidência portuguesa são cruciais para a Europa e ainda mais para Portugal, tendo em conta a situação desfavorável do nosso País no âmbito europeu e a possibilidade de rapidamente desenvolver os seus sistemas de educação e de formação na senda de uma sociedade melhor para todos os cidadãos.

ORIENTAÇÕES DA PRESIDÊNCIA PORTUGUESA

A presidência portuguesa da União Europeia definiu um novo *objectivo estratégico* para a Europa durante a próxima década, que consiste em “tornar-se no espaço económico mais dinâmico e competitivo do mundo baseado no conhecimento e capaz de garantir um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos, e com maior coesão social”⁵.

Para que seja possível concretizar tão ambicioso objectivo, as conclusões do Conselho Europeu de Lisboa (Cimeira do Emprego) definiram uma *estratégia global* baseada no seguinte: “aplicação de melhores práticas no domínio da sociedade da informação e da I&D, bem como da aceleração do processo de reforma estrutural para fomentar a competitividade e a inovação e da conclusão do mercado interno; modernizar o modelo social europeu, investindo nas pessoas e combatendo a exclusão social; sustentar as sãs perspectivas económicas e as favoráveis previsões de crescimento, aplicando uma adequada combinação de políticas macroeconómicas”⁶.

A *estratégia de Lisboa* visa obter novamente o *pleno emprego*, embora mediante novas modalidades de gestão do trabalho e do tempo de trabalho mais adaptadas às escolhas pessoais das mulheres e dos homens, pelo que foram definidas duas faixas essenciais para o atingir: uma *taxa média de crescimento económico de cerca de 3%* para os próximos anos e a *elevação da taxa de emprego de 61% para 70%* em 2010 (taxa de emprego das mulheres de 51% para 60%), que poderá gerar 20 milhões de novos empregos.

Ora, obter crescimento económico, mais e melhores empregos e assegurar a coesão social no quadro de uma sociedade baseada na inovação e no conhecimento exige da União Europeia uma substancial mudança de visão, de método e de capacidade de concretização para levar a bom termo o que definiu com “um programa estimulante para criar infra-estruturas de conhecimento, fomentar a inovação e a reforma económica e modernizar os sistemas de previdência social e de ensino”⁷.

Justamente o ensino e a formação são bases fundamentais para qualquer sociedade que, nos dias de hoje, pretenda assumir-se como *sociedade da inovação e do conhecimento* no quadro de um novo paradigma político, gerador, ele próprio, de um novo paradigma de ensino e formação.

Efectivamente, para que seja consagrada uma *sociedade da inovação e do conhecimento* é necessário treinar as sociedades europeias no sentido da *sociedade aprendente*, porque é esta que permite atingir a *sociedade da inovação e do conhecimento* segundo os pressupostos desta. Ora, para que isto aconteça, a *aprendizagem ao longo da vida* é um desígnio indispensável para o sucesso do empreendimento.

A BASE DA ESTRATÉGIA DE LISBOA

Para a consecução da estratégia adoptada pelo Conselho Europeu Extraordinário de Lisboa definiu-se “um reforço do papel de orientação e coordenação desempenhado pelo Conselho Europeu, por forma a assegurar uma direcção estratégica mais coerente e um acompanhamento mais eficaz dos progressos realizados”⁸.

A par desta orientação, foi considerado fundamental melhorar os procedimentos existentes, designadamente uma melhor articulação entre os processos do Luxemburgo,⁹ de Cardiff¹⁰ e de Colónia,¹¹ e introduzir um novo método *aberto de coordenação* a todos os níveis.

É no quadro do aprofundamento da articulação destes processos que surge o novo *método aberto de coordenação*, cujas implicações são extensas porque se trata de promover a divulgação de melhores práticas e favorecer uma maior convergência quanto aos objectivos da União, bem como produzir políticas e tomar decisões concertadas sobre diversas matérias que exigem articulação, evitando-se as políticas e as medidas avulsas que carecem de complementaridades entre diversas áreas, quer no interior de cada Estado membro, quer entre os Estados membros.

Por outro lado, associa-se a este método uma *abordagem descentralizada* que assegure o *princípio da subsidiariedade*, bem como se espera, a partir do apelo especial formulado pelo Conselho Europeu, uma maior *responsabilidade social das empresas* no que se relaciona com as melhores práticas de *aprendizagem ao longo da vida, organização do trabalho, igualdade de oportunidades, inclusão social e desenvolvimento sustentável*¹².

A adopção de um novo modo de agir obriga a uma perspectiva global e integrada para os novos caminhos da União. Nesta perspectiva, deve-se ter em conta que, a partir de agora, tratar do ensino e da formação obriga a uma articulação com outras áreas e com outros objectivos, e vice-versa. Por exemplo, o apelo do Conselho Europeu à responsabilidade social das empresas articula, simultaneamente, as melhores práticas de aprendizagem

ao longo da vida, organização do trabalho, igualdade de oportunidades, inclusão social e desenvolvimento sustentável.

É por tudo isto que nos propomos analisar algumas conclusões e desenvolvimentos da *Estratégia de Lisboa* no que respeita à *educação e formação para a vida e o trabalho na sociedade do conhecimento*, em articulação com outros temas e outras conclusões saídas da Cimeira do Emprego.

CONCLUSÕES DE LISBOA SOBRE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

No capítulo dedicado à *educação e formação para a vida e o trabalho na sociedade do conhecimento* as conclusões da Cimeira de Lisboa reconhecem as *personas como o trunfo fundamental da Europa* para a concretização da *economia baseada no conhecimento*, pelo que os sistemas educativo e de formação europeus carecem de adaptação aos objectivos da *sociedade do conhecimento* e à necessidade de melhorar a qualidade do emprego.

Para o efeito, definiu-se a urgência de oferecer oportunidades de aprendizagem e de formação a grupos-alvo que requerem especial atenção: jovens, adultos desempregados e empregados ameaçados de obsolescência de qualificações. Esta abordagem tem por suporte o desenvolvimento de centros de aprendizagem locais, a promoção de novas competências básicas (em especial em matéria de tecnologias de informação) e uma maior transparência das habilitações¹³.

Por outro lado, no capítulo *uma sociedade da informação para todos* definiu-se que "cada cidadão deverá estar provido das competências necessárias



para viver e trabalhar nesta nova sociedade da informação¹⁴ e que, quer as empresas quer os cidadãos, “deverão ter acesso a uma infra-estrutura de comunicações pouco dispendiosa e à escala Mundial¹⁵. Tais orientações reflectem-se na educação e na formação mediante uma ampla difusão de acesso à Internet e aos recursos multimédia de alunos e professores, bem como de disponibilização de “redes de baixo custo, interligadas a alta velocidade para acesso à Internet¹⁶”.

No que respeita ao capítulo *criação de um espaço europeu de investigação e inovação*, é de destacar a criação de uma rede transeuropeia de alta velocidade para as comunicações científicas por via electrónica (ligando entre si instituições científicas e escolas), o desenvolvimento de mecanismos para a ligação em rede dos programas nacionais e comuns, o levantamento de exemplos de excelência no domínio da investigação e desenvolvimento visando a difusão de tais práticas.

Por fim, no que concerne aos capítulos sobre o *desenvolvimento de uma política de emprego activa e a promoção da inclusão social*, deve-se referir a melhoria da empregabilidade e a redução das lacunas de formação, a prioridade à aprendizagem ao longo da vida e a promoção da inclusão social com um papel de relevo nas políticas de emprego, educação e formação.

Tão amplas medidas implicam, pelo menos, a articulação entre políticas de educação, de formação, de emprego, de inclusão social, de sociedade da informação e de investigação e o seu desenvolvimento no âmbito de cada Estado membro e entre Estados membros.

Donde, torna-se fundamental o papel do novo método aberto de coordenação e a abordagem descentralizada que respeite o princípio da subsidiariedade, tanto mais quanto as principais medidas que reportam à educação e à formação correspondem a um avanço extraordinário relativamente



aos debates dos últimos anos sobre a matéria, bem como a imposição de datas para a concretização de muitas das medidas adoptadas constitui um passo decisivo para que muitos dos impasses sobre a matéria tenham, agora, que avançar no caminho traçado.

De resto, foi decidido em Lisboa que “o Conselho Europeu realizará anualmente, na Primavera, uma sessão dedicada às questões económicas e sociais”¹⁷ e que a Comissão Europeia elaborará “anualmente um relatório síntese sobre os progressos efectuados, com base em indicadores estruturais a serem acordados, referentes ao emprego, à inovação, à reforma económica e à coesão social”¹⁸. Acresce que o Conselho de Educação terá que apresentar ao Conselho Europeu, na Primavera de 2001, um relatório com “uma reflexão geral sobre os objectivos futuros concretos dos sistemas educativos, que incida nas preocupações e nas prioridades comuns e simultaneamente respeite a diversidade nacional, com vista a contribuir para os processos do Luxemburgo e de Cardiff”¹⁹.

METAS E MEDIDAS CONCRETAS

Em primeiro lugar, tendo em conta o que publicamente temos defendido ao longo dos anos, importa destacar uma meta essencial decidida em Lisboa:

UM AUMENTO ANUAL SUBSTANCIAL DO INVESTIMENTO *PER CAPITA* EM RECURSOS HUMANOS²⁰.

Tal meta refere-se directamente ao investimento em educação e formação, mas também ao que respeita às políticas de emprego e à melhoria da empregabilidade. Garantido este aumento anual substancial pode-se admitir a concretização de outras metas que daí decorrem, designadamente as que respeitam à aprendizagem ao longo da vida.

Neste quadro, destacamos outras metas a concretizar nos domínios da educação, formação, emprego e inclusão social, designadamente: reduzir para metade os jovens entre os 18-24 anos com es-

tudos secundários de nível inferior e que não estão a prosseguir²¹; melhorar a empregabilidade e reduzir as lacunas de formação, em particular fornecendo aos serviços de emprego uma base de dados à escala europeia sobre empregos e oportunidades de aprendizagem²²; conferir uma maior prioridade à aprendizagem ao longo da vida como componente básica do modelo social europeu, através do incentivo a acordos entre parceiros sociais em matéria de inovação e formação ao longo da vida, bem como da exploração da complementaridade entre a aprendizagem ao longo da vida e a adaptabilidade, assegurando uma gestão flexível do tempo de trabalho e da rotação de empregos²³; atribuir à promoção da inclusão um papel de relevo nas políticas de emprego, educação e formação²⁴; tornar as escolas e os centros de formação acessíveis a todos, utilizando os métodos mais apropriados para abordar um vasto leque de grupos-alvo²⁵.

Tais metas conferem à aprendizagem ao longo da vida um papel decisivo, porquanto esta constitui o suporte da empregabilidade, num quadro de redução das lacunas de formação, de criação de oportunidades de aprendizagem e de promoção de programas de formação a todos os níveis e adequados a diferentes grupos-alvo, designadamente jovens, desempregados e empregados portadores de qualificações insuficientes, com especial enfoque no início da vida. A clara referência em priorizar a aprendizagem ao longo da vida, envolvendo parceiros sociais e promovendo a adaptabilidade, é o corolário da aposta na educação e na formação.

Contudo, para que tal aposta seja ganha é necessário criar infra-estruturas de apoio ao nível da sociedade da informação e da investigação e desenvolvimento, de modo a que as novas tecnolo-

gias sejam acessíveis à formação dos indivíduos. Daí a existência de outras metas e objectivos adoptados no Conselho Europeu de Lisboa, designadamente: desenvolver os mecanismos adequados para a ligação em rede dos programas de investigação nacionais e comuns numa base de voluntariado em torno de objectivos livremente escolhidos²⁶; disponibilizar em todos os países europeus redes de baixo custo, interligadas a alta velocidade para acesso à Internet²⁷; propiciar a criação de uma rede transeuropeia de alta velocidade para as comunicações científicas por via electrónica, que ligue entre si os institutos de investigação e as universidades, bem como as bibliotecas científicas, os centros científicos e, progressivamente, as escolas²⁸; assegurar que todas as escolas da União tenham acesso à Internet e aos recursos multimédia e que todos os professores necessários sejam capazes de utilizar a Internet e os recursos multimédia²⁹; transformar as escolas e os centros de formação, todos eles ligados à Internet, em centros locais de aprendizagem polivalentes, acessíveis a todos; criar parcerias de aprendizagem entre escolas, centros de formação, firmas e unidades de investigação para o seu benefício mútuo³⁰.

Em primeiro lugar, deve-se notar o cuidado em fomentar a investigação e o desenvolvimento, que permitem desenvolver a investigação também nas áreas da educação e da formação, designadamente no sentido da criação de programas, conteúdos e serviços adaptados às necessidades concretas da nova sociedade.

Em segundo lugar, aposta-se em redes europeias de baixo custo e alta velocidade para acesso à Internet, quer ao nível científico quer ao nível da educação e da formação, potenciando a ligação

entre instituições universitárias, centros de investigação, bibliotecas científicas e escolas, assegurando o uso das tecnologias mais evoluídas, cujo potencial de inovação é fundamental para novas práticas de educação e de formação.

Em terceiro lugar, para que tais medidas frutifiquem foram estabelecidos objectivos concretos e datados que constituem um salto qualitativo para a educação e a formação em termos de recursos disponíveis. Neste quadro, todas as escolas dispõem de acesso à Internet e aos recursos multimédia e todos os professores serão formados para o seu uso. Isto permite que as escolas e os centros de formação sejam transformados em centros locais de aprendizagem polivalentes e que sejam desenvolvidas redes de parcerias de aprendizagem entre empresas, escolas, centros de formação e de investigação, adoptando um vasto conjunto de recursos e de métodos em conformidade com os grupos-alvo a atingir.

Por fim, a completar este leque significativo de medidas, mais algumas metas foram definidas: definir as novas competências básicas num quadro europeu – competências em TI, línguas estrangeiras, cultura tecnológica, espírito empresarial e competências sociais; deverá ser criado um diploma europeu de competências básicas em TI³¹; definir os meios de promover a mobilidade dos estudantes, professores e pessoal de formação e investigação, adoptando medidas destinadas a remover os obstáculos à mobilidade dos professores³²; desenvolver uma norma europeia comum para os *curricula vitae*, a utilizar numa base voluntária, por forma a facilitar a mobilidade³³.

Tais metas enquadram-se nos *novos ventos da digitalidade* que atravessam os países desenvolvi-

dos e que são patentes no Documento da Presidência e nas conclusões do Conselho Europeu de Lisboa, designadamente no que respeita à literacia digital e às competências básicas com reconhecimento de diploma em toda a Europa, assim como à mobilidade de professores e alunos e à transparência das habilitações, num quadro de igualdade entre todos os Estados membros.

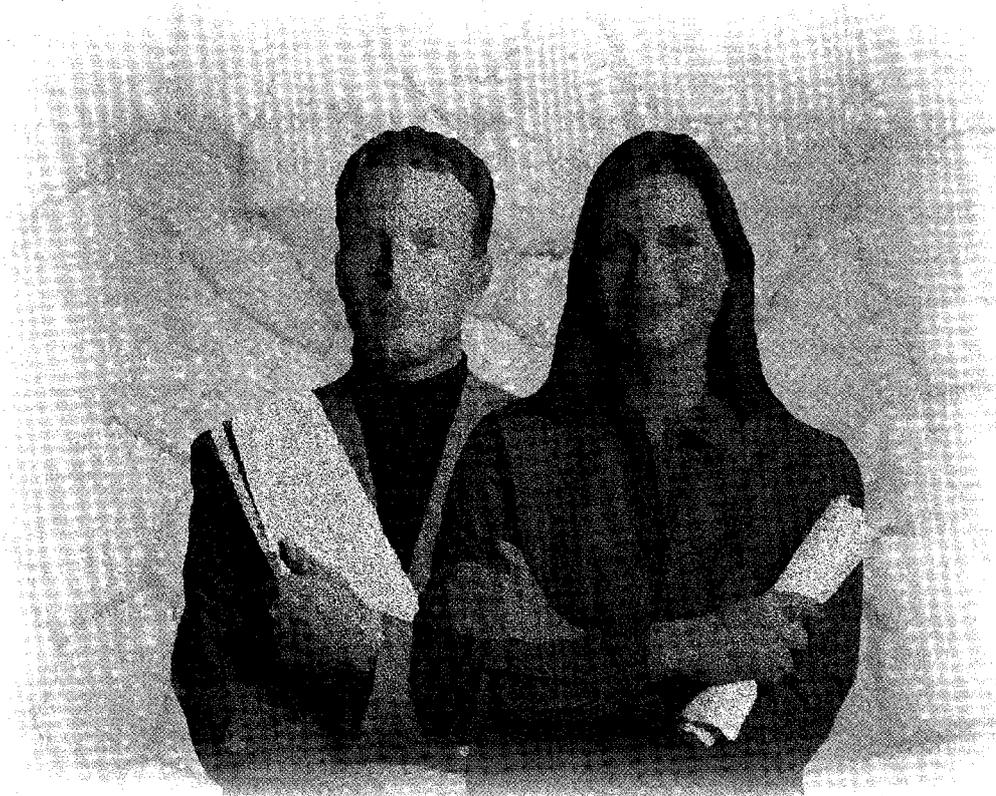
Finalmente, as orientações prosseguidas permitem que os cidadãos europeus vivenciem experiências mútuas mais intensas e novas formas de cooperação num quadro de diversidade cultural e linguística, visando ampliar e consolidar o património europeu.

DESENVOLVIMENTOS

Face a tantas iniciativas que se complementam pode-se afirmar que existe uma linha de coerência política, portadora de uma estratégia global que procura sistematizar instrumentos para a eficácia na acção das comunidades educativas e formativas.

A concretização do objectivo estratégico definido para a União Europeia no sentido desta se tornar na *economia baseada no conhecimento mais dinâmica e competitiva do mundo*, pressupõe que todos os agentes envolvidos nos domínios da educação e da formação tenham uma participação muito activa na construção de tal economia.

Nesta perspectiva, os objectivos e as metas definidas na Cimeira de Lisboa apontam para que cada cidadão europeu possua uma *cultura digital* baseada no conhecimento capaz de permitir o desenvolvimento de competências numa base de igualdade de oportunidades no quadro de uma aprendizagem ao longo da vida.



Os objectivos adoptados são ambiciosos nos domínios da educação e da formação, mas os caminhos já estão lançados através de iniciativas a decorrer tais como as linhas directrizes do emprego, a elaboração da iniciativa *e-Europa*, a comunicação sobre *e-Learning*, o plano plurianual para as empresas, a reflexão geral do Conselho da Educação sobre os objectivos futuros concretos dos sistemas educativos, designadamente no que se refere às preocupações e às prioridades comuns respeitando a diversidade nacional³⁴.

Em Portugal podem-se destacar diversas políticas nacionais que compatibilizam as políticas europeias em áreas como a sociedade da informação, a investigação e desenvolvimento, a empresa, a educação, o emprego, a protecção social, a inclusão

social: Plano Nacional de Desenvolvimento Económico e Social, Plano de Desenvolvimento Regional, Plano Nacional de Emprego, Grandes Opções do Plano, Iniciativa Internet, Programa Internet nas Escolas, Iniciativa Computador para Todos, Reordenamento da Rede Escolar, Reorganização Curricular da Educação Básica e do Ensino Secundário, Programa de Expansão da Educação Pré-Escolar, Lei de Bases da Segurança Social, Programas de Luta contra a Pobreza, etc.

Mais recentemente foi consagrado o Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação entre o Governo e os parceiros sociais – que responde também ao envolvimento dos parceiros sociais na aprendizagem ao longo da vida preconizado nas orientações de Lis-

boa. Este acordo relaciona-se intimamente com o novo objectivo estratégico do espaço europeu, designadamente no que se refere “a redução das lacunas de formação e a melhoria da empregabilidade, a aprendizagem ao longo da vida como uma componente básica do Modelo Social Europeu, a promoção do emprego nos serviços e em particular nos serviços pessoais e a promoção de todos os aspectos da igualdade de oportunidades”³⁵. Neste sentido, o Governo e os parceiros sociais acordaram que a modernização do sistema de emprego deve assentar, em conformidade com o Plano Nacional de Emprego, e tendo presente a Estratégia Europeia para o Emprego, nas três prioridades seguintes: combater os défices de escolarização e de qualificação profissional; promover a qualidade do emprego; intervir através de políticas activas integradas de emprego, formação e trabalho na resposta ao desemprego. Tais prioridades são corporizadas em objectivos estratégicos concretos e traduzidas em diversas medidas de política.

No que respeita aos desenvolvimentos mais recentes de política europeia, é de destacar que no Conselho Europeu de Nice, em Dezembro de

2000, foi aprovada a Agenda Social Europeia que identifica os novos desafios que exigem resposta durante os próximos cinco anos.

No entanto, foi a presidência sueca, no início de 2001, que reconheceu textualmente a importância fundamental da estratégia europeia de Lisboa para a Europa, referindo-se ao pleno emprego como objectivo da política económica e social da União e ao amplo leque de medidas relacionadas com o emprego, as reformas económicas, a educação, a inovação e as tecnologias da informação, a segurança e o bem-estar sociais. Igualmente é considerado o novo método aberto de coordenação, bem como o painel de indicadores estruturais aprovados em Nice para auxiliar o alcance dos objectivos. O programa sueco refere explicitamente que a “Cimeira de Estocolmo deve mostrar aos cidadãos da Europa e ao mundo que o objectivo da União definido em Lisboa está a ser levado a sério e que prossegue o trabalho de modernização do modelo Europeu”³⁶.

Neste quadro, o aprofundamento da estratégia de Lisboa durante o 1.º semestre de 2001 parece vir a constituir-se como corolário da acção da presidência sueca, que consagra o caminho definido para a Europa durante a 1.ª década do século XXI. ■

NOTAS

¹ Quadro Comunitário de Apoio III – Portugal 2000-2006 (2000), Ministério do Planeamento, Lisboa, p. 12.

² Idem, p. 12-13.

³ Documento da Presidência (2000), linha de acção “Emprego, reformas económicas e coesão social – para uma Europa da inovação e do conhecimento”, Lisboa, <http://www.portugal.eu-2000.pt>, Janeiro.

⁴ Conclusões da Presidência (2000), Conselho Europeu de Lisboa, Lisboa, <http://www.portugal.eu-2000.pt>, 23-24 de Março.

⁵ Idem, p. 2; este objectivo baseia-se no Documento da Presidência (2000), linha de acção “Emprego, reformas

económicas e coesão social – para uma Europa da inovação e do conhecimento”, Lisboa, Janeiro, p. 4.

⁶ Conclusões da Presidência (2000), Conselho Europeu de Lisboa, Lisboa, <http://www.portugal.eu-2000.pt>, 23-24 de Março, p. 2.

⁷ Idem, p. 2.

⁸ Idem, p. 2.

⁹ O processo do Luxemburgo baseia-se numa estratégia coordenada em matéria de emprego que consiste: na definição de “directrizes para o emprego” a nível da União Europeia, fixando objectivos concretos cuja realização é objecto de um procedimento comum de avaliação de

resultados; na elaboração de planos nacionais de emprego plurianuais pelos Estados-membros, que concretizam as linhas directrizes através da fixação de objectivos nacionais; em exame anual da situação dos Estados-membros, com base nos planos de acção nacionais e nos respectivos relatórios anuais de execução; na preparação de indicadores comuns, estabelecidos com base em dados estatísticos comparáveis, que permitem o acompanhamento e a avaliação de políticas do emprego e a identificação de boas práticas; no reforço do diálogo social mediante a associação dos parceiros sociais a todos os níveis e a todas as etapas do processo.

¹⁰ O processo de Cardiff consiste na elaboração de relatórios anuais expondo o estado dos mercados de bens, de serviços e de capitais e as reformas a que os mesmos estão a ser sujeitos nos Estados-membros. Neste quadro, o exame anual das economias dos Estados-membros, com base no qual são elaboradas as Grandes Orientações de Política Económica, passa a contemplar: a situação das finanças públicas (programas de estabilidade e crescimento); a situação do emprego (planos nacionais de emprego); a situação sobre as reformas económicas dos mercados.

¹¹ O processo de Colónia consiste no estabelecimento de um Pacto Europeu para o Emprego (PEE), visando reduzir o desemprego de uma forma duradoura e englobando todas as medidas da União em matéria de política de emprego. O PEE abrange três pilares: coordenação das políticas económicas e melhoria da articulação entre a evolução dos salários e as políticas monetária, orçamental e financeira, através da institucionalização de um diálogo macroeconómico (processo de Colónia); aperfeiçoamento da

estratégia europeia de emprego em quatro vertentes: empregabilidade, adaptabilidade, espírito empresarial e igualdade de oportunidades (processo do Luxemburgo); realização das reformas dos mercados de bens, serviços e capitais (processo de Cardiff).

¹² Idem, p. 13.

¹³ Idem, p. 8.

¹⁴ Idem, p. 3.

¹⁵ Idem, p. 3.

¹⁶ Idem, p. 4.

¹⁷ Idem, p. 12.

¹⁸ Idem, p. 12.

¹⁹ Idem, p. 9.

²⁰ Idem, p. 9.

²¹ Idem, p. 9.

²² Idem, p. 10.

²³ Idem, p. 10.

²⁴ Idem, p. 11.

²⁵ Idem, p. 9.

²⁶ Idem, p. 4.

²⁷ Idem, p. 4.

²⁸ Idem, p. 5.

²⁹ Idem, p. 4.

³⁰ Idem, p. 9.

³¹ Idem, p. 9.

³² Idem, p. 9.

³³ Idem, p. 9.

³⁴ Idem, p. 9.

³⁵ Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação (2001).

³⁶ Programa da Presidência Sueca da União Europeia (2001), p. 7.



Rui Moura

Professor de Sociologia das Organizações, do Trabalho e do Emprego (UAL)
rui.moura@ip.pt



Ana Alves Duarte

Investigadora do Centro de Estudos Aplicados em Ciências Sociais (UAL)
anac.duarte@clix.pt

Na sequência do Conselho Europeu de Lisboa, em Março de 2000, a Comissão elaborou um *Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida* com o objectivo de desenvolver uma estratégia global coerente para a aprendizagem ao longo da vida na Europa. As conclusões do Conselho Europeu da Feira (parágrafo 33) convidam “os Estados-membros, o Conselho e a Comissão [...], nas respectivas áreas de competência, a circunscreverem estratégias coerentes e medidas práticas destinadas a fomentar a aprendizagem ao longo da vida para todos”.

O objectivo deste documento é apresentar o processo de consulta nacional em torno do *Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida* e ajudar a estruturar o debate nacional. Convém sublinhar que não se trata de repetir um debate genérico sobre a temática da aprendizagem ao longo da vida, mas antes de identificar as **prioridades nacionais**, os **obstáculos** à aprendizagem ao longo da vida, os exemplos de **boas práticas** e as **propostas de acção concretas** – em ligação estreita com cada uma das seis mensagens-chave apresentadas no Memorando, com o fim último de tornar a aprendizagem ao longo da vida uma realidade para todos.

Neste número da FORMAR iremos apenas apresentar os objectivos das seis mensagens-chave as quais, noutra oportunidade, poderão vir a ser alvo de uma reflexão e de um debate mais aprofundados.

ACÇÕES EM MATÉRIA DE APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA SEIS MENSAGENS-CHAVE

MENSAGEM 1:

NOVAS COMPETÊNCIAS BÁSICAS PARA TODOS

Objectivo: Garantir acesso universal e contínuo à aprendizagem, com vista à aquisição e renovação das competências necessárias à participação sustentada na sociedade do conhecimento.

MENSAGEM 2:

AIS INVESTIMENTO EM RECURSOS HUMANOS

Objectivo: aumentar visivelmente os níveis de investimento em recursos humanos, de modo a dar prioridade ao mais importante trunfo da Europa – os seus cidadãos.

MENSAGEM 3:

INOVAÇÃO NO ENSINO E NA APRENDIZAGEM

Objectivo: Desenvolver métodos de ensino e aprendizagem eficazes para uma oferta contínua de aprendizagem ao longo e em todos os domínios da vida.

MENSAGEM 4:

VALORIZAR A APRENDIZAGEM

Objectivo: Melhorar significativamente a forma como são entendidos e avaliados a participação e os resultados da aprendizagem, em especial da aprendizagem não formal e informal.

MENSAGEM 5:

REPENSAR AS ACÇÕES DE ORIENTAÇÃO E ACONSELHAMENTO

Objectivo: Assegurar o acesso facilitado de todos a informações e aconselhamento de qualidade sobre oportunidades de aprendizagem em toda a Europa e durante toda a vida.

MENSAGEM 6:

APROXIMAR A APRENDIZAGEM DOS INDIVÍDUOS

Objectivo: Providenciar oportunidades de aprendizagem ao longo da vida tão próximas quanto possível dos aprendentes, nas suas próprias comunidades e apoiadas se necessário em estruturas TIC.

O que são Oficinas de Projectos?

A Associação Nacional de Oficinas de Projectos (ANOP) tem a sua sede em Paços de Brandão. Foi lá que os visitámos, num dia de festa para a instituição, porque se inaugurava o seu Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências mercê do protocolo assinado com a Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos (ANEFA).

Passada a festa e o almoço em que se partilharam histórias e experiências, foi possível sentar à volta da mesa o director Dr. Carlos Ribeiro, a presidente da Comissão Executiva, Dra. Fernanda Marques, e a Dra. Ana Lopes, também membro da comissão executiva.

O pouco tempo disponível que tiveram para esta conversa foi superado pela motivação e o interesse com que se disponibilizaram a falar do seu trabalho.

A Formar pretende, cada vez mais, levar ao conhecimento dos leitores experiências formativas que tenham produzido inovação e resultados. Sabemos que já frequentaram as vossas oficinas de projectos, a nível nacional, mais de 2300 pessoas, tendo todos os participantes desenvolvido um balanço de competências e mais de 1530 criado projectos de iniciativa empresarial. Como é que tudo começou?

Dr. Carlos Ribeiro – A nossa história e as nossas raízes têm importância, mas cada vez menos, porque actualmente temos um percurso já razoavelmente delineado.

A ANOP resulta de uma experiência no quadro de apoio às PME. Quando a Prof. Maria João Rodrigues assume o Ministério para a Qualificação e o Emprego, desafia algumas instituições a intervir nas pequenas empresas de uma forma mais consistente.



Era o virar de agulha do apoio dos investimentos públicos centrados quase exclusivamente nas grandes empresas e o querer fazer chegar às pequenas unidades empresariais soluções concretas de formação – o que acabou por se traduzir no programa PME. Este programa reuniu a Associação Empresarial de Portugal, a Associação Industrial Portuguesa e o Instituto do Emprego e Formação Profissional. Cada instituição acabou por seguir o seu próprio caminho, embora sempre trocando informações e experiências.

Na então AIP Portuense, desde logo, ficou claro que queríamos tentar fazer algo de diferente, porque já tínhamos uma imagem negativa da formação de catálogo, muito centrada no modelo escolar.

Na altura tinha saído o relatório da Ana Benavente sobre os níveis de literacia e as competências-chave, o que também produziu um impacto muito grande.

Foi então nossa intenção a de apoiar activos com baixos níveis de qualificação, mas para isso era ne-

cessário criar respostas de formação que fugissem ao modelo clássico, porque já o sabíamos esgotado, sobretudo para este tipo de público.

Juntámos um grupo de pessoas e, ao longo de semanas, realizámos *brainstorming* pensando num novo modelo de intervenção formativa.

Convidámos pessoas de vários mundos, desde a realidade empresarial a pessoas ligadas ao teatro, jornalistas, profissionais da formação, profissionais da educação... sempre trabalhando na procura de respostas mais ajustadas, mais à medida das necessidades individuais das pessoas.

Essa visão multidisciplinar foi importante para a concepção do modelo?

Dr. Carlos Ribeiro – Extremamente importante. Todos os presentes partilhavam a ideia que era necessário produzir mudança e houve de facto um trabalho de discussão e de partilha muito interessante e muito rica, dada a diversidade de experiências em presença.

Depois, um grupo, mais restrito, fez a síntese e trabalhou mais o referencial teórico que deu origem às Oficinas de Projectos. A inovação que fizemos foi a de deixar a lógica da oferta para nos centrarmos na pessoa e no seu projecto pessoal. Este foi, e continua a ser, o nosso principal eixo de intervenção.

Outro eixo importante, desde o início, foi a implantação local: intervir muito próximo das pessoas e das instituições, o que desde logo gerou movimentos importantes, alguns, até para nós, imprevisíveis. Recordo-me de um encontro nacional PME que realizámos na EXPONOR que foi uma verdadeira explosão popular, o encontro tinha um ar de festa, com cantigas ao desafio, petiscos e muita discussão.

Concluída esta primeira fase, a Associação Empresarial de Portugal, certamente por razões várias, não desejou continuar a assumir este projecto. Isto foi perturbador para as equipas que já existiam em todo o país, e com uma dinâmica crescente. Então só tínhamos duas soluções: ou nos deixávamos morrer ou procurávamos dar continuidade ao projecto. Juntámos oito entidades fundadoras e criámos, em 1999, a Associação Nacional de Oficina de Projectos com a nossa intervenção incluída no Plano Regional para o emprego da Área Metropolitana do Porto.

Já ficámos a conhecer um pouco da história, poderíamos agora falar do vosso modelo de intervenção?

Dra. Fernanda Marques – As oficinas de projectos vieram lançar uma nova perspectiva sobre o tratamento do emprego, foram abertas as “comportas” à iniciativa local, ao que estava pré-definido, invertemos a lógica, as equipas a nível local eram convidadas a atingir os objectivos e a procurar os cami-

nhos para os atingir. Temos consciência que em 1996/97 abordar a formação por este prisma foi fundamental e inovador. Dissemos: “Não vamos criar mais cursos de formação, vamos é apoiar, individualmente, as pessoas na construção do seu próprio projecto pessoal.”

A questão que ainda hoje tem pertinência é – resolver os problemas do desemprego – é tratar a procura de soluções para o desempenho profissional, ou seja, não é só preparar as pessoas para o emprego por conta de outrem, mas saber que as respostas são plurais: pode ser a criação de uma microempresa, a criação de um serviço de proximidade no mercado social de emprego, etc.

As oficinas de projectos vieram desmistificar que criar um negócio só é acessível a um grupo restrito com determinado perfil. É possível a qualquer desempregado, quer tenha a antiga 4.^a classe ou a licenciatura, criar um negócio, um serviço a nível local ou regional.

Outra questão fundamental da nossa intervenção prende-se com o facto de que só se podem resolver as questões do emprego se se resolverem as questões da literacia.

O que é que consideram fundamental no vosso trabalho?

Dra. Fernanda Marques – Talvez possamos dizer que um dos aspectos-chave da nossa intervenção passa pela aplicação da metodologia do Balanço de Competências nas oficinas de projectos.

Logo em 96 e 97 criámos um certo “formato”, depois fomos convidados a intervir na empresa Texas Instruments Samsung Electronic Portugal para dar apoio aos projectos de reconversão ou de criação do próprio emprego aos trabalhadores dis-

pensados daquela empresa. Esta intervenção obrigou-nos a criar um modelo de balanço de competências, embora um modelo nunca terminado porque não o queremos cristalizado (ver caixa "O Balanço de Competências" pág. 48).

Sabemos que implementar novos modelos de intervenção é difícil, porque os formandos chegam-nos com o modelo escolar na cabeça e grande parte dos formadores também continuam com a representação desse mesmo modelo... e, no início, tudo o que foge ao modelo clássico produz desconfiança. Depois a própria organização da formação à medida é muito mais difícil, porque exige espaços, tempos, logísticas e disponibilidades financeiras, completamente diferentes.

Talvez seja útil clarificar que, quando dizemos formação à medida, não estamos a afirmar que toda a formação é individualizada, tem que haver sempre espaços para trabalhar em colectivo, as dinâmicas estabelecidas no grupo são indispensáveis, nomeadamente para o reforço da auto-estima.

Voltando ao balanço de competências, podemos dizer que é a porta de entrada do processo das oficinas de projectos?

Dra. Ana Lopes – Certo, o balanço de competências é um processo prévio das oficinas mas, como não temos um modelo rígido, também pode acontecer que um novo participante se junte ao grupo e então tem que o desenvolver em paralelo.

A intencionalidade deste balanço é não só fazer o reconhecimento das competências que o sujeito possui, mas também um certo balanço da vida em todas as suas dimensões e as diferentes aprendizagens que ele foi realizando nas diferentes situações – pessoais e profissionais. Este trabalho é indispen-

sável para ele começar a delinear a base do seu projecto pessoal e é a partir dessa base que se vai gerar a formação. Dura, em média, cerca de trinta horas e é um trabalho individual e em grupo realizado com o animador do balanço de competências.

A seguir, e fazendo parte de um dos princípios base que já enunciámos no início – "Só se podem resolver as questões do desemprego se se resolverem as questões dos baixos níveis de literacia" –, desenvolvemos uma formação nuclear, modularizada, que parte da identificação e avaliação das competências de literacia de cada formando e que abrange quatro áreas temáticas: Expressão/Comunicação, Cálculo Funcional/Matemática para a Vida, Desenvolvimento Pessoal e Social e Novas Tecnologias. Também aqui apelamos à utilização de técnicas diferentes das tradicionais, para que o oficiando se sinta sempre implicado activamente no seu próprio processo e num processo, sempre desejável de transdisciplinaridade.

Dr. Carlos Ribeiro – Os nossos formadores não ganham à hora e porque assinam o sumário, queremos que trabalhem por objectivos, que estejam implicados nos projectos de desenvolvimento dos oficiandos e das comunidades. Para realizar este trabalho e para gerir as expectativas das pessoas é preciso um determinado perfil.

Como é que a oficina se "abre" para a comunidade?

Dra. Fernanda Marques – Cada grupo é "desafiado" a construir um projecto colectivo virado para a comunidade, cada animador é chamado a conjugar uma metodologia de projectos com a de investigação-acção para que se consigam atingir dois objectivos essenciais: trabalhar em equipa, criando laços de solidariedade, favorecendo a auto-estima e le-

vando ao reconhecimento das capacidades individuais; promover uma formação emancipatória, por que parte do desejo e da vontade de contribuir para o desenvolvimento local da sua comunidade, implicando os oficinandos directamente na condução do processo.

Dr. Carlos Ribeiro – Mas talvez seja mais perceptível através de um exemplo vivido.

Nós trabalhamos na lógica do projecto a formação não se passa na sala ou só na sala. Posso contar uma experiência que me impressionou de sobremaneira. Fui com um colega aquando do encerramento de uma oficina numa pequena aldeia isolada do Minho. Estava toda a gente da aldeia na casa de turismo de habitação, com uma mesa cheia de doces e bolos tradicionais, que eu nunca tinha saboreado. A certa altura perguntei a uma senhora, que estava ao meu lado, quem é que tinha participado na oficina. Olhou-me surpresa e respondeu-me: “Participámos todos, participámos todos.”

O objectivo das oficinas, naquela aldeia, era criar condições para o desenvolvimento do Turismo Rural e os participantes das oficinas passaram a ser os dinamizadores – toda a aldeia tinha que melhorar as suas competências na arte de bem receber, no levantamento das suas riquezas patrimoniais, na produção de bolos e doces regionais, etc. A resposta daquela senhora foi por demais elucidativa que os objectivos tinham sido atingidos. Os formadores têm que se integrar dentro desta dinâmica e os espaços formativos surgem na sequência das necessidades no decorrer do desenvolvimento do projecto.

Dra. Fernanda Marques – Quando a equipa alargou e tivemos que integrar um conjunto de novos formadores, eles pediam-nos programas, manuais... nós respondíamos: “Não damos, são vocês

que os têm de construir em conjunto com os grupos e a partir das suas realidades locais.”

Falta-nos falar da fase fulcral, a construção do projecto individual profissional de cada oficinando...

Dra. Fernanda Marques – Exactamente como já referimos, o objectivo central das oficinas de projectos é apoiar a elaboração e posterior implementação do projecto individual profissional de cada oficinando. Esta fase da nossa intervenção é de primordial importância, é o pilar a partir do qual se constrói o processo formativo.

É necessário um acompanhamento constante e individualizado do animador da formação no sentido de apoiar, clarificar, contrapor alternativas, abrir portas, encontrar recursos, etc. Torna-se também necessário disponibilizar a formação técnica quando se detecta a necessidade, tanto para a fase de elaboração como para a fase de implementação do projecto.

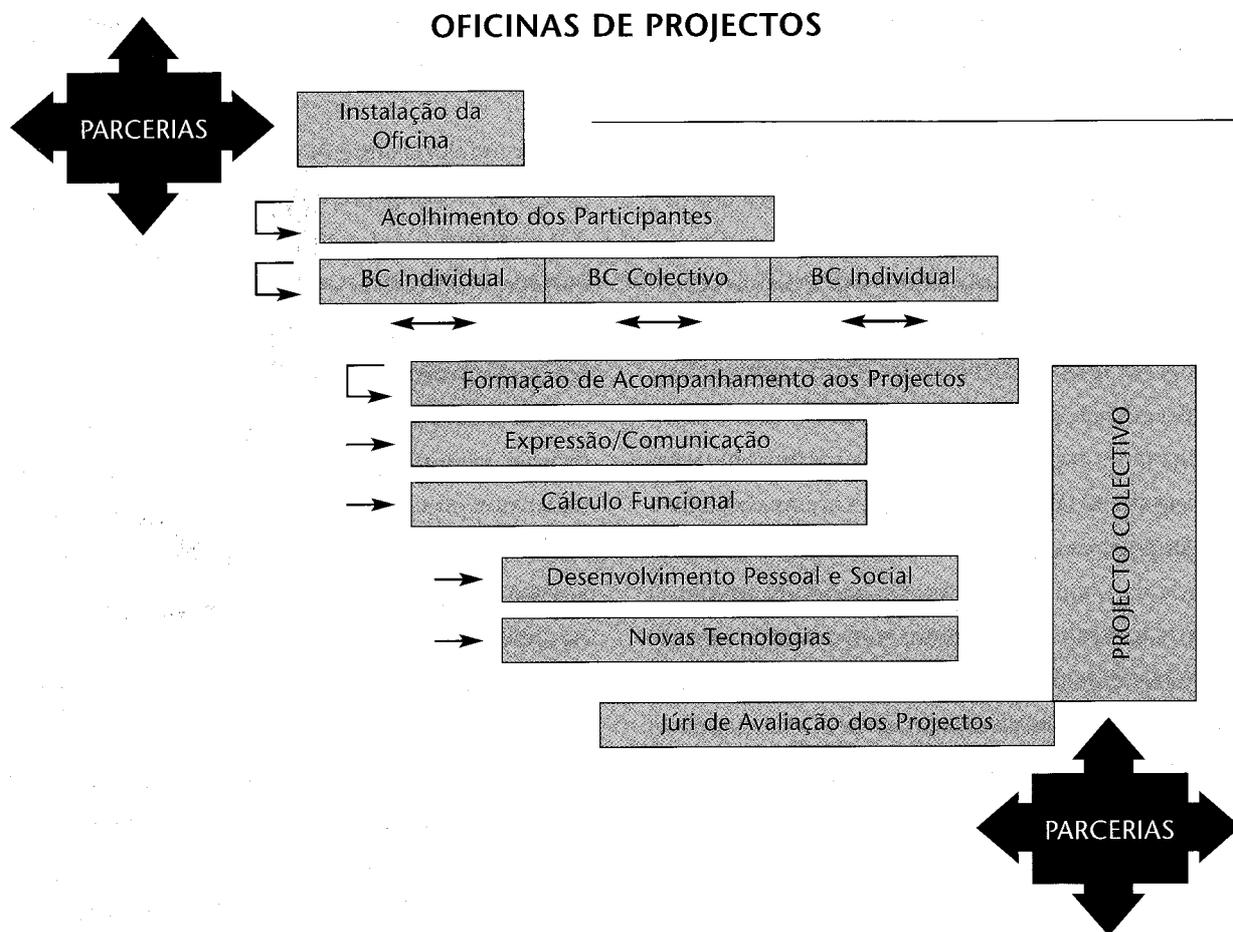
O trabalho parte da ideia inicial que o oficinando traz e termina na implementação do negócio. Só se chega à fase final se se conseguiu trabalhar bem o plano de constituição e organização, o plano de negócios, os parceiros, etc. (ver diagrama da pág. 46).

Estamos sobretudo a falar de microempresas e da criação de serviços de proximidade?

Dra. Ana Lopes – Sim, temos poucos projectos ligados à indústria ou então é indústria artesanal. No entanto, alguns vão crescendo...

Continuam a trabalhar preferencialmente com uma população com baixas qualificações e baixos níveis de literacia?

Dra. Ana Lopes – Sim, preferencialmente, mas também podemos ter um público mais diferenciado,



com um nível académico elevado, de 35 ou 45 anos, que se encontra desempregado e é mais característico em determinadas regiões. Os jovens à procura do primeiro emprego e os activos das pequenas e muito pequenas empresas também fazem parte do nosso público-alvo.

Ainda não falámos de uma fase também essencial para o êxito dos projectos: a fase de recrutamento e selecção. Como a realizam?

Dra. Ana Lopes – A primeira fase é realizada pelos centros de emprego da zona de instalação das oficinas de projectos, junto da população inscrita, sobretudo para os que evidenciaram vontade de criar o seu

próprio emprego. Num segundo momento, já nas instalações da oficina, passamos a um atendimento individualizado em que estudamos as motivações intrínsecas das pessoas e lhes clarificamos melhor aquilo que nós podemos oferecer. Só depois deste processo é estabelecido um contrato de formação.

Tentamos sempre não ter grupos demasiado homogéneos.

A heterogeneidade dos grupos é boa, dentro de determinados parâmetros. Pessoas com projectos mais desenvolvidos podem ser catalizadores; para outros, que ainda não têm a ideia bem trabalhada, a reflexão partilhada fá-los avançar e sentirem-se parte integrante do grupo.

Devem ter casos, nomeadamente em processos de reconversão, em que se tornará indispensável uma formação técnica mas de difícil concretização no seio da própria oficina. Como respondem a esta necessidade?

Dra. Ana Lopes – Claro que temos tido casos em que uma formação técnica, de longa duração, se tornou necessária para a concretização de um projecto de reconversão profissional. Nesses casos, encaminhámos os nossos oficinandos para centros de formação que tenham a formação técnica que responda aos seus interesses. Por vezes, viam-se impedidos de o fazer por não terem as habilitações académicas mínimas. Actualmente o nosso Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, mediante o protocolo assinado com a ANEFA, vai poder ultrapassar essa dificuldade de uma forma mais consentânea com os princípios andragógicos.

Todo este processo envolve vários animadores, com perfis diferenciados, mas ao mesmo tempo reclama um grande espírito de trabalho em equipa. Como é se operacionaliza?

Dra. Ana Lopes – Todas as equipas têm a preocupação de reunir, pelo menos quinzenalmente, para fazerem o balanço individual de cada oficinando e detectar as remediações necessárias ou trabalhar as questões da transdisciplinariedade de que já falámos. Tudo isto só é possível com um grande espírito de equipa.

Gostaria que nos falassem ainda do processo de avaliação, de como é que a equipa se vai dando conta da evolução das aprendizagens e, posteriormente, do verdadeiro impacte das oficinas

na resolução dos problemas do desemprego dos formandos.

Dra. Ana Lopes – No nosso modelo não utilizamos o modelo clássico da avaliação das aprendizagens, centramo-nos no processo. Queremos que, no final, todos tenham o seu próprio projecto, que ele seja viável e que se concretize.

Também aqui a óptica local tem que estar presente. Assim, na fase final constituímos um júri de avaliação que seja paralelamente um processo de validação comunitária. Então são chamados a participar as instituições políticas locais, responsáveis dos centros de emprego e da Segurança Social, IPSS, representantes dos bancos sediados localmente, das finanças, etc.

Cada oficinando é chamado a apresentar o seu projecto perante o júri convidado, o que é uma forma de publicitar os projectos, de recolher apoios e de validar comunitariamente as iniciativas empresariais e os micro-negócios.

Dra. Fernanda Marques – Não é possível fazer uma avaliação de impacte da formação dirigida a públicos desfavorecidos recorrendo aos tradicionais meios e instrumentos de avaliação. Com efeito, estes impactes vão-se verificando diferidos no tempo, é necessário proceder a esta avaliação no final da formação e retomá-la passado algum tempo, no mínimo um ano, ou ano e meio. Ainda hoje é difícil fazer aprovar suportes financeiros que permitam proceder a esta avaliação.

Entrevista conduzida por Maria Viegas

O BALANÇO DE COMPETÊNCIAS

No modelo “Oficinas de Projectos”, após a fase inicial de identificação e recrutamento dos participantes, surge o “balanço de competências” que constitui o primeiro contacto dos formandos com as actividades desenvolvidas nas oficinas.

A metodologia de “balanço de competências” é ainda de utilização restrita no nosso País e levanta algumas dificuldades na apreensão do conceito. É frequente ocorrerem associações entre o “balanço de competências” e outras práticas, tal como a “avaliação da personalidade” ou a “avaliação da inteligência”, que de uma forma imediata surgem para tentar atribuir significado a esta expressão ainda pouco divulgada.

É notória a persistência do termo “avaliação” associado ao “balanço de competências”, o que não é de todo surpreendente pelo facto de esta metodologia ser utilizada por profissionais da psicologia, que também estão fortemente associados a práticas de avaliação.

Então, o que poderemos entender por “balanço de competências”?

De forma genérica podemos definir “balanço de competências” como um processo de identificação, pelo indivíduo e com o apoio do técnico, das competências, saberes e potencialidades, permitindo a apreensão dos traços de aprendizagens realizadas ao longo da vida, valorizando-as, quer estas sejam oriundas da prática profissional, da actividades de formação ou da vida pessoal e social.

Realizar um “balanço de competências” deverá ser um momento para se descobrir, num movimento activo, através experiências novas, de se interrogar sobre as experiências passadas, decidindo o sentido das opções futuras, desenhando para tal projectos pessoais e profissionais. Este processo instrumentaliza-se em diferentes actividades propostas pelo técnico com o objectivo de:

- apoiar a reflexão sobre a evolução profissional do indivíduo;
- permitir fazer o ponto de situação sobre as motivações, as competências, os projectos e a forma de os concretizar;
- desenvolver um processo de auto-análise que implica um “olhar” para si e sobre si, confrontando o indivíduo com a realidade exterior e com a sua própria realidade, levando-o a situar-se perante estas duas situações.

É evidente, pelos seus objectivos e complexidades, que a utilização desta metodologia seja entregue a profissionais, que pela sua formação e experiência os habilitam a utilizá-la de forma adequada e deontologicamente correcta. Uma vez que a relação estabelecida entre o indivíduo e o técnico que o apoia é de índole profissional, espera-se que este último domine um conjunto de competências que podemos caracterizar de forma sumária:

O BALANÇO DE COMPETÊNCIAS

- Integração dos saberes teóricos sobre o desenvolvimento humano nas suas diferentes dimensões.
- Competências de atendimento: escuta activa, empatia, numa intervenção centrada no sujeito e nas necessidades que este reconhece como carecendo de resposta.
- Conhecimento das estratégias e instrumentos de mediação da relação interpessoal.
- Conhecimento do mundo/mercado de trabalho – sua organização e dinâmica – das instituições e programas específicos vocacionados para o apoio à população-alvo.

Na lógica das “oficinas de projectos” o “balanço de competências” tem a duração de 30 horas, metade das quais utilizadas em atendimentos individuais e as restantes em situação colectiva. Este movimento individual-colectivo proporciona aos indivíduos oportunidades de **reflexão-confronto-integração** potenciadoras de desenvolvimento dos seus projectos pessoais e profissionais.

Da experiência de utilização desta metodologia parece-nos legítimo afirmar a sua importância como elemento potenciador da capacidade de iniciativa dos participantes da “oficina de projectos”, não só porque se revela um instrumento de favorecimento dos estados afectivos (auto-estima), mas também porque permite ao indivíduo um reconhecimento efectivo das suas potencialidades.



OUVIMOS ROSA PAULA CARDOSO, EX-OFCINANDA

Loja “Flores e Companhia”

Leça da Palmeira

Sempre trabalhei com flores, elas são uma das paixões da minha vida.

Nos últimos cinco anos trabalhei como comissio- nista mas, por problemas de vária ordem, tive que abandonar esse trabalho e fiquei muito deprimida. Cada dia ficava mais no fundo e não sabia o que fazer.

Como sempre tinha trabalhado por conta própria, não tinha informações sobre os vários programas de apoio que existem para os desempregados, nomeada- mente nos Centros de Emprego.

Foi uma amiga, que por acaso encontrei num café, que me falou nas oficinas de projectos e insisti imenso

para eu me inscrever. Com muito esforço, lá fui inscrever-me e acabei por ser seleccionada. Como a oficina já tinha começado, a formação que estava a decorrer era o módulo de cálculo funcional. As matemáticas sempre me disseram pouco... embora tenha o 12.º ano.

No segundo dia o formador, o Dr. Luís Castro, uma das melhores pessoas que conheci, perguntou-nos porque estávamos ali. Eu, que sempre fui conhecida como uma pessoa extrovertida, desatei a chorar e não fui capaz de dizer nada.

Em paralelo, comecei logo a fazer o balanço de competências com a Dra. Cristina e foi um processo que me foi muito útil porque me ajudou a ver o que poderia vir a fazer e a voltar a sentir alguma confiança. Durante todos os meses que dura a oficina, nós sempre sentimos que todos os formadores empurram para o mesmo lado: "vocês são capazes" e isso para quem está na situação de desempregado ajuda muito.

Durante a fase de apoio ao projecto individual, também foi essencial conseguir preparar a candidatura a uma Iniciativa Local de Emprego. Como estava tudo certinho, não houve nenhum problema e a candidatura foi aprovada algum tempo depois.

Agora, há três semanas que abri esta loja de flores, o bairro ainda é muito recente e eu sei que ainda vai demorar algum tempo para o negócio poder começar em força, mas eu já vinha preparada para que isso acontecesse.

Ao mesmo tempo é positivo começar devagarinho, porque eu tinha muita dificuldade em vender as flores, custa-me fazer negócio com a minha paixão, mas estou a conseguir porque também trabalhei muito este aspecto durante a formação.

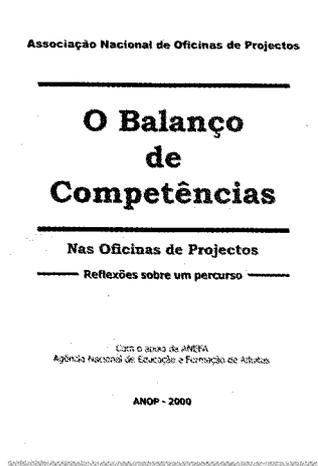
Para mim a oficina foi importante sobretudo para trabalhar as questões da componente pessoal, da autoconfiança e da gestão do negócio. As competências

técnicas para trabalhar em flores já as tinha adquirido ao longo dos meus catorze anos de experiência.

À despedida compro-lhe um ramo de geribérias, não quer aceitar o dinheiro, rimos, digo-lhe que está a deitar tudo a perder... com um sorriso confiante abre a caixa registadora e guarda o dinheiro. ■

PARA SABER MAIS:

Se está interessado neste livro, a Anop tem ainda alguns exemplares para distribuir!



ANOP – Associação Nacional de Oficinas de Projecto /Desenvolvimento e Educação
Av. Escolar, Apartado 99
4535-109 Paços de Brandão
anop.op@mail.telepac.pt



Maria Viegas
Formadora

O Direito de Escolher o Próprio Caminho

NOVAS MODALIDADES DE ACESSO AOS FINANCIAMENTOS À FORMAÇÃO PROFISSIONAL, NO ÂMBITO DO FSE: ACESSO INDIVIDUAL À FORMAÇÃO E AQUISIÇÃO DE PARTICIPAÇÕES NA FORMAÇÃO

Na sequência das alterações verificadas nos quadros normativos enquadradores da gestão do Fundo Social Europeu durante o II Quadro Comunitário de Apoio, com a publicação do Decreto Regulamentar n.º 15/96, de 23 de Novembro, e com vista a introduzir mecanismos de estímulo a uma maior responsabilização e auto-sustentação financeira e ao desenvolvimento de um mercado de formação assente numa procura sustentada de formação, foram definidos apoios com o objectivo de estimular o acesso dos activos, empregados e desempregados, à formação por sua iniciativa individual e responsabilidade, numa lógica de formação ao longo da vida. Foram ainda definidos apoios à aquisição de participações na formação por entidades beneficiárias de pequena e média dimensão a favor dos seus activos.

Estas modalidades, inovadoras no quadro do financiamento até aí previsto no âmbito do Fundo Social Europeu, foram definidas como medidas complementares face à oferta promovida pelas entidades formadoras e beneficiárias e financiada pelo FSE sendo, por isso, direccionadas para áreas de formação e públicos-alvo prioritários em termos sectoriais e nacionais e onde aquelas ofertas não assegurassem respostas adequadas ou suficientes.

Foi nesta conformidade que pelo Despacho n.º 12 506/97 (2.ª série), de 21 de Novembro de 1997, de Sua Excelência a Ministra para a Qualificação e o Emprego, foi aprovado o Regulamento do Acesso Individual à Formação e da Aquisição de Participações na Formação do Programa Operacional Formação Profissional e Emprego – Pessoa, publicado no Diário da República – II Série n.º 285, de 11 de Dezembro de 1997.

Assim, ao abrigo deste diploma foram apoiadas, logo em 1998, 39 pessoas no âmbito do Acesso Individual e 9 pequenas empresas no âmbito das Aquisições de Participações, envolvendo um financiamento público de quase 15 mil contos.

De referir que o sistema de financiamento destas duas formas de acesso pressupõe a existência de interesse, quer por parte dos indivíduos quer por parte das entidades beneficiárias, em suportar parcialmente o custo efectivo da formação.

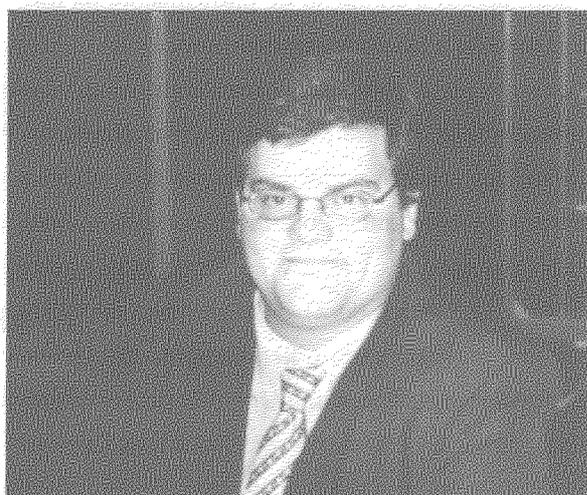
Em 1999 e parte do ano 2000 (até 30 de Junho), aqueles números cresceram para 98 pessoas apoiadas no âmbito do Acesso Individual – com um financiamento público da ordem dos 45 mil contos, e 34 pequenas empresas apoiadas no âmbito das Aquisições de Participações – envolvendo cerca de 7 mil e quinhentos contos de financiamento público.

Tendo, entretanto, ocorrido a transição de Quadros Comunitários de Apoio, estas modalidades de acesso aos financiamentos mantêm-se no âmbito do QCA III de acordo, aliás, com o previsto no artigo 11.º do Decreto Regulamentar n.º 12-A/2000, de 15 de Setembro – diploma que estabelece o regime jurídico dos apoios a conceder no âmbito do FSE e do QCA III.

Assim, os apoios a conceder nestas modalidades e no âmbito da Intervenção Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social estão contempladas no respectivo Regulamento Específico – ponto 9 do Capítulo II, estando previstas duas épocas de candidatura, a decorrer durante os meses de Janeiro e Junho de cada ano.

Domingos Lopes

Foi neste âmbito que a FORMAR foi ouvir algumas das pessoas que beneficiaram directamente destas medidas de financiamento



ALBERTO PINA GIL é um jovem técnico informático, trabalha numa área em que se têm que procurar permanentemente novas competências para estar actualizado.

Com o apoio do programa Pessoa, frequentou um curso que lhe proporcionou as ferramentas necessárias para se lançar numa experiência na área da nova economia.

Como teve conhecimento desta modalidade de acesso do programa Pessoa?

Alberto Pina Gil – Ao longo da minha vida profissional já frequentei vários cursos de formação. Foi na empresa de informática onde tinha realizado uma acção de Certified – Developer-professional,

que tive acesso à informação que existia a possibilidade de os trabalhadores terem acesso individual à formação, apresentando uma candidatura ao programa Pessoa.

Porque sentiu necessidade deste tipo de apoio?

Alberto Pina Gil – Já há algum tempo que estava interessado em aprofundar as minhas competências na área da Internet e do comércio electrónico. O curso que frequentei é um curso caro, cerca de mil e trezentos contos, e o ter recebido um subsídio de quinhentos contos sempre ajudou.

Com a sua frequência fiquei com as competências suficientes para criar o meu próprio *site* e, com a ajuda da minha mulher, criar uma pequena empresa de comércio electrónico.

Arrancámos na altura do Natal e tínhamos um leque de prendas variadas, das pratas aos brinquedos. Satisfazíamos todas as necessidades dos nossos clientes – só nos diziam o que queriam oferecer, a quem, especificando o dia e a hora. O negócio correu muito bem, deu para perceber que é um nicho de mercado ainda em fase de exploração mas com

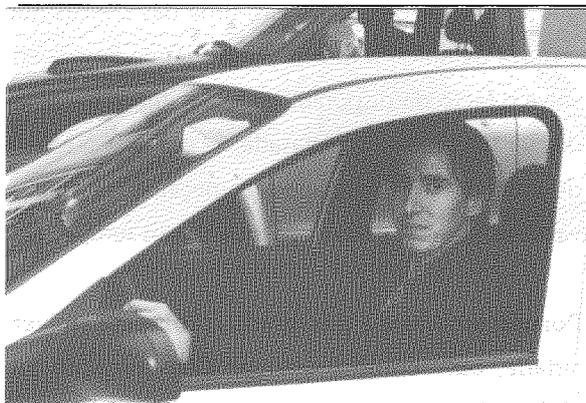
um potencial enorme. Cada vez mais as pessoas têm dinheiro, mas não têm tempo, nem paciência, para andar às compras nos centros comerciais.

A frequência deste curso foi importante para uma alteração do seu estatuto profissional?

Alberto Pina Gil – Como já referi, o negócio até estava a correr muito bem, mas a certa altura era difícil conciliar a nossa actividade profissional durante todo o dia e ainda mais a actividade da empresa. Foi com muita pena que desistimos do projecto... talvez nos tivesse faltado um pouco de coragem para dar o “salto”. Voltei a ficar só ligado à minha actividade na banca no sector informático. Os conhecimentos que adquiri no curso também não se perderam.

Sente que cada vez mais o trabalhador tem que se responsabilizar pelo seu próprio projecto de desenvolvimento?

Alberto Pina Gil – Comigo tem sido sempre assim. Na área de informática temos que estar permanentemente à procura de novas ferramentas se queremos mantermo-nos actualizados.



RAFAEL RODRIGUES tem 27 anos e é instrutor do ensino da condução automóvel há cerca de cinco anos.

Fomos ter com ele, no intervalo entre duas aulas de condução. Depois de explicarmos ao que vínhamos, acedeu prontamente a falar da sua experiência de “bolseiro”.

Como teve conhecimento desta modalidade de acesso ao programa Pessoa?

Rafael Rodrigues – Já sabia há um certo tempo que havia a possibilidade de os trabalhadores pedirem

apoio financeiro para frequentarem acções de formação. Só no final do curso de formação de instrutor é que fui informado que poderia ter recorrido a uma bolsa de formação para o pagar, e na altura já era bastante caro.

Depois, no desenvolvimento da minha experiência profissional, senti necessidade de ter mais conhecimentos de mecânica auto. Por vezes os alunos colocam questões, nas aulas de código ou nas aulas de condução, e gosto de me sentir seguro nas respostas que dou.

Dirigi-me ao Centro de Emprego da minha zona e fui informado que as bolsas por iniciativa do trabalhador naquele momento estavam canceladas. O técnico de emprego que me recebeu foi muito prestável e informou-me que me podia candidatar

ao programa Pessoa, porque também havia essa possibilidade.

A frequência deste curso trouxe-lhe outras vantagens além das que já indicou?

Rafael Rodrigues – Não, a entidade patronal apoiou a minha decisão...

Apoiou como? Disponibilizou-lhe algumas horas para a frequência do curso?

Rafael Rodrigues – Não, o curso decorreu sempre em horário pós-laboral. Também não me trouxe vantagens remuneratórias porque continuo a desenvolver exactamente o mesmo trabalho, mas quando o fui frequentar já sabia que eram essas as regras do jogo.

VERA NEVES tem 25 anos e licenciou-se em Comunicação Social pela Universidade Católica em Lisboa.

Encontrava-se desempregada na altura do pedido da bolsa, apesar de ter uma longa história de colaboração com um jornal diário nacional.

Como é que teve conhecimento desta modalidade de acesso ao programa Pessoa ?

Vera Neves – Tive conhecimento do programa Pessoa através de um colega da minha irmã que estava a candidatar-se a uma “bolsa” para financiar uma pós-graduação em Portugal na área das finanças.

Para a sua vida profissional foi importante ter usufruído deste apoio?

Vera Neves – Para dizer a verdade, o valor da “bolsa” atribuída representou muito pouco no custo total do curso e estadia. Ajudou mas está muito longe de ter

Actualmente está a fazer um curso de Comunicação Social nos Estados Unidos, para o qual solicitou apoio ao programa Pessoa. Aproveitando a facilidade de comunicação actual, fizemos esta pequena entrevista trocando e-mails.

sido um factor decisivo. Aliás, uma das críticas que gostava de dirigir à gestão do programa Pessoa envolve o facto da disponibilidade dos fundos atribuídos ser tão morosa e desfasada. Se estivesse à espera do dinheiro da “bolsa” para começar o curso, provavelmente teria demorado muito mais tempo.

Porque escolheu a pós-graduação nessa Universidade, ou... como é estudar Comunicação Social em Portugal e nos Estados Unidos?

Vera Neves – Escolhi esta Universidade (American University em Washington DC) porque queria usu-

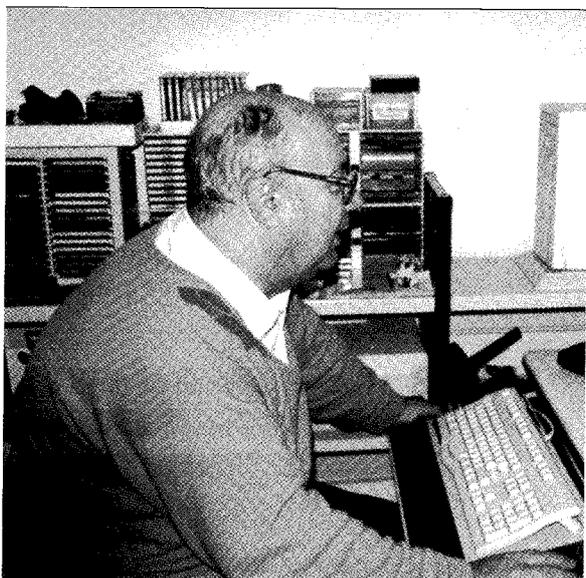
fruir das infra-estruturas que a capital política dos Estados Unidos tem para oferecer em termos de cobertura de política internacional, acesso a novas tecnologias e desenvolvimento de jornalismo *on-line*.

Quanto às diferenças no âmbito da formação em jornalismo entre Portugal e os Estados Unidos... são abismais. Sou licenciada em Comunicação Social pela Universidade Católica de Lisboa e, apesar dos cinco anos que lá passei, de jornalismo nada aprendi. Tudo o que aprendi de jornalismo chegou-me através da minha experiência jornalística a trabalhar como colaboradora do *Diário de Notícias* durante os cinco anos da minha licenciatura. Creio que em Portugal ainda existe muito a mentalidade

de que jornalismo aprende-se apenas através de estágios em órgãos de comunicação já estabelecidos e faltam formadores com habilitações adequadas e infra-estruturas de suporte, como rádios, jornais, canais de televisão e *web sites* universitários que permitam aos alunos consolidar alguma experiência e construir um *dossier* de trabalhos publicados que ajudem ao ingresso no mercado laboral.

Nos EUA, os cursos são vocacionados para o mercado e fortemente apoiados na aplicação de novas tecnologias e estágios em empresas de renome internacional.

A minha intenção é voltar a Portugal, mas o mercado de trabalho para jornalistas ainda é muito marginal e mal pago.



LEANDRO ROXO foi durante muitos anos gestor de uma PME. Aos 57 anos viu-se obrigado a reconverter-se e a voltar à sua profissão de técnico de contas. Afirma que foi importante para o seu processo de reconversão profissional ter tido acesso a uma bolsa individual de formação.

Como é que teve acesso a este apoio?

Leandro Roxo – Dirigi-me ao Centro de Emprego de Cascais e deram-me todas as informações necessárias para poder candidatar-me a uma bolsa individual de formação. Desejava frequentar um MBA de Gestão num Instituto Superior de Gestão privado, que na altura custava mais de mil contos, e acabei por ser subsidiado em cerca de 90%.

O que pretendia com a frequência desse curso?

Leandro Roxo – Ao nível profissional, queria enriquecer o meu conteúdo funcional de técnico de con-

tas. Muitas vezes os empregadores olham para os técnicos de contas apenas como uma necessidade por causa do fisco. Ora eu pretendia dar um serviço mais atraente, de consultoria ao nível da gestão e da fiscalidade. Já tinha frequentado um outro curso de auditoria fiscal para técnico de contas no Instituto Superior de Fiscalidade e Finanças, mas faltava-me a aprofundar a componente da gestão.

Ao nível pessoal, foi também muito importante. Quando, aos 57 anos, nos vemos obrigados a recomençar uma nova vida profissional, é natural que haja momentos em que não temos muita confiança nem em nós, nem no nosso trabalho. A frequência deste curso obrigou-me a pôr-me à prova.

Cruzei-me com colegas, muito mais novos, que vinham da faculdade e eu vinha com as minhas competências adquiridas ao longo de uma vida de trabalho. Essa troca acabou por ser muito enriquecedora, penso que para todos. O ter conseguido passar neste "exame" deu-me novamente a autoconfiança de que necessitava.

Infelizmente sabemos que muitos portugueses que viveram processos de reconversão com a sua

idade não conseguiram ultrapassar essa fase crítica... que conselhos gostaria de lhes transmitir?

Leandro Roxo – Bem, sabemos que cada caso é um caso e é sempre difícil generalizar. No entanto, talvez o que seja mais importante é termos a certeza que, cada vez mais, as aprendizagens se têm que desenvolver ao longo da vida. Isso ajuda-nos a manter-nos actualizados e, ao mesmo tempo, no plano pessoal, corta-nos o ciclo trabalho/casa alargando-nos os horizontes. Tudo isso nos prepara melhor para as mudanças. Mas não há dúvida que são processos sempre difíceis.

Voltando ao presente, além do enriquecimento do seu trabalho como técnico de contas a frequência do MBA ainda lhe permitiu aceder a mais algumas actividades?

Leandro Roxo – Sim, comecei a monitorar formação na área em que sou especialista que é a contabilidade, com o tal enquadramento aprofundado, mais teórico, que o MBA me proporcionou e a minha experiência prática de gestor. Tem sido uma experiência muito interessante que eu desejo continuar, assim me apareçam propostas que eu considere válidas. ■

Livros...

O CÉREBRO EMOCIONAL

Joseph LeDoux começou a trabalhar com os mecanismos cerebrais da emoção no final da década de 70, altura em que muito poucos neurologistas se interessavam pelas emoções. Em *O Cérebro Emocional – As Misteriosas Estruturas da Vida Emocional*, agora editado pela Pergaminho, LeDoux apresenta algumas das suas ideias sobre o modo como as emoções chegam ao cérebro e concentra-se no modo como ocorre a aprendizagem emocional e se formam as memórias emocionais.

Esta obra fornece ao leitor uma ideia científica sobre o que são as emoções, o modo como estas operam no cérebro e o motivo pelo qual elas influenciam tão significativamente as nossas vidas. Algumas das ideias aqui apresentadas por LeDoux coincidirão com intuições de senso comum sobre as emoções, enquanto outras parecerão pouco prováveis, se não mesmo estranhas.

O Cérebro Emocional começa por abordar o facto de o estudo da emoção ter sido ignorado durante muito tempo pela ciência cognitiva, sem esquecer de referir os sucessos obtidos por esta ciência a outros níveis. Este texto levá-nos a uma viagem ao interior do cérebro para observarmos que não existe um sistema de emoções único e que cada um destes sistemas dá origem a diferentes tipos de emoções. ■

Autor: Joseph LeDoux

Título: *O Cérebro Emocional - As Misteriosas Estruturas da Vida Emocional*

Número de páginas: 416

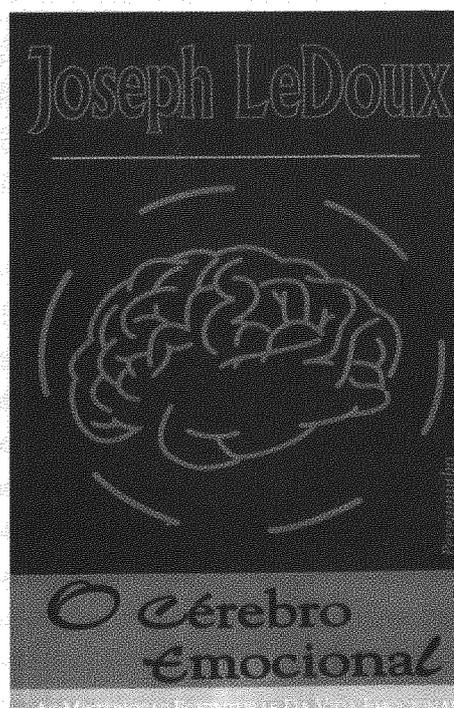
Preço: 4000\$00

Editora: Pergaminho

Colecção: A Empresa Inteligente
1.ª Edição, 2000

PARA MAIS INFORMAÇÕES

Sandra Santos, Tel. 21 484 75 00



Livros...

CEREBRUS – A GESTÃO INTRAPESSOAL

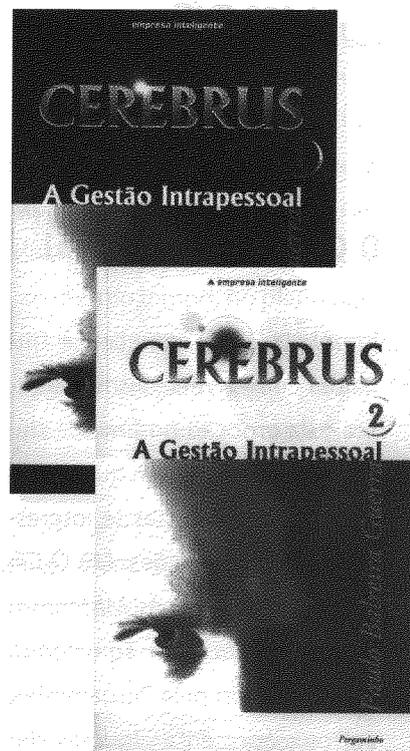
Agora editado pela Pergaminho na sua colecção “A Empresa Inteligente”, é o resultado de nove anos de investigação e nele o autor pretende demonstrar como a psicologia pode ocupar um lugar privilegiado no desenvolvimento do Homem e na sua qualidade de vida no século XXI. Neste texto, o autor procurou introduzir conceitos e ideias que, embora pouco divulgadas em Portugal, são já há muito utilizadas em vários países do mundo.

Paulo Guerra não pretendeu, porém, escrever um manual para psicólogos, uma vez que, como ele próprio afirma, este livro é escrito por um indivíduo que acredita que a Psicologia pode ocupar um lugar privilegiado no desenvolvimento do Homem se, além de se dedicar a perceber como se desenvolvem os processos psicológicos, os transformar em ferramentas de gestão que permitam a sua utilização diária de forma a incrementar o seu potencial e bem-

-estar. Assim, Paulo Guerra procurou apresentar ideias e conceitos que nos possam ajudar a compreender melhor os outros e a nós próprios, bem como técnicas que nos possam ser úteis em diversas facetas da vida.

Esta obra recorre a vários exemplos que ilustram o quotidiano da sociedade contemporânea, o nível de exigência que esta comporta para o indivíduo e os efeitos e custos que neles se reflectem para, de seguida, nos apresentar as ideias do autor.

Dividido em quatro partes – Gestão do Potencial Cerebral, Gestão das Emoções, Métodos de Trabalho e Gestão de Vida – *Cerebrus* aborda a problemática das emoções e dos tópicos de comportamento, a necessidade de gerir o *stress*, a importância do treino mental e apresenta técnicas de preparação mental, de controlo de emoções negativas e de métodos de trabalho para otimizar todo o potencial intelectual do cérebro, respeitando os diferentes estilos de aprendizagem e tendo uma pre-



paração e uma organização adequadas à obtenção de melhores resultados.

Cerebrus ensina-nos também a estabelecer objectivos de vida nas diversas áreas e como eles são indispensáveis à gestão de vida. ■

Autor: Paulo Guerra

Título: Cerebrus – A Gestão Intrapessoal

Número de páginas: 504 em dois volumes

Editora: Pergaminho

Colecção: A empresa Inteligente

PARA MAIS INFORMAÇÕES

Sandra Santos, Tel. 21 484 75 00

Aconteceu...



TIADRO. COM LANÇA PRIMEIRO PORTAL VERTICAL DE RECURSOS HUMANOS EM PORTUGAL

Num só lugar, pessoas, informação, produtos e serviços RH

TIADRO.COM – O PORTAL DAS PESSOAS, é o primeiro portal vertical de Recursos Humanos em Portugal. O conceito inovador é simples: *num só lugar (virtual) pode encontrar-se Pessoas, Informação, e-Produtos e e-Serviços de Recursos Humanos.*

Ao entrar no quinto ano de actividade na Internet, a **Tiadro.com** mantém o seu espírito pioneiro e inovador, apresentando-se agora assumidamente como um **Portal Vertical na área de Recursos Humanos**, virado para o mundo lusófono. Estas mudanças vêm acompanhadas de uma mudança de fundo no grafismo do Portal, agora mais simples, intuitivo e agradável, de uma reestruturação dos conteúdos e de algumas novidades.

PESSOAS:

O Portal das Pessoas está vocacionado especialmente para os profissionais de Recursos Humanos, sejam Técnicos ou Gestores, Professores e Alunos de Recursos Humanos, assim como para todos os profissionais, empregados ou desempregados, que procurem serviços de recrutamento electrónico e gestão de carreira.

INFORMAÇÃO:

Para além de um serviço diário de **Clipping RH** feito em Portugal e no Brasil em mais de 30 sites, jornais e revistas, e que pode ser enviado gratuitamente por *e-mail* a quem o subscrever, **O PORTAL DAS PESSOAS** disponibiliza ainda a **e-Recursos Humanos, Newsletter RH para o Mundo Lusófono**, gratuita e quinzenal, com conteúdos originais e produzidos em Portugal. Uma **biblioteca de conteúdos RH** actualizada semanalmente e uma **agenda** com informações relacionadas com cursos e eventos RH, formação em geral, lazer e actividades culturais, são

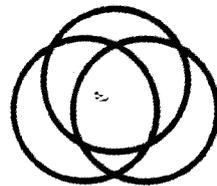
outras áreas informativas do Portal.

PRODUTOS E SERVIÇOS:

O Portal das Pessoas inclui uma área de **Recrutamento Electrónico – JobShop Tiadro, “A 1.ª Loja de Emprego na Internet”** – onde as empresas recrutadoras podem encontrar mais de 23000 currículos de candidatos a emprego, de formação e experiências muito diversas, cobrindo todo o país e vários países estrangeiros. Todas as semanas, gratuitamente e por *e-mail*, qualquer empresa pode estar a par dos últimos currículos entrados através da **Montra JobShop.Tiadro**. Por sua vez os candidatos a emprego, desempregados ou empregados interessados numa mudança de carreira, ao utilizarem o **JobShop. Tiadro** terão os seus currículos potencialmente expostos às mais de 500 empresas registadas neste serviço.

O **Académico.Tiadro** é uma área exclusiva para estudantes e recém-formados do Ensino Superior, onde para além da infor-

Aconteceu...



dynargie

mação específica há também acesso a um serviço de recrutamento electrónico internacional, numa parceria com a "maior feira do mundo de emprego para universitários". **Testes psicotécnicos on-line, aprendizagem de inglês igualmente on-line**, e novas áreas a lançar brevemente (**Comunidade RH e NetEditora.Tiadro**), completam, por agora, a já vasta oferta de produtos e serviços d'O PORTAL DAS PESSOAS. ■

Para mais informações, contactar:
CAMPANHA, LDA. – António
M. Caeiro - Tel.: 21 492 32 39
21 491 99 00

IE-DYN% DA DYNARGIE PORTUGAL

A MODA QUE VEIO PARA FICAR!

Não basta ter emoções... é preciso conhecê-las

A Dynargie, empresa de consultoria e formação em gestão de pessoas, apresentou, no passado dia 5 de Abril, o seu mais recente instrumento, Inteligência Emocional – IE-dyn%.

A mostra, dinamizada por Teresa Passos, Business Unit Manager, e João Barbosa, Partner e Country Manager, assentou numa estratégia pedagógica extremamente interessante e criativa.

Inteligência Emocional (IE), conceito de raiz puramente psicológica, consiste na análise das pessoas a partir de indicadores tipicamente humanos (emoções) e não na análise da empresa (parâmetros económicos e financeiros).

No contexto empresarial, uma das questões que se coloca quando se começa a procurar estudar a IE, e que até ao momento permanecia sem resposta, é a de perceber o porquê de alguém com um QI elevado e com grande competência técnica não conseguir ter sucesso num determinado cargo, ou o inverso, porque é que gestores técnica e intelectualmente menos aptos que outros conseguiam chegar a funções, dentro da empresa, de maior destaque e relevo? Que tipo de características individuais estão por trás do insucesso ou subjacentes às pessoas

que têm sucesso e que lidam eficazmente em momentos cruciais ou simplesmente quando têm de liderar pessoas?

A Dynargie Portugal, apercebendo-se da curiosidade e da necessidade de analisar e desenvolver as organizações, através das pessoas também em função de critérios psicológicos, desenvolveu – IE-dyn% – o instrumento de análise que permite quantificar a IE de um gestor, bem como a IE de um determinado nível hierárquico ou a IE de uma direcção ou, até mesmo, a IE de uma empresa.

Este instrumento foi desenvolvido em parceria com o Prof. Pedro Barbas de Albuquerque, da Universidade do Minho, cuja colaboração se centrou na concepção e validação de um instrumento de análise da IE (Questionário IE), bem como no acompanhamento e validação dos conteúdos teóricos inerentes a este tema.

De acordo com os responsáveis do projecto, a "IE-dyn% é o desafio de ver as organizações através de uma grelha que valorize e rentabi-



lize o seu Capital Humano em que a Inteligência Emocional é uma variável cujo impacte tem que ser tido em conta."

O MODELO IE-DYN

Apesar de Daniel Goleman ser habitualmente considerado o pai da IE, este conceito foi já abordado em 1980 por Eli Bar-On, sendo que a IE-dyn está, conceptualmente, mais próxima dos referenciais de Bar-On.

No modelo adoptado são 5 as dimensões que irão caracterizar a IE-dyn: Intrapessoal, Interpessoal, Adaptabilidade, Gestão do Stress e Humor Geral.

Para mais informações, contactar:
 Ângela Marçal – Tel.: 21 315 84 71
 E-mail: angela.marcal@dynargie.pt

TTNET PORTUGAL

Criada pelo CEDEFOP em 1998, a rede *Training of Trainers Network* – Ttnet Europa – define-se como um espaço comunitário de comuni-

cação, de cooperação e de partilha em matéria de formação de formadores e de professores, espaço voltado para a inovação e visando satisfazer necessidades reais. Trata-se de um espaço que pretende valorizar a qualidade da educação e da formação profissional através da profissionalização dos seus actores.

Esta rede comunitária pressupõe a criação e a activação de redes nacionais e apoia-se também na organização de actividades comuns e de trabalhos destinados a estimular a permuta de informações e a permitir a partilha de experiências.

Ora Portugal não se furtou a este desafio e, através do IEFP que se propôs coordenar a rede nacional, acaba de fundar a *Ttnet Portugal*, promovendo e organizando para o efeito um Seminário que teve lugar no Hotel da Costa da Caparica nos passados dias 3 e 4 de Maio.

A *Ttnet Portugal* preparou cuidadosamente a sua constituição, através da criação de uma parce-

ria de elementos de várias organizações que formaram o Grupo Fundador e que estabeleceram e aprovaram os objectivos, regulamento, estruturas e formas de organização da Rede.

São membros fundadores da Ttnet Portugal, em termos institucionais, o IEFP, o INOFOR, a ANEFA, a APAF, a TALENTUS, a APG, a Universidade Aberta, a Universidade Nova de Lisboa, a AEP, ESE de Setúbal, Conselho Científico e Pedagógico da Formação Contínua de Professores e a Rede de Centros de Formação de Professores de entre Tejo e Sado.

O Seminário de Fundação foi realizado sob a égide do CEDEFOP, que se fez representar pela Coordenadora da Ttnet Europa e pela perita permanente junto do projecto.

No programa do Seminário participaram os animadores nacionais das Redes da França, da Itália e da Irlanda, para além de peritos europeus e nacionais. Foram ainda abordados e discutidos os temas:

Vai Acontecer...

- A Comissão Europeia e a Formação a Distância;
- A Formação a Distância na perspectiva do grupo temático específico da Ttnet, coordenado pela Prof. Rosa Miranda, da Universidade Aberta;
- O reconhecimento, validação e certificação de competências dos formadores adquiridas em situação não formal de aprendizagem, por Tony Green do Employment NTO – UK;
- O mesmo tema do reconhecimento, validação e certificação de competências dos formadores, orientado pela Dra. Marta Alves, do INOFOR, coordenadora do respectivo grupo temático, também da Ttnet;
- Apresentação da síntese comparativa do estudo “A evolução das competências dos formadores nos dispositivos de formação aberta e a distância”, conduzida pelo Eng.º José Lencastre (PERFIL/DELTA). ■

CURSO GERAL BANCÁRIO

Com uma taxa de empregabilidade de 95%, o Projecto do Curso Geral Bancário em Regime de Alternância, a funcionar desde 1992, é hoje bem conhecido devido, sobretudo, aos níveis de qualidade evidenciados pelos diplomados e ao grande número de instituições bancárias e monitores no posto de trabalho envolvidos na formação.

Decorrente de um protocolo entre o Instituto de Formação Bancária (IFB) e o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), o Curso Geral Bancário em Regime de Alternância visa proporcionar aos jovens candidatos a funções na banca ou à área financeira privada uma formação de qualidade, orientada para o desempenho profissional. De realçar o facto de conferir equivalência oficial ao 12.º ano de escolaridade, a atribuição do Nível III da EU e a possibilidade de progressão de estudos superiores.

Em Setembro do corrente ano arranca a 12.ª edição, sendo que

as inscrições terão lugar nos meses de Junho e Julho. ■

PEDIDO DE RECTIFICAÇÃO

No tema Central, no final da pág. 13, do n.º 37 da Revista FORMAR, saiu uma imprecisão pelo que, a pedido da autora, fica aqui a sua rectificação.

Em vez de “De acordo com o perfil aprovado pela Comissão Permanente de Certificação/ /Formação...” deve ler-se: “De acordo com o perfil definido e objecto de parecer favorável por parte da Comissão Técnica Especializada de Educação/Formação, no âmbito do Sistema Nacional de certificação Profissional, o formador...” ■

VII CONFERÊNCIA NACIONAL DE FORMADORES

A Organização como Espaço de Aprendizagem
Formação para as Novas Competências

Universidade Lusófona

Lisboa, 17 e 18 de Maio de 2001

17 de Maio de 2001

08h00 – 09h00 Abertura do Secretariado – Acolhimento dos Participantes

09h00 – 09h30 Sessão de Abertura
> Fernando Santos Neves, *Reitor da Universidade Lusófona*
> Manuel Almeida Damásio, *Presidente CA da COFAC*
> Jorge Marques, *Presidente da APG*
> António Mendes, *Presidente do Instituto Superior de Humanidades e Tecnologias*
> Maria do Carmo Bessa, *Presidente da Comissão Organizadora*

09h30 – 10h30 Conferência
Tema: A Organização como Espaço de Aprendizagem
Formação para as Novas Competências
> Luís Bento, *Vice-Presidente da APG*
> António Mendes, *Presidente do Instituto Superior de Humanidades e Tecnologias*

10h30 – 11h00 Pausa para café

11h00 – 13h00 Conferência / Workshop
Tema: Projectos de Aprendizagem para Organizações Aprendentes
> Maria Helena Antunes, *Coordenadora do Centro de Investigação em Educação Contínua de Adultos da Univ. Lusófona*
> Alexandre Henriques, *Técnico da DRH do Montepio Geral*
> Teixeira da Silva, *Núcleo de Formação e Desenvolvimento de Carreiras do BCP*
Discussão em grupo

13h00 – 14h30 Almoço

14h30 – 16h00 Conferência / Workshop
Tema: A Empresa e a Formação - A Perspectiva do um Administrador
> Mário Lopes, *Administrador do Grupo Impresa**
Discussão em grupo

16h00 – 16h30 Pausa para Café

16h30 – 18h00 Conferência / Workshop
Tema: A Auto-Formação, Estrutura, Meios e Processos
> Fernando Marques Pereira, *Instituto Superior de Gestão Bancária*
> Maria João Martins, *Responsável UN de Comunicação Estratégica da Iberconsult*
> Artur Félix, *Director de Projecto e Responsável da área de e-Business da Iberconsult*
Discussão em Grupo

18h00 Encerramento dos trabalhos

19h30 Espaço Cultural

18 de Maio de 2001

09h30 – 11h00 Conferência / Workshop
Formar para o Empregabilidade Activa
> Mário Caldeira Dias, *Presidente do IIEP**
> António Caetano, *Docente do ISCTE**
Discussão em Grupo

11h00 – 11h30 Pausa para café

11h30 – 12h30 Conferência
Tema: Inovação e Criatividade – Factores de Competitividade
> Alexandra Fonseca, *Docente da Universidade Católica Portuguesa*
> António Brandão Moniz, *Professor Associado da Faculdade Ciências e Tecnologias da UNI*

12h30 – 13h00 Sessão de Encerramento
> Presidente do Núcleo de Formadores da APG
> Jorge Marques, *Presidente da APG*

* a confirmar

APG

Av. António Augusto de Aguiar, 106 - 2.º

1050-013 Lisboa

Tel: 21 750 81 13 / 21 552 27 11 / 20

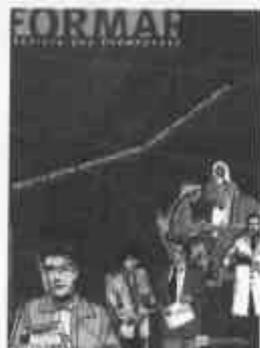
Fax: 21 750 71 44

E-mail: apg@frelmail.trispac.pt

Apoio

Organização





N.º 34 – JAN/MAR 2000

TEMA CENTRAL

Projecto Delfim: 2000 formadores em rede para a Excelência:

Carlos Antunes, Pedro Carvalho, Horácio Covita, Arménio Sequeira

• O Centro de Formação a Distância da CGTP-Inf: um centro a fazer já formação a distância para trabalhadores de PME
Eugénio Rosa

• Apresentações e Programas

Multimédia. Uma metodologia de concepção de ecrãs
Maria Clara R. Nunes

• Economia Ambiental e novas Necessidades de Formação
Vasco José Faustino Ferreira

• A Formação Profissional de Jovens e Seus Percursos Formativos
Cristina Tavares, Susana Pereira



N.º 35 – ABR/JUN 2000

TEMA CENTRAL

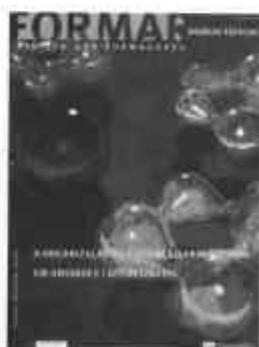
Programa Operacional Formação Profissional e Emprego
José Carlos Frias Gomes

• A Mobilidade Transnacional no contexto do Programa Leonardo da Vinci
Maria Emilia Andrade

• O Reconhecimento das Aprendizagens Experienciais na América do Norte: o caso dos ELIA e do Canadá
Ana Luísa de Oliveira Pires

• A Formação: Caleidoscópio de

Visões em torno do Indivíduo, das Organizações e do Estado
Joana Agudo



Número Especial Junho 2000

• Melhorar a Empregabilidade: estratégia de Intervenção dos Serviços Públicos de Emprego
Mário Caldeira Dias

• Entrevista com Eng.º Armando Aleixo, director do Departamento de Formação Profissional

• A Reforma do Sistema de Formação Profissional no IEFP
Clarisse Tomé, Susi Paula Pissarro, Santos Rosa

• As Unidades Capitalizáveis em Novas Modalidades de Formação
Clarisse Tomé

• Unidades Capitalizáveis no Terreno
António Caldeira, Ana Paula Filipe, Armando Carvalho, Marta Fagúha

• História de Vida e Formação de Adultos
Albertina Jardim, Leonor Rocha

• A Formação por Unidades Capitalizáveis em Números
Gracinda Ramos

• Certificação Profissional: profissionais mais qualificados e valorizados
Luísa Falcão



N.º 36 – JUL/SET 2000

TEMA CENTRAL

Tipologia dos Sistemas de Formação
Luís Filipe Faria Vieira

• A revolução do Coaching
Lemos de Azevedo

• A Formação em Meio Prisional. A sociedade em que vivemos, o meio prisional que temos
José Pires

• Educação Escolar nas Prisões
José M. Teles Sampaio

• Algumas Perguntas e Respostas: O FSE no QCA III



N.º 37 – OUT/DEZ 2000

TEMA CENTRAL

Formador(a) de Formadores: que avaliação de competências?
Maria Helena Antunes

• Desenvolvimento de um modelo comum para o reconhecimento e/ou certificação das competências adquiridas por vias não formais
Francisca Nobre

• O reconhecimento das Aprendizagens Experienciais em França
Ana Luísa de Oliveira Pires

• Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos – Projecto de Sociedade *S@ber+*
Simone Silva Araújo

• As Redes de Apoio ao Emprego
Cristina Santos Carriço

FORMAR

REVISTA DOS FORMADORES



ACORDO SOBRE POLÍTICA DE EMPREGO,
MERCADO DE TRABALHO,
EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

SEPARATA

FEB/MAR 08 • JAN/MAR 2001

O GOVERNO E OS PARCEIROS SOCIAIS ASSINAM ACORDO HISTÓRICO

EM 10 DE FEVEREIRO DE 2001

Pela primeira vez, desde há dez anos, há um acordo entre o Governo e todos os parceiros sociais, em sede de concertação social. Este abrange várias importantes matérias o domínio do emprego, formação profissional e condições de trabalho. Dois acordos de princípio, designados "Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação" e "Condições de Trabalho, Higiene e Segurança e Combate à Sinistralidade", aí aprovados, irão contribuir para produzir alterações profundas no tecido laboral português, nomeadamente no que concerne à higiene e segurança no trabalho, combate à sinistralidade, à formação dos trabalhadores e à qualificação dos jovens. Os dois acordos têm incidência de médio/longo prazo e estavam a ser negociados há 10 meses, por grupos de trabalho definidos em sede de Comissão Permanente de Concertação Social. Foram ratificados por cada um dos parceiros sociais e formalmente assinados no passado dia 10 de Fevereiro.

De entre as várias matérias presentes no acordo sobre "Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação" poderemos destacar o seguinte: visam elevar a empregabilidade e combater o défice estrutural de qualificações da população portuguesa.

1. Elaborar no prazo de 6 meses legislação de enquadramento do trabalho de menores de 18 anos que torne a formação profissional obrigatória para todos os jovens trabalhadores que não tenham a escolaridade obrigatória ou que, tendo-a, não tenham qualificação profissional prévia à sua contratação, e que irá ocupar um mínimo de 40% do seu horário de trabalho. A formação será organizada pelo IEFP ou directamente pela empresa e, em ambos os casos, as entidades empregadoras comprometem-se a libertar estes 40% do horário de trabalho de formação.

2. É consagrado o direito a um mínimo de 20 horas anuais de formação, a partir de 2003, para todos os trabalhadores portugueses – e que aumentarão para as 35 horas anuais a partir de 2006 – como forma de garantir uma melhoria contínua das suas qualificações profissionais e das suas condições de empregabilidade.
3. O apoio às empresas que já em 2002 formem mais de 10% dos seus trabalhadores em acções de formação contínua implicando a compensação por encargos sociais incorridos proporcional ao nível em que a meta tenha sido ultrapassada.
4. O estudo e a definição de medidas para a extensão progressiva da escolaridade obrigatória de 9 para 12 anos, objectivo a médio prazo, promovendo uma diversificação das vias de educação e formação para o seu cumprimento. Neste domínio ficou decidido assegurar a institucionalização e a generalização do 10.º ano profissionalizante, já a partir de 2001/2, para os alunos com menos de 18 anos que tenham o 9.º ano de escolaridade e não pretendam, de imediato, prosseguir os estudos.
5. A análise, no prazo de 1 ano, das actuais condições de aplicação do Estatuto do Trabalhador Estudante, com vista a proceder à sua revisão, reforçando a sua adequação às actuais situações de vida quotidiana e de conciliação da vida profissional com a de estudante e a competitividade das empresas.
6. O reforço das vias de educação e formação abertas e flexíveis, mais adaptadas às exigências das populações-alvo, das intervenções no domínio da informação e da orientação escolar e profissional dos jovens, da criação de centros de reconhecimento, validação e certificação de competências, no domínio da educação/formação de adultos, e do Sistema Nacional de Certificação Profissional.
7. Instituir no prazo de 6 meses um certificado de formação profissional normalizado, que é obrigatório para a formação que beneficie de apoios públicos e progressivamente estendido a toda a formação.
8. Garantir a todos os desempregados uma oportunidade de empregabilidade em cada 12 meses.

Para superintender as questões relacionadas com o emprego, formação e passagem para a vida activa, será criado um Conselho Nacional para a Formação Profissional.

Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação

A pesar de Portugal se encontrar, hoje, numa situação positiva, quer do ponto de vista do desemprego, quer do ponto de vista da capacidade de criação de emprego, o mercado de trabalho em Portugal continua a ter um conjunto de debilidades estruturais que coloca problemas à competitividade do País e à qualidade do emprego, bem como à sua sustentabilidade no médio prazo. E é precisamente porque o nosso mercado de trabalho – independentemente de alguns indicadores mais optimistas – apresenta fragilidades e problemas que o Governo e os parceiros sociais procuram articular esforços em torno de uma estratégia que corrija essas debilidades e promova um emprego de qualidade e com sustentabilidade.

Por outro lado, é num contexto de crescimento e de evolução positiva do mercado de trabalho que é possível intervir de forma sistemática, de molde a procurar enfrentar os seus problemas estruturais. Existem hoje novos e velhos desafios estruturais que se prendem, nomeadamente, com o peso relativo, muito significativo, dos desempregados de longa duração no total dos desempregados; com a persistência de taxas de desemprego femininas superiores às masculinas; com a persistência de um número de trabalhadores em situação de precariedade; com a continuidade da entrada precoce de muitos jovens, pouco ou nada qualificados, no mercado de trabalho; com o desenvolvimento de novas formas de trabalho, nomeadamente as formas atípicas; e, genericamente, com um défice de qualificações da população activa.

É, em larga medida, na resposta a estes desafios que radica a capacidade de Portugal competir no espaço europeu, de aprofundar a igualdade de oportunidades e a luta contra as discriminações e de garantir níveis e qualidade de emprego que funcionem enquanto elementos de promoção da coesão social. No entanto, estes objectivos só são concretizáveis mediante um envolvimento decidido e concertado de todos os actores relevantes – o Governo, mas também os parceiros sociais.

Num quadro de intensificação do processo de globalização e de progressiva abertura dos mercados, as pessoas são o activo menos deslocalizável e, cada vez mais, um factor estratégico primordial para a competitividade de cada país. É neste contexto que, apesar da tendência de evolução positiva que se tem feito sentir, o défice de escolarização e de qualificação profissional dos Portugueses é um grande obstáculo à capacidade competitiva das empresas, à continuidade dos actuais níveis de emprego, bem como à melhoria da qualidade do emprego. Foi já na sequência deste diagnóstico, que é partilhado, que os parceiros sociais, em 1998, acordaram uma Declaração Conjunta sobre o Plano Nacional de Emprego. E, do mesmo modo, o mesmo diagnóstico levou a que o Conselho Europeu de Lisboa assumisse o objectivo de aumentar a taxa de emprego no espaço europeu e enunciasse algumas grandes prioridades para a política europeia de emprego, nomeadamente a redução das lacunas de formação e a melhoria da empregabilidade, a aprendizagem ao longo da vida como uma componente básica do Modelo Social Europeu, a promoção do emprego

nos serviços, e em particular nos serviços pessoais, e a promoção de todos os aspectos da igualdade de oportunidades. Assim, quer neste Conselho, quer no Conselho Europeu de Vila da Feira, afirmou-se também a necessidade inequívoca de desenvolver os recursos no domínio das TIC e as info-competências dos cidadãos por forma a garantir o acesso generalizado aos recursos disponibilizados pela Sociedade da Informação.

Neste sentido, procurando passar da afirmação dos objectivos à sua concretização, o Governo e os parceiros sociais acordam que a modernização do sistema de emprego português, de maneira a que Portugal recupere o atraso estrutural que ainda nos separa dos nossos parceiros europeus, deve assentar, de forma articulada e integrada, tendo presente a Estratégia Europeia para o Emprego e solidariamente com a estratégia definida no Plano Nacional de Emprego, na resposta a **três prioridades**:

- Combater os défices de escolarização e de qualificação profissional.
- Promover a qualidade do emprego.
- Intervir através de políticas activas integradas de emprego, formação e trabalho na resposta ao desemprego.

Prioridades que se corporizam, no presente Acordo, nos seguintes **objectivos estratégicos**:

- Promover o desenvolvimento da participação aos mais diversos níveis da vida social e generalizar o acesso à educação e à formação profissional, designadamente à formação contí-

nua, para que esta não se desenvolva apenas em segmentos específicos e para trabalhadores que, à partida, se encontram predispostos para a formação, mas seja também direccionada para aqueles que apresentam um défice efectivo de escolarização e de qualificação profissional.

- Reforçar o desenvolvimento da educação pré-escolar, da educação escolar e da formação inicial de jovens, permitindo a construção de itinerários educativos e/ou de formação qualificantes, flexíveis e adaptados a novos projectos de vida e profissionais.
- Fomentar o papel da formação profissional, simultaneamente, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional.
- Agir no sentido de contrariar a tendência para a inserção precoce dos jovens no mercado de trabalho – simultaneamente inimiga da qualificação e da sustentabilidade futura do emprego – bem como para a saída prematura de trabalhadores da vida activa.
- Consolidar a educação/formação de adultos enquanto sistema facilitador do acesso generalizado dos adultos à progressão educativa e profissional.
- Desenvolver a curto prazo e consolidar o Sistema Nacional de Certificação, aumentando a sua eficiência interna e externa, e implementar a sua vertente de certificação de competências adquiridas fora dos contextos de educação/formação proporcionando também por esta via oportunidades de continuação de estudos e de formação, e melhorar as condições de emprego.

- Promover a racionalização das medidas políticas de emprego e formação, de modo a sistematizar em programas as medidas actualmente existentes, e reforçar a sua coordenação e orientação operacional.
- Avaliar e acompanhar de modo sistemático a evolução das práticas ao nível da qualidade do emprego, tendo em vista a sua melhoria.

Como forma de dar tradução prática a este conjunto de objectivos, o Governo e os parceiros sociais acordam no desenvolvimento das seguintes medidas de política:

1. PROMOÇÃO DA QUALIDADE DA FORMAÇÃO, DA ACREDITAÇÃO E DA CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

O aprofundamento da concertação social na definição, desenvolvimento e execução das políticas de formação e certificação, o reforço da gestão política e da orientação operacional dos vários subsistemas de formação profissional, bem como ainda a articulação regional da oferta, nas diferentes áreas e modalidades de formação, e a sua divulgação de forma sistemática e adequada ao nível das escolas e dos centros de emprego e formação, impõem novas medidas de política com impactes no quadro institucional e normativo actualmente existente.

Paralelamente, o desenvolvimento e consolidação do Sistema Nacional de Certificação carece de medidas que promovam o aumento da sua eficiência interna e externa e que facilitem a articulação das suas várias componentes e

instâncias certificadoras e reforcem a vertente da certificação de competências adquiridas fora dos contextos de educação/formação.

Neste sentido, o Governo e os parceiros sociais entendem que urge implementar medidas que contribuam não só para uma racionalização e operacionalização das políticas já existentes, mas também, em termos prospectivos, para a adequada concepção de políticas inovadoras ou para o aperfeiçoamento das já existentes.

Assim, o Governo e os parceiros sociais acordam na criação de um **Conselho Consultivo Nacional para a Formação Profissional**, que funcionará junto da Comissão Permanente de Concertação Social, bem como na passagem do **Observatório do Emprego e Formação Profissional** igualmente para o âmbito da CPCS.

No que se refere ao **Conselho Consultivo Nacional para a Formação Profissional**, acordam defini-lo do seguinte modo:

- a) é um órgão político consultivo na avaliação de estratégias e de propostas políticas no âmbito da formação profissional inserida no sistema educativo e inserida no mercado de emprego, desde o inventário de necessidades de competências, a estratégia de desenvolvimento da formação e a certificação de competências (adquiridas formal ou informalmente), passando pelo acompanhamento, com impactes na regulação, das medidas políticas de formação e certificação, designadamente da acessibilidade, da qualidade e da eficácia do sistema;
- b) é constituído por 6 representantes do Governo – um dos quais o membro do Governo

responsável pela política de formação profissional, o qual presidirá – 6 representantes das confederações sindicais, 6 representantes das confederações patronais e podem ainda participar nas suas reuniões, sempre que o desejarem, os Presidentes do Conselho Económico e Social e do Conselho Nacional de Educação;

- c) tem por competências, nomeadamente: (i) estudar e propor políticas e estratégias de desenvolvimento da formação e da certificação profissional; (ii) dar parecer sobre propostas de diplomas em matéria de educação e formação e de certificação profissional; (iii) formular propostas que contribuam para valorizar a formação profissional nos conteúdos da negociação colectiva e para o reforço do envolvimento dos parceiros sociais na promoção e organização de acções de formação profissional; (iv) avaliar globalmente a formação profissional e o seu funcionamento, numa perspectiva de permanente regulação da qualidade do sistema; (v) acompanhar os processos de aplicação nacional e regional das diferentes medidas de formação profissional; (vi) acompanhar a actividade das diversas entidades de regulação pública nos domínios da qualidade e financiamento da formação, bem como dos grandes operadores públicos de formação; (vii) dar parecer e acompanhar a execução de um Plano Plurianual de Desenvolvimento da Formação Profissional, a propor pelo Governo; (viii) contribuir para a operacionalização e efectiva coordenação de todos os organismos e instâncias de funcionamento tripartido; (ix) promover a realização e a divulgação de estudos de referência no âmbito da formação profissional e da certificação;

- d) tem reuniões plenárias ordinárias de periodicidade trimestral, podendo ainda haver reuniões extraordinárias por expressa convocação do Presidente ou por convocação deste a solicitação de um terço dos seus membros;
- e) poderá constituir e funcionar em secções especializadas e recorrer a estruturas técnicas permanentes de acompanhamento e estudo prospectivo, nomeadamente no domínio da qualificação inicial, por forma a promover no seio do Conselho a harmonização dos diversos programas de formação e qualificação;
- f) procura articular-se, no desempenho da sua missão, com outros organismos, nomeadamente o Conselho Nacional de Educação.

Relativamente ao **Observatório do Emprego e Formação Profissional**, o Governo e os parceiros sociais consideram que a sua integração nesta nova orgânica deve preservar a natureza actual do Observatório e, nomeadamente, consideram que deverá manter-se a sua composição e competências, designadamente o seu poder de iniciativa na análise e nos estudos a que se proponha e a sua autonomia na apresentação de propostas, nomeadamente no acompanhamento da inserção de diplomados no mercado de emprego, em articulação com as entidades que tutelam os diversos observatórios de inserção e de percurso (OEVA, ODES, OES), promovendo a articulação entre as entidades que tutelam e/ou dinamizam os vários observatórios.

Consideram ainda que, transitoriamente, o Observatório deverá manter o apoio logístico do IEFP até à sua plena integração no âmbito do CES e que a este seja possível garantir esse apoio.

O Governo e os parceiros sociais acordam ainda:

- avaliar, no quadro do Conselho Consultivo para a Formação Profissional, a eficácia dos órgãos consultivos existentes e das várias estruturas de participação dos parceiros sociais, a nível consultivo ou mesmo executivo, ponderando a necessidade de uma revisão das suas competências no sentido de melhorar a sua articulação, funcionamento e eficácia, quer no que respeita a estruturas de âmbito nacional (IEFP, Comissão Permanente de Certificação, INOFOR, ANEFA), quer ainda dos existentes a nível regional e dos Centros de Formação Profissional, por forma a evitar, quer a sobreposição de funções, quer a actuação de diferentes organismos em áreas idênticas, desenvolvendo actividades idênticas;
- alargar a participação dos parceiros sociais, nomeadamente os do sector da hotelaria e turismo, através de um órgão adequado a criar no âmbito do Instituto Nacional de Formação Turística;
- promover maior participação das organizações sindicais e patronais na formação profissional, designadamente através de um maior equilíbrio global entre parceiros sociais no quadro da expansão da rede de centros de formação profissional, sejam de iniciativa pública, empresarial ou sindical;
- promover uma reflexão estratégica sobre o futuro da formação profissional e proceder, até ao fim de legislatura, à revisão do regime jurídico da formação em cooperação (DL n.º 165/85); essa reflexão estratégica incluirá, no-

meadamente, a natureza jurídica, as condições de criação, de gestão, de financiamento e de fiscalização da aplicação de recursos;

- planificar globalmente a actividade dos centros de gestão directa e participada, reconhecendo o contributo inestimável dos centros de gestão participada e tendo em atenção as necessidades da procura e uma cobertura harmoniosa a nível regional.

No domínio do **reconhecimento e certificação de competências**, o Governo e os parceiros sociais partilham o objectivo de racionalizar a acção das diversas entidades que têm por função a acreditação e certificação profissionais, o desenvolvimento de perfis profissionais e de formação, o aprofundamento de metodologias inovadoras e os estudos prospectivos, entre outras funções.

Assim, neste domínio os parceiros sociais e o Governo acordam ainda:

- desenvolver e consolidar o Sistema Nacional de Certificação, nas suas diferentes vertentes e instâncias, estimulando a validação de competências adquiridas, quer através da formação profissional, quer em contextos de vida e de trabalho, de molde a que o mercado reconheça a respectiva qualidade e se criem novas oportunidades de continuação de estudos e de formação, e melhorar as condições de emprego;
- avaliar e, conseqüentemente, racionalizar e clarificar, através de legislação adequada, as competências e funções do Sistema Nacional de Certificação Profissional, da Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos e do

INOFOR, e tomar as medidas necessárias para, em concertação entre Governo e parceiros sociais, se evoluir para a unidade do sistema de certificação;

- ensaiar e implementar metodologias de reconhecimento e validação das aprendizagens realizadas ao longo da vida e da certificação de competências adquiridas em contextos de vida e de trabalho, com base na análise das trajetórias pessoais, sociais e profissionais, e de acordo com os quadros referenciais dos perfis profissionais, e, ao nível da formação básica, de competências-chave já produzidas;
- promover, no seio do sistema de formação/certificação, a implementação de metodologias que potenciem a transferibilidade de competências como condição indispensável à liberdade de circulação dos trabalhadores no espaço europeu e por forma a promover a mobilidade profissional e geográfica, quer no território nacional, quer no espaço da União Europeia;
- promover a eficácia, eficiência e celeridade do sistema de acreditação de entidades formadoras;
- tornar operativos e intercomunicantes os sistemas de certificação de competências adquiridas em contexto formal e informal.

No domínio da **informação e da orientação escolar profissional**, o Governo e os parceiros sociais concordam com a urgência de instituir mecanismos de informação e orientação que facilitem as decisões, fazendo chegar a todos, de uma forma mais completa e integrada, a informação sobre o emprego, as competências profissionais associadas e as vias de as adquirir por

via da formação profissional e das suas diversas modalidades.

Assim, acorda-se:

- na necessidade urgente de instituir um sistema de informação e orientação escolar e profissional, articulado com a orientação escolar, nomeadamente ao nível regional e local;
- na implementação de acções concretas de coordenação entre a rede de serviços de orientação e formação profissional do serviço público de emprego e outras entidades responsáveis pela orientação e informação profissionais, destacando-se os serviços de ensino.

No domínio da **sistematização e da avaliação**, dos programas e medidas existentes e das suas condições de implementação, bem como dos resultados produzidos pelos diversos estudos de avaliação de impacte na produtividade, na competitividade das empresas, nos níveis de qualificação dos trabalhadores e no emprego, o Governo compromete-se a:

- promover o acompanhamento, o controlo e a avaliação sistemática das medidas activas de emprego, tendo em vista uma correcta aplicação, reformulação ou mesmo a sua eliminação;
- promover a racionalização das medidas de política activa de emprego actualmente existentes, organizando-as em programas, estruturados em função dos destinatários e dos objectivos das mesmas possibilitando assim: (i) uma síntese desses normativos; (ii) a possibilidade de apostar fortemente na sua divulgação,

agindo directamente sobre os seus destinatários no sentido de os sensibilizar e informar para a sua existência, e incentivar a sua utilização;

- promover a construção de um conjunto de indicadores fiáveis e operacionalizáveis de molde a avaliar as práticas ao nível da qualidade do emprego, designadamente no que se prende com a saúde, segurança e higiene no trabalho e com um conhecimento mais profundo das novas realidades no mercado de emprego, como o subemprego, a inactividade fictícia, o emprego a tempo parcial e o emprego temporário, entre outros;
- promover estudos com vista a avaliar o impacte da formação nos níveis de qualificação dos trabalhadores e que, tendo em conta a evolução tecnológica e organizacional das empresas, possam fundamentar a necessidade de uma eventual revisão da Classificação Nacional de Profissões e da estrutura dos níveis de qualificação (estrutura qualitativa do emprego);
- avaliar o impacte dos diferentes sistemas de formação e de inserção, particularmente os seus efeitos sobre o emprego.

No domínio da **investigação sobre a educação, a formação profissional e o funcionamento do mercado de trabalho**, o Governo e os parceiros sociais propõem-se:

- fomentar uma investigação orientada para as necessidades reais do País, dos indivíduos e do tecido empresarial, e susceptível de produzir soluções adequadas à satisfação dessas necessidades;

- promover e mobilizar apoios destinados a fomentar a investigação e o desenvolvimento da formação nas empresas;
- apoiar a disseminação dos conhecimentos obtidos pela via da investigação, nomeadamente através das estruturas da educação e formação profissional.

Neste sentido, no âmbito deste acordo, o Governo e os parceiros sociais acordam nas seguintes **metas**:

- instituir, no prazo de seis meses, um certificado de formação profissional normalizado, segundo modelo a definir pelo sistema nacional de certificação profissional, e que deverá ter em conta o conteúdo já definido pelo art.º 6.º do Decreto Lei n.º 95/92, de 23 de Maio, apresentando um conjunto mínimo de itens, o qual se tornará obrigatório para toda a formação que beneficie de apoios públicos e recomendado nos restantes casos, procurando tornar este procedimento progressivamente extensivo a todas as entidades formadoras;
- concluir, até ao fim da legislatura, a elaboração de perfis profissionais e referenciais de formação para a generalidade dos sectores de actividade, socialmente consensualizados, por forma a permitir aos promotores de formação e aos formandos referenciais claros certificáveis;
- preparar, no prazo de um ano, um diploma que estabeleça uma relação de equivalência, alicerçada em competências, entre a formação profissional, os níveis de certificação e os níveis de escolaridade.

2. DESENVOLVIMENTO DA FORMAÇÃO, QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DOS ACTIVOS E REFORÇO DA COMPETITIVIDADE DAS EMPRESAS

O objectivo de garantir o acesso generalizado à formação, designadamente à formação contínua, por parte de todos os trabalhadores, tem encontrado algumas dificuldades de concretização pois esta tende a desenvolver-se preferencialmente em sectores específicos e a privilegiar os trabalhadores que à partida se encontram mais predispostos para a formação e não os que dela se encontram mais carenciados e/ou maior défice educativo e de qualificações apresentam.

Por outro lado, também ao nível das próprias empresas se verificam significativos constrangimentos que tendem a limitar o seu "acesso" às oportunidades de formação que têm vindo a ser criadas.

No entanto, o desenvolvimento da formação profissional, e em particular da formação contínua, é indispensável para o reforço da empregabilidade dos trabalhadores e da competitividade das empresas.

Neste sentido, face aos baixos níveis de habilitações e de qualificações da maioria da população activa, impõe-se promover um reforço das medidas de promoção da educação/formação ao longo da vida e, em particular, da formação contínua de activos, pelo que o Governo e os parceiros sociais acordam nos seguintes objectivos estratégicos:

- desenvolvimento e consolidação do *sistema de educação de adultos*, nas suas vertentes de educação extra-escolar e *ensino recorrente*, por forma a permitir a superação de deficiências na educação e formação de base de grupos significativos da população portuguesa;
- desenvolvimento e consolidação de um *sistema de formação profissional contínua* que se reflecta, quer no reforço da produtividade do trabalho e da competitividade das empresas, quer na prevenção das situações de crise empresarial e no reforço da empregabilidade dos trabalhadores, quer ainda no aumento das qualificações dos trabalhadores, na melhoria dos seus enquadramentos na empresa, dos seus desempenhos e da valorização e actualização profissionais;
- articulação profunda e sistemática das *medidas de promoção da frequência da formação* profissional com as medidas relativas ao *desenvolvimento e consolidação do sistema nacional de certificação*.

12

Assim, no domínio da *educação e formação de adultos*, o Governo e os parceiros sociais consideram que a sua dinamização, enquanto sistema facilitador do acesso generalizado dos adultos à progressão educativa, tecnológica, cultural e profissional, de forma autónoma e permanente, deverá ser conduzida de forma a potenciar a certificação *escolar e profissional* dos saberes e das competências adquiridas ao longo da vida em contextos não formais de aprendizagem, bem como a sua inserção nas comunidades local e regional e nos espaços nacional e europeu.

Para isso deverá:

- ser produzido, desenvolvido e implementado um quadro referencial de competências-chave, ao nível da educação/formação básica, conducente, quer à construção de itinerários diversificados de educação/formação para adultos pouco escolarizados ou com qualificação profissional insuficiente, quer à acreditação de conhecimentos e competências adquiridas pela via da formação e/ou em contextos não formais;
- ser assegurado o desenvolvimento e a diversificação e diferenciação de modalidades de educação/formação alternativas ao ensino regular, facilitadoras do acesso a níveis crescentes de escolaridade e de qualificação profissional;
- serem privilegiadas as ofertas formativas de curta duração, flexíveis e capitalizáveis e que permitam percursos muito diversificados, combinando formação escolar com formação qualificante de nível I, II, e III;
- ser privilegiada a aquisição de competências básicas nos domínios da literacia tecnológica, nomeadamente no campo das tecnologias de informação, da língua materna, da matemática e da língua estrangeira, competências fundamentais para o aumento da produtividade e da qualidade.

No domínio da *formação profissional contínua* de activos, o Governo e os parceiros sociais acordam que, no seio do objectivo genérico de elevar os respectivos níveis de qualificação dos trabalhadores, se devem considerar igualmente, numa perspectiva de reforço da empregabili-

dade e de defesa do emprego, as acções de reconversão e as acções de requalificação.

Para isso deverão:

- ser privilegiados como públicos-alvo prioritários da formação profissional, designadamente da formação contínua, os grupos sociais que dela mais se encontram carenciados e a ela mais difícil acesso tem tido, bem como os que, normalmente, mais são atingidos pelos processos de reestruturação empresarial. Isto é: (i) os adultos e activos sem a escolaridade básica de 9 anos; (ii) os trabalhadores menos qualificados e os empregados em empresas de pequena dimensão; (iii) as mulheres; (iv) os trabalhadores a tempo parcial ou em situações de trabalho temporário e precário;
- ser reforçada a execução de acções de formação em empresa, e serem privilegiados os respectivos apoios, quando orientadas para o reforço da produtividade e da competitividade das empresas e para a alteração da qualificação dos trabalhadores e a melhoria do emprego, no sentido da sua valorização e actualização profissional;
- promover mecanismos de informação e consulta aos trabalhadores sobre os planos de formação das empresas e das entidades não empresariais do sector público e cooperativo, tornando-o obrigatório para acesso a apoios públicos;
- promover a difusão de informação segura, actualizada e localizada sobre as ofertas de formação contínua pública e privada, quando esta beneficie de apoios públicos, por forma a garantir melhor acessibilidade aos trabalhadores e às empresas;

- mobilizar/motivar os trabalhadores e as empresas para a formação através de iniciativas que permitam tornar mais visível a relação entre os investimentos na formação (pessoais, financeiros, etc.) e os seus efeitos (maiores níveis de qualificação, de produtividade e de retribuição potencial), nomeadamente, entre outros, medidas: (i) de reforço da transparência dos mecanismos de acreditação da formação e de certificação de competências aí adquiridas, que facilite a demonstração e o reconhecimento, nomeadamente pelas empresas, das qualificações assim obtidas; (ii) de divulgação e de majoração dos apoios às boas práticas;
- desenvolver a formação de formadores e a formação de tutores, assegurando o compromisso empenhado dos vários agentes educativos e de formação no reforço quantitativo e qualitativo da formação;
- recomendar aos Sindicatos e Associações Sectoriais e Empresas que, no âmbito da negociação colectiva, seja tido em conta o acesso à formação contínua.

No domínio **das medidas de apoio e dos incentivos ao desenvolvimento da formação contínua de activos**, o Governo e os parceiros sociais acordam em:

- majorar, no âmbito das políticas activas de emprego, os apoios às empresas que evidenciem boas práticas no domínio da formação e do emprego, nomeadamente quando ultrapassem os objectivos nacionais em termos de formação contínua e satisfaçam as metas fixadas neste domínio no presente acordo, condicio-

nada ao respeito pela legislação laboral e das obrigações de informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes sobre os planos de formação;

- instituir um objectivo de frequência de formação profissional de todos os trabalhadores, nomeadamente pela definição do acesso, em cada ano, a um número mínimo de horas de formação certificada;
- instituir o acesso a crédito de tempo e/ou a licença para formação, prevenindo a sua utilização simultânea por um número excessivo de trabalhadores com impacte excessivo no ciclo produtivo e permitindo aos trabalhadores o acesso a incentivos à formação por sua iniciativa.

No domínio do apoio a projectos de reestruturação e/ou desenvolvimento empresarial, no contexto de iniciativas de **gestão preventiva das situações de crise empresarial**, o Governo e os parceiros sociais acordam em:

- adoptar, no prazo de seis meses, um programa que vise a gestão preventiva das situações de crise empresarial, promovendo acções concertadas com os parceiros sociais com incidência nos domínios da formação, do emprego e da protecção no desemprego;
- definir e implementar programas de formação profissional para os sectores que estejam a ser objecto de profundas reestruturações ou que o CCFP considere que têm elevada probabilidade de vir a sê-lo;
- promover, através de meios adequados e numa óptica de prevenção, atitudes favoráveis a uma formação profissional de requalificação e de re-

conversão, tendo em conta particularmente evitar a saída precoce do mercado de trabalho, salvaguardando as opções individuais e os interesses dos trabalhadores e das empresas;

- criar incentivos à requalificação profissional dos trabalhadores de empresas em reestruturação, como medida preventiva dos eventuais efeitos das reestruturações no emprego desses trabalhadores, travando as actuais tendências de saída antecipada com todos os custos que daqui resultam;
- envolver mais profundamente na formação de reconversão os Centros de Formação, quer os de gestão directa, quer os de gestão participada.

Assim, nos domínios da educação/formação de adultos e da formação contínua de activos, o Governo e os parceiros sociais acordam nas seguintes **metas**:

- desenvolver, com cobertura territorial equilibrada, uma rede nacional de Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (CRVCC), a criar até 2006, por forma a dar resposta à validação e certificação de competências escolares e profissionais adquiridas pelos adultos em contextos diversificados de aprendizagem, promovendo a participação dos parceiros sociais e tendo em conta as articulações no âmbito da certificação previstas neste acordo;
- desenvolver a formação contínua de activos de modo a que, em cada ano, a partir de 2002 pelo menos 10% dos trabalhadores de cada empresa participem em acções de formação contínua, incentivando a cooperação no cum-

primário desse objectivo, nomeadamente pela majoração de apoios públicos que implique a compensação por encargos sociais incorridos, proporcional ao nível em que a meta tenha sido ultrapassada;

- desenvolver o sistema de formação contínua de modo permanente e sustentado, por forma a que todos os trabalhadores tenham um número mínimo de 20 horas de formação certificada por ano em 2003 e de 35 horas em 2006, podendo essas horas, quando não organizadas sob a responsabilidade da empresa por motivo imputável a esta, ser transformadas em créditos acumuláveis ao longo de 3 anos, no máximo. O CCFP deliberará, por maioria que garanta o apoio tripartido, sobre as condições de realização progressiva deste objectivo;
- analisar, no prazo de um ano, as actuais condições de aplicação do Estatuto do Trabalhador Estudante, com vista a avaliar a necessidade da sua revisão, reforçando a sua adequação às actuais situações de vida quotidiana, de conciliação da vida profissional com a de estudante e de competitividade das empresas.

No domínio de gestão previsional de recursos humanos, o Governo e os parceiros sociais acordam ainda em:

1. Reforçar a articulação entre organismos públicos no domínio das metodologias de análise e da realização de estudos sobre a evolução previsional do mercado de trabalho.
2. Promover o acesso à informação e orientação profissional, analisando oportunidades de emprego, evolução das profissões e do mercado

de emprego, nomeadamente informação sobre a estrutura das qualificações escolares e profissionais dos empregados e dos desempregados.

3. Privilegiar na divulgação da informação relativa à evolução previsional do mercado de trabalho as escolas secundárias e profissionais, os centros de emprego e de formação profissional, e disponibilizar através de Internet uma informação actualizada, acessível e todos.

3. FORMAÇÃO INICIAL E TRANSIÇÃO PARA A VIDA ACTIVA

O aumento dos níveis de qualificação escolar e profissional da população portuguesa é uma forte exigência que decorre das constantes mutações científicas e tecnológicas, da contínua transformação dos quadros de vida das populações, bem como da natureza da própria sociedade do conhecimento que a todos se impõe como uma sociedade de aprendizagem. Aprender a aprender torna-se assim a grande questão estratégica do funcionamento dos sistemas de ensino e formação, a qual deve articular-se com a contínua exigência de aumento dos níveis de literacia científica e tecnológica, o reforço das competências de cidadania e a implementação de estratégias de aproximação da formação ao mundo profissional e empresarial.

Por outro lado, todos reconhecem a necessidade de aumentar a qualidade da formação escolar e profissional inicial, de prevenir o abandono escolar precoce e de reforçar os processos de transição escola-vida activa.

Neste contexto, tendo presente o elevado número de jovens em situação de transição para a vida activa – e nomeadamente dos que entram precocemente no mercado de trabalho com níveis insuficientes de formação escolar e/ou sem qualquer qualificação profissional – reconhece-se a necessidade de prevenir situações que prefiguram no presente o aumento da dependência familiar e social dos jovens e jovens-adultos e uma empregabilidade fragilizada com riscos de exclusão social, no futuro, quando associadas a inserções subqualificadas na vida activa, que se traduzem numa baixa produtividade e numa falta de qualidade ao nível do desempenho profissional.

Neste sentido, o Governo e os parceiros sociais propõem-se concertar a sua acção por forma a:

- promover o desenvolvimento de sistemas de educação/formação abertos e flexíveis adaptados às exigências das populações-alvo e aos contextos locais em que se inserem, privilegiando o recurso às novas tecnologias da informação desde os primeiros níveis de ensino e formação;
- garantir a generalização do acesso à educação pré-escolar e à escolaridade obrigatória, prevenindo o insucesso e o abandono escolar, e promover de forma sustentada o ingresso na vida activa ou o prosseguimento de estudos, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida e de uma maior empregabilidade e mobilidade profissional;
- elevar os níveis de habilitação escolar e de qualificação profissional dos jovens, através do incentivo ao prosseguimento de estudos e/ou a

uma inserção qualificada no mercado do trabalho, promovendo a expansão do ensino secundário, nas modalidades de ensino regular e tecnológico e de ensino profissional, e o desenvolvimento de projectos curriculares diversificados e de formações pós-secundárias, de natureza qualificante;

- reorientar a política de educação e formação profissional, nomeadamente no âmbito das formações iniciais qualificantes, na perspectiva das necessidades reais das empresas e, portanto, da sua maior ligação à escola e aos centros de formação, tornando-os centros educativos de qualidade, através da instituição de parcerias entre os sistemas de educação/formação e o tecido empresarial, como forma de uma maior adaptação ao desenvolvimento científico e tecnológico e à evolução do mercado de trabalho;
- criar condições facilitadoras do acesso, por parte de população jovem mais escolarizada e qualificada, a formações em que se verifica maior carência de mão-de-obra ao nível do mercado de trabalho;
- promover o desenvolvimento de um ano de formação pós-básico de natureza qualificante, dirigida aos jovens com idade igual ou superior a 15 anos que não pretendam, de imediato, prosseguir estudos ao nível do ensino secundário;
- promover a concretização de medidas que permitam ultrapassar o desajustamento que se verifica actualmente entre a idade terminal da escolaridade obrigatória e a idade mínima de ingresso no mercado de trabalho, sustentando, em simultâneo e de forma gradual, a obtenção de níveis crescentes de educação e formação,

na perspectiva do alargamento da escolaridade obrigatória para 12 anos.

Neste contexto, o Governo e os parceiros sociais acordam nas seguintes **medidas**:

- assegurar que, até 2006, todos os jovens até aos 18 anos de idade, quer se encontrem ou não em situação de trabalho, possam frequentar percursos de educação ou de formação que permitam a obtenção de níveis crescentes de escolaridade ou de qualificação profissional, devidamente certificados;
- elaborar no prazo de 6 meses legislação de enquadramento do trabalho de menores de 18 anos que não tenham qualificação profissional, prevendo nos seus contratos de trabalho uma cláusula de formação que lhes garanta o acesso à formação e à qualificação profissional;
- rever, no prazo de 6 meses, os estatutos do formando e do estagiário, nomeadamente no que se refere à formação em contexto real de trabalho.

O Governo e os parceiros sociais concordam que a introdução de uma **Cláusula de Formação** nos contratos de trabalho dos jovens menores de 18 anos que ingressam no mercado de trabalho:

- visa aumentar as qualificações dos jovens portugueses, melhorar a sua inserção no mercado de emprego, prevenir situações de exclusão social e profissional e, ao mesmo tempo, contribuir para o aumento da produtividade das empresas;
- é uma de um conjunto de medidas que, visando a formação de quem está no mercado

de trabalho sem a escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional, pode favorecer o acesso de todos os jovens até aos 18 anos à formação, seja ela escolar ou profissional.

Para tal, o Governo e os parceiros sociais reconhecem que se torna necessário criar desde já condições para que os menores que ingressem ou pretendam ingressar no mercado de trabalho antes dos 18 anos¹ tenham acesso, previamente ou durante o período em que trabalham, à: (i) conclusão do ensino básico; (ii) obtenção de uma qualificação profissional.

Para o efeito, os jovens podem integrar-se numa das seguintes respostas:

- a) Frequentar o Sistema Educativo, em qualquer das suas modalidades.
- b) Estar inscrito num centro de emprego e ser convocado pelo IEFP para a frequência de um curso qualificante, numa das modalidades existentes em qualquer dos subsistemas do Sistema de Educação e Formação Profissional.
- c) Celebrar um contrato de trabalho com uma entidade empregadora e, nesse contexto, ter simultaneamente acesso a uma formação profissional qualificante.

Na última das situações acima descritas, o contrato de trabalho quando celebrado com um jovem com idade entre os 16 e os 18 anos, inclusive, que não possua uma qualificação profissional, deve obrigatoriamente integrar os requisitos aplicáveis abaixo indicados, de forma a permitir que o jovem obtenha simultaneamente trabalho e frequente formação profissional adequada.

Para operacionalizar este acordo o Governo propõe-se:

- a) garantir a concretização de respostas educativas e formativas que possibilitem ultrapassar a lacuna existente na lei, no que se refere ao desajustamento entre a idade legalmente fixada para o fim da escolaridade obrigatória (15 anos) e a idade mínima de ingresso dos jovens no mercado de trabalho (16 anos);
- b) proceder à revisão do número 4 do art.º 122.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, que hoje condiciona a admissão ao trabalho de menores sem a escolaridade obrigatória concluída, por forma a que passe igualmente a condicionar a admissão ao trabalho de menores sem qualificação profissional, à verificação das seguintes condições:
 - frequentem uma modalidade especial de educação ou um programa de formação profissional, que confira uma qualificação profissional de nível I ou de nível II;
 - o horário de trabalho efectivo não impossibilite a participação do jovem no programa de educação ou formação profissional.

Mais ainda, o Governo e os parceiros sociais acordam que, na concretização desta medida:

1. O contrato de trabalho, a celebrar pela entidade empregadora, incluirá sempre no horário de trabalho um período obrigatoriamente destinado à formação, o qual não será inferior a 40% do tempo total previsto no IRCT aplicável ou do horário máximo legalmente em vigor, excepto se já for praticado horário mais curto.

2. A entidade empregadora poderá optar por:
 - (i) assumir a responsabilidade do processo formativo, garantindo ao jovem a frequência de uma formação certificada, num itinerário de formação qualificante, validado pelo Sistema Nacional de Certificação Profissional;
 - (ii) não assumir a responsabilidade pela formação, devendo nesse caso informar obrigatoriamente ao IEFP, no prazo de 5 dias, da celebração do contrato de trabalho de modo a que este venha a assegurar a realização da formação do jovem, no período do horário de trabalho destinado à formação. A entidade empregadora dará conhecimento dessa comunicação ao próprio menor e aos seus representantes legais.

3. O IEFP deverá implementar, no prazo de 1 mês, directamente ou em colaboração com as associações interessadas, e de forma concertada com a entidade empregadora, uma resposta formativa adequada à situação de inserção profissional do jovem, devendo a formação a realizar pelo jovem incidir sobre actividades profissionais desenvolvidas ou a desenvolver por este na empresa contratante.

4. A formação deverá ter um duração total não inferior a 1000 horas e, numa gestão flexível do tempo de formação, de 200-300 horas por quadrimestre.

5. No caso da entidade empregadora optar pela solução 2 (i), a duração do contrato deverá, pelo menos, coincidir com o tempo da formação qualificante, isto é, deverá permitir a sua frequência e a conclusão da formação.

6. No caso da entidade empregadora optar pela solução 2 (ii) o contrato de trabalho a celebrar deverá permitir realizar, logo no 1.º quadrimestre, um tempo de formação de, no mínimo, 200 horas, incluindo aí sempre módulos certificados e capitalizáveis para uma formação qualificante e certificada.
7. Em ambos os casos, se o contrato de trabalho cessar por qualquer motivo antes de concluída a formação, o IIEFP assegurará a conclusão desta nas condições aplicáveis à nova situação do jovem.
8. Para operacionalizar este compromisso será criada uma nova oferta de formação, organizada de modo a conferir uma qualificação profissional reconhecida pelo Sistema Nacional de Certificação Profissional, e que pode ser desenvolvida por entidades acreditadas para o efeito.
9. Os itinerários de qualificação devem ser estruturados numa lógica de formação em que a experiência de trabalho faça parte integrante do processo formativo e seja capitalizada para efeitos de atribuição do certificado de qualificação básica.
10. Os perfis de saída apontarão para: (i) uma qualificação profissional de nível I, quando o ingresso se faz com o 1.º ou o 2.º ciclo do ensino básico; (ii) uma qualificação profissional de nível II, quando o ingresso se faz com o 3.º ciclo do ensino básico.
11. Os incentivos e apoios financeiros à implementação desta medida de formação profissional de jovens deverão ter em conta a necessidade das empresas serem compensadas pelos custos que suportem com o seu envolvimento na formação, incluindo-se aqui, nomeadamente:
 - a) uma compensação para a empresa no valor de 40% do conjunto constituído pelo salário e pelos encargos sociais que constituem a base de incidência da TSU, acrescido do subsídio de refeição, com o limite máximo de 40% dos encargos referentes ao salário convencional para a categoria em que é recrutado acrescido de 20%;
 - b) a prioridade atribuída à empresa no acesso a apoios públicos à formação qualificante de jovens, quando ela dispõe dos meios adequados para realizar a formação certificada do jovem, ou quando recorra, com o mesmo objectivo, a entidades formadoras acreditadas;
 - c) a compensação financeira às empresas pelo envolvimento de trabalhadores como tutores na formação em empresa, análogos aos existentes no quadro do Sistema de Aprendizagem;
 - d) o acesso prioritário das empresas a formação contínua e a formação específica pedagógica, desses tutores, no quadro da formação de formadores.
12. As medidas atrás referidas também poderão aplicar-se aos jovens que já se encontram empregados, por acordo entre a empresa e o trabalhador.
13. Se o trabalhador abandonar a empresa durante a formação, ou num período de

tempo posterior igual à sua duração, tendo com esta um contrato por tempo indeterminado ou tendo-lhe ela proposto, haverá lugar a uma indemnização daquela por parte deste, em valor correspondente aos custos directos com a formação comprovadamente assumidas pela empresa.

14. O Governo compromete-se ainda, na perspectiva de melhorar o nível de educação e formação inicial dos jovens, a:

- a) promover e garantir já em 2001/2 um 10.º ano profissionalizante para todos os jovens que não continuam a estudar e tiverem concluído o 9.º ano com 15 anos;
- b) generalizar no mínimo a oferta de um 10.º ano profissionalizante para todos os jovens que concluíam o 9.º ano e não continuam para o ensino secundário;
- c) estudar e propor medidas para alargar progressivamente a escolaridade obrigatória até aos 12 anos, promovendo a diversificação dos modos de cumprimento.

4. ELEVAÇÃO DOS NÍVEIS E DA QUALIDADE DO EMPREGO

Só com uma estratégia de desenvolvimento, modernização e competitividade será possível promover a qualidade do emprego, bem como a sua sustentabilidade no médio prazo. Assim, assegurar a continuidade dos actuais níveis de emprego e promover a sua melhoria, objectivo para que aponta a Estratégia Europeia neste domínio, sig-

nifica promover o emprego em quantidade e em qualidade, combatendo permanentemente o desemprego e intervindo através de políticas activas integradas de emprego, formação e trabalho, por um lado, e de fomento da modernização e reforço da capacidade competitiva das empresas, por outro.

Neste sentido, o Governo e os parceiros sociais concertam acções com vista a:

- adopção de políticas macro-económicas centradas sobre o emprego, tendo como vectores essenciais: (i) o crescimento económico; (ii) a dinamização da procura interna; (iii) a diminuição da taxa de juros reais para estimular o investimento; (iv) o reforço do investimento público;
- promover a qualidade do emprego, designadamente através: (i) do reforço da fiscalização e do combate ao uso abusivo e ilegal dos contratos a prazo e do trabalho temporário; (ii) da regularização da situação dos trabalhadores com os falsos recibos verdes; (iii) da monitorização da evolução do trabalho temporário;
- combater a discriminação, no trabalho e nas remunerações, baseada no género, e apoiar a inserção das mulheres na vida activa, em particular das jovens e das desempregadas de longa duração;
- assegurar uma correcta identificação das necessidades de emprego, assente, nomeadamente, numa perspectiva do desenvolvimento previsível dos vários sectores, e estimular o desenvolvimento de planos de promoção do emprego, nomeadamente no âmbito das redes regionais para o emprego;

- promover condições para a substituição temporária de trabalhadores que se encontrem em licença de maternidade, de paternidade ou licença parental, bem como aqueles que se encontram ausentes do trabalho em virtude do exercício de direitos legais associados à protecção de maternidade e de paternidade, visando a melhoria do emprego e a criação de novas oportunidades para os desempregados;
- condicionar os apoios às empresas ao respeito pela legislação laboral, pressuposto indispensável ao bom funcionamento do mercado de emprego, a uma leal concorrência entre as empresas e a um adequado nível de protecção aos trabalhadores;
- desincentivar à saída precoce do mercado de trabalho dos trabalhadores mais idosos;
- melhorar a capacidade de resposta e a eficiência dos serviços públicos de emprego, em particular no acompanhamento individualizado dos desempregados, com destaque para os de longa duração e os menos qualificados, garantindo até 31 de Dezembro de 2002, a todos os desempregados, pelo menos uma oportunidade de empregabilidade em cada 12 meses.
- promover o acesso efectivo ao emprego das pessoas portadoras de deficiência, nomeadamente através: (i) de campanhas de sensibilização destinadas a consciencializar os parceiros sociais e a população em geral para as capacidades de trabalho das pessoas com deficiência; (ii) do desenvolvimento de formação profissional adequada ao tipo de deficiência; (iii) de uma maior divulgação dos apoios ao

emprego e formação profissional destinados a este público; (iv) da promoção das medidas que incentivem o recrutamento de pessoas portadoras de deficiência.

Para a prossecução do objectivo de uma sociedade moderna e coesa é fundamental que Portugal possa participar em boas condições na Sociedade da Informação. Tendo em vista este objectivo, o Governo e os parceiros sociais acordam em:

1. Lançar o diploma de competências básicas em TI acessível a qualquer cidadão e associado também à conclusão da escolaridade obrigatória de 9 anos.
2. Implantar um sistema de certificação de competências em TI para fins profissionais.
3. Estimular a criação de páginas pessoais com CV para efeitos de emprego, devendo para tal o IEFP disponibilizar no seu *site*, a partir de Junho de 2001, as funcionalidades que permitam aos utentes carregar os seus CV em campos facilmente pesquisáveis.
4. Estender a Internet a todas as escolas do 1.º ciclo do ensino básico e a todos os centros de formação de professores, ligando-os até final de 2001 através da RCTS.
5. Promover a generalização do recurso à Internet nos processos escolares de aprendizagem, assegurando, até final de 2003:
 - (i) o apetrechamento informático de todos os jardins de infância e escolas da rede pública;

- (ii) o rácio-meta de 1 computador por 20 alunos em 2003 e de 1 por 10 alunos em 2006, nas escolas com 3.º ciclo do ensino básico;
- (iii) dotando as escolas de conteúdos multimédia educativos;
- (iv) o apoio sistemático a iniciativas de incentivo à utilização pedagógica da Internet – Schoolnet, netdays, etc.;
- (v) a formação técnica e pedagógica dos professores dos ensinos básico e secundário, na utilização, em contexto pedagógico, de equipamento informático em uso nas escolas;
- (vi) o promover o levantamento das carências, existentes e previsionais, em profissionais qualificados na área das Tecnologias de Informação e Comunicação e tomar medidas adequadas para as colmatar.

NOTA

¹ O presente regime não se aplica:

- aos jovens que ingressarem no mercado de trabalho antes dos 16 anos que, nos termos da legislação em vigor só podem efectuar trabalhos leves;
- aos jovens que frequentem o ensino secundário ou superior e apenas prestem trabalho durante as férias escolares.



Alguns Volumes Publicados

| | |
|---|--|
| A Aprendizagem e os Jovens M ^ª Lucília Oliveira/Manuela Porto | Elaboração de Programas de Formação José Manuel Dias |
| A Comunicação (<i>Fora de colecção</i>) Luís Cardim/Pedro Marques | Guia Prático para o Uso do Retroprojector Artur da Rocha Machado |
| Definição de Objectivos de Formação Maria de Lourdes Vieira | Os Meios Audiovisuais na Formação Carlos Portugal Ribeiro/João Alberto Pires/Luís Relvas |
| Avaliação Pedagógica na Formação Profissional - Generalidades José Sampaio/António Tira-Picos | Métodos Pedagógicos João Pinheiro/Lucília Ramos |
| Avaliação Pedagógica na Formação Profissional - Técnicas e Instrumentos José Sampaio/António Tira-Picos | Concepção de Cursos de Ensino Assistido e Multimédia José Garcez Lencastre |
| O Método Demonstrativo Arménio Pereira/José Eduardo Rocha | Psicologia da Aprendizagem - Concepções, Teorias e Processos Jorge Pinto |
| Preparação e Desenvolvimento de Sessões de Formação Fernando Oliveira | A Gestão de Recursos Humanos na Estratégia da Empresa Rita Campos e Cunha |
| A Análise de Trabalho - Abordagem Sistemática Acácio Duarte | |

Preço: 650\$00

DISTRIBUIÇÃO E VENDA:

Gabinete de Comunicação — Núcleo de Informação Científica e Técnica
Av. José Malhoa, 11 • Piso 0 • 1099-018 Lisboa • Telefone 21 722 70 00

Departamento de Formação Profissional - Mediateca de Formação Profissional
Rua de Xabregas, 52 • Piso 0 • 1949-003 Lisboa • Telefone 21 868 29 67 • Fax 21 868 58 79



REDE é uma iniciativa da responsabilidade do IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional, com apoio da União Europeia, que globalmente visa:

- reforçar a capacidade competitiva das Pequenas Empresas (até 49 trabalhadores) e, simultaneamente,
- promover o emprego qualificado

para o que se disponibiliza um conjunto de serviços de apoio através de uma Rede Institucional de Parceiros do IEFP (Associações Empresariais Sectoriais e Centros de Formação Profissional Protocolar) a que estão afectos Consultores Formadores - seniores em gestão - para apoio à gestão e desenvolvimento das empresas.

Benefícios para as Empresas/Empresários

- Diagnóstico estratégico
- Plano de acções
- Consultoria em gestão e formação do empresário/dirigente e seus trabalhadores
- Trabalho de um jovem recém-licenciado/diplomado com curso superior com perfil académico adequado às necessidades da empresa (Assistente de Desenvolvimento Empresarial)
- Seminários e Encontros de empresários sobre temas de gestão
- Apoio de Consultores/Formadores Especialistas
- Material pedagógico preparado para a Pequena Empresa
- Rede de Informação de Apoio à Pequena Empresa (via Internet)

Como Beneficiar/Participar na REDE

Pode beneficiar da REDE aderindo a uma das edições anuais do Programa ou participando pontualmente nalguma das suas realizações.

Consultar listas dos Parceiros Institucionais do IEFP para a REDE ou a Estrutura de Gestão REDE, no IEFP



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Estrutura de Gestão REDE: Rua de Xabregas, 52 - 1949-003 LISBOA
Tel. 21 868 29 67 • Fax 21 868 08 02 • <http://rede.iefp.pt> • Email: redemail@iefp.pt