COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 30.04.1997
COM(97) 180 final

RELATÓRIO DA COMISSÃO

SOBRE O ACESSO À FORMAÇÃO CONTÍNUA NA UNIÃO

(Recomendação do Conselho de 30 de Junho de 1993)

Indice

Introdução **5**

Capítulo 1 .....
Progressos realizados em matéria de acesso à formação profissional contínua **8**

1.1
O processo comunitário com base na recomendação 8

1.2
Os relatórios nacionais mostram iniciativas nacionais numerosas e variadas 10

1.3
Posições contrastadas dos parceiros sociais 27

Capítulo 2 .....
Uma problemática mais ambiciosa para a união: o acesso às competências **32**

2.1
Fortes disparidades a reduzir na União 32

2.2
Reposicionamento das prioridades das políticas de formação profissional 34

2.3
Papel mais importante da competitividade e do emprego 36

Capítulo 3 .....
Conclusões e orientações **40**

3.1
Conclusões sobre a abordagem 40

3.2
Conclusões en termos de objectivos 41

3.3
Orientações para o futuro 42

Introdução

Desde o início dos anos 90 que a -Comissão Europeia tem vindo a pôr em evidência a importância da formação contínua e da promoção do acesso à mesma. No seu Memorando sobre a Formação Profissional na Comunidade Europeia para os anos 90[1], ela sublinhava que a aceleração das mutações tecnológicas e organizacionais, associada aos efeitos da evolução demográfica, iria conferir um papel central às políticas de formação contínua. Esta posição foi largamente apoiada aquando dos debates efectuados com os Estados-membros com base nesse memorando. Por outro lado, a Comissão preconizava já nesse mesmo memorando um desenvolvimento da formação no âmbito de que a formação contínua, assente numa formação de base sólida, se deveria desenrolar ao longo de toda a vida.

Para atingir esse objectivo, a Comunidade dotou-se de um instrumento essencial, a Recomendação do Conselho, de 30 de Junho de 1993, relativa ao acesso à formação profissional contínua[2]. O processo de cooperação comunitária que havia sido iniciado há uns anos atrás a fim de promover o acesso à formação contínua pôde assim desenvolver-se em torno de um quadro comum de referência.

Paralelamente, os debates sobre o emprego, ligados à situação económica e à mundialização, atiraram para primeiro plano a questão das competências dos trabalhadores assalariados e da sua progressão. Com base no Livro Branco da Comissão sobre o Crescimento, Competitividade e Emprego, o Conselho Europeu de Essen, em Dezembro de 1994, colocou o investimento em formação como uma das cinco prioridades a prosseguir.

A reforma dos fundos estruturais, nomeadamente a do Fundo Social Europeu (FSE), aplicável ao período 1994-1999, colocou em primeiro plano a elevação das competências. Em especial, o novo objectivo 4 que visa "facilitar a adaptação dos trabalhadores às mutações industriais e às mudanças dos sistemas de produção", sublinhou a importância da manutenção dos níveis de competências, estendo o benefício do FSE, pela primeira vez, em todos os Estados-membros, aos trabalhadores com um emprego.

Outros programas comunitários, como FORCE[3] (1991-1994) e, mais recentemente, Leonardo da Vinci (1995-1999)[4], são também instrumentos comunitários privilegiados para promover o acesso: incentivando a inovação na formação profissional, contribuem, nomeadamente, para o desenvolvimento de novas abordagens e ferramentas formativas susceptíveis de facilitar o acesso à formação e competências.

O ano de 1996, enquanto *"ano europeu da educação e da formação ao longo da vida"*, permitiu iniciar junto dos cidadãos europeus um debate de fundo sobre a necessidade de fazer progredir as suas competências ao longo da sua vida.

Este debate mostrou haver uma enorme expectativa para aceder a acções de formação e um desfasamento importante entre essa aspiração a uma formação ao longo da vida e as possibilidades reais oferecidas aos trabalhadores e cidadãos europeus.

Nessa altura, a Comissão abriu uma nova perspectiva que atribui um papel ainda mais determinante ao desenvolvimento do acesso à formação: a perspectiva da sociedade cognitiva. No seu Livro Branco "Ensinar e Aprender -

1 COM (91) 397 final de 12/12/91.

2 JO nº L 181/37 de 23.07.93, em anexo.

3 JO nº L 156/1, de 21.06.90.

4 JO nº L 340/1, de 29.12.94.

rumo à sociedade cognitiva"[5], a Comissão propõe:

"Outra ideia força: o acesso à formação deve ser uma constante da vida. Embora o reconhecimento desta situação seja geral, quer por parte das autoridades públicas quer das empresas, os progresso registados não são significativos. São tanto mais insuficientes quanto é sabido que as alterações na organização do trabalho, induzidas nomeadamente pelas novas tecnologias da informação, tornam urgente a familiarização com esses novos instrumentos."

A renovação das competências disponíveis já não é possível pelo ciclo de sucessão das gerações de trabalhadores, mas segundo um ciclo em constante aceleração pressionado de forma conjugada por dois factores:

- a redução do horizonte das transformações tecnológicas e das transformações a nível da organização do trabalho no contexto de um desenvolvimento sustentável;

- a deformação da pirâmide de idades da população activa e a participação crescente das mulheres no mercado de trabalho, que conduzem a um deslizamento das necessidades de formação para trabalhadores mais idosos.

O desenvolvimento das políticas de formação profissional, e nomeadamente da que incumbe à Comunidade nos termos do artigo 127° do Tratado CE, deve inscrever-se nessas evoluções estruturais e colocar um acento reforçado na formação contínua dos trabalhadores.

No âmbito das diferentes acções ligadas ao pacto de confiança para o emprego lançado pela Comissão em Abril de 1996, o Conselho Europeu de Florença (Junho de 1996), nas suas conclusões confirmadas pelo Conselho de Dublin (Dezembro de 1996), concluiu que:

"O Conselho Europeu salienta a necessidade de uma profunda adaptação dos sistemas educativos e de formação na União Europeia. (...) Ele toma nota da intenção da Comissão de apresentar uma proposta sobre o acesso à formação permanente e ao reconhecimento das qualificações adquiridas dessa maneira."

No âmbito da sua declaração comum sobre o emprego apresentada ao Conselho Europeu de Dublin, os parceiros sociais fizeram do tema da formação ao longo da vida uma prioridade. Segundo eles:

- "As mutações socioeconómicas, a situação do emprego e a emergência de novas tecnologias, em particular as da informação, induzem profundas transformações no mercado de trabalho e na sociedade em geral. Estas evoluções estão na origem de uma ***necessidade de alargamento das competências*** *que implica uma mudança de atitude relativamente à formação contínua ao longo da vida.*
- Por outro lado, o ***acesso à formação profissional contínua deve ser melhorado.*** *- A formação ao longo da vida será cada vez mais importante para a competitividade das empresas. O mesmo acontecerá com os trabalhadores, em termos de mobilidade geográfica e profissional".*

No mesmo sentido, a Decisão do Conselho relativa a um terceiro programa plurianual para as pequenas e médias empresas (PME) na União (1997-2000)[6] dá um impulso à formação para melhorar a capacidade de gestão dos dirigentes, reforçando, desse modo, a competitividade das PME.

No contexto deste processo comunitário, o presente relatório sobre "O acesso à formação contínua na União" tem como objectivo principal avaliar os progressos globais realizados em aplicação da Recomendação do Conselho e propor novas pistas de acção para reforçar a acção comunitária em matéria de acesso face aos actuais desafios.

A Comissão optou, assim, por se não cingir a um relatório descritivo com base numa mera análise da situação. A Comissão pretende fazer deste relatório de avaliação um instrumento de posicionamento da problemática do acesso à formação contínua a nível da União: onde é que estamos realmente, quais as grandes disparidades, quais os factores de progresso?

A Comissão deseja também que o presente relatório constitua a base de um verdadeiro debate de fundo sobre as políticas a conduzir em matéria de formação contínua, na perspectiva de uma formação ao longo da vida. Ele deve

---

5 COM(95) 590 de 29.11.95.

6 J.O. n° L 6/25 de 10/01/97.

permitir igualmente traçar novas pistas para uma acção mais ambiciosa no que respeita ao alargamento e elevação das competências das pessoas.

A Comissão sublinha a importância que atribui ao presente relatório de avaliação e ao seu exame pelas instâncias comunitárias. E chama a atenção para:

- o interesse da apresentação - pela primeira vez - de um relatório comunitário no domínio da formação profissional;

- a importância crescente da formação em todos os debates relativos ao emprego, competitividade e modelo de sociedade, assim como nos debates efectuados na perspectiva da construção da sociedade cognitiva.

Capítulo 1

Progressos realizados em matéria de acesso à formação profissional contínua

1.1 O processo comunitário com base na recomendação do Conselho

Na origem: a Carta social

A questão do acesso à formação profissional foi evocada, várias vezes, nos textos comunitários. No entanto, é a **Carta dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores**, adoptada por 11 Estados-membros no Conselho Europeu de Estrasburgo, em 1989, que lançou verdadeiramente o debate sobre o acesso à formação. Com efeito, no seu artigo 15°, ela previa que:

"todos os trabalhadores da Comunidade Europeia devem poder ter acesso à formação profissional e beneficiar dela ao longo da sua vida activa (...) As autoridades públicas competentes, as empresas ou os parceiros sociais devem, cada um na esfera das suas competências, instituir dispositivos de formação contínua e permanente que permitam a qualquer pessoa reciclar-se, designadamente beneficiando de licenças para formação, aperfeiçoar-se e adquirir novos conhecimentos, tendo em conta nomeadamente a evolução técnica".

A seguir, o programa de acção relativo à execução da Carta social confirmou a importância acrescida do desenvolvimento de novas modalidades de acesso à formação, convidando os Estados-membros, as empresas e os parceiros sociais a tomar medidas para permitir a cada trabalhador prosseguir a formação ao longo da sua vida profissional.

Esse programa previa igualmente que a Comissão apresentasse, ao Conselho, uma proposta de instrumento comunitário sobre o acesso à formação profissional. A Carta social dos direitos fundamentais dos trabalhadores esteve, com efeito, na origem do debate institucional comunitário que levou à adopção da Recomendação relativa ao acesso à formação profissional contínua.

O Diálogo social

Os parceiros sociais que participam no Diálogo social europeu (UNICE, CEEP e CES[7]), reconhecendo a importância crescente que um melhor acesso à formação profissional reveste para a competitividade das empresas e a coesão social, escolheram esse tema para os trabalhos do Diálogo social sobre a educação e a formação, adoptando, em Dezembro de 1991, um parecer comum sobre **"Os meios de promover um acesso efectivo à formação, tão vasto quanto possível".**

No preâmbulo, os parceiros sociais constatam, por um lado, que

"grande parte da população adulta terminou a sua escolaridade sem ter adquirido uma qualificação adequada à procura actual ou sem nunca ter beneficiado de uma formação contínua sistemática. O nível de qualificação dessa população fecha-lhe, paradoxalmente, o acesso a muitos dos cursos de formação existentes, devido à falta de formação e de conhecimentos de base".

E, por outro, que *"as empresas competitivas e prósperas são as que põem em prática, após uma consulta adequada dos trabalhadores e/ou dos seus representantes, os programas de*

---

7 UNICE - União das Confederações da Indústria e do Patronato da Europa.
CEEP - Centro Europeu das Empresas Públicas.
CES - Confederação Europeia dos Sindicatos.

formação profissional mais indicados e que apresentam os melhores níveis de qualidade".

Eles sublinham igualmente que *"os parceiros sociais têm um papel importante a desempenhar no estabelecimento de sistemas de cooperação a nível regional destinados a promover uma maior sinergia entre os programas de formação das empresas e as previsões das necessidades futuras a nível regional em termos de qualificações e de profissões".*

É importante assinalar, ainda, que as orientações contidas nesse parecer comum foram largamente retomadas no texto da Recomendação do Conselho. A nível sectorial, os parceiros sociais reunidos no seio dos Comités paritários ou dos grupos de trabalho informais adoptaram um certo número de pareceres comuns relativos ao acesso à formação profissional e à formação ao longo da vida activa, nomeadamente:

- O parecer comum para um melhor acesso das mulheres à formação profissional no sector do têxtil e do vestuário (16 de Junho de 1994)

- O parecer sobre a formação profissional dos engenheiros e do pessoal de manutenção (15 de Setembro de 1993)

- A negociação de um acordo quadro para o emprego na agricultura, que deveria ser assinado em Junho de 1997, no qual a formação profissional contínua desempenha um papel central e os parceiros sociais exprimem as suas expectativas quanto a um futuro acordo específico na matéria.

A adopção da Recomendação pelo Conselho em Junho de 1993, após um debate aprofundado sobre o conteúdo com as instâncias comunitárias (Parlamento Europeu (PE) e Comité Económico e Social (CES)) e os parceiros sociais (nomeadamente no seio do Comité Consultivo para a Formação Profissional (CCFP)), marcou o lançamento de um procedimento comunitário articulado em torno de três níveis complementares:

a) A definição - na sequência da Carta social - de um objectivo geral: "todos os trabalhadores deveriam poder ter acesso à formação profissional e dela beneficiar ao longo de toda a sua vida activa" (ver ponto I);

b) A definição de quinze objectivos específicos que permitiriam realizar esse objectivo geral, deixando aos Estados-membros e aos parceiros sociais a responsabilidade da definição das modalidades e meios para atingir esses mesmos objectivos (ver ponto II);

c) A adopção, a nível comunitário, de um dispositivo de acompanhamento das tendências e evoluções em matéria do acesso nos Estados-membros e a nível comunitário (ver pontos III e IV).

Esse dispositivo de acompanhamento apoia-se num triplo processo:

1. Elaboração de relatórios nacionais sobre a execução da Recomendação e dos seus objectivos (ponto IV.1)

Os Estados-membros foram convidados a elaborar, segundo uma estrutura comum por eles acordada, relatórios nacionais descrevendo as medidas tomadas para promover o acesso à formação contínua, em especial desde 1993. Os Estados-membros foram igualmente convidados a elaborar esses relatórios em concertação com os parceiros sociais, procedimento que foi seguido por uma parte significativa dos Estados-membros.

2. Criação de um dispositivo de apoio ao diálogo social sobre a formação contínua (ponto III.3).

Com efeito, a Recomendação convidava a Comissão a apoiar o diálogo entre os parceiros sociais sobre esse tema. Nesse contexto, ela tomou a iniciativa de instaurar um "Dispositivo de Apoio ao Diálogo Social na Formação Contínua", em estreita colaboração com as organizações europeias que participam no Diálogo social europeu: a UNICE, o CEEP e a CES. Esta medida permitiu fazer, nos Estados-membros da União, uma recolha das iniciativas dos parceiros sociais em matéria de desenvolvimento da formação contínua muitas vezes com um impacto directo sobre o acesso à mesma.

Nesse contexto, foram publicados dois "Compendia" em 1994 e 1996. Eles procuram ilustrar dez temas unificadores e de interesse comum para os parceiros sociais, com iniciativas concretas tomadas a nível das empresas, ramos, sectores e regiões ou a nível nacional. Os dois seminários organizados pelos parceiros sociais (em Outubro de 1994 e Maio de 1996), para a

valorização dos resultados, mostraram o interesse e o valor acrescentado dessa ferramenta como instrumento de recolha, observação, análise e difusão de iniciativas inovadoras e diversas com vista a um melhor conhecimento das dinâmicas de terreno nos Estados-membros.

Os dez temas identificados pelos parceiros sociais retomam largamente os aspectos chave dos objectivos enunciados no ponto II da Recomendação do Conselho.

Temas do dispositivo de apoio ao diálogo social

Tema 1: Planeamento da formação nas empresas
Tema 2: Pequenas e médias empresas
Tema 3: Desenvolvimento da organização da empresa
Tema 4: Tipos especiais de emprego
Tema 5: Inserção dos jovens
Tema 6: Novas formas de cooperação ao nível das regiões
Tema 7: Validação / reconhecimento
Tema 8: Meios e métodos
Tema 9: Atribuição dos recursos
Tema 10: Novas respostas às necessidades individuais

3. Elaboração de um relatório europeu de avaliação sobre "O acesso à formação contínua na União" (ponto IV.2).

Como indicado na introdução, este relatório tem como objectivo principal avaliar os progressos globais realizados e indicar as tendências em curso, tendo em conta a diversidade dos sistemas nacionais. O relatório deve permitir igualmente apreciar os esforços dos Estados-membros e as iniciativas tomadas pelos actores sociais, em geral, e os parceiros sociais, em particular.

Assim, este relatório de avaliação foi elaborado com base em:

a) relatórios nacionais elaborados por cada um dos Estados-membros no quadro da execução da Recomendação referida, em aplicação do seu ponto IV.1[8], como indicado supra;

b) relatórios elaborados pelas organizações comunitárias dos parceiros sociais, respectivamente a CES e a UNICE/CEEP, em aplicação do ponto IV.2.

A Comissão também teve em conta:

1) os primeiros dados quantitativos comparáveis resultantes do inquérito comunitário sobre a formação contínua (CVTS[9]) e do inquérito sobre a força de trabalho (LFS[10]);

2) os resultados do Dispositivo de Apoio ao Diálogo Social sobre a Formação Contínua, disponíveis nos dois compêndios publicados em 1994 e 1996.

1.2 Os relatórios nacionais mostram iniciativas nacionais numerosas e variadas

1.2.1 Introdução

Os relatórios elaborados pelos Estados-membros constituem uma base muito interessante de informação e de análise sobre as evoluções e os progressos registados em matéria de acesso à formação contínua, bem como sobre as modalidades de organização do acesso nos diferentes Estados-membros.

Um número significativo de relatórios apresenta uma descrição muito completa dos sistemas e dispositivos de formação contínua.

Uma apreciação global dos relatórios nacionais permite constatar o seguinte:

1. Existe em todos os países da União uma vontade de dar novas respostas aos desafios que se colocam à formação contínua e, directa ou indirectamente, promover o acesso à formação. Quase todos os países puderam citar medidas novas tomadas nos anos 90 com implicações sobre o acesso à formação contínua.

2. No entanto, a maior parte das iniciativas tomadas para favorecer o acesso estão, em geral, integradas em medidas globais de "reforma" dos sistemas de formação dos Estados-membros, o que, por vezes, limita as possibilidades de uma análise de

8 Os dados destes relatórios são igualmente ajustados completados pelos elementos dos programas multianuais estabelecidos no quadro do processo de seguimento das conclusões do Conselho Europeu de Essen sobre o emprego.

9 CVTS= Continuing Vocational Training Survey.

10 LFS= Labour Force Survey

impacto mais detalhada.

3. Por outro lado, um certo número de iniciativas interessantes escapa às fontes administrativas em sentido estrito, por terem sido tomadas a nível das empresas ou ramos. Os relatórios que foram objecto de concertação com os parceiros sociais conseguiram, apesar de tudo, identificar um certo número de iniciativas muito promissoras. Em certos países, foram obtidas informações complementares a partir dos Compendia do Dispositivo de Apoio ao Diálogo Social sobre a Formação Contínua.

Realização dos objectivos

Como indicado anteriormente, os relatórios nacionais descrevem muitas vezes as evoluções dos sistemas e das iniciativas que favorecem o acesso, embora nem sempre sejam muito precisos no que respeita a cada um dos objectivos da Recomendação do Conselho de 30 de Junho de 1993.

Pelo que pareceu mais interessante analisar as evoluções nacionais no tocante a um certo número de temáticas.

- Um primeiro tema incidirá sobre o **acesso e as políticas empresariais.** Inclui, no essencial, os objectivos 1, 2, 6, 8 e 9 da Recomendação.

- O segundo tema tratará mais especialmente do **acesso e consideração das necessidades individuais** (objectivos 3 e 7), sendo questionado, nomeadamente, o acesso à formação através de iniciativas individuais.

- O terceiro tema incidirá sobre a **reconversão dos trabalhadores** (objectivo 4).

- O quarto tema abordará o **acesso à formação para públicos alvo**, como os trabalhadores menos qualificados (objectivo 11), as mulheres (objectivo 12), os jovens (objectivo 13) e os desempregados de longa duração (objectivo 14).

- Um quinto tema debruçar-se-á sobre o **acesso e as novas parcerias** (objectivos 5 e 15).

- Um sexto tema incidirá sobre o **acesso graças às novas tecnologias** (objectivo 10).

- Finalmente, um último tema tratará da **utilização dos fundos comunitários para apoiar as iniciativas locais.**

1.2.2 Acesso e políticas empresariais

O acesso e as políticas empresariais é um vasto tema que reagrupa iniciativas e medidas que visam, nomeadamente, o desenvolvimento dos planos de formação e a colocação à disponibilidade dos trabalhadores, a informação e a consulta no seio da empresa ou ainda a antecipação das necessidades em matéria de formação.

Os relatórios nacionais confirmam que compete às empresas assumir a sua responsabilidade em matéria de política de formação contínua dos seus trabalhadores assalariados. São elas precisamente os actores principais de que partem muitas vezes as iniciativas e que asseguram, no essencial, o seu financiamento.

O exercício desta responsabilidade pelas empresas é enquadrado, em certos Estados-membros, por sistemas vinculativos. Assim, na **França**, a Lei de 16 de Julho de 1971 instituiu uma obrigação generalizada de despesa em formação. A França não é, no entanto, o único país com um dispositivo potencialmente vinculativo para as empresas. Este dispositivo pode revestir a forma de uma contribuição obrigatória para um fundo de solidariedade - caso dos fundos colectores destinados a grupos de risco, na **Bélgica**; de um sistema de impostos/subvenções em certos sectores, em vigor na **Irlanda**; ou de uma legislação em matéria de licenças de formação, adoptada pela **Finlândia**, **Suécia** e certos *Länder* na **Alemanha**. Na **Espanha**, em contrapartida, existe um sistema indirecto de cotização com vista ao financiamento da formação profissional. Os fundos são recolhidos pela Segurança social e calculados com base em 0,7% dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

Por outro lado, certos Estados-membros chamam justamente a atenção para o facto de o acesso à formação profissional contínua estar repartido de uma forma desigual não só entre as empresas (dimensão, domínio de actividade, etc.) mas também entre os trabalhadores nas empresas (estatutos socioprofissionais), independentemente da natureza vinculativa ou não do sistema.

Direito à informação

As práticas em certos Estados-membros procuram encorajar a informação e a concertação com os representantes dos trabalhadores sobre a política de formação das empresas.

Nenhum Estado-membro apresenta um verdadeiro modelo de obrigação de informação. É evidente que a política de informação parece ter sido construída a pouco e pouco, variando em função dos protagonistas e dos destinatários. Segundo a **Alemanha**, os empregados e trabalhadores são muitas vezes informados das suas possibilidades de formação aquando das entrevistas de recrutamento. As informações também podem constar dos contratos de trabalho ou das convenções colectivas, ou ser publicadas pela Câmara das Profissões ou pelas Câmaras de Comércio e Indústria. Os parceiros sociais e as Câmaras esforçam-se, particularmente, por obter uma melhoria da infra-estrutura da informação. Em Dezembro de 1996, por exemplo, estes actores puseram-se de acordo para desenvolver um sistema de informação no Instituto Federal, no que respeita à formação contínua para o aperfeiçoamento e a progressão profissional, para os membros dos comités de formação.

É possível constatar que os Estados-membros multiplicaram os esforços de sensibilização através de campanhas gerais ou especificamente orientadas. A título de exemplo, pode-se citar a publicação, em Junho de 1995, da nota *Kennis in beweging* nos **Países Baixos**. Em **França**, organismos importantes, como os FONGECIF, asseguram a publicidade do seu dispositivo de licença individual de formação através de cartazes, na imprensa e pela via audiovisual. A **Finlândia** lançou com sucesso em 1994 uma vasta campanha para informar as empresas sobre as possibilidades oferecidas pelas formações por contrato de aprendizagem.

No **Reino Unido**, as campanhas de sensibilização visam prioritariamente as empresas através de programas como *Investors in People* e *Small firms initiatives*. O mesmo se diga da **Irlanda**, onde foi criado, em 1995, o novo programa *Excellence in People*. Trata-se de programas cujo objectivo é a aquisição de altos níveis de qualidade através do investimento nos recursos humanos. A finalidade é ligar os objectivos estratégicos da empresa aos objectivos das políticas de formação profissional.

A **Dinamarca**, dentro do mesmo espírito, refere campanhas públicas de informação, dirigidas, nomeadamente, para as PME. De notar que o esforço de informação não provém unicamente dos poderes públicos e das empresas, mas também dos sindicatos. A este respeito, o relatório **dinamarquês** preconiza que as actividades de informação devem ser confiadas mais aos parceiros sociais, sobretudo a nível regional e local.

Uma outra tendência vai no sentido de os esforços de informação e sensibilização quanto às possibilidades oferecidas pelo mercado da formação profissional serem muitas vezes apoiados por centros de orientação profissional, por vezes em ligação também com actividades como a determinação de balanços de competências. Na **Noruega**, por exemplo, foi introduzido um sistema de pontos de contacto a fim de assegurar o encontro entre os organismos de formação e os consumidores, empresas ou indivíduos. Muitos Estados-membros evocam a criação de bancos de dados ou de guias e/ou de "Pontos de informação". O **Reino Unido**, a **Irlanda**, o **Luxemburgo** e outros países vêm aí uma forma de garantir uma melhor informação e, portanto, também um melhor acesso à formação profissional.

Portugal lançou recentemente o programa "Formação para micro e pequenas empresas" que procura promover a informação e sensibilizar os empresários e trabalhadores assalariados para a necessidade de desenvolver os seus recursos humanos através da formação profissional.

Concertação no seio das empresas

Parece existir uma grande tendência no sentido de uma maior implicação e responsabilização do conjunto dos parceiros sociais. A título de exemplo, verifica-se, assim, nos **Países Baixos**, um acréscimo da responsabilidade dos parceiros sociais no contexto da revisão da Lei sobre o ensino e a formação profissional (WEB), em vigor desde Janeiro de 1996. As instituições nacionais, incluindo as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, cooperam com os estabelecimentos de ensino, para estabelercer o conteúdo das qualificações, quer as aplicáveis a todos os níveis do ensino secundário proffissional, quer aquelas relativas a um determinado sector ou groupo de sectores ou ainda a uma categoria professional. O papel dos parceiros sociais é também o de funcionar como centros de recursos a nível da distribuição de informações, motivação das empresas a identificar as suas próprias necessidades em matéria de competências e da organização das

acções necessárias para responder a essas mesmas necessidades. Na **Finlândia**, no quadro do programa de emprego do Conselho de Ministros de 1996-1999, o papel e o desenvolvimento da formação do pessoal estão actualmente a ser examinados por ocasião de negociações tripartidas. A **Itália** e **Portugal** assinalam também a importância crescente do diálogo social na matéria. É através das suas organizações sectoriais que os parceiros sociais trabalham com as autoridades públicas na definição, adopção e aplicação das políticas de formação. As convenções colectivas estabelecem então, num número crescente de casos, os princípios gerais aplicáveis a uma boa gestão da formação profissional a nível sectorial e empresarial.

Na **Espanha**, o papel dos parceiros sociais está inscrito nos Acordos nacionais e tripartidos sobre a formação profissional, e traduz-se pela sua implicação na Fundação para a Formação Contínua (FORCEM), um órgão paritário responsável pela organização, gestão e execução das acções previstas nesses Acordos com um apoio do Fundo Social Europeu.

Na **França**, a informação e a consulta dos representantes e dos trabalhadores sobre a elaboração e execução dos planos e programas de formação são obrigações legais. O conselho de empresa (ou, na sua falta, nas empresas com menos de 50 trabalhadores, os delegados do pessoal) é consultado obrigatoriamente, pelo menos uma vez por ano, sobre as orientações e o plano de formação profissional. Na **Alemanha**, o conselho de empresa possui também um direito de informação.

Nessa óptica, começa a desenhar-se fortemente uma outra tendência. Com efeito, as convenções colectivas parecem tornar-se cada vez mais o lugar da concertação em matéria de formação profissional. A concertação e a cooperação tripartida fazem parte do modelo **dinamarquês**, e as convenções colectivas constituem a principal maneira de regulação (cobrindo mais de 90% do mercado de trabalho dinamarquês). A **Alemanha** opta por uma solução no mesmo sentido, considerando que uma legislação na matéria não é judiciosa nem necessária, uma vez que há que garantir uma grande flexibilidade do mercado da formação contínua. Por tradição, existe na **Alemanha** - tanto para a formação profissional inicial como para a formação profissional contínua - um empenhamento especial por parte dos empregadores e dos sindicatos relativamente às qualificações dos empregados e trabalhadores. Mas também há uma responsabilidade do próprio indivíduo e do Estado. A responsabilidade do Estado traduz-se em diversas leis, como: a *Berufsbildungsgesetz* - lei sobre a formação profissional (1969), a *Berufsbildungsförderungsgesetz* - lei sobre a promoção da formação profissional (1994), a *Arbeits- förderungsgesetz* - lei sobre a promoção do emprego (1969) e a *Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz* - lei sobre a promoção da formação com vista à progressão profissional (...); e, nos *Länder*, as *Bildungsurlaubsgesetze* - leis sobre a licença de formação - e as *Weiterbildungs- und Erwachsenen-bildungsgezetze* - leis sobre a educação e formação contínua de adultos (diferentes datas).

A importância acrescida das convenções colectivas é assinalada ainda pelos **Países Baixos**, a **Suécia** e a **Noruega**. A **Suécia** precisa que as questões ligadas à formação contínua são muitas vezes reguladas pelo sector. As convenções colectivas centrais fazem recomendações, mas o exame propriamente dito da questão é efectuado cada vez mais à escala regional.

A **Finlândia**, por seu turno, indica claramente que a tendência geral é que as questões relativas à formação sejam negociadas na empresa.

No entanto, a formação continua a ser uma aposta de diálogo em relação a que nem sempre foi atingida a unanimidade, nomeadamente no referente à finalidade da formação e à assunção do financiamento, como é assinalado pela **Dinamarca**. Em numerosos Estados-membros estão em curso debates sobre a matéria. Eles estão no centro das preocupações do governo **luxemburguês** na elaboração da sua Lei quadro sobre a formação contínua.

A **Alemanha** evoca, nomeadamente, a questão da responsabilidade em matéria de financiamento e considera que a tendência vai no sentido de uma forte responsabilização dos indivíduos.

Esta tendência é igualmente visível no **Reino Unido** onde um número crescente de trabalhadores e indivíduos en geral tomam a responsabilidade da sua própria formação. Encorajar os individuos a tornarem-se pro-activos na construção das suas competências é uma componente importante da estratégia do Governo britânico para o desenvolvimento das competências.

A **Bélgica**, por seu turno, sublinha que a concertação em matéria de formação se verifica unicamente para os grupos de risco, não fazendo parte da ordem de trabalhos das negociações no seio das empresas.

Importância estratégica dos planos de formação

Um dos principais instrumentos de concretização da formação nas empresas é a introdução dos planos de formação.

Na **França**, o plano de formação constitui a modalidade mais importante de aplicação das obrigações do empregador em termos de despesas efectivas como dos trabalhadores assalariados atingidos. Os planos de formação fazem também parte integrante da estratégia **finlandesa**. Segundo a Lei sobre a concertação nas empresas, as empresas com mais de 30 trabalhadores são obrigadas a estabelecer anualmente um plano do pessoal e da formação que é objecto de negociações com os representantes do pessoal.

Em **Portugal**, a concessão de apoios financeiros e técnicos no quadro do segundo Quadro comunitário de apoio (QCA), aliás com um valor legal, obriga as empresas a realizar e a comunicar os planos de desenvolvimento dos recursos humanos que entendem efectuar. Na **Espanha**, no âmbito dos Acordos nacionais e tripartidos assinados em 1992, o financiamento da formação profissional cobre principalmente os planos de formação das empresas, as licenças individuais de formação e as formações teóricas previstas nos contratos de aprendizagem.

A **Dinamarca** chama oportunamente a atenção para o facto de a "dimensão das empresas" ser um dado muitas vezes determinante para a existência ou não de um verdadeiro planeamento da formação. Com base nessa constatação, o ministério do Trabalho criou dois fundos que podem atribuir subsídios a tais actividades de planeamento. Globalmente, os eixos mais importantes da abordagem dinamarquesa são as "medidas de ajuda ao financiamento", a "proximidade" (por uma delegação das responsabilidades para as regiões) e as "campanhas de sensibilização".

Os **Países Baixos** lançaram recentemente o programa "IMPULS" em diferentes sectores. Consiste numa abordagem integrada de cada sector, que, através de um plano estratégico, deve conduzir a actividades que visam uma melhoria da adequação entre a formação profissional e o mercado de emprego.

No que respeita aos planos de formação, a inovação em **França** consiste em ligar cada vez mais esses planos às perspectivas de evolução das tecnologias e dos mercados. Para tal, foi desenvolvida uma política contratual, assente, nomeadamente, numa ferramenta de prospectiva, o Contrato de estudos prospectivos (CEP), que procura apreender a evolução das profissões. O CEP constitui, cada vez mais, um elemento prévio à conclusão de compromissos de desenvolvimento da formação.

França: Os contratos de estudos prospectivos

O Contrato de estudos prospectivos (CEP), embora lançado nos anos 80, constitui ainda um dispositivo com bom desempenho em matéria de análise das necessidades de formação e de apoio à acção cuja pilotagem repousa na concertação com os parceiros sociais.

O CEP baseia-se em dois princípios:

- Trata-se de um contrato que liga os parceiros sociais, o Estado e um ou vários operadores, consultores privados ou estabelecimentos públicos que realizam os estudos prospectivos. O Estado responsabiliza-se por metade do orçamento previsional.

- A escolha dos operadores faz-se em comum entre os parceiros sociais e o Estado, no âmbito de um procedimento de concurso público, com base num caderno de encargos. Um comité de pilotagem tripartido vela pelo respeito do caderno de encargos e dos prazos, assegura o acompanhamento dos trabalhos e valida os resultados.

No **Reino Unido**, uma das componentes chave do programa *"Investors in People"* é o estabelecimento por parte das empresas de um plano de formação ligado aos objectivos económicos. As empresas adoptam também cada vez mais o *"Investors in People Standard"* como quadro de referência para o investimento na formação e para desenvolver uma cultura de aprendizagem na empresa.

Sensibilizar as empresas para as ligações existentes entre a sua capacidade concorrencial e as competências dos trabalhadores

Para favorecer esta tomada de consciência, alguns Estados-membros lançaram um certo número de iniciativas. A **Alemanha**, no quadro do seu programa específico *"Assegurar a localização industrial pelo desenvolvimento das competências profissionais"*, desenvolveu, com o apoio financeiro do objectivo 4 do Fundo Social Europeu, medidas para favorecer a tomada de consciência, nas empresas, relativamente às ligações entre as competências dos trabalhadores e a sua capacidade concorrencial.

Além disso, há que citar a adopção de programas específicos no **Reino Unido** e na **Irlanda**, ou o programa de investigação da qualidade na **Bélgica**.

O sistema do **Reino Unido** caracteriza-se pela presença e implementação de um número importante de iniciativas e programas que visam, em geral, melhorar o acesso das pessoas a acções de formação. A esse respeito, convém mencionar programas como *"Investors in People"*, que visa a melhoria do rendimento económico das empresas, estabelecendo uma relação entre a formação e o desenvolvimento dos trabalhadores e os objectivos estratégicos da empresa. Trata-se de uma norma emitida pelos *"Training and Enterprise Councils"* (TECs[11]) - ou as *"Local Enterprise Companies"* (LECs[12]) na **Escócia** - que fornece um quadro que permite desenvolver os recursos humanos das empresas e estruturar as actividades de formação sob a forma de um investimento económico. Está prevista a introdução, a partir de 1997 e no quadro do *"Local Competitiveness Budget"*, de medidas mais flexíveis com vista a uma maior colaboração entre as parcerias locais de apoio à formação e as empresas, de forma a atingir os objectivos definidos no programa *"Investors in People"* e melhorar o desempenho económico das empresas. A partir de 1997, um segundo programa - *"National Training Award"* - visará igualmente o mesmo objectivo. Trata-se de um prémio de excelência atribuído a empregadores, promotores de formação e pessoas individuais em caso de medidas particularmente eficientes e com um impacto imediato sobre o desempenho económico da empresa ou o desenvolvimento pessoal do indivíduo.

Na **Bélgica**, a Região da Valónia tem vindo a apoiar sobretudo acções concretas destinadas a sensibilizar empregadores e trabalhadores para a qualidade pela rotulagem dos produtos e a certificação das empresas. Na **Alemanha**, nota-se também uma tendência para um número crescente de institutos de formação certificados. Parece cada vez mais importante que vários actores da formação profissional contínua cooperem para dominar tarefas/questões mais complexas. Uma outra tendência significativa é o facto de algumas grandes empresas começarem a retirar a formação contínua do interior das empresas - inclusive por razões financeiras -, dando autonomia aos agentes de formação para melhorarem a oferta do mercado de formação no exterior (outsourcing).

A aposta das qualificações

Uma tendência fortemente detectada é a do acesso e reconhecimento das qualificações. Para permanecer competitivo, um dos objectivos primordiais passou a ser a sensibilização dos trabalhadores e das empresas para a importância de uma formação profissional contínua conducente a qualificações pertinentes no mercado de emprego.

A **Alemanha** constata que o processo de trabalho moderno exige cada vez mais multiqualificações, qualificações chave, competências linguísticas e comunicativas, criatividade e capacidade de inovação, isto é, competências profissionais mais vastas. Isso reflecte-se nos desenvolvimentos registados na formação profissional contínua, nomeadamente a descentralização, a orientação para o cliente, a colaboração dos empregados e dos trabalhadores, a integração na carreira profissional dos empregados, as relações mais estreitas entre o trabalho e a formação/educação. Para obter uma melhor qualidade são necessários, portanto, novos métodos e novos lugares de formação.

De maneira sintomática, a maior parte dos Estados-membros assinalam a importância do debate sobre as qualificações. Os **Países Baixos** criaram assim, em 1993, a comissão de reconhecimento das qualificações adquiridas (EVK). O sistema de diplomas de estudos profissionais para os adultos, em vigor desde 1994, permite, na **Finlândia**, a obtenção de diplomas graças ao saber-fazer profissional, independentemente da forma como foi

---

11 Conselho de Formação e Empresa.

12 Sociedade de Empresa Local.

adquirido. O esforço incide, desde 1995, no projecto "ALVAR", sobre o controlo da qualidade dos documentos utilizados nos exames de estudos profissionais.

Finlândia: O diploma nacional de línguas

O diploma nacional de línguas inscreve-se na lei de 1994 e divide a competência linguística em nove níveis de competência. A pessoa que deseja passar o diploma pode fazer testar os seus conhecimentos independentemente da maneira como os adquiriu. Trata-se de um diploma oficial submetido ao controlo das autoridades. Actualmente, inclui nove línguas: finlandês, lapão, inglês, sueco, francês, alemão, russo, italiano e espanhol.

A legislação **francesa** colocou sempre o acento na necessidade de uma formação profissional contínua conducente a qualificações pertinentes no mercado de emprego. Os Contratos de estudos prospectivos (CEP) partilham uma preocupação idêntica. Para a **Dinamarca**, trata-se também de tornar qualificantes os itinerários de formação.

Reino Unido: Qualificações profissionais nacionais

Em 1986, o Reino Unido lançou importantes transformações que visam racionalizar o seu sistema muito variado no domínio das qualificações profissionais, estabelecendo um quadro global de Qualificações Profissionais Nacionais (NVQ). Na Escócia, foi desenvolvido um sistema paralelo de Qualificações Profissionais Escocesas (SVQ).

As NVQ e as SVQ medem as competências e as aptidões definidas pelos empregadores como necessárias para efectuar trabalhos modernos. Baseiam-se em normas nacionais de desempenho no trabalho estabelecidas pelos empregadores para os empregadores. E reflectem as necessidades reais do emprego, assegurando uma mão-de-obra polivalente e flexível, com amplas bases de conhecimentos, tal como requerido pelo mercado global altamente competitivo de hoje em dia.

Na perspectiva da evolução para um maior reconhecimento das qualificações, a aposta dos Estados-membros consiste, portanto, em dotar-se de instrumentos para intervir positivamente nessa problemática. Os **Países Baixos**, por exemplo, acabam de constituir um fundo consagrado à inovação no domínio da tecnologia e da formação profissional. A **Bélgica** projecta constituir um observatório do mercado de trabalho e das qualificações.

Os esforços em favor das PME

As dificuldades de acesso à formação contínua são conhecidas no que respeita às PME e respectivos trabalhadores. Muito logicamente, os Estados-membros multiplicaram os programas de ajudas às PME, nomeadamente aconselhamento em matéria de formação, análise das necessidades de informação ou outras ajudas.

O projecto finlandês - *"Finlândia competente"* - ilustra bem as ambições e as apostas.

Finlândia: O projecto "Finlândia competente"

Em 1996, foi lançado o projecto "Finlândia competente". Trata-se de um projecto de cooperação entre os parceiros sociais, diferentes ministérios e a Direcção-Geral do ensino. O objectivo é desenvolver o saber-fazer do pessoasl das PME e dos seus subcontratantes, estudando como é que os diplomas (conformes à lei de 1994) podem constituir ferramentas específicas para as empresas desejosas de melhorar as competências dos seus empregados. Os especialistas recrutados para o projecto ajudam as empresas a avaliar o nível actual de saber-fazer do pessoal e as futuras necessidades nesse domínio e a encontrar os estabelecimentos apropriados para organizar a formação.

De uma maneira geral, a tendência vai no sentido da elaboração e do teste de programas específicos, da realização de campanhas de sensibilização e de responsabilização e da criação de instituições específicas, bem como de uma oferta de formação mais flexível e mais individualizada.

O **Reino Unido** multiplicou assim os programas como *"Skills for Small Businesses"* e *"Skills Challenge"*,para ajudar as pequenas e médias empresas a ultrapassar as dificuldades de acesso à formação. O *"Small Business Training Loans Scheme"* é, de per si, um programa que tem por objectivo atribuir fundos a empresas com vista ao financiamento da formação. Os **Países Baixos** lançaram, em 1994, um programa específico para as PME: o programa "VRIJMARKT".

Além disso, são testados vários tipos de formação em alternância, como a via PME destinada aos alunos do ensino profissional superior. Os esforços em favor das PME constituem igualmente uma prioridade para a **Espanha**.

A **Alemanha** sublinha a necessidade de colaborações regionais para garantir uma oferta qualitativa e quantitativa à procura proveniente no essencial das PME, e para reforçar as cooperações entre o desenvolvimento económico e o mercado de trabalho. Para reagir às necessidades das PME, são propostos métodos de formação que tendem a realizar uma integração estreita do trabalho, isto é, entre as empresas e a formação profissional contínua.

A **França** multiplicou também as medidas, embora algumas apenas tivessem um sucesso modesto, como, por exemplo, o sistema de ajuda estatal à substituição de certos trabalhadores em formação. As outras medidas são de ordem estritamente financeira, como o crédito de imposto relativo à formação, que é uma medida de redução fiscal concedida às empresas que aumentam as suas despesas em matéria de formação de um ano para o outro. A **Áustria** assinala também a importância das disposições fiscais.

Luxemburgo: Preparação de uma nova Lei quadro sobre a formação profissional contínua

O governo luxemburguês está a preparar actualmente o lançamento de estruturas novas directamente relacionadas com a formação profissional contínua. Na opinião do governo, se é necessária uma regulamentação geral na matéria, há que ter muito cuidado em não refrear a dinâmica emanente desse mercado por medidas demasiado centralizadas e coercivas. O governo pensa, portanto, em cingir-se ao seu papel de coordenação, de definição de um quadro no interior de que o mercado se pode desenvolver.

Com base num parecer do Conselho Económico e Social, um grupo interministerial prepara actualmente um projecto de lei que prevê uma regulamentação global do mercado da formação profissional contínua no Luxemburgo. Os quatro pontos fundamentais seriam os seguintes:

- financiamento da formação profissional contínua pela empresa, pelos trabalhadores e pelo Estado;
- condições de acesso à formação profissional contínua para todos;
- modo de protecção do investimento em formação profissional contínua para evitar o despedimento dos trabalhadores pelas empresas não formadoras;
- certificação dos módulos de formação

Segundo a **Dinamarca**, para que as PME possam fazer uso das possibilidades de formação disponibilizadas pelos poderes públicos, é indispensável organizar a oferta de formação de maneira mais eficaz, mais flexível e mais individualizada, graças a uma melhor gestão do mercado e a uma concorrência acrescida entre os prestadores de formação profissional.

Os projectos de "rotação no posto de trabalho" inscrevem-se nessa perspectiva. Numa mesma lógica há que situar os modelos de "oficina aberta", que estão a ser desenvolvidos e prefiguram a individualização das formações. As PME podem enviar o seu pessoal para formação em prazos muito curtos. Esta abordagem contribui para uma utilização óptima dos equipamentos dos estabelecimentos de formação, na medida em que os itinerários se desenrolam tanto de uma forma contínua como segundo diferentes níveis.

A importância da dimensão regional é oportunamente ilustrada pela **Finlândia** com as secções regionais dependentes do ministério da Indústria e do Comércio a fornecer conselhos e serviços com base num conjunto de programas, como "*ProStart*", "*Kunto*", etc.

Alemanha: Implantação de uma rede de formação profissional contínua na região da Baviera: *Lern-Netzwerk*

A Baviera está a implantar actualmente uma "*Lern-Netzwerk*", isto é, uma rede de formação profissional contínua, com os instrumentos de tecnologia telecomunicação modernos entre as médias empresas da indústria metalúrgica e electrónica. Neste projecto modelo, os alemães preparam e implantam as aplicações do ensino à distância nas empresas locais. Esta rede tem por objectivo libertar as empresas das despesas com cursos de formação profissional contínua presenciais. A atenção do projecto concentra-se nas regiões rurais com certas dificuldades em aceder facilmente às ofertas de formação contínua.

Convém mencionar igualmente a iniciativa tomada na parte neerlandófona da **Bélgica**. Com base num acordo governamental para o período de 1995 a 1999, são disponibilizados incentivos financeiros para encorajar investimentos de fundos privados e comunitários em medidas de formação profissional pelas empresas.

Finalmente, as formas de ensino multimédia e, em certa medida, o ensino à distância são comummente invocadas para responder às necessidades específicas das PME.

Italia:
Uma nova perspectiva estratégica para a formação contínua

A Lei L 236/93 tinha estabelecido uma contribuição de 0.3 % da massa salarial, por parte das empresas para o desenvolvimento da formação profissional. O recente acordo sobre o emprego concluído em 1996 entre o governo e os parceiros sociais o contexto de desenvolvimento da formação profissional da seguinte forma:
" *a formação contínua constitui a nova perspectiva estratégica da formação e a afirmação de um direito do cidadão à qualificação e ao enriquecimento das suas próprias competências".*

Este acordo fixa o objectivo mais geral de criar as condições para assegurar o acesso à formação ao longo de toda a vida.

O acordo prevê :

- desenvolver a formação contínua através de uma atribuição gradual e integral da contribuição das empreseas (0.3% da massa salarial) com a participação dos parceiros sociais;
- criar novas possibilidades de reciclagem tendo por base planos de formação anuais, estabelecidos tanto ao nível da empresa como ao nível nacional pelos parceiros sociais;
- reafirmar o direiro à educação e à formação dos adultos, pela optimização dos acordos contractuais existentes e através de uma melhor utilização da licença para formação ou dos períodos de licença sabática.

Estão previstas igualmente medidas de orientação, de remotivação e de formação para os desempregados e para as pessoas em risco de exclusão assim como a requalificação dosserviços de emprego.

Outra inovação muito interessante, é o papel dado ao estabelecimento de períodos de alternância formação-trabalho (contratos de formação e de trabalho, aprendizagem) inseridos numa estratégia integrada e coerente de relance e apoio ao emprego. A dupla natureza deste tipo de contratos coloca-os numa zona limitofe entre a formação inicial (ao trabalho) e a formação continua (no local de trabalho).

Uma outra tendência é a criação de instituições, muitas vezes para-públicas, para ajudar as empresas a encontrar soluções mais à medida. Convém mencionar, a esse respeito, o **Luxemburgo**, com a criação numa base legal do Instituto Nacional para o Desenvolvimento da Formação Profissional Contínua (INFPC) em 1992, ou a **Irlanda**, com a Autoridade Nacional de Formação e de Emprego (FAS), criada pela Lei sobre o sistema de trabalho de 1987, e cujo objectivo é promover a formação dos trabalhadores irlandeses e fornecer as formações necessárias aos desempregados. O mesmo se pode dizer da abordagem adoptada em **Portugal**, onde instituições públicas de carácter tripartido, como o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) ou o Observatório para o Emprego e a Formação Profissional apoiam as empresas na gestão previsional dos seus recursos humanos e na aplicação de uma política de formação profissional.

As estratégias nacionais sobre estes aspectos, nomeadamente nos países de coesão, desenvolveram-se em numerosos casos com o apoio do Fundo Social Europeu, nomeadamente em relação com o impacto das mutações industriais sobre as competências dos trabalhadores. O objectivo 4 do fundos estruturais (incluindo a iniciativa ADAPT) disponibilizou cerca de 4 mil milhões de ecus entre 1994 e 1999 para acções de formação e de reconversão, o desenvolvimento dos sistemas de formação, e mecanismos de antecipação das competências exigidas pelas mutações industriais e das suas consequências em matéria de formação.

1.2.3 O acesso e a consideração das necessidades individuais, o acesso à formação por iniciativas individuais

A adequação da formação às necessidades individuais dos trabalhadores é uma outra aposta importante. São várias as questões que se colocam aqui: como estimular a formação

profissional contínua pelas empresas, tendo em conta a situação particular dos trabalhadores dessas empresas (objectivo 3)? Como permitir aos trabalhadores avaliar as suas necessidades em formação (objectivo 7)? E, finalmente, quais as possibilidades de os indivíduos organizarem a sua formação com base em iniciativas individuais.

Antes de mais, é um facto que, no conjunto dos Estados-membros, cada trabalhador assalariado tem a possibilidade de se inscrever a expensas próprias em toda e qualquer espécie de medidas de formação. Muitas vezes, este género de formação corresponde a actividades socioculturais ou a tempos livres, e é organizado por associações culturais ou autoridades locais de com responsabilidades educativas. A título de exemplo, pode citar-se os cursos de línguas. Outros exemplos típicos e de forte tradição são as *"Volkshochschulen"* na **Alemanha**, ou as *"Open Universities"* no **Reino Unido** e nos **Países Baixos**, a educação de adultos no **Luxemburgo e no Reino-Unido**, a segunda via de qualificação na **Áustria** ou ainda as universidades de terceira idade em **França**. Mas, nestes casos, apenas parcialmente se trata de medidas de formação profissional, uma vez que não estão directamente ligadas com as actividades profissionais e só muito raramente têm uma incidência directa no avanço profissional da pessoa que as frequenta.

No **Reino Unido**, no âmbito do programa *"Employee Development Scheme"*, os empregadores (cerca de 800 empresas) concedem financiamentos adicionais para os trabalhadores que realisam uma formação da sua própria escolha. Estas formações são muitas vezes propostas pelos prórios patrões desejando de estimular os trabalhadores que recebem menos formação.

Nesta análise, são tidas em consideração unicamente as actividades de formação, ditas profissionais, previstas no contexto profissional do indivíduo. Nesta perspectiva, convém assinalar que são fracas as possibilidades concretas de iniciativas profissionais para completar a sua formação. Na maior parte dos casos a decisão compete ao empregador.

A licença de formação como instrumento para favorecer o acesso à formação contínua

A atribuição de licenças de formação é comummente apresentada como fazendo parte dos principais dispositivos que favorecem o acesso à formação contínua. Certos Estados-membros prevêem assim a possibilidade de colocação à disponibilidade, sob a forma de licenças de formação, numa base legal (**França**, **Bélgica**, **Finlândia**, **Suécia**, certos *Länder* da **Alemanha**, etc.), ou por meio de convenções colectivas, como, por exemplo, na **Dinamarca**.

A colocação à disponibilidade pode revestir a forma de dias de licença de formação ou, de maneira mais ambiciosa, por exemplo, a forma de sistemas de rotação de emprego praticados em certos Estados escandinavos.

O modelo das licenças de formação, pelo menos sob certas modalidades, não parece constituir sempre um sucesso. Assim, a **Bélgica** tem procura melhorar a eficácia do seu sistema de licença de educação paga, instaurado pela Lei de 22 de Janeiro de 1985. Pelo que foi efectuada uma modificação da regulamentação que consistiu, nomeadamente, em limitar as remunerações reembolsáveis e em reduzir o número de horas de licença. De notar que o diagnóstico **alemão** também é fortemente reservado a esse respeito.

Na **Dinamarca**, no quadro das convenções de 1993 do mercado privado de emprego, foi formulado um direito à licença de formação (sem remuneração) por um período não superior a duas semanas por ano. No âmbito das convenções com o Estado, em 1993 e em 1995, foi criada uma licença de formação com manutenção do vencimento total. Convém também citar as 150 horas na **Itália**. Esta medida, que remonta já aos anos 70, prevê a disponibilização de um orçamento horário para cada trabalhador, para a sua própria formação. Destina-se sobretudo aos menos qualificados. De forma análoga, o Acordo Nacional de 1992, em **Espanha**, estabelece um regime remunerado de licenças de formação para responder às necessidades individuais de formação.

Rodado em certos Estados-membros, abertamente criticado noutros, o instrumento da licença paga como medida para aumentar o acesso à formação é objecto de discussões noutros Estados-membros. Nos **Países Baixos**, foi iniciada em Setembro de 1995 uma reflexão sobre a "licença de utilidade: um investimento para a qualidade do trabalho e os cuidados de proximidade". A Fundação para o Emprego deve emitir um parecer sobre a interrupção da carreira. O mesmo se pode dizer do **Luxemburgo**. Foi formulado um parecer pelo Conselho Económico e Social, cabendo agora ao governo a tarefa de decidir.

Avaliação das competências

Verifica-se uma evolução acentuada no sentido de um reconhecimento das competências. Já evocámos as NVQ/SVQ no **Reino Unido**. De notar igualmente que, a partir de 1997, está previsto fusionar as autoridades existentes para criar a *"Qualifications and National Curriculum Authority"*, que cobrirá as qualificações universitárias e as qualificações profissionais com vista a promover uma abordagem qualitativa e coerente nestes dois domínios.

Por seu turno, a **Noruega** acaba de introduzir sistemas de avaliação das competências que atribuem certificações independentemente da forma de aquisição dessas mesmas competências. O acento é colocado no desenvolvimento de modelos para a avaliação das competências, como base de melhoria do acesso a actividades de formação profissional. A **Itália** sublinha o interesse de um projecto comunitário: *"Carteira individual de competências"*.

Na **Bélgica**, o ensino de promoção social procura desenvolver um sistema de testes que permitam valorizar as competências adquiridas pela experiência do trabalho e ajudar, desse modo, os trabalhadores a fazer valer o seu nível real de qualificação. Na **Noruega**, no quadro da reforma do ciclo secundário superior, foi também sublinhada a importância do certificado profissional. Com efeito, é possível agora fazer reconhecer o seu nível de competência com base na experiência profissional num ramo prático ou teórico.

De citar também o exemplo da **Irlanda** que introduziu um sistema nacional, "TEASTAS", com o objectivo de criar uma estrutura nacional de certificação cobrindo o conjunto das formações superiores não universitárias e das formações contínuas.

No que respeita à consideração das necessidades individuais e avaliação das mesmas, as tendências vão nomeadamente no sentido da criação de centros de avaliação das necessidades em formação individual. É possível detectar várias práticas nessa perspectiva, sendo os balanços de competência a mais conhecida.

Nalguns Estados-membros, como a **Bélgica** e o **Luxemburgo**, certos institutos de formação começaram a propor este tipo de serviços às empresas e indivíduos. Parece também que os sindicatos apoiam cada vez mais esta abordagem, nomeadamente no caso de pessoas que acabam de perder o seu emprego.

Na **França**, para facilitar a avaliação das necessidades dos trabalhadores em matéria de formação profissional contínua, a Lei de 31 de Dezembro de 1991 instituiu o balanço de competências como instrumento ao serviço das empresas e dos trabalhadores. Após brevemente cinco anos de aplicação, esta prestação adquire progressivamente importância no universo da formação profissional, nomeadamente com a possibilidade de os trabalhadores serem financiados por um balanço de competências a título individual e fora do tempo de trabalho.

A **Dinamarca** orienta-se numa direcção um pouco diferente. Assim, a AMU[13] propõe, desde 1995, um tipo totalmente novo de actividade que consiste em clarificar as competências individuais, actividade eventualmente integrada no acompanhamento de acções de formação qualificante de longa duração. De igual modo, como já foi mencionado, foram criados *"cursos em oficina aberta"*, que começam por uma avaliação do nível e se prosseguem de uma forma individualizada.

Para permitir avaliar de forma regular as necessidades de formação, os TEC e os LEC, no **Reino Unido**, introduziram programas como *"Gateways to Learning"*, a fim de criar uma rede de organismos de orientação - o objectivo é favorecer a oferta e a procura através de medidas de orientação. Um outro programa, *"Skill Choice"*, introduz um sistema de reconhecimento e acreditação de qualificações e de medidas de orientação anteriores.

1.2.4 Acesso e reconversão dos trabalhadores

Num espírito de antecipação, a **Finlândia**, na Lei sobre o contrato de trabalho, prevê que os empregadores têm de organizar formações quando isso permitir evitar um despedimento ou a passagem ao desemprego parcial de um empregado, reorientando-o no interior da empresa. Na **Suécia**, a Confederação do patronato sueco e a Confederação Geral do Trabalho reforçaram as suas disposições e criaram um Fundo de segurança que permite aumentar as acções de formação destinadas a trabalhadores ameaçados de desemprego.

---

13 AMU=Formação profissional dos adultos.

A título de ilustração, a **França** apoia projectos que se inscrevem numa reflexão estratégia de desenvolvimento. Estes são negociados maioritariamente entre os parceiros sociais a nível dos ramos profissionais, onde as questões de modernização e de competitividade podem ser colocadas de maneira global e coerente. Referem-se a vários anos, para poder inscrever as acções de formação num plano a médio prazo. E podem ser concluídos a nível territorial, nomeadamente com organizações interprofissionais, numa lógica de desenvolvimento económico territorial. O sistema assenta em ajudas do Estado.

Portugal introduziu um certo número de programas e acções que visam a adaptação da população activa às mutações tecnológicas e organizacionais e o desenvolvimento da formação de reconversão dos desempregados ou dos trabalhadores ameaçados pelo desemprego. Estas acções, normalmente concebidas em conjunto pelas empresas e o Instituto do Emprego e Formação Profissional, são apoiadas pelo segundo Quadro Comunitário de Apoio e o programa plurianual para o emprego.

No **Reino Unido**, a promoção da formação é feita a nível sectorial pelas *Industry Training Organisations* (ITO), estabelecidas pelas empresas do sector. O seu objectivo é controlar as necessidades futuras em matéria de competências e de formação, desenvolver normas profissionais e dar incentivos aos empregadores a nível da formação.

Nos **Paises-Baixos**, o objectivo 4 do FSE visa especificamente os trabalhadores menos qualificados e o desenvolvimento de acções que encouragem o acesso à formação deste tipo de trabalhadores.

1.2.5 Acesso à formação para públicos alvo

Muito significativamente, os Estados-membros parecem ter optado por programas específicos orientados para populações precisas, como os trabalhadores menos qualificados, as mulheres, os jovens e os desempregados de longa duração.

Os programas do Objectif 4 do FSE em sete Estados-membros estão orientados especificamente para aqueles que correm os maiores riscos de serem excluídos da formação contínua. Pode-se citar, a título de exemplo, os seguintes países: (i) a **França** coloca o acento nos que correm os maiores riscos em razão do baixo nível de qualificação ou do desaparecimento das funções do seu emprego, e nos que estão a meio da sua carreira; (ii) os **Países Baixos** coloca o acento nos trabalhadores não nacionais com dificuldades linguísticas, dada a importância crescente das competências de comunicação no nosso ambiente industrial complexo; e (iii) a **Finlândia** coloca o acento nas competências obsoletas das pessoas mais idosas.

Medidas específicas a favor dos menos qualificados

É forçoso constatar que em todos os Estados-membros são adoptadas medidas específicas e desenvolvidos instrumentos pedagógicos específicos em favor de numerosos grupos alvo, como, por exemplo, os analfabetos funcionais, os adultos com fraca escolaridade ou as pessoas com deficiência. Nas diversas medidas tomadas para favorecer o acesso à formação profissional, nota-se uma preocupação, tanto dos decisores políticos como dos representantes dos trabalhadores, em dar prioridade à formação profissional das pessoas menos qualificadas. Os sindicatos procuram igualmente privilegiar o acesso à formação dos trabalhadores ameaçados de perder o emprego ou com menor "empregabilidade". A título de exemplo, a **Finlândia** criou em 1995 um comité tripartido para encontrar soluções que impliquem o conjunto dos actores.

O governo do **Reino Unido** pensa que a aquisição de competências básicas constitui a base para um desenvolvimento profissional ulterior satisfatório. Nesse sentido, são atribuídas anualmente somas importantes para financiar iniciativas e infra-estruturas, sob a égide do ministério da Educação e Emprego. O objectivo é favorecer a aquisição das competências básicas por populações em risco de exclusão do mercado de trabalho. Pode-se citar, como exemplo, a iniciativa *Basic Skills Agency*. A ideia é estabelecer uma estratégia nacional para responder a esse desafio. Em 1995, esta iniciativa foi alargada a uma formação de base no local de trabalho para desempregados e jovens, e inclui uma iniciativa intitulada "*Family Literacy Initiative*".

Num mesmo espírito, podem-se citar as medidas, programas, iniciativas, regulamentações e legislações nos diferentes Estados-membros, como os planos de acompanhamento dos desempregados na **Bélgica** ou as Oficinas pedagógicas personalizadas na **França**. A sua finalidade é assegurar a todos os que saem do sistema escolar um complemento

de formação geral ou tecnológica de base ou a licença individual de formação para os que desejam obter uma qualificação de base.

Na **Dinamarca**, foram envidados intensos esforços nomeadamente para melhorar as condições de vida das pessoas com dificuldades de leitura. O ministério da Educação Nacional propõe agora, para esse efeito, cursos gratuitos de leitura para essas pessoas.

Convém referir que numerosas medidas, de curto ou longo prazo ou de actualização dos conhecimentos de base, são co-financiadas pelos Fundos estruturais europeus. Tal é nomeadamente o caso em **Portugal**.

Nos **Paises Baixos,** a combinação de um período de formação com um período de experiência profissional é considerada como uma forma muito efficaz de melhoraras qualificações. Por exemplo, no âmbito da aprendizagem elementar, será criado um nível dito de assintente, o que poderá ajudar os menos qualificados a obter o nível elementar de aprendizagem (a criação deste nível ajuda igualmente os indivíduos a posicionar-se no mercado do trabalho).

Medidas específicas a favor das mulheres

As medidas específicas destinadas a este grupo alvo são organizadas, regra geral, pelas autoridades públicas, agências locais, instituições sociais ou ligadas ao mundo associativo, e têm em vista a criação de estruturas apropriadas para facilitar o acesso e a participação das mulheres em medidas de formação profissional. Trata-se, nomeadamente, de medidas como a orientação profissional, cursos de preparação para a vida activa e a criação de estruturas de cuidado das crianças.

Na maior parte dos Estados-membros, estas medidas são financiadas pelas entidades públicas e/ou co-financiadas pelos programas e iniciativas europeus em favor de mulheres ameaçadas de desemprego, mulheres no desemprego, mulheres em fase de inserção profissional.

Para gerir o conjunto das acções, coexistem diferentes modelos. A **Bélgica**, por exemplo, adoptou uma legislação nesse domínio (Decretos Reais de 14 de Julho de 1987 para o sector privado e de 27 de Fevereiro para o sector público); na **França**, a temática da igualdade de acesso dos homens e das mulheres à formação profissional constitui um dos pontos em relação a que os parceiros sociais são obrigados a negociar pelo menos todos os cinco anos. Do mesmo modo, o **Reino Unido** e a **Irlanda** afectam fundos especiais ao desenvolvimento de programas para mulheres que regressam ao mercado de trabalho, incluindo medidas relativas ao cuidado das crianças de pais que pretendem retornar ao trabalho e empréstimos a mulheres para pagar as despesas com cursos e a creche para as crianças. Na **Noruega**, a igualdade de oportunidades é uma das premissas fundamentais da Lei sobre a educação dos adultos. Para fazer face à problemática específica das mulheres, a **Espanha** criou o Instituto da Mulher.

Irlanda: Programa de acção para as mulheres iniciado pela FAS

A Autoridade Nacional de Formação e de Emprego (FAS) lançou em 1990, pela primeira vez, o seu programa de acção para as mulheres, com o objectivo de remediar a posição desfavorecida das mulheres no mercado de trabalho.

Desde então, tem vindo a ser adaptado todo os anos.

O programa visa:

- melhorar e alargar o leque das possibilidades de emprego oferecidas às mulheres no mercado de trabalho;
- ajudar as mulheres a solucionar os problemas particulares com que são confrontadas no mercado de trabalho;
- minimizar todas as práticas que, no passado, provocaram uma desigualdade entre os homens e as mulheres.

Este programa de acção 1995 da FAS mostra que a participação das mulheres nos programas de formação e emprego geridos pela FAS aumentou em todo o lado; registaram-se progressos em novos domínios de formação e na participação no emprego nas colectividades. Em 1996/1997, a FAS continuará a tomar medidas para aumentar a participação das mulheres em domínios de formação onde estão subrepresentadas e elevar o nível actual de qualificação das mesmas.

Certos Estados-membros, como a **Dinamarca**, indicam que o debate sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres está a mudar de carácter. O nível geral de formação

testemunha que as mulheres estão melhor formadas que os homens. No entanto, a **Dinamarca** continua a organizar toda uma série de acções dirigidas especificamente a um público feminino no quadro da formação geral de base dos adultos, como as grandes escolas com horário diurno para as mulheres, salas de consulta de dados em estrutura aberta, etc. A **Finlândia** partilha dessa mesma análise. A igualdade parece existir e as medidas de apoio derivam da política social.

De notar igualmente que os Estados-membros co-financiam nomeadamente acções que favorecem o acesso das mulheres a medidas de formação profissional através dos fundos estruturais, cuja regulamentação prevê e reforça o respeito e a promoção do princípio da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. De maneira complementar, a vertente NOW da iniciativa comunitária EMPREGO contribui largamente nesse sentido.

Medidas específicas a favor dos jovens

É possível detectar três tendências importantes: o desenvolvimento de formas de aprendizagem para favorecer a inserção profissional, a responsabilização acrescida das regiões e do local e uma abordagem por medidas em favor das empresas que contratam esses jovens. Por fim, há que sublinhar o arranque de escolas da segunda oportunidade.

O encorajamento do acesso e a participação dos jovens que dispõem de uma qualificação insuficiente ou não apropriada continuam a ser uma das preocupações maiores de todos os Estados-membros. A esse respeito, há que mencionar as reformas da aprendizagem realizadas em numerosos Estados-membros nos últimos anos, que se traduziram muitas vezes pela introdução de novas vias de formação em alternância e também por um aumento da idade dos aprendizes. Uma das tendências observadas é, por outro lado, uma extensão progressiva do sistema de aprendizagem a todos os níveis de diplomas do ensino técnico, nomeadamente a nível pós-secundário. Na maior parte dos casos, o acesso dos jovens à formação profissional é objecto de propostas iniciadas pelo mundo do ensino, mas realizadas na prática cada vez mais com o apoio e a cooperação do mundo económico.

Alemanha:
Programa de acção a favor de jovens talentosos/bolseiros

A Alemanha introduziu em 1991 o programa "*Begabtenförderung berufliche Bildung*" para jovens do sector de artes e ofícios e empregados com excelentes capacidades na sua profissão. Imediatamente após a sua formação profissional no âmbito do "sistema dual", os jovens que merecem uma bolsa da *Begabtenförderung* podem alargar os seus conhecimentos profissionais em função das suas necessidades através de medidas de formação profissional contínua (por exemplo, cursos de línguas, cursos de informática, cursos para aprofundar os conhecimentos políticos e económicos, etc.).

A **Espanha**, por seu turno, encoraja a organização de estágios em empresas para favorecer a inserção profissional dos jovens.

De mencionar também que o meio associativo desempenha um papel determinante em relação aos jovens, contribuindo para a promoção das diversas soluções que permitem combinar formação pelo trabalho e inserção socioprofissional.

Assim, numerosos projectos nos diferentes Estados-membros visam instaurar um procedimento de orientação profissional e de formação qualificante dos jovens sem emprego - muitas vezes provenientes de zonas urbanas de alto risco - ou desenvolver e melhorar percursos de formação e de inserção para os jovens através de currículos profissionais específicos.

Há que mencionar também aqueles Estados-membros como a **Grécia** que introduziram modalidades de educação e de formação do tipo da segunda oportunidade, dirigidos a jovens que deixaram o sistema de educação sem título de qualificação inicial.

Na **Bélgica**, a Região de Bruxelas instaurou um sistema de prémio de transição profissional. Trata-se de encorajar o recrutamento e a formação das pessoas à procura de emprego com menos de 26 anos e sem diploma do ensino secundário superior ou sem emprego há mais de seis meses, pelo menos.

Esta tendência manifestou-se igualmente na **França**. Prevêem-se medidas específicas para os jovens dos 16 aos 25 anos, através do contrato de qualificação destinado aos que não puderam adquirir uma qualificação no decurso da sua escolaridade ou cuja qualificação não permite aceder a um emprego.

Em muitos Estados-membros, estão previstas medidas específicas para permitir a formação daqueles jovens que não seguiram nenhuma formação capaz de lhes dar uma competência profissional. De notar que essas medidas específicas são integradas em programas de emprego mais amplos, nomeadamente na **Dinamarca**.

No **Reino Unido**, foi tomado um certo número de medidas e de iniciativas, como a "*Modern Apprenticeship*", em 1995. Esta iniciativa baseia-se numa parceria entre a indústria e o governo e visa a melhoria das competências profissionais, técnicas e de gestão dos jovens. Está prevista a introdução, em Setembro de 1997, do programa "*Relaunch Strategy*", a fim de encorajar os jovens, a partir dos 14 anos, a participar em projectos de parcerias locais, incitando-os ao mesmo tempo a continuar um processo de aprendizagem ou a retomá-lo.

Por outro lado, nos **Países-Baixos**, o recente "*Youth Work Garantee Act*" permite aos jovens com menos de 23 anos que trabalharam durante um período de seis meses, d'obter um trabalho temporário, uma formação ou ainda uma combinação de ambos. Para melhorar a imagem do sistema de aprendizagem que vinha a decrescer consideravelmente desde 1991, uma nova medida foi introduzida em 1996. Esta última prevê uma ajuda às empresas pocada aprendiz que elas aceitam formar. Esta ajuda toma a forma de uma redução do montante dos en cargos sociais.

Em **Itália** está em vias de aprovação um projecto de lei estabelecendo uma ligação entre a formação externa e conduzindo a uma qualificaçõ certificada e a formação realizada nas empresas com o apoio de um tutor. A ajuda do esatdo depende da apresentação de uma prova de realização das formações.

Medidas específicas a favor dos desempregados de longa duração

Segundo a **Finlândia**, a formação profissional dos trabalhadores constitui um instrumento importante de uma política activa de emprego, que ela financia através da administração do emprego.

Um acento muito especial é colocado nos desempregados de longa duração ou nos desempregados com mais de 50 anos de idade; na **França**, por exemplo, numerosos programas procuram combinar para eles medidas de formação com medidas de inserção profissional, realizadas, o mais das vezes, com a ajuda de estágios nas empresas. Dessa maneira é possível adquirir novas qualificações, frequentemente qualificações de base, em combinação com uma certa experiência profissional. Desde há pouco tempo também são aplicadas medidas específicas destinadas a quadros.

A **Finlândia** iniciou há dois anos a formação "*KEKO*" que permite a um desempregado seguir uma formação de 6 a 9 meses, continuando a receber subsídios de desemprego. A realização desta iniciativa faz-se numa lógica regional. Os finlandeses podem também beneficiar de um subsídio para efectuar estudos no quadro do Fundo de formação e de despedimento.

Uma tendência recente consiste em encorajar os empregadores, através de ajudas financeiras, a recrutar jovens ou pessoas à procura de emprego, incitando-os a contribuir para a sua formação, como acontece na **Bélgica**, na **França** ou nos **Paises Baixos**, onde os empregadores podem beneficiar de uma redução dos encargos sociais em caso de admissão de desempregados.

Na **Dinamarca**, é dada uma atenção muito especial às acções de formação que procuram dotar os desempregados de competências. Os dinamarqueses insistem na qualidade dessas formações, na coordenação de tais acções e nos planos de acção individualizados. Esta base de partida é acompanhada por um leque de instrumentos de dinamização. Uma outra característica é o facto de a luta contra o desemprego ser cada vez mais regionalizada e atribuída a instituições regionais e locais. Na **Dinamarca**, os conselhos regionais do mercado de trabalho decidem sobre os instrumentos de dinamização a utilizar. A esse respeito, há que mencionar o sistema de rotação no posto de trabalho ou a substituição do emprego, muitas vezes utilizada na **Dinamarca** e nos países escandinavos **Suécia** e **Noruega**.

Na **Grécia** e no **Luxemburgo**, existem centros de formação profissional cuja objectivo é, nomeadamente, fornecer programas de formação de longa ou de curta duração, acções de formação qualificante ou de actualização, acções escolares ou estágios profissionais. Em numerosos casos, as actividades efectuadas nesse domínio pelas instâncias públicas são completadas por medidas tomadas pelas associações patronais, sindicatos ou instituições do domínio associativo. Quase sempre são previstas medidas específicas para certos tipos de desempregados. O mesmo se diga em relação a **Portugal**, onde o segundo Quadro

Comunitário de Apoio prevê medidas de ajuda à reinserção dos desempregados no mercado de trabalho, como o programa *INTEGRAR*, que visa a integração socioprofissional dos desempregados de longa duração através da implementação de acções de formação específicas ou complementares. De notar que este segundo Quadro Comunitário de Apoio (QCA) prevê ainda medidas específicas para outros públicos alvo em risco de exclusão do mercado de trabalho.

No **Reino Unido**, foram tomadas várias iniciativas para aumentar o grau de empregabilidade das pessoas no desemprego. Pode-se citar o programa *"Training for work"*, destinado a desempregados de longa duração e com o objectivo de lhes encontrar um emprego, melhorar as suas competências profissionais e fornecer-lhes uma combinação de competências, algumas delas ligadas às qualificações profissionais nacionais (NVQ). Uma abordagem semelhante foi também desenvolvida na **Irlanda** com a medida *"Community employment"*, assente em trabalhos de proximidade para desempregados, que fornece empregos a tempo parcial sobretudo a desempregados de longa duração e dá uma oportunidade a todos os mais desfavorecidos no mercado de trabalho.

Nos **Países Baixos** foram tomadas duas medidads visando melhorar a situação dos desempregados de longa duração no mercado de trabalho. No seio do Serviço de Emprego, existe uma medida sectorial *"Sectoral Training for unemployed Grantd Scheme" (BBSW)* que permite atribuir às pessoas à procura de emprego, uma bolsa de formação para profissões de sectores específicos. O sector em causa deve apresentar um plano de formação ao *"Central Employment Service Board"*.

Em numerosos Estados-membros existem também programas cujo objectivo é ministrar formação e fornecer ajudar aos desempregados que tencionam criar a sua própria empresa.

1.2.6 Acesso e novas parcerias

A descentralização sob a forma, nomeadamente, de um crescimento das responsabilidades regionais e locais ilustra esta tendência. Ela traduz-se numa adaptação da oferta de formação profissional às necessidades específicas das empresas da região ou da localidade, e é acompanhada por uma criação de dispositivos e de infra-estruturas na região. Esta abordagem tem como vantagem ainda permitir uma colaboração muito mais estreita entre as autoridades locais, os organismos de formação, os estabelecimentos de ensino e de investigação e as empresas, sobretudo as PME. Para muitos Estados-membros, ela reflecte-se também na constituição de redes de formação regionais, de que uma das funções é fornecer informações e instrumentos necessários para o bom desenvolvimento das medidas de formação nas empresas.

A descentralização da formação profissional contínua é apresentada globalmente pela **Alemanha** como uma tendência importante.

Por outro lado, a mobilização da formação profissional contínua como factor de desenvolvimento regional e local inscreve-se naturalmente no quadro dos instrumentos gerais que são os planos regionais de desenvolvimento das formações profissionais. As funções de análise das necessidades locais e de divulgação de informações são asseguradas, em certos Estados-membros como a **França** ou a **Grécia**, por observatórios regionais do emprego que, de forma geral, são animados e financiados conjuntamente pelo Estado e as regiões. Essas estruturas funcionam como organismos de apoio às instituições de formação com vista a realizar uma adequação entre a oferta de formação e as necessidades específicas das regiões e localidades.

Do mesmo modo, a política activa do mercado de trabalho na **Dinamarca**, **Finlândia**, **Suécia**, **Noruega**, **Itália**, **Bélgica** e nos **Países Baixos** é caracterizada por uma tendência para a regionalização, com a constituição de Conselhos do Mercado de Trabalho Regionais, combinando medidas de inserção profissional e medidas de formação. Estes Conselhos são o mais das vezes compostos por representantes dos parceiros sociais, das comunas e das prefeituras, a quem compete organizar o esforço consagrado ao mercado de trabalho. Eles velam para que as empresas disponham da mão-de-obra de que têm necessidade, e contribuem para a prevenção e a redução do desemprego de longo duração. Os instrumentos de activação disponíveis são a formação, os itinerários de orientação e a preparação para o emprego.

Dinamarca:
Iniciativas dos parceiros sociais

A fim de incrementar o esforço de formação contínua nas PME, os parceiros sociais criaram, na Dinamarca, em favor das convenções colectivas, um conjunto de modelos de planeamento da formação,

como "AIDA", "VIRUM", "MEKHON" ou "SUM".
As organizações sindicais desenvolveram e financiaram assim conjuntamente o conceito SUM (=desenvolvimento estratégico da mão-de-obra), que é um instrumento de análise das qualificações e de planeamento da formação nas empresas. O método SUM é muitas vezes utilizado como instrumento de planificação na Dinamarca. Foi criado um secretariado para, por um lado, vender os instrumentos e, por outro, formar os "consultores SUM"; seleccionados primeiramente entre os formadores dos centros de ensino profissional e dos centros AMU, tais consultores recebem a seguir uma formação específica, sendo depois enviados às empresas, onde propõem um planeamento da formação, a fim de adequar ao máximo a oferta em relação às necessidades.

O sistema SUM baseia-se em dois princípios fundamentais:

1. Cooperação entre a direcção e o pessoal da empresa, bem como valorização comum do método SUM;

2. Desenvolvimento perseverante de esforços no sentido de aproximar ao máximo as PME e os prestadores de formação através dos consultores SUM e, portanto, de estabelecer parcerias. Ao mesmo tempo, compete a esses consultores participar na criação de redes de PME que lhes permitam utilizar conjuntamente ao máximo as diversas ofertas de formação.

Na mesma ordem de ideias, **Portugal** criou uma rede de consultores locais cujo objectivo é promover o processo de desenvolvimento industrial das pequenas e médias empresas, instaurando programas de formação qualificantes adaptados às necessidades reais das mesmas.

Esta mesma via é seguida pelo **Reino Unido**, com a introdução a nível local dos TEC/LEC; estes têm a possibilidade de adaptar localmente os programas nacionais adoptados pelo governo, ou seja, adoptar medidas locais particularmente adaptadas às necessidades locais. Na **Bélgica neerlandófona**, regista-se o aparecimento da intermediação por novos actores. Trata-se, maioritariamente, de iniciativas privadas que fazem directamente a interface entre o mundo do trabalho, por um lado, e os organismos de formação e os estabelecimentos de ensino, por outro. De uma forma geral, a constituição de redes é importante na evolução do sistema de formação profissional na **Bélgica neerlandófona**, unindo as actividades dos organismos de formação e dos estabelecimentos de ensino e as empresas com vista a obter um valor acrescentado através da criação de projectos conjuntos.

Bélgica neerlandófona: Um exemplo de formação interempresas

A "pós-graduação técnica de Alcatel" dirige-se, em primeiro lugar, a trabalhadores altamente qualificados que obtiveram o seu diploma há um certo número de anos. Este programa de estudo intensivo e completo dá-lhes a possibilidade de actualizar os seus conhecimentos em função do que é ensinado hoje nas escolas superiores e universidades. A formação foi concebida em vários módulos: os participantes estabelecem por si próprios o seu programa, em função da disciplina escolhida. Estes ciclos são igualmente acessíveis aos trabalhadores de outras empresas e podem ser seguidos em sala ou à distância, por meio de um sistema de videoconferência.

1.2.7 Acesso graças às novas tecnologias

O princípio de acções abertas, flexíveis e individualizadas de formação inscreve-se em quase todos os Estados-membros na ordem de trabalhos política, como instrumento de melhoria do acesso a medidas de formação para um público ainda mais vasto. Cada vez mais são investidos esforços no desenvolvimento de métodos de auto-formação no local de trabalho e aprendizagem aberta e à distância, recorrendo de uma forma crescente às novas tecnologias, como o ensino assistido por computador ou sistemas de aprendizagem multimédia. Quase nem vale a pena referir que a possibilidade de utilizar a Internet na aprendizagem, está, um pouco por todo o lado, na fase de análise, a fim de integrar as novas tecnologias no processo de aprendizagem à distância.

Assim, a **Noruega**, o **Reino Unido** e a **Bélgica neerlandófona**, nomeadamente, inscreveram a educação à distância e a utilização das tecnologias de informação no primeiro plano das suas preocupações. A Direcção-Geral do Ensino, na **Finlândia**, realizou, entre 1991 e 1995, um ambicioso projecto (OPINNET) com o objectivo de criar ambientes de formação conducentes a diplomas para adultos mais abertos, mais flexíveis e mais aptos a tirar proveito das novas tecnologias.

A fim de assegurar o sucesso da introdução das novas tecnologias no processo de formação, o desenvolvimento de métodos de ensino e de aprendizagem mais apropriados é uma preocupação assumida, nomeadamente, por organizações de ensino e de formação à distância, como acontece na **França**, onde convém mencionar a actividade do Centro Nacional de Ensino à Distância. Esta instituição prevê a organização de cursos de formação inicial e de formação profissional contínua. Por outro lado, muitos Estados-membros acabam de criar instituições específicas para esse efeito. Assim, quase se pode dizer que, no seu conjunto, os profissionais da formação, pertençam eles aos centros de investigação em pedagogia, às instituições de transferência tecnológica, ao ensino, às universidades ou aos sindicatos, procuram conceber programas de cursos assistidos por computador ou desenvolvidos com base em qualquer outro suporte multimédia. Do ponto de vista da organização técnica, há que mencionar as experiências que consistem em pôr à disposição dos interessados, com acesso livre, salas equipadas de computadores e de *software* aptos a assegurar uma auto-formação. Assim, na **Bélgica**, o FORESPACE de Bruxelas oferece possibilidades de auto-formação assistida por computador aos trabalhadores e pessoas à procura de emprego da região. Por outro lado, o ministério do Ensino flamengo tenciona remodelar o ensino à distância, apoiando o novo consórcio da universidade aberta que reagrupa os principais estabelecimentos de ensino superior, a fim de desenvolver uma nova abordagem e uma nova metodologia nesse domínio.

Na **Dinamarca**, o Centro para a Formação Assistida pelas Tecnologias (CTU), criado em 1995, procura apoiar a transição dos estabelecimentos de formação, recolher e difundir conhecimentos e experiências e contribuir para a emergência de uma perícia descentralizada. O sistema AMU desenvolveu e introduziu um importante sistema de informação nas/com as tecnologias da informação. Em numerosos casos, o desenvolvimento de ferramentas multimédia novas e inovadoras é apoiado pelas autoridades públicas e reconhecido como uma vantagem aquando da atribuição de fundos, como acontece na **Grécia**.

Também é verdade que numerosos sectores de actividades estão em vias de desenvolver ferramentas assistidas pelas novas tecnologias. O sector dos *serviços*, e sobretudo os *bancos* (caso do **Luxemburgo** e **Portugal**), é disso um bom exemplo.

Portugal tenciona, regra geral, favorecer a introdução das novas tecnologias como ferramentas de formação, nomeadamente no quadro do novo programa de formação para as PME ou por intermédio do Instituto do Emprego e Formação Profissional, criando novos software didácticos e metodologias do tipo multimédia.

O **Reino Unido**, nos anos 80, introduziu uma infra-estrutura de formação aberta e à distância de muito bom desempenho, a fim de alargar as possibilidades de acesso à formação à distância pela criação de uma oferta mais ampla para apoiar o investimento em formação, tanto pelas empresas como pelos indivíduos. Entre os organismos mais importantes, dever-se-ia citar o *"National Extension College"*, *"The Open College"* e *"The Open University"*. Além disso, o governo britânico apoiou, nos últimos anos, um número importante de iniciativas e programas de investigação, a fim de abrir ainda mais as possibilidades de aprendizagem à distância, utilizando sobretudo as novas tecnologias para fins educativos.

1.3 Posições contrastadas dos parceiros sociais

A Recomendação instituiu uma inovação metodológica importante: em concorrência com os Estados-membros, as organizações dos parceiros sociais implicados no Diálogo social comunitário são igualmente partes integrantes do processo de elaboração de relatórios preparatórios para o relatório de avaliação da Comissão.

Procedimentos

A CES e a UNICE-CEEP definiram, de maneira autónoma, o processo e a metodologia utilizados no seu relatório. É muito interessante notar que, tanto para as organizações dos empregadores como dos trabalhadores, foi lançado um dispositivo de consulta dos organismos nacionais.

Esta consulta à escala nacional foi largamente positiva, podendo-se considerar que os relatórios elaborados a nível comunitário fornecem indicações úteis para apreciar os laços entre a acção comunitária e o desenvolvimento da acção dos parceiros sociais a nível dos Estados-membros, ou, em grau menor, das empresas.

Por outro lado, os dois relatórios procuraram utilizar e explorar o instrumento comum adoptado a nível comunitário, ou seja, o Dispositivo de Apoio ao Diálogo Social sobre a Formação Contínua (ver capítulo 1). Os resultados do dispositivo foram utilizados tanto para reforçar a apreciação dos parceiros sociais sobre os pontos sensíveis de evolução dos dispositivos de formação contínua, nomeadamente em relação aos temas de interesse comum definidos no quadro desse dispositivo, como para pôr em evidência casos inovadores interessantes.

Mas convém igualmente observar que, no quadro desse primeiro exercício de relatórios, não foi possível reunir de maneira completa e sistemática a informação sobre a análise das iniciativas tomadas pelos parceiros sociais em cada Estado-membro, muito embora pareça que inovações significativas se desenvolvem a esse nível.

Relatório da CES

- Relativamente ao impacto da Recomendação, a CES conclui que *"na maior parte dos Estados-membros, a Recomendação do Conselho não é bem conhecida"*. A CES assinala igualmente que não observou acções ou actividades específicas dos governos para aplicar a Recomendação. No tocante à natureza dos instrumentos comunitários, a CES conclui que *"não houve um impacto directo da Recomendação"*.

- No que respeita à apreciação geral das evoluções, o relatório da CES apresenta a seguinte conclusão: *"na maior parte dos Estados-membros, parece não se ter realizado nenhum progresso real relativamente ao acesso"*. A CES reconhece que existe uma maior sensibilidade no referente a esta questão, embora o acesso se não tenha tornado uma questão política comum e estratégica. O relatório acrescenta que, em muitos Estados-membros, *"uma diminuição da autorização de fundos públicos pôde deteriorar as condições de acesso"*.

- A CES indica como ponto positivo o facto de *"se terem verificado em certos países importantes movimentos com um impacto para promover o acesso"*. O relatório identifica uma dezena de países (**S, UK, DK, FIN, E, F, A, D, P**) onde se pode considerar terem sido tomadas iniciativas importantes relativamente à promoção do acesso.

- O relatório da CES assinala igualmente que, nalguns sectores ou a nível das empresas, aumentou a participação na formação. O relatório estabelece aqui uma relação directa entre as mudanças da organização do trabalho nas empresas e a orientação geral para a qualidade. O relatório cita vários acordos concluídos a nível das empresas e que vão nesse sentido.

Casos de empresas (dispositivo de apoio)

- **Unibon (Itália)**
  Necessidades de formação contínua ligadas à aplicação das normas ISO9000 e a condições de concorrência mais duras. Aplicação de um princípio multiplicador segundo o qual os chefes de grupo desenvolvem ideias de qualidade e transferem as suas experiências para os grupos de trabalho quotidianos.

- **Länsförsäkringar Uppsala (Suécia)**
  No quadro de uma nova organização do trabalho orientada para o cliente e a qualidade, todos os empregados do departamento em causa participam na formação contínua e informal chegando ao ponto de organizar eles mesmo esse processo.

- **ABB-Motorenfabrik (Dinamarca)**
  Garantia da competitividade, introduzindo grupos de trabalho que aplicam a autogestão, desenvolvendo competências que se sobrepõem e fazendo da formação uma ligação para todos os trabalhadores.

- O relatório assinala também a insuficiência, na maior parte dos Estados-membros, de modalidades de avaliação das necessidades de formação dos trabalhadores assalariados. Ele recorda ainda que a possibilidade de adquirir qualificações formais ou uma forma - mesmo parcial - de reconhecimento das aquisições constitui um factor essencial de motivação e participação na formação.

- O relatório passa em revista ponto por ponto os resultados atingidos relativamente a cada um dos quinze objectivos da Recomendação. Desse exame pormenorizado, serão privilegiados nomeadamente os seguintes pontos:

  ♦ a apreciação segundo a qual apenas uma minoria de empresas aplica planos de

formação formais, embora existam numerosas experiências para estabelecer tais planos e implicar os trabalhadores assalariados;

♦ o facto positivo da existência de dispositivos de apoio e de incentivo para as PME ou as empresas em fase de mutação industrial;

♦ a existência, nomeadamente a nível regional e local, de informações sobre as necessidades das empresas e dos trabalhadores, mesmo se as parcerias para analisar as necessidades ainda são insuficientes;

♦ a necessidade de melhorar os dispositivos de informação dos trabalhadores que existem, mas não são suficientemente generalizados e eficazes;

♦ a insuficiência, mais marcada no caso dos trabalhadores assalariados, de dispositivos de avaliação das necessidades individuais;

♦ uma visão muitas vezes demasiado estreita das ligações entre formação e mudanças de organização do trabalho;

♦ evoluções favoráveis no que respeita aos métodos de formação e de ensino;

♦ uma preocupação largamente partilhada quanto à formação dos menos qualificados, embora as mudanças ainda sejam lentas;

♦ esforços notáveis para promover a igualdade de oportunidades na formação contínua;

♦ problemas de acesso que continuam a ser importantes para os jovens sem qualificação ou sem emprego;

♦ uma tendência para a redução dos esforços públicos em matéria de formação para os desempregados, com uma referência precisa ao exemplo de boa prática do "job rotation";

♦ um desenvolvimento da cooperação transnacional sobre a formação contínua, sublinhando as dificuldades de os trabalhadores individuais poderem aceder a cursos transnacionais.

Dinamarca: "Job rotation"

No modelo dinamarquês de rotação de emprego, os trabalhadores assalariados que seguem uma formação contínua são substituídos por pessoas à procura de emprego admitidas por tempo determinado. Este dispositivo aplica-se tanto no quadro do plano de formação da empresa como no quadro das diferentes possibilidades de licença dos trabalhadores (licença parental, licença de formação e licença sabática).

Trata-se de uma medida que consiste em pôr à disposição de uma pessoa no desemprego o posto de trabalho de uma pessoa em formação durante a duração dessa mesma acção de formação. O objectivo é duplo: por um lado, facilitar a tarefa dos trabalhadores que desejam participar numa formação e, por outro, oferecer aos desempregados a possibilidade de efectuar uma substituição quando o empregado está em formação. O financiamento destas medidas faz-se quer por subvenções directas quer por medidas de redução de encargos. Há que constatar, porém, que são principalmente os organismos públicos a recorrer a substitutos de pessoas em formação, de preferência nos sectores dos cuidados e dos serviços. Seria necessário, no entanto, que as pequenas empresas do sector privado se dessem conta do interesse que para elas representa a admissão de tais substitutos.

À guisa de **conclusão geral**, o relatório da CES identifica quatro pontos importantes para a continuação do processo:

- O facto de os progressos constatados incidirem sobre os objectivos colectivos das empresas e não sobre as necessidades individuais dos trabalhadores;

- A vontade reafirmada da CES de desenvolver o diálogo social europeu sobre o acesso à formação contínua;

- Dado o pouco impacto da Recomendação, um pedido à Comissão para apresentar uma directiva relativa ao acesso. Pedido que é justificado pelas evoluções e desafios a que a Europa deve fazer face: sociedade da informação, novas organizações do trabalho, novas tecnologias, nível de desemprego e evoluções demográficas.

- Um pedido dirigido aos Estados-membros para lançarem iniciativas em apoio dos parceiros sociais nacionais, a fim de estabelecer os dispositivos e condições que permitam um "acesso livre" à formação.

Relatório da UNICE/CEEP

- Uma apreciação geral é dada, em primeiro lugar, pelas organizações de empregadores: *"na última década, fizeram-se progressos consideráveis em termos de acesso à formação tanto a nível nacional como comunitário"*.

- O relatório das organizações de empregadores sublinha o objectivo traçado nas suas numerosas tomadas de posição e declarações para "obter e manter uma mão-de-obra com alto nível de qualificação e motivada". Segundo o relatório, os empregadores consagram "um montante importante de tempo e de recursos financeiros à formação ao longo da vida activa de um trabalhador".

- O relatório sublinha igualmente que as consultas efectuadas para preparar o mesmo evidenciaram numerosos exemplos de cooperação entre empregadores, trabalhadores e autoridades públicas a nível nacional para promover o acesso, sendo realçado o interesse de uma cooperação e de um trabalho em comum nesse domínio.

- O relatório assinala a importância dos pareceres comuns nesse contexto e o facto de o mais significativo desses pareceres comuns ter incidido sobre "os meios de promover um acesso efectivo à formação, tão vasto quanto possível". Os empregadores consideram que este parecer comum constitui um quadro que permitirá realizar progressos tanto agora como no futuro no que respeita ao acesso à formação contínua.

- Segundo o relatório das organizações de empregadores, o alcance da Recomendação do Conselho foi, porém, muito limitado, não tendo ela influenciado os esforços consideráveis realizados pelos empregadores. No entanto, os empregadores recordam com satisfação o facto de certos pontos do parecer comum terem sido retomados na Recomendação.

A consulta iniciada junto das organizações nacionais fornece também indicações preciosas:

- Existe uma posição geral para considerar que a formação é *"uma componente essencial da estratégia das empresas para serem competitivas no seu mercado"*. Esta tendência resulta das pressões do mercado, das mudanças tecnológicas e dos novos modos de organização do trabalho.

- Existe um consenso quanto ao facto de *"o acesso à formação ter crescido de maneira significativa na Comunidade"*. **É interessante notar e sublinhar que as apreciações gerais dos relatórios dos empregadores e dos trabalhadores são diametralmente opostas no que respeita ao ponto fundamental da medição dos progressos realizados.**

- O relatório dos empregadores fornece uma outra dimensão fundamental: a dimensão sectorial. O relatório conclui - a partir das respostas das federações nacionais - que em numerosos sectores se registou uma inovação da formação tanto nas empresas públicas como nas privadas. Além disso, as desregulamentações operadas no sector público deram origem a uma concorrência acrescida, contribuindo, desse modo, para elevar o nível da formação.

- Um ponto importante desta análise refere-se ao estabelecimento de planos e programas de formação. Segundo o relatório, para ser eficaz, a formação tem necessidade de objectivos claros nos planos e programas de formação. Os empregadores aceitam a ideia de que devem ser feitos progressos para que esses planos respondam às necessidades das empresas e às necessidades de mais longo prazo de desenvolvimento dos recursos humanos.

- Parecem ter sido feitos progressos consideráveis no plano da informação, e isso através de diferentes modalidades: *"comités de formação, comités de cooperação, acordos colectivos, círculos de trabalho, publicidade interna e externa"*.

- É sublinhado o problema das PME, chamando-se a atenção para o facto de elas disporem de poucos recursos internos para desenvolver a formação e de dependerem na matéria largamente da assistência externa. As respostas das organizações nacionais indicam terem sido feitos progressos importantes

nesse plano: numerosos Estados-membros tomaram iniciativas para transferir a previsão, o planeamento e o fornecimento de informação para as PME. Outros Estados-membros reservaram uma parte do orçamento nacional ao desenvolvimento da formação nas PME, embora estas muitas vezes não estejam ainda a par das possibilidades à sua disposição. O relatório sublinha os esforços de comunicação necessários na matéria.

- O relatório realça os esforços envidados para responder às mutações industriais.

- O relatório considera os resultados obtidos para aproximar a oferta e a procura de formação a nível regional e local pouco satisfatórios. Foram tomadas iniciativas para um trabalho comum entre empresas e organismos de formação, criados observatórios nacionais e/ou regionais e lançadas campanhas de informação.

- De acordo com o relatório, os trabalhadores tornam-se cada vez mais actores da avaliação das suas necessidades de formação. Eles podem assim exprimir as suas próprias necessidades, nomeadamente no âmbito de cursos de avaliação ou dos círculos de trabalho ou ainda por inquéritos ou uma avaliação dos desempenhos.

- O relatório sublinha que a formação, a produção e a organização do trabalho devem estar constantemente em ligação entre si. Ele constata que os métodos de formação aparecem como um terreno de progresso privilegiado nas empresas, nomeadamente pela aplicação de acções de formação sob a forma de módulos, de ferramentas multimédia e de formação no posto de trabalho.

- É reconhecido o problema dos trabalhadores com baixo nível de qualificação. Os empregadores aceitam a ideia de acções específicas de motivação e de informação, embora reconhecendo ser necessário um trabalho considerável por parte daqueles que detêm responsabilidades quanto ao desenvolvimento das pessoas nessa situação para as ajudar a atingir as suas plenas potencialidades.

- Os empregadores reconhecem os progressos importantes efectuados nos últimos anos para facilitar um amplo acesso das mulheres à formação, independentemente de serem assalariadas, regressarem ao mercado de trabalho ou estarem à procura do primeiro emprego.

- Os empregadores trabalham cada vez mais estreitamente com os fornecedores de formação para desenvolver formações conducentes a qualificações reconhecidas para os jovens. O relatório sublinha ainda que os empregadores desempenham um papel activo na integração dos desempregados, oferecendo um amplo acesso à formação. Nesse sentido, são utilizadas modalidades variadas.

- O relatório dos empregadores insiste em cinco grandes questões consideradas essenciais para incrementar o acesso à formação: o estabelecimento de normas de qualidade, as qualificações, a orientação profissional, a informação e a motivação.

O relatório das organizações de empregadores formula conclusões e recomendações, convidando os empregadores dos Estados-membros ou a Comissão a concentrar-se em certas questões:

- **Para os empregadores**: continuar a desenvolver o acesso à formação contínua como elemento estratégico da política empresarial, continuar a cooperação com os Estados-membros e as organizações apropriadas para desenvolver as políticas de formação, explorar e desenvolver boas práticas com o apoio das organizações adequadas tanto a nível nacional como comunitário.

- **Para os Estados-membros**: desenvolver as políticas de formação adequadas em cooperação com os empregadores, e apoiar a coordenação e a divulgação de boas práticas a nível nacional e europeu.

- **Para a Comissão**: trabalhar com os empregadores para facilitar o acesso aos programas comunitários e reduzir os encargos administrativos, desenvolver estudos para uma melhor compreensão e uma divulgação das boas práticas, prolongar os trabalhos empreendidos sobre a orientação profissional e as qualificações, e organizar seminários sobre as boas práticas com o apoio dos empregadores.

Capítulo 2

Uma problemática mais ambiciosa para a união: o acesso às competências

2.1 Fortes disparidades a reduzir na união

1. Após a adopção da Recomendação pelo Conselho em 1993, toda uma série de dados veio enriquecer o conhecimento da situação real da formação contínua a nível da União e dos Estados-membros. Esses dados permitem um novo desenvolvimento dos debates comunitários na matéria. E têm duas fontes principais:

- o inquérito comunitário sobre a formação contínua (CVTS), realizado em 1994 junto de mais de 50.000 empresas, e que fornece - pela primeira vez - estatísticas comparáveis sobre as políticas das empresas neste domínio;

- os relatórios nacionais realizados pelos Estados membros no quadro da execução da Recomendação que - na maior parte dos casos - contêm elementos quantitativos extraídos quer de inquéritos nacionais específicos quer da vertente nacional do inquérito comunitário.

2. No presente relatório, a análise dos dados quantitativos limitar-se-á às questões directamente ligadas às orientações e objectivos estabelecidos pela Recomendação do Conselho: o acesso global dos trabalhadores à formação contínua, a generalização da formação contínua nas empresas, a natureza e o tipo das formações utilizadas, as diferenças por dimensão da empresa ou por sector de actividade.

CVTS : Principais características

O inquérito sobre a formação contínua na Europa realizado em 1994 tem como referência o ano de 1993. Foram interrogadas cerca de 50 000 empresas, por amostragem, entre as empresas com mais de 10 trabalhadores, com exclusão da agricultura, administração pública, saúde e educação, famílias que empregam material doméstico e organismos extraterritoriais. Nas empresas que organizaram medidas de formação para os trabalhadores em 1993, o inquérito recolheu informações sobre os participantes e os cursos.

Nível médio de acesso

3. O primeiro resultado a reter é que o objectivo geral estabelecido pela Recomendação - *"todos os trabalhadores devem poder ter acesso à formação profissional e dela beneficiar ao longo de toda a sua vida activa"* - exige ainda progressos muito importantes em termos de acesso à formação contínua. Com efeito, em 1993 - ano de referência para o inquérito europeu - **apenas pouco mais de um quarto dos trabalhadores (28%) participou numa acção de formação contínua**.

Fortes desvios entre Estados-membros

4. De notar que esta média comunitária é marcada por fortes disparidades nas taxas de acesso nacionais, variando as taxas de participação por Estado-membro entre 13 % (**P - GR**) e 43 % (**IRL**).

Situação em termos de acesso	Estados-membros
Superior à média EUR 12	IRL, UK, F, DK
Próximo da média EUR 12	NL, B, D, L
Fortemente inferior à média EUR 12	E, I, P, GR
Média EUR 12 = 28%	

5. O inquérito comunitário de 1994 incidiu sobre os países EUR 12. Pelo que se torna mais difícil apreender de maneira homogénea a situação nos três novos países aderentes: **Suécia, Finlândia** e **Áustria**. No entanto, os relatórios nacionais elaborados por estes três países no quadro da aplicação da Recomendação contêm certos dados extraídos das estatísticas nacionais. Eles permitem estimar que:

- A **Suécia** e a **Finlândia** se situam na forquilha superior do primeiro grupo de países com taxas de participação largamente superiores a 40%[14];
- A **Áustria** se situa a um nível próximo da média EUR12.

A participação anual na formação contínua varia, portanto, entre **1 trabalhador em 8**, para os Estados-membros (**P-GR**) onde o acesso é menos desenvolvido, e **1 trabalhador em 2**, para os Estados-membros com um acesso mais generalizado (**S-Fin**).

Políticas empresariais

6. Estes dois resultados gerais em termos de acesso à formação contínua podem ser esclarecidos pelos elementos disponíveis em matéria de políticas empresariais. Com efeito, a própria Recomendação, no primeiro objectivo enunciado no ponto II, faz da aplicação de planos e programas de formação pelas empresas um elemento determinante dos resultados em termos de acesso.

Em média, na União, a adopção de planos e programas de formação pelas empresas, ou, dito de outro modo, a existência de uma política de formação contínua por parte das empresas, não está ainda generalizada. O inquérito comunitário permite estimar que **apenas 58 % das empresas - isto é, nitidamente menos que dois terços das empresas - podem ser consideradas como "formadoras"**, independentemente do modo de formação utilizado.

Situação política da empresa	Estados-membros
Próximo da generalização (3/4 das empresas)	DK, D, UK, IRL
Próximo da média EUR 12 (cerca de 2/3 das empresas)	F, L, NL, B
Fortemente inferior à média EUR 12 (menos de 1/3 das empresas)	E, I, P, GR
Média EUR 12 : 58%	

7. As políticas de formação contínua das empresas são desenvolvidas através de uma combinação de acções de formação de diferente tipo: formações subcontratadas no exterior, formações organizadas no plano interno, formação no posto de trabalho, conferências, auto-aprendizagem...

De uma análise mais pormenorizada por tipo de formação resulta que as empresas (cerca 2/3 das empresas formadoras) praticam de maneira equivalente a aquisição de prestações de formação externas e a formação no posto de trabalho, que constituem aliás as duas modalidades mais utilizadas.

Dimensão da empresa: um factor determinante

8. A taxa de acesso à formação contínua, na maior parte dos Estados-membros, apresenta uma correlação directa com a dimensão da empresa. Com efeito, em dados EUR 12, esta taxa varia progressivamente entre 13%, para as empresas com 10 a 49 empregados, e 43%, para as empresas com mais de 1 000 trabalhadores. Isto é, **uma pessoa empregue numa empresa com mais de 1 000 trabalhadores tem três vezes mais probabilidades de aceder a uma acção de formação que um empregado numa empresa com apenas 10 a 49 trabalhadores.**

Este desvio muito importante é acentuado em países como a **Itália** (de 2% a 31%), a **Espanha** (de 7% a 45%), **Portugal** (de 5% a 32%) ou

14 Em dados EUR 15, a forquilha superior do acesso deveria situar-se portanto acima dos 50%.

ainda a **França** (de 11% a 54%). Esta correlação positiva observada no conjunto da União (EUR 12) tem uma excepção bastante significativa na **Dinamarca**, onde se regista uma tendência inversa (uma taxa de acesso 37% para as empresas com 10 a 49 trabalhadores, em comparação com taxas da ordem dos 34% para as empresas com 250 a 999 trabalhadores e uma taxa de 28% para as empresas com mais de 1 000 trabalhadores). As probabilidades de participação na **Dinamarca** não parecem ser influenciadas pela dimensão da empresa[15].

Políticas sectoriais diferenciadas

9. A análise da taxa de acesso à formação contínua revela igualmente disparidades sectoriais importantes. As actividades de serviços - bancos e seguros, correios e telecomunicações, e água, gás e electricidade - apresentam as percentagens mais elevadas de trabalhadores assalariados em acções de formação - respectivamente 57, 53 e 49 %. Esta situação contrasta com a taxa muito baixa de participação em certas actividades terciárias como Horeca (apenas cerca de 20 % dos trabalhadores beneficiou de uma formação). No que respeita ao sector industrial, a taxa de participação não ultrapassa os 35%, sendo na construção e nos têxteis de apenas 15% e 8%, respectivamente.

2.2 Reposicionamento das prioridades das políticas de formação profissional

1. Embora a Recomendação do Conselho relativa ao acesso à formação contínua tenha sido adoptada há apenas quatro anos, a sua problemática evoluiu consideravelmente. As evoluções económicas, demográficas e sociais, actuais e previsíveis, na Europa conferem-lhe uma importância muito mais forte.

Uma população activa a envelhecer

2. Neste contexto, as tendências demográficas e o envelhecimento marcado da população activa na maior parte das economias europeias são factores de novas preocupações. Há que insistir na importância destes factores e na necessidade de alterar radicalmente os esquemas de raciocínio prevalecentes quanto às modalidades de renovação do capital de competências disponíveis.

Se a chegada ao mercado de trabalho e a inserção de jovens cada vez melhor formados permanece, e permanecerá, um factor importante, tal não poderá ser considerado como o contributo principal para novas competências para as empresas. Pelo contrário, há que prever uma modificação radical das necessidades de formação, com um deslizamento progressivo para trabalhadores mais idosos.

São três os indicadores que ilustram estes deslizamentos:

a) A idade média[16] da população activa, que apenas havia aumentado menos de 5 anos entre 1960 e 1995 (de 31,4 para 35,4), vai aumentar de quase 10 anos nos próximos 35 anos entre 1995 e 2030 (de 35,4 para 44,3)[17].

b) A parte do grupo dos 20-29 anos na população activa, que permaneceu estável (cerca de 27%) entre 1960 e 1995, reduzir-se-á para 23% em 2030.

c) A parte do grupo dos 50-59 anos, que actualmente representa um trabalhador em cinco (20,8%), vai passar para mais de um quarto dos trabalhadores (27,2%) em 2030.

Probabilidade de acesso à formação fortemente ligada à idade

3. Esta deformação da pirâmide das idades da população activa coloca directamente a questão do desenvolvimento da formação contínua. No estádio actual, a probabilidade de poder aceder a uma formação diminui muito fortemente com a idade da pessoa. Na Primavera de 1994, somente 5,8% das pessoas inquiridas declararam ter realizado uma formação durante as 4 semanas que precedem. Esta percentagem apenas é significativamente superior à média comunitária na **Dinamarca**, **Países Baixos** e **Reino Unido**; em todos os outros Estados-membros - à excepção da **Alemanha**, que se aproxima da média comunitária - a probabilidade de este grupo etário seguir estudos ou uma formação é de apenas 1 a 2 %[18].

---

15 No relatório dinamarquês, são desenvolvidas considerações muito interessantes sobre a questão das PME.

16 Idade que separa a população em duas partes iguais.

17 Fonte: Eurostat.

18 Inquérito sobre a Força de Trabalho (LFS).

Evolução do trabalho

4. De maneira irreversível, o carácter imaterial do trabalho progride. Todos os empregos são marcados por uma parte mais forte e crescente de tarefas de concepção, criação, gestão de sinais, utilização de ferramentas intelectuais. Esta tendência constitui um elemento central do debate sobre a evolução das competências. A mutação do trabalho torna-o menos definível por referência a profissões ou funções.

Organizações de trabalho qualificantes

5. Cada vez mais as empresas privilegiam o desenvolvimento das "situações de aprendizagem" como modalidades prioritárias de promoção das competências em complemento das sequências formalizadas de formação. O desenvolvimento continuado das competências inscreve-se, assim, nas próprias modificações da organização do trabalho, dos conteúdos das situações de trabalho e das relações hierárquicas.

Recursos

6. Nos debates sobre a promoção da formação contínua, a questão dos recursos é, bem entendido, central, e seria bom que os parceiros sociais a considerassem como um dos seus temas de interesse comum no quadro dos trabalhos do diálogo social. É claro que, para responder às necessidades de evolução das competências, não nos podemos apoiar num modelo de "escolarização" duplicado ou reproduzido durante a vida activa. A própria evolução das nossas sociedades, como o mostrou o Livro Branco "Ensinar e aprender: rumo à sociedade cognitiva", constitui uma oportunidade que convém explorar: as situações "formadoras" e, portanto, os recursos de formação diversificam-se e multiplicam-se. Convém, portanto, favorecer o acesso de todos a essas fontes diversificadas.

Esta evolução nas nossas sociedades é determinante para a progressão do acesso dos indivíduos à formação contínua. Ela coloca directamente a questão da sua responsabilidade na definição das necessidades e dos percursos e também na escolha das modalidades mais adaptadas. E deve permitir igualmente aprofundar uma questão por alguns considerada como sensível: a contribuição das pessoas (em tempo e/ou em meios financeiros) para o desenvolvimento do acesso.

Áustria:
Conta poupança formação (*Bildungskonto*)

A conta poupança formação lançada em 1994 é um sistema de conta pessoal de educação e de formação. Faz parte de um programa de formação dos trabalhadores no Estado Federado da Alta Áustria da iniciativa do governo do *Land* em cooperação com os parceiros sociais. Os trabalhadores têm direito a pedir o reembolso de 50% das despesas com uma formação profissional (20 000 xelins, no máximo).

Novas relações em matéria de tempo

7. A questão do tempo - e da partilha entre tempo de trabalho e tempo consagrado ao crescimento das competências e à formação - é mais delicada, tendo em vista os debates incertos em torno da redução e da organização do tempo de trabalho. No entanto, nota-se um interesse marcado a nível de certas políticas empresariais ou de certos acordos entre parceiros sociais para um acoplamento entre organização-redução do tempo de trabalho e desenvolvimento do tempo de formação. Existe nesta relação, sem dúvida, um "reservatório" de flexibilidade e de recursos que merece ser explorado. O aumento do tempo de formação, segundo modalidades a definir, nomeadamente entre os parceiros sociais, pode ser considerado como uma contrapartida flexível para a organização do tempo de trabalho e capaz de facilitar as evoluções. Importa que as modalidades a definir contribuam para ter mais em conta a conciliação da vida profissional e familiar, que diz respeito essencialmente às mulheres.

Acreditação das competências no centro da dinâmica

8. A questão da validação das competências adquiridas, por diferentes modalidades, é, deste ponto de vista, central. No seu Livro Branco, a Comissão Europeia propôs introduzir novas modalidades de acreditação das competências, de acesso e uso directo para os indivíduos. Trata-se de uma orientação nova, mas de qualquer modo central, que merece um trabalho aprofundado tanto na concepção dos instrumentos como na sua aplicação. Procura-se dar às pessoas os meios de progredirem na aquisição de saberes, medindo de forma flexível e objectiva o nível por elas adquirido.

Impacto do ano europeu da formação ao longo da vida

9. As diferentes actividades conduzidas no quadro do ano europeu da educação e da formação ao longo da vida confirmaram a importância acrescida que os cidadãos europeus atribuem a este tema, e permitiram enriquecer bastante o seu alcance. São de assinalar vários elementos significativos:

a) Adesão dos cidadãos europeus

A sondagem realizada por Eurobarómetro no quadro do ano europeu demonstra, de maneira explícita, a adesão dos cidadãos europeus à problemática da formação ao longo da vida. **Sete europeus em dez desejam prosseguir a sua formação**. Mais de 80% dos homens e 70% das mulheres pensam que a educação e a formação contínua podem melhorar a sua vida profissional. No entanto, aspecto negativo, a sondagem mostra igualmente que apenas um europeu em cinco declara ter seguido uma formação nos últimos doze meses.

b) Forte capacidade de mobilização dos actores no terreno

Sobre o tema da formação ao longo da vida foram conduzidos mais de 5 000 projectos, organizadas 2 500 manifestações, redigidos 3 500 artigos de imprensa e efectuadas consultas 80 000 na Internet. O ano europeu suscitou uma real dinâmica em torno da problemática da formação ao longo da vida.

c) Iniciativas numerosas e originais

Alguns exemplos de iniciativas desenvolvidas a título do ano europeu são testemunho da procura de soluções inovadoras e originais, por exemplo, as *Learning boutiques* na **Dinamarca**, a *Adult learners'week* no **Reino Unido**, o *Comboio do saber* na **Finlândia**.

2.3 Papel mais importante da competitividade e do emprego

1. No plano económico, o retorno da tendência observada no início dos anos 90 implica procurar as vias que permitam reforçar os trunfos de que dispõe a Europa no contexto de mundialização da economia e de concorrência acrescida. A nível das empresas e a nível macroeconómico, a qualidade dos recursos humanos na Europa, as competências dos trabalhadores e a evolução contínua dessas competências são já reconhecidas como um dos factores determinantes para atingir os objectivos de produtividade e competitividade de que a Europa tem necessidade para manter as suas posições no mercado mundial e no quadro de um desenvolvimento sustentável.

Competitividade: um elemento chave

2. Na sua comunicação recente sobre a competitividade[19], a Comissão considera que entre as determinantes do desempenho da competitividade:

"a utilização racional dos recursos humanos continua a ser um elemento fundamental para a obtenção de ganhos na produtividade e para a flexibilidade interna. Uma instabilidade crescente do emprego corre o risco de vir a comprometer o investimento em capital humano, nomeadamente através da formação, necessário para atingir um crescimento e competitividade a longo prazo. A formação e a aquisição contínua de qualificações é (e sê-lo-á ainda mais no futuro) um investimento imaterial que constitui um benefício real e crescente tanto para a empresa como para o trabalhador. Uma estratégia industrial, baseada em competências elevadas, numa excelente qualidade e numa forte produtividade, irá melhorar a competitividade da indústria e a empregabilidade dos trabalhadores".

Ligação mais forte com o emprego

3. As análises sobre o funcionamento do mercado de trabalho europeu demonstram igualmente uma forte ligação entre o nível de qualificação e de competências e o risco de desemprego[20], embora tal relação se não verifique em todos os Estados-membros. Os resultados disponíveis revelam, por outro lado, um efeito de limiar relativamente aos níveis de educação/formação, oferecendo a detenção de um nível superior de educação/formação apenas uma vantagem marginal em termos de protecção contra o risco de desemprego em comparação com a posse de um nível

---

19 "Aferimento dos desempenhos competitivos da indústria europeia", COM(96) 463.

20 Fonte: Relatório sobre o emprego na Europa, edição 1995

de estudos secundários. Por fim, esta relação tende a degradar-se para os jovens com menos de 25 anos. Se para os jovens com 25-34 anos, a obtenção de uma qualificação profissional permite reduzir o risco de desemprego para metade comparativamente aos que apenas frequentaram a escolaridade obrigatória, para os jovens com menos de 25 anos, o risco de desemprego apenas se reduz de um terço entre os que possuem um nível de estudos obrigatórios e os detentores de educação/formação secundária ou superior. As análises sobre o desemprego de longa duração dos trabalhadores mais idosos confirmam, em contrapartida, a existência de uma relação muito forte entre o fraco nível ou a ausência de qualificação e as possibilidades de reintegração no mercado de trabalho.

A análise dos programas plurianuais adoptados pelos Estados-membros em aplicação das conclusões do Conselho Europeu de Essen (Dezembro de 1994) mostra os esforços realizados pelos Estados-membros para melhorar a qualidade e a pertinência da formação destinada aos trabalhadores assalariados e às pessoas privadas de emprego. Ela mostra também que, embora a elevação e o alargamento das competências dos trabalhadores, nomeadamente dos menos qualificados, possam ser considerados como o investimento mais rentável para prevenir o desemprego, não é certo que as empresas e os governos desenvolvam esforços suficientes para responder à procura crescente de mão-de-obra qualificada. De igual modo, o Relatório Conjunto sobre o Emprego sublinha os esforços importante que resta fazer para garantir a empregabilidade dos desempregados de longa duração, de que, a nível da União Europeia, apenas 7 % beneficiam de acções de formação.

4. Os debates actuais sobre a competitividade e o emprego conferem um lugar maior e mais importante à questão das competências, paralelamente à prossecução dos esforços de redução dos custos laborais, nomeadamente dos custos indirectos do trabalho não qualificado. Depois de o Conselho Europeu de Florença ter colocado os termos de uma estratégia de inovação contínua das competências como elemento central de uma estratégia integrada de crescimento e emprego, o Conselho Europeu de Dublin inscreveu o investimento nos recursos humanos como uma das suas recomendações para a prossecução da estratégia. A escolha deste tipo de cenário é fundamental para a Europa. Os mercados de trabalho na Europa continuam a ser caracterizados por uma mobilidade relativamente fraca e um abrandamento a nível do recrutamento de jovens. O desenvolvimento das competências dos trabalhadores no posto de trabalho, que são os primeiros actores das transformações sócio-organizacionais que conhecem as empresas, é, portanto, um factor chave da competitividade.

A competência: uma nova "flexi-segurança"?

5. Há que assinalar a discussão aberta em torno da noção "flexi-segurança" para tentar combinar dois elementos determinantes do funcionamento do mercado de trabalho: a flexibilidade do mercado de trabalho e a valorização das competências e dos recursos humanos. Nessa perspectiva, a formação contínua pode ser vista como um factor decisivo para reforçar a empregabilidade das pessoas. Um certo número de acordos e de políticas empresariais são desenvolvidos nesse sentido, para fazer do acesso à formação contínua um factor de empregabilidade acrescida que as empresas podem oferecer aos seus trabalhadores, em oposição ao emprego vitalício que já não pode ser garantido.

Economia de serviços

6. As transformações estruturais das economias europeias com a emergência de uma economia de serviços, no contexto de um desenvolvimento sustentável, constituem igualmente um factor de ampliação das necessidades em formação contínua. Como indicado pela Comissão na sua comunicação ao Conselho Europeu - "Serviços: Um programa de Trabalho"[21] -, o desenvolvimento de uma economia de serviços faz apelo sobretudo à qualidade e ao profissionalismo. O futuro do sector europeu dos serviços depende muito largamente da qualidade das prestações oferecidas e da sua permanência. Nessa comunicação, a Comissão insistiu em que os serviços se distinguem do resto da economia sobretudo

21 Comunicação da Comissão ao Conselho Europeu. CSE(96)6 final, de 27/11/96.

pelo facto de o trabalho ser, em regra, o principal factor de produção:

"A valorização e a renovação dos recursos humanos são indispensáveis para a maximização do potencial de emprego que o sector dos serviços encerra em si próprio. A aptidão das empresas para gerirem e aproveitarem o potencial dos seus trabalhadores é um elemento crucial para o êxito do seu desenvolvimento. Na Europa, 80% das empresas que apresentam um elevado nível de crescimento consideram que a formação dos seus trabalhadores desempenhou um papel primordial no êxito por si alcançado. A formação tenderá a tornar-se cada vez importante no futuro, nomeadamente do ponto de vista das inovações tecnológicas no sector."

A perspectiva da sociedade cognitiva

7. O Livro Verde da Comissão, adoptado em Julho de 1996, "Viver e trabalhar na sociedade da informação: prioridade à dimensão humana" (COM(96)389), procura chamar a atenção e estimular o debate sobre as questões sociais e relacionadas com o mercado de trabalho resultantes da sociedade da informação. Segundo ele, existe um acordo unânime para considerar que os recursos humanos são fundamentais na sociedade da informação, embora continue a haver desvios importantes em termos de competências e de conhecimentos, para manter a competitividade e promover a igualdade e a solidariedade. Entre os principais domínios de acção identificados, pode-se citar:

   - a evolução para a promoção das competências de aprendizagem (nomeadamente por parcerias mais estreitas com o mundo económico);
   - o objectivo do "emprego a aprender", para todos os que detêm um trabalho, nomeadamente as pessoas fora do emprego tradicional a tempo inteiro;
   - um esforço especial para reintegrar os desempregados por políticas activas sobre as competências;
   - sobretudo, a introdução de uma nova arquitectura para a formação ao longo da vida, integrando a vida durante e fora do trabalho (sem esquecer o período de vida após a reforma), e com um esforço especial para conservar a empregabilidade.

Suécia: Comissão para a melhoria dos conhecimentos

Em 1995, o governo sueco instaurou a comissão parlamentar para o crescimento dos conhecimentos, encarregada de apresentar os objectivos nacionais para chegar a um crescimento dos conhecimentos no quadro de uma estratégia destinada à aprendizagem ao longo da vida. Esta comissão apresentou um relatório preliminar no qual expõe os três pilares sobre que repousa uma tal estratégia: a formação dos jovens, um aprofundamento dos conhecimentos dos adultos e uma formação ao longo da vida. No que respeita ao crescimento dos conhecimentos dos adultos, o objectivo é dar-lhes uma formação de base suficiente para participar na formação ao longo da vida. Isso implica uma formação equivalente ao nível do ensino primário e secundário. Relativamente ao terceiro pilar, a comissão considera que cada um deve ter a possibilidade de participar na formação ao longo da vida e, por isso, os parceiros sociais, o Estado e as comunas devem reforçar a sua colaboração com vista a intensificar os esforços destinados à formação profissional.

Países Baixos: Debate nacional sobre os conhecimentos

Na Primavera passada, os Países Baixos deram início a um debate nacional sobre os conhecimentos. O objectivo é identificar o papel que os conhecimentos poderão e deverão desempenhar nos próximos anos, para que os cidadãos neerlandeses possam fazer uma ideia do que será o mundo no ano 2010 e do que deverão saber e poderão fazer para serem capazes de se integrar nessa sociedade.

A mais longo prazo, a perspectiva da sociedade cognitiva constituirá o objectivo político fundamental que deve presidir às análises conduzidas sobre o acesso à formação contínua. No seu Livro Branco sobre a educação e a formação, publicado em Novembro de 1995 - *"Ensinar e aprender: rumo à sociedade cognitiva"* -, a Comissão quis propor aos cidadãos europeus uma reflexão sobre o modo de sociedade a construir na Europa e sobre o lugar da educação e da formação nessa mesma construção. Trata-se de construir um verdadeiro projecto de sociedade,

correspondente a escolhas e acções voluntárias.

Desse ponto de vista, o Livro Branco colocou a hipótese de uma evolução das nossas sociedades dominada pela questão do acesso ao saber e ao conhecimento. As relações sociais, as relações de trabalho, as relações do indivíduo com os vectores e as redes de informação serão cada vez mais determinadas pelo acesso ao saber e ao crescimento. Pelo que é a própria concepção da relação entre o indivíduo e o saber que deve ser repensada. A formação ao longo da vida não é apenas um elemento de acompanhamento das evoluções sociais, ela é o elemento motor das transformações e a garantia do seu domínio pelos cidadãos.

Capítulo 3

Conclusões e orientações

As análises do presente relatório sobre a aplicação da Recomendação dão a todos os actores argumentos novos de reflexão e de debate, bem como elementos de referência comparativos, a fim de precisar os seus objectivos e melhorar as suas políticas.

No final deste relatório, a Comissão apresenta as principais conclusões e constatações por ela extraídas do conjunto do processo de aplicação da Recomendação do Conselho de Junho de 1993.

As conclusões são formuladas principalmente em torno dos objectivos que parece útil prosseguir a nível comunitário a fim de consolidar a acção iniciada e responder aos novos desafios que a formação contínua deve enfrentar e que o relatório permitiu identificar.

Entretanto, para iniciar o debate, a Comissão propõe para cada um dos objectivos uma orientação para a identificação dos instrumentos que os permitiriam implementar.

3.1 Conclusões sobre a abordagem

- A Comissão considera muito positivo o processo de elaboração dos relatórios nacionais sobre o acesso à formação contínua. Segundo ela, o processo de relatórios nacionais e a sua perspectivação constituem uma primeira etapa útil para os actores nacionais, tanto para uma análise da situação dos seus sistemas como para um primeiro posicionamento entre os diversos sistemas.

- A Comissão congratula-se pelo facto de, em vários Estados-membros, a elaboração do relatório ter permitido um exame concertado e um debate com todas as partes em causa, nomeadamente os parceiros sociais, e de o relatório ter podido ganhar assim em qualidade. Ela considera que este processo de concertação nacional deve ser prosseguido e melhorado.

- A Comissão aprecia muito positivamente o duplo processo de relatórios elaborados pelos Estados-membros e pelas organizações dos parceiros sociais a nível comunitário. Ela pensa que este duplo processo permite uma visão mais completa das evoluções em curso e uma expressão útil das posições dos diferentes actores. Desse ponto de vista, poderiam igualmente ser realizados progressos no sentido de uma melhor concertação a nível nacional e de um enriquecimento recíproco dos relatórios dos Estados-membros e dos parceiros sociais.

- A Comissão regista com satisfação o facto de os relatórios terem evidenciado a riqueza das novas iniciativas e modalidades de promoção do acesso à formação contínua, tanto a nível das políticas públicas dos Estados-membros como dos parceiros sociais ou das empresas. Ela assinala também o impulso considerável dado à inovação na formação contínua pelas intervenções, por um lado, dos fundos estruturais, nomeadamente a título do objectivo 4 e das iniciativas comunitárias relacionadas com as mutações industriais e, por outro, dos programas comunitários como FORCE e LEONARDO da VINCI.

- A Comissão considera que a disponibilidade de elementos quantitativos, nomeadamente os estabelecidos de maneira homogénea por inquéritos comunitários do tipo CVTS[22], permite melhorar de forma muito significativa o conhecimento da realidade do

22 Inquérito comunitário sobre a formação contínua realizado em 1994.

acesso a nível da União e dos Estados-membros. Este processo deve ser prosseguido e melhorado no que respeita à formação contínua, e alargado aos dados equivalentes sobre a formação inicial proximamente disponíveis. Estes dois conjuntos de dados deverão permitir apreciar melhor as evoluções dos sistemas e práticas de formação numa perspectiva de formação ao longo da vida.

- A Comissão confirma o interesse de um trabalho e de uma reflexão comum com os Estados-membros para estabelecer um conjunto de indicadores, utilizando os primeiros resultados obtidos no quadro da parte formação dos "Quadros sinópticos" sobre o emprego. Ela fará propostas nesse sentido, a fim de valorizar o programa dos inquéritos comunitários sobre a formação que entende prosseguir.

- A Comissão considera que os resultados derivados simultaneamente dos relatórios dos Estados-membros, dos parceiros sociais e da Comissão constituem um capital comum. Eles devem ser utilizados, segundo modalidades a definir em comum, para melhorar os debates entre actores sobre a formação contínua e prever as modalidades para melhorar o acesso a todos os níveis apropriados. Pela sua parte, a Comissão fará os esforços necessários para publicar as análises e os resultados, e fazer as propostas apropriadas para melhorar a sua utilização.

- A Comissão considera, no termo do processo de relatórios sobre a aplicação, que a Recomendação do Conselho constitui uma base válida para desencadear o processo comunitário sobre a formação contínua. Tendo em conta a natureza jurídica não vinculativa do instrumento, a Comissão considera que o processo iniciado permitiu atingir os primeiros resultados interessantes.

- A Comissão considera que esta primeira etapa deve permitir debates mais fundados sobre a natureza dos instrumentos necessários para prosseguir a acção comunitária e dar-lhes os instrumentos adequados para responder às apostas de um melhor acesso à formação contínua. No que lhe diz respeito, a Comissão apresentará as suas propostas nesse espírito.

3.2 Conclusões em termos de objectivos

- A Comissão partilha a ideia de que o acesso à formação contínua - e, de forma mais larga, à formação ao longo da vida para todos os trabalhadores da União - constitui um factor que determina em muito as possibilidades de evolução das competências dos trabalhadores e, desse modo, os desempenhos das empresas em termos de competitividade no quadro de um desenvolvimento sustentável e o nível de empregabilidade dos trabalhadores.

- A esse respeito, a Comissão considera que os resultados atingidos em matéria de acesso à formação contínua para os trabalhadores constitui uma base encorajadora, embora marcada por desigualdades muito fortes. Segundo ela, devem ser envidados grandes esforços para promover de maneira muito significativa o nível de acesso, a fim de responder aos desafios colocados pelas evoluções técnicas, económicas, sociológicas e, talvez, sobretudo demográficas, bem como pelas exigências ambientais.

- Para a Comissão, as fortes diversidades - para não dizer as fortes disparidades - observadas entre as situações nacionais (e, nos Estados-membros, também entre categorias de empresas e de trabalhadores) introduzem desigualdades perniciosas entre trabalhadores europeus. Com efeito, essas desigualdades referem-se às possibilidades oferecidas aos trabalhadores de fazer progredir as suas competências e, desse modo, precaver-se mais eficazmente contra o risco de desemprego.

- A Comissão, em coerência com a sua proposta sobre o ano europeu da educação e da formação ao longo da vida, considera que a promoção do acesso à formação contínua constitui um elemento determinante do objectivo mais geral da educação e da formação ao longo da vida. A esse respeito, ela nota com satisfação que vários Estados-membros se lançaram resolutamente nessa via.

- A Comissão observa que as iniciativas mais importantes e o alargamento da formação contínua ao conceito de formação ao longo da vida se desenvolvem nos Estados-membros que já eram avançados em termos de acesso. Ela chama a atenção para o risco de um desvio crescente entre as situações nacionais e a necessidade de ter essa situação em conta na programação dos fundos estruturais, nomeadamente em relação com os países de coesão.

- A Comissão aponta, como tendência geral, o facto de a progressão do acesso à formação contínua se efectuar segundo uma diversificação e uma valorização de diferentes oportunidades e modalidades de acesso, e não tanto privilegiando uma via única.

- A Comissão nota que esta tendência dominante torna mais delicada a colocação em evidência e a medição dos progressos realizados. Tendo em conta esta dificuldade, a Comissão não corrobora, pela sua parte, a hipótese da ausência de progresso no acesso à formação contínua avançada pela CES, nem a evolução muito favorável prevista pela UNICE. Ela considera que foram realizados progressos reais em termos de acesso mas, que são dificilmente visíveis dada a diversificação das modalidades.

- Segundo a Comissão, esta tendência para a diversificação constitui uma oportunidade interessante para melhorar o acesso para todos os trabalhadores, embora pressuponha um esforço particular e significativo do ponto de vista da informação dos trabalhadores para lhes permitir utilizar nas melhores condições as diferentes modalidades de acesso. A Comissão considera assim muito positivamente as diferentes iniciativas tomadas para permitir aos trabalhadores avaliar as suas competências.

- Para a Comissão, todos os actores em causa e, em particular os parceiros sociais são chamados a desempenhar um papel novo na regulação e enquadramento dessas modalidades para assegurar, através de parcerias diversas, uma verdadeira igualdade de acesso à formação ao longo da vida e às novas competências.

3.3 Orientações para o acompanhamento

No final do presente relatório, e a fim de alimentar os debates com as instâncias comunitárias em causa, a Comissão define um número - limitado - de orientações que lhe parecem pertinentes para assegurar a prossecução e a progressão da acção comunitária no domínio da formação contínua, tornada necessária pela análise conduzida e as apostas evidenciadas.

Tendo em conta os debates conduzidos nessa base, a Comissão apresentará, nas condições e segundo o calendário apropriado, as suas propostas para aplicar essas orientações e estabelecer os instrumentos jurídicos e operacionais necessários. Para tal, a Comissão terá em conta as propostas, eventualmente apresentadas, relativamente ao acompanhamento do Livro Branco "Ensinar e aprender: rumo à sociedade cognitiva" e aos procedimentos de revisão dos programas de acção, nomeadamente Leonardo da Vinci.

Ela terá igualmente em conta os resultados do inventário e da avaliação das possibilidades de aprendizagem ao longo da vida, obtidos no âmbito do programa de investigação socioeconómica orientada (TSER) do 4° programa quadro de investigação e desenvolvimento.

Orientação de acção n° 1:

Constatação:

- Os progressos realizados em termos de acesso à formação contínua são reais, mas sem dúvida insuficientes face às evoluções tecnológicas, ambientais e socioeconómicas. Além disso, são acompanhados por desigualdades muito fortes e. parece, cada vez mais profundas entre categorias de trabalhadores, consoante a situação nacional ou a categoria da empresa.

Objectivo comunitário:

- Prosseguir a progressão do acesso à formação contínua e reduzir as desigualdades de acesso para os trabalhadores, a fim de promover na União uma estratégia de acesso às competências.

Hipótese de acção:

- Estabelecer, a nível comunitário, condições comuns para promover o acesso, inclusive a nível sectorial. Essas condições serão estabelecidas no quadro de uma concertação com os parceiros sociais a nível comunitário, inclusive do ponto de vista da natureza do acto jurídico que permitirá estabelecê-las.

  Esta concertação visará, nomeadamente, assegurar o alargamento do objectivo comunitário ao acesso às competências, tal

como estipulado no pacto de confiança para o emprego.

Orientação de acção n° 2:

Constatação:

- Apesar dos progressos realizados e do desenvolvimento de inovações portadoras no campo da formação contínua, os diferentes actores em causa - empresas, poderes públicos, parceiros sociais - têm dificuldade em formular e aplicar uma verdadeira estratégia no domínio, necessária face às evoluções nomeadamente demográficas.

Objectivo comunitário:

- Pôr à disposição dos diferentes actores, poderes públicos e parceiros sociais um quadro de referência permanente do estado da situação e dos progressos realizados em matéria de acesso à formação contínua, que lhes permita posicionar melhor os seus diagnósticos e objectivos.

Hipóteses de acção:

- Perpetuar e melhorar o processo de relatórios sobre o acesso à formação contínua, para chegar a um dispositivo regular de relatórios nacionais e dos parceiros sociais numa base homogénea e critérios comuns.

- Apoiar a melhoria deste sistema de relatórios pela reprodução periódica do inquérito sobre a formação contínua (CVTS) e dos programas de inquéritos comunitários sobre os aspectos qualificativos e sobre as necessidades dos novos sectores bem como pela produção de dados estatísticos comparáveis sobre as políticas activas de emprego que cobrem, nomeadamente, a formação ministrada aos desempregados.

- O observatório das relações industriais estabelecido no seio da Fundação de Dublin poderá ser solicitado com utilidade para completar a informação disponível sobre as convenções colectivas concluídas a nível dos Estados-membros.

- Periodicidade: A elaboração de um relatório dos Estados-membros todos os 3 anos e a publicação de um relatório europeu de síntese um ano mais tarde parece ser uma periodicidade apropriada para o exercício conduzido com base na Recomendação de 1993.

- Este dispositivo permitiria um processo de *benchmarking (avaliação comparativa)* dos progressos sobre o acesso à formação contínua baseado num conjunto de indicadores comuns: taxa de participação, políticas empresariais, inovações, exigências de novos sectores, etc. Os resultados nacionais e comunitários seriam assim postos à disposição dos actores nos seus debates para os ajudar a definir novas vias de promoção do acesso e a valorizar as referências comunitárias: aferimento comparativo de desempenhos (*benchmarking*), exemplo de boas práticas nacionais, iniciativas dos parceiros sociais. Este processo de *benchmarking* deveria ser feito em sinergia com as medidas similares lançadas pela Comissão e os Estados-membros no domínio da competitividade e do emprego.

Orientação de acção n° 3:

Constatações:

- O domínio da formação contínua é marcado por inovações numerosas e potencialmente susceptíveis de apoiar um alargamento muito importante do acesso. A aplicação de novos instrumentos de formação ou de avaliação das competências que utilizam as novas tecnologias de informação vai acentuar essa tendência.

- De igual modo, a evolução da organização do trabalho e as diferentes modalidades de organização do tempo de trabalho fazem emergir possibilidades novas muito importantes em matéria de desenvolvimento do acesso à formação contínua sob formas originais. Nesse contexto, a Comissão adoptou um Livro Verde intitulado " Parceria para uma nova organização do trabalho" que trata igualmente das questões referentes à formação. A adopção desse Livro Verde será seguida de debates e iniciativas que constituirão o ensejo para uma forte tomada em conta da dimensão formação dessas questões.

- As transferências de inovação fazem-se, no entanto, a um ritmo e uma escala insuficiente a nível do mercado europeu.

Objectivos comunitários:

- Favorecer o desenvolvimento de uma indústria europeia das ferramentas multimédia de formação contínua e de avaliação individual das competências.

- Assegurar o desenvolvimento das inovações (e a sua transferência) sobre novas modalidades de acesso à formação contínua ligadas às transformações das relações laborais.

Hipóteses de acção:

- Apresentação durante 1997 da vertente formação profissional do plano de acção "Aprender na sociedade da informação"

- Extensão da abordagem dos projectos experimentais de acreditação autónoma das competências a domínios profissionais cobrindo simultaneamente as competências técnicas e as competências transversais.

- Favorecer experimentações transnacionais piloto sobre os novos parâmetros do acesso, nomeadamente a organização do tempo e as novas organizações de trabalho, promover o intercâmbio de abordagens e a experimentação a nível transnacional de novas iniciativas sobre os factores susceptíveis de contribuir de maneira significativa para o desenvolvimento do acesso:

  1. projectos que ligam o desenvolvimento do acesso e organização/redução do tempo de trabalho, conduzidos, de preferência, com ramos profissionais;

  2. projectos que ligam novas organizações de trabalho e desenvolvimento do acesso, nomeadamente por contratos individuais de formação-trabalho, conduzidos, de preferência com empresas inovadoras.

Do ponto de vista da Comissão, as análises e orientações desenvolvidas neste relatório apoiam a prioridade que ela entende acordar à promoção da formação contínua e do acesso às competências. Relativamente quer à competitividade quer ao emprego e coesão social, importantes progressos têm que ser realizados para construir a sociedade cognitiva e avançar para uma verdadeira sociedade do conhecimento.

II

(Actos cuja publicação não é uma condição da sua aplicabilidade)

CONSELHO

RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO

de 30 de Junho de 1993

relativa ao acesso à formação profissional contínua

(93/404/CEE)

O CONSELHO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Económica Europeia e, nomeadamente, o seu artigo 128º,

Tendo em conta a proposta da Comissão (1),

Tendo em conta o parecer do Parlamento Europeu (2),

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social (3),

Considerando que o primeiro princípio enunciado na Decisão 63/266/CEE do Conselho, de 2 de Abril de 1963, relativa ao estabelecimento dos princípios gerais para a execução de uma política comum de formação profissional (4), prevê que cada indivíduo deve receber uma formação adequada, que tenha em conta, nomeadamente, a necessidade de promover a formação básica e a formação profissional de nível avançado e, na medida do necessário, a reciclagem, adaptada às diferentes fases da vida profissional, bem como a necessidade de oferecer a cada indivíduo, por meio de possibilidades permanentes de evolução profissional, a oportunidade de promoção ou formação para novas actividades e de nível mais elevado;

Considerando que, nos termos da Decisão 63/266/CEE, a aplicação dos princípios gerais incumbe aos Estados-membros e às instituições competentes da Comunidade no âmbito do Tratado;

Considerando que o densvolvimento dos recursos humanos através da formação profissional constitui um dos elementos essenciais para aumentar a competitividade da economia europeia; que, tal como afirmou o Conselho Europeu de Hanover, de 27 e 28 de Junho de 1988, a relazação do mercado único deve ser acompanhada de um melhor acesso à formação profissional contínua;

Considerando que a evolução tecnológica, o seu impacte sobre as qualificações dos trabalhadores e o aumento do desemprego tornam necessário desenvolver o acesso à formação profissional contínua;

Considerando que a Carta comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores, adoptada pelos chefes de Estado e de Governo de onze Estados-membros no Conselho Europeu de Estrasburgo, em 9 de Dezembro de 1989, estabelece, no ponto 15, que:

> «Todos os trabalhadores da Comunidade Europeia devem poder ter acesso à formação profissional e dela beneficiar ao longo da sua vida activa. Nas condições de acesso a essa formação não é admissível qualquer discriminação em razão da nacionalidade.
>
> As autoridades públicas competentes, as empresas e os parceiros sociais devem, cada um na sua esfera de competências, instituir dispositivos de formação contínua e permanente que permitam a qualquer pessoa reciclar-se, designadamente beneficiando de licenças para formação, aperfeiçoar-se e adquirir novos conhecimentos, tendo em conta nomeadamente a evolução técnica.»;

(1) JO nº C 23 de 27. 1. 1993, p. 8.
(2) JO nº C 150 de 31. 5. 1993.
(3) JO nº C 129 de 10. 5. 1993, p. 57.
(4) JO nº 63 de 20. 4. 1963, p. 1338/63.

Considerando que a formação profissional contínua tem sido uma preocupação constante dos parceiros sociais no âmbito do diálogo social (1);

Considerando que o Comité Económico e Social adoptou, em 22 de Outubro de 1992, um relatório de informação sobre «Formação profissional: a promoção das qualificações profissionais, instrumento estratégico do desenvolvimento económico e social da Comunidade Europeia»;

Considerando que, em 21 de Abril de 1993, o Parlamento Europeu adoptou um relatório de iniciativa sobre a formação profissional na Comunidade Europeia para os anos 90, onde é abordada a questão do acesso à formação contínua;

Considerando que foram já iniciadas acções de cooperação internacional a nível comunitário (2);

Considerando que a tendências demográficas vão reduzir consideravelmente o número de jovens que integram o mercado de trabalho na Comunidade, facto esse que, ligado à evolução das condições de trabalho, deverá implicar uma actualização e uma adaptação reforçada das competências da população activa;

Considerando que, no plano comunitário, se verifica que as dificuldades encontradas pelas mulheres no acesso ao emprego se devem, emgrande medida, a um menor acesso à formação profissional; que deve ser feito um esforço especial para que tenham um acesso efectivo à formação profissional contínua; que há que atender igualmente ao aumento do número de mulheres activas (3);

Considerando que a cooperação no domínio da formação profissional contínua se deve basear nos dispositivos já existentes nos Estados-membros, no respeito da diversidade dos sistemas jurídicos e das prácticas nacionais, das competências de direito interno das partes interessadas e da autonomia contratual; que, dado que as iniciativas tomadas a nível nacional pelos Estados-membros e os parceiros sociais são numerosas e variadas, se afigura que, na perspectiva da Carta comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores, e tendo em conta a dimensão internacional da acção, essas iniciativas devem ser apoiadas a nível comunitário; que, por fim, é essencial favorecer a sinergia dos meios e a cooperação entre os sectores público e privado;

Considernado que o Comité consultivo para a formação profissional foi consultado; que este reconheceu a importância estratégica da questão da formação profissional contínua nas empresas, tanto para os Estados-membros como para a Comunidade, assim como a necessidade de a Comunidade desempenhar um papel activo neste domínio,

I. RECOMENDA que os Estados-membros, tendo em conta os recursos disponíveis e as responsabilidades respectivas das autoridades públicas competentes, das empresas e dos parceiros sociais, no respeito da diversidade das legislações e/ou prácticas nacionais, orientem as suas políticas de formação profissional por forma a que todos os trabalhadores da Comunidade possam ter acesso à formação profissional contínua, sem qualquer forma de discriminação, e dela beneficiar ao longo de toda a sua vida activa;

II. RECOMENDA, para que esse acesso seja facilitado e o mais amplo possível, que os Estados-membros:

1. Facilitem a tomada de consciência, pelas empresas, de que existe uma coerência entre as competências dos trabalhadores e a capacidade concorrencial das empresas, para incentivar as empresas a dar prioridade ao desenvolvimento da qualidade e das competências dos seus trabalhadores e a criar planos e programas de formação adequados à sua dimensão e objecti-

(1) Ver os seguintes textos:
- parecer comum de 6 de Março de 1987 sobre a formação, a motivação, a informação e a consulta,
- parecer comum de 13 de Fevereiro de 1990 relativo à criação de um espaço europeu de mobilidade profissional e geográfica e à melhoria do funcionamento do mercado de trabalho na Europa,
- parecer comum de 19 de Junho de 1990 sobre a educação de base e a formação inicial e a formação profissional dos adultos,
- parecer comum de 21 de Setembro de 1991 sobre as modalidades susceptíveis de permitir o acesso mais amplo e efectivo possível à formação,
- acordo de 31 de Outubro de 1991 entre os parceiros sociais a nível europeu,
- acordo-quadro europeu de 6 de Setembro de 1990 entre a Confederação Europeia dos Sindicatos (CES) e o Centro Europeu da Empresa Pública (CEEP) sobre a formação nas empresas públicas.

(2) Ver os textos seguintes:
- Decisão 90/267/CEE do Conselho, de 29 de Maio de 1990, que estabelece um programa de acção para o desenvolvimento da formação contínua na Comunidade Europeia *(Force)* (JO nº L 156 de 21. 6. 1990, p. 1) e
- Decisão 89/657/CEE do Conselho, de 18 de Dezembro de 1989, que estabelece um programa de acção destinado a promover a inovação no domínio da formação profissional resultante da evolução tecnológica na Comunidade Europeia *(Eurotecnet)* (JO nº L 393 de 30. 12. 1989, p. 29), com a última redacção que lhes foi dada pela Decisão 92/170/CEE (JO nº L 75 de 21. 3. 1992, p. 51),
- Decisão 89/27/CEE do Conselho, de 16 de Dezembro de 1988, que adopta a segunda fase do programa de cooperação entre a universidade e a empresa, em matéria de formação, no âmbito das tecnologias *(Comett II)* (JO nº L 13 de 17. 1. 1989, p. 28),
- Decisão 91/387/CEE do Conselho, de 22 de Julho de 1991, que altera a Decisão 87/569/CEE do Conselho relativa a um programa de acção para a formação profissional e preparação dos jovens para a vida adulta e profissional *(Petra)* (JO nº L 214 de 3. 8. 1991, p. 69),
- Regulamento (CEE) nº 4255/88 do Conselho, de 19 de Dezembro de 1988, que estabelece disposições de aplicação do Regulamento (CEE) nº 2052/88 no que respeita ao Fundo Social Europeu (JO nº L 274 de 31. 12. 1988, p. 21);

(3) Comissão das Comunidades Europeias: «O emprego na Europa» (1992).

vos, sensibilizando e informando os seus dirigentes nesse sentido.

Esses planos e programas podem ser elaborados tendo em conta, nomeadamente, os recursos humanos e financeiros disponíveis, a organização do trabalho, as futuras necessidades de competências, a necessidade de antecipar a evolução industrial e tecnológica e a dimensão transnacional da formação profissional contínua;

2. Prevejam medidas específicas de incentivo e de assistência técnica para as pequenas e médias empresas.

Essas medidas poderão compreender, por exemplo, apoio técnico em matéria de formação e de análise das necessidades de formação;

3. Incitem empresas a estimular a formação profissional contínua necessária ao seu desenvolvimento, tendo em conta a situação específica dos seus trabalhadores, designadamente para promover, em função das necessidades, as medidas definidas nos pontos seguintes;

4. Prevejam medidas específicas de incentivo e de assistência técnica convenientes, necessárias e adequadas para as empresas que enfrentam processos de mutação industrial, no intuito de propiciar a formação e a reconversão profissionais dos seus trabalhadores;

5. Desenvolvam a formação profissional contínua, convertendo-a num factor essencial do desenvolvimento regional e local, tendo em conta as necessidades específicas dos trabalhadores e das empresas;

Apoiem a constituição de parcerias, nomeadamente a nível regional ou local, destinadas a analisar as necessidades da empresa e dos trabalhadores e a fornecer informações actualizadas sobre as possibilidades de formação, a fim de assegurar a melhor adequação possível entre a oferta e a procura;

6. Façam compreender às entidades patronais que devem informar os seus trabalhadores o mais cedo possível e, eventualmente, no momento da sua contratação, sobre a política e as actividades da empresa no domínio da formação profissional contínua e do desenvolvimento pessoal, bem como sobre as condições de acesso à formação profissional contínua, incluindo a possibilidade de beneficiarem de um período de licença para poderem seguir cursos de formação profissional contínua;

7. Apoiem as iniciativas que permitam aos trabalhadores que o desejarem avaliar as suas necessidades em matéria de formação profissional contínua.

Essa avaliação deverá ser realizada na empresa ou fora dela e/ou em parceria com instituições especializadas.

A exploração dos resultados tem carácter confidencial;

8. Favoreçam a informação e a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, sobre a elaboração e execução dos planos e programas de formação da empresa interessada;

9. Sensibilizam os trabalhadores e as empresas para a importância da formação profissional contínua que conduz a qualificações pertinentes para o mercado de trabalho.

A este respeito, convirá garantir que a formação não se limite unicamente a uma adaptação específica ao posto de trabalho, devendo antes proporcionar os meios de antecipar e de dominar a evolução dos sistemas de produção e de organização do trabalho a fim de reforçar a competitividade das empresas e melhorar as perspectivas profissionais dos trabalhadores;

10. Favoreçam o desenvolvimento dos métodos de ensino e de aprendizagem mais adequados na formação profissional contínua, que possam facilitar o acesso dos trabalhadores a essa formação, por exemplo métodos de autoformação no local de trabalho, ensino à distância, ensino assistido por meios audiovisuais e outros;

11. Contribuam para que os trabalhadores menos qualificados, independentemente do seu estatuto, possam beneficiar de acções de formação profissional contínua que lhes permitam alcançar o primeiro nível de qualificação e lhes facultem as bases necessárias para dominarem as novas tecnologias.

Dever-se-á prestar especial atenção ao acesso à formação contínua dos trabalhadores ou grupos de trabalhadores que desde há algum tempo não tenham podido beneficiar de formação ou que tenham possibilidades de emprego e perspectivas profissionais reduzidas;

12. Incentivem o acesso e a participação efectiva das mulheres na formação profissional contínua.

Isso poderá nomeadamente contribuir para que se abram às mulheres novas áreas profissionais ou lhes seja facilitado o regresso a uma actividade profissional que tenham interrompido.

13. Incentivem o acesso e a participação dos jovens que possuam uma qualificação ou experiência profissional, independentemente do seu nível de competência, na formação profissional contínua, por forma a permitir-lhes realizar plenamente as suas potencialidades e adquirir competências para o presente e para o futuro;

14. Incentivem o acesso e a participação dos desempregados na formação profissional contínua.

Deverá ser dada especial atenção aos desempregados de longa duração cujas habilitações sejam insuficientes e/ou inadaptadas, por forma a melhorar a sua inserção ou reinserção profissional.

A formação profissional contínua dos desempregados, que implique a acção das empresas, presta-se particularmente à promoção da reinserção no mercado de trabalho;

15. Favoreçam a dimensão transnacional nas políticas de acesso à formação profissional contínua tendo em vista, nomeadamente, facilitar a livre circulação dos trabalhadores;

III. 1. CONVIDA a Comissão a reforçar a cooperação com os Estados-membros e os parceiros sociais, nomeadamente a nível do Comité consultivo para a formação profissional, para apoiar a execução do ponto II;

2. CONVIDA para o efeito a Comissão, em concertação com os Estados-membros e através da utilização dos programas de acção e das iniciativas comunitárias existentes no domínio de formação, incluindo, se for caso disso, o Fundo Social Europeu, bem como dos organismos especializados da Comunidade, como o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop), a:

a) Divulgar e enriquecer as informações comparativas pertinentes sobre os sistemas de formação profissional contínua, incluindo as disposições e métodos em vigor para a integração dos jovens que procuram emprego e dos desempregados de longa duração;

b) Facilitar o intercâmbio de experiências relevantes e de métodos relativos às experiências mais significativas de formação contínua;

c) Apoiar as transferências de conhecimentos e experiências entre Estados-membros que sejam importantes para a execução do ponto II, por intermédio de parcerias transnacionais e de redes, nomeadamente em benefício de regiões, sectores, tipos de empresa e categorias de trabalhadores cujo acesso à formação contínua esteja menos desenvolvido.

3. CONVIDA igualmente a Comissão a apoiar as iniciativas dos parceiros sociais a nível comunitário, no âmbito do diálogo social, para aprofundar a sua reflexão sobre o acesso à formação profissional contínua, podendo este diálogo conduzir, se aqueles o considerarem desejável, ao estabelecimento de relações convencionais;

IV. 1. CONVIDA os Estados-membros a fornecerem à Comissão, três anos após a data de adopção da presente recomendação, um relatório com a descrição das medidas tomadas em aplicação dos pontos I e II;

2. CONVIDA a Comissão a:

a) Elaborar, à luz dos relatórios dos Estados-membros e dos resultatos do diálogo social, um relatório de avaliação sobre progressos alcançados com base nas recomendações dos pontos I e II no domínio do acesso à formação profissional contínua na Comunidade;

b) Apresentar esse relatório de avaliação ao Comité consultivo para a formação profissional, o mais tardar um ano após a data referida no ponto IV.1;

3. CONVIDA a Comissão a apresentar esse relatório de avaliação ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social e a transmiti-lo aos parceiros sociais a nível comunitário.

Feito no Luxemburgo, em 30 de Junho de 1993.

Pelo Conselho

O Presidente

S. BERGSTEIN

ISSN 0257-9553

COM(97) 180 final

DOCUMENTOS

PT 16 15 04

N.° de catálogo : CB-CO-97-191-PT-C

ISBN 92-78-19458-1

Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias

L-2985 Luxemburgo

49