

UNIVERSIDADE DE SALAMANCA

PROGRAMA DE DOUTORADO *PASADO Y PRESENTE DE LOS  
DERECHOS HUMANOS*

DEPARTAMENTO DE DIREITO DO TRABALHO E TRABALHO  
SOCIAL DA FACULDADE DE DIREITO

ADRIANA HARTEMINK CANTINI

A FORMAÇÃO PARA O EMPREGO E A APRENDIZAGEM  
PERMANENTE NA UNIÃO EUROPÉIA: UM ESTUDO SOBRE A  
CONSTRUÇÃO DO ORDENAMENTO JURÍDICO ESPANHOL

Salamanca (ES), junho de 2010.

ADRIANA HARTEMINK CANTINI

A FORMAÇÃO PARA O EMPREGO E A APRENDIZAGEM  
PERMANENTE NA UNIÃO EUROPÉIA: UM ESTUDO SOBRE A  
CONSTRUÇÃO DO ORDENAMENTO JURÍDICO ESPANHOL

Tese apresentada no Departamento de Direito do Trabalho e Trabalho Social da Faculdade de Direito da Universidade de Salamanca (USAL) na Espanha, orientada pelos Professores Doutores Enrique Cabero Morán e Eduardo Martín Puebla. O trabalho é condição para a obtenção do título de Doutora pela Universidade de Salamanca.

Salamanca (ES), junho de 2010.

A FORMAÇÃO PARA O EMPREGO E A APRENDIZAGEM PERMANENTE NA  
UNIÃO EUROPÉIA: UM ESTUDO SOBRE A CONSTRUÇÃO DO  
ORDENAMENTO JURÍDICO ESPANHOL

Programa de Doutorado Pasado y Presente de los Derechos Humanos

Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social

Orientadores: Prof. Dr. Enrique Cabero Morán e Prof. Dr Eduardo Martín Puebla

Doutoranda: Adriana Hartemink Cantini

CT 514361 e DNI X9471729-F

Endereço: Avenida de Portugal, 148, 1º D

Barrio Vidal – Salamanca – Salamanca

Código Postal: 37006 - Espanha

Correo electrónico: [adrianacantini@hotmail.com](mailto:adrianacantini@hotmail.com)

---

ADRIANA HARTEMINK CANTINI

A FORMAÇÃO PARA O EMPREGO E A APRENDIZAGEM  
PERMANENTE NA UNIÃO EUROPÉIA: UM ESTUDO SOBRE A  
CONSTRUÇÃO DO ORDENAMENTO JURÍDICO ESPANHOL

TESE APRESENTADA PARA A OBTENÇÃO DO TÍTULO DE DOUTORA PELA  
UNIVERSIDADE DE SALAMANCA

---

Prof. Dr. Enrique Cabero Morán  
Diretor da Tese

---

Prof. Dr. Eduardo Martín Puebla  
Diretor da Tese

Salamanca (ES), junho de 2010.

## DEDICATÓRIA

A minha mãe *Noemia Hartemink Cantini*, minha primeira professora e meu exemplo de vida, porque sempre acreditou que a educação liberta e humaniza.

Ao meu pai *Vilmar Cantini* que apesar de não ter tido a oportunidade de seguir em seus estudos, sempre me incentivou a fazê-lo.

As minhas irmãs, companheiras e amigas *Cibele e Juliane Hartemink Cantini* pelo incentivo e carinho.

Ao meu marido e companheiro *Francisco Célio de Souza*, que não mediu esforços ao me proporcionar a realização deste sonho.

Aos Diretores e Professores da FACOL – Faculdade Osman Lins de Vitória de Santo Antão (PE/Brasil), especialmente aos professores *Paulo Roberto Leite de Arruda* e *Cristiano Dornellas* por acreditarem no meu trabalho.

Aos professores tutores *Enrique Cabero Morán* e *Eduardo Martín Puebla* pela paciência e dedicação na orientação deste tese.

À Universidade de Salamanca e aos Professores do Programa de Doutorado *Pasado y Presente de los Derechos Humanos*, porque proporcionaram a oportunidade de realizar este estudo interdisciplinar e não mediram esforços em apoiá-lo.

Obrigada!

## EPÍGRAFE

*“Mulheres e homens, seres histórico-sociais, nos tornamos capazes de comparar, de valorar, de intervir, de escolher, de decidir, de romper, por tudo isso, nos fizemos seres éticos(...). É por isso que transformar a experiência educativa em puro treinamento técnico é amesquinhar o que há de fundamentalmente humano no exercício educativo: o seu caráter formador. Se se respeita a natureza do ser humano, o ensino dos conteúdos não pode dar-se alheio à formação moral do educando. Educar é substantivamente formar.”*

Paulo Freire

## RESUMO

Este trabalho apresenta um estudo interdisciplinar que enfoca a perspectiva dos Direitos Humanos e Fundamentais dos trabalhadores, a formação para o emprego e a aprendizagem permanente e por toda a vida na sociedade do Conhecimento e da Globalização. Demonstra a relação existente entre Direito do Trabalho e Educação, na perspectiva do direito à formação para o emprego como um direito social exigível. Para tanto, utiliza as teorias educacionais revolucionárias de Jacques DELORS, em os quatro pilares para a educação do futuro, de Edgar MORIN em os sete saberes necessários para a educação do futuro e de Paulo FREIRE, que defende a idéia de que a formação profissional deve ser parte integrante do processo educativo e é uma questão política. Buscando compreender essas temáticas e com foco na aprendizagem permanente e por toda a vida para o trabalho, retoma as normas internacionais dos principais Organismos intergovernamentais sobre a formação para o emprego e a aprendizagem permanente e ao longo da vida, destacando alguns conceitos importantes que irão percorrer toda a discussão: aprendizagem permanente, empregabilidade, competência e qualificação profissional. Buscando aliar conhecimentos educacionais e jurídicos, já que se trata de um estudo interdisciplinar, olha para a União Européia no intento de compreender o processo de construção do Instituto da Aprendizagem e da formação profissional. Nesse sentido, traz à tona os principais Documentos emitidos pela UE para orientar os Estados membros a unificarem os seus Sistemas de formação facilitando o exercício do direito à mobilidade laboral dos seus trabalhadores. Trabalha a perspectiva da sociedade do Conhecimento que leva a UE a buscar políticas públicas capazes de tornar o bloco a economia mais dinâmica e avançada do mundo e alcançar o pleno emprego. Todo esse empenho é revelado com base no Memorando Sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida, que está fundamentado nas teorias educacionais expressas anteriormente e que serão o pano de fundo da elaboração das normas jurídicas que orientam esse novo Sistema. Na Espanha trabalha a formação para o emprego como um direito individual do trabalhador buscando afirmar essa posição doutrinária através da busca da legislação pertinente e das doutrinas publicadas a respeito. Verifica como o processo de construção das normas relativas à formação profissional é encaminhado e quais são os atores envolvidos nessa tarefa. Ao final, apresenta conclusões significativas em relação à temática abordada reafirmando a idéia inicial da interdisciplinaridade entre o Direito do Trabalho e a Educação, mais especificamente, a formação para o emprego, retomando as teorias educacionais expressas no início do trabalho.

**Palavras chave:** Aprendizagem Permanente; Direitos Sociais; Políticas Públicas; Qualificação; Competência Profissional.

## RESUMEN

Este trabajo presenta un estudio interdisciplinario que se centra en la perspectiva de los Derechos Humanos y fundamentales de los trabajadores, la formación para el empleo y la formación permanente y a lo largo de la vida en la sociedad del Conocimiento y de la Globalización. Muestra la relación entre el Derecho del Trabajo y Educación, teniendo en cuenta el derecho a la formación para el empleo como un derecho social exigible. Para eso, utiliza las teorías revolucionarias de educación de Jacques DELORS en los cuatro pilares para la educación del futuro, Edgar MORIN en los siete saberes necesarios para la educación del futuro y Paulo FREIRE, lo cual aboga por la idea de que la formación profesional debe ser parte del proceso educativo y es un asunto político. Tratando de entender estas cuestiones y centrada en el aprendizaje permanente y a lo largo de la vida para el trabajo, incorpora los estándares internacionales de las principales Organizaciones intergubernamentales en materia de formación para el empleo y aprendizaje permanente, poniendo de relieve algunos conceptos importantes que van a salir en debate: el aprendizaje permanente, la empleabilidad, las competencias y las cualificaciones profesionales. Al combinar el conocimiento jurídico y educativo, ya que es un estudio interdisciplinario, mira a la Unión Europea con un intento de comprender el proceso de creación del Instituto del Aprendizaje. En este sentido, trae a colación los Documentos pertinentes expedidos por la UE para orientar los Estados miembros a unificar sus sistemas de formación lo que permite el ejercicio del derecho a la movilidad laboral de sus trabajadores. Trabaja la perspectiva de la sociedad del Conocimiento que lleva a la UE a adoptar políticas públicas para hacer que el bloque sea la economía más dinámica y avanzada del mundo y logre el pleno empleo. Todo este esfuerzo se revela basado en el Memorándum sobre el Aprendizaje Permanente, que se basa en las teorías educativas expresadas anteriormente y que será el telón de fondo para la elaboración de normas jurídicas que rigen este nuevo Sistema. En España trabaja la formación para el empleo como un derecho individual de los trabajadores, afirmando la posición doctrinal mediante la localización de la legislación y de las doctrinas publicadas al respecto. Muestra que ese es un proceso en construcción y revela quienes son los actores involucrados en esta tarea. Al final, presenta las conclusiones importantes sobre el tema discutido, reafirmando la idea inicial de la interdisciplinariedad entre el Derecho del Trabajo y Educación, más concretamente, la formación para el empleo, volviendo a las teorías educativas expresadas en el comienzo de la tesis.

**Palabras claves:** Aprendizaje Permanente, Derechos Sociales, Políticas Públicas; Calificación; Competencia Profesional.



## SUMÁRIO

<b>RESUMEN DE LA TESIS EN ESPAÑOL .....</b>	<b>11</b>
<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>56</b>
<b>JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DO ESTUDO .....</b>	<b>58</b>
<b>METODOLOGIA DA PESQUISA .....</b>	<b>63</b>
<b>I - A FORMAÇÃO PARA O EMPREGO A APRENDIZAGEM PERMANENTE E OS PROCESSOS EDUCATIVOS CONTEMPORÂNEOS NA SOCIEDADE DO CONHECIMENTO</b>	
1.1. A Relação entre o Trabalho, o Emprego e a Aprendizagem Permanente.....	74
1.2. O Trabalho e a Formação para o Emprego: direitos sociais exigíveis.....	77
1.3. Os Processos Educativos Contemporâneos e a Aprendizagem Permanente.	83
1.3.1. Paulo Freire e a Re-aprendizagem .....	84
1.3.2. Jacques Delors e os Quatro Pilares da Educação do Futuro .....	87
1.3.3. Edgar Morin e os Sete Saberes Necessários para a Educação do Futuro.....	92
1.4. O Posicionamento dos Organismos Internacionais Intergovernamentais sobre a Formação para o Emprego e a Aprendizagem Permanente .....	104
1.4.1. No Âmbito da Organização das Nações Unidas .....	105
1.4.2. No Âmbito das Américas .....	122
1.4.3. No Âmbito Europeu .....	130
1.5. Quadro Sinótico. ....	140
<b>II - A FORMAÇÃO PARA O EMPREGO E AS QUALIFICAÇÕES PROFISSIONAIS NA UNIÃO EUROPÉIA</b>	

2.1.	A Aprendizagem e a Formação Profissional no Sistema Europeu .....	142
2.2.	O Processo de Copenhague e as Políticas Comunitárias de Formação para o Emprego.....	175
2.3.	O Marco Europeu de Qualificações para a Aprendizagem Permanente (EQF) .....	179
2.4.	O Sistema Europeu de Créditos do Ensino e da Formação Profissional (ECVET).....	196
2.5.	O Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade (QREGQ).....	205
2.6.	As Orientações para o Emprego aos Estados Membros.....	215
<b>III - A FORMAÇÃO PARA O EMPREGO E AS QUALIFICAÇÕES</b>		
<b>PROFISSIONAIS NA ESPANHA</b>		
3.1.	A Formação para o Emprego como um Direito Individual do Trabalhador ....	230
3.2.	As Políticas Públicas de Formação para o Emprego e o Processo de Construção Jurídica .....	237
3.3.	O Subsistema de Formação para o Emprego.....	263
3.4.	O Programa Nacional de Reformas da Espanha (PNR).....	278
3.5.	A Formação profissional para o Emprego e a Lei Orgânica das Qualificações e Formação Profissional.....	286
	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	300
	<b>LEGISLAÇÃO CONSULTADA.....</b>	306
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	316

## **CAPÍTULO I**

### **I – LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO, LA APRENDIZAJE PERMANENTE Y LOS PROCESOS EDUCATIVOS CONTEMPORÁNEOS EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO**

El proceso de globalización económica y la ruptura de las barreras de los mercados, da lugar a nuevas necesidades en relación con el trabajo y su forma de desarrollo. Los nuevos procesos de producción implican la transferencia de la producción con el uso de técnicas de gestión del trabajo, surgiendo las terminologías "trabajo en equipo", "células de producción", "control de calidad" y "reingeniería laboral" que requiere de lo trabajador nuevas características de empleabilidad. Surge el discurso político que la educación y la formación para el empleo con un enfoque en la aprendizaje permanente, es capaz de proponer la inclusión social. La rehabilitación y la formación para el empleo, no pueden estar fuera de una teoría de la transformación política y social del mundo fuera de la comprensión del hombre y de la mujer como seres responsables por la historia y de ella hechos, seres de decisión, de ruptura y opción. La pedagogía de la competencia gana espacio en el mundo del trabajo y las reformas educativas emprendidas por algunos países Europeos, que utilizan programas de formación profesional con ideas constructivistas, donde se hace hincapié en la educación mediante la mejora de las habilidades y competencias valorando los conocimientos adquiridos fuera del sistema tradicional de educación y las acciones de aprendizaje permanente y por toda la vida, son impuestas. Este nuevo profesionalismo que demuestra la necesaria integración entre la educación y la empleabilidad dice que solamente tiene la empleabilidad, los trabajadores educados y que presentan la característica permanente de la movilidad para trabajar en cualquiera de los países que hacen parte de la Comunidad a la que su Estado pertenece, en diferentes negocios,

funciones y también para lo desempleo, el subempleo y el autoempleo. Al exigirse más y mejores cualificaciones de los trabajadores, abogase por uno derecho fundamental de acceso a la formación para el empleo para que el propio trabajador pueda ser el protagonista de su carrera.

### **1.1. La relación entre el Trabajo, el Empleo y la Formación Continua**

La doctrina tiende a diferenciar el empleo y el trabajo diciendo que el trabajo es toda actividad con remuneración y el empleo puede ser remunerado o no, siendo un tipo de trabajo con vínculo formal y permanente y echo a una persona o entidad determinada. Para desarrollar un puesto de trabajo o un empleo, es necesaria la formación profesional adecuada, entendida como el dominio de las habilidades y las competencias para llevar a cabo una determinada tarea. Por lo tanto, es que el trabajo y la educación han tido siempre estrecha relación y son Derechos Humanos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos (Artículo XXIII). Estos temas forman parte de las discusiones en las cumbres de los gobiernos en todo el mundo, porque se dan cuenta de que la razón de la exclusión social no esta sólo en la división de clases y en la desigual distribución de la riqueza, sino también, en la ausencia del Estado para proporcionar condiciones favorables a educación para el acceso al trabajo. Trabajo y empleo son Derechos Humanos que deben ser respetados.

### **1.2. El Trabajo y la Formación para el Empleo: derechos sociales exigibles**

En un intento por reconocer el trabajo y la formación para el empleo como derechos sociales exigibles es importante comprender las definiciones de los derechos sociales, y la discusión a respecto de su aplicabilidad. El derecho a la

formación para el empleo es un derecho social y los instrumentos jurídicos son capaces de forzar al Estado a establecer políticas públicas que los efectiven. El derecho social concedido a los hombres y las mujeres puede proporcionar acceso a otros derechos. Así, la formación adecuada para el empleo es un derecho social exigible que se efectivo, permitirá el disfrute de otros derechos, y el Estado es responsable por proporcionar las oportunidades para el acceso, no intervinendo de manera negativa, más, respetándolos. Son los Actores sociales representados por sus sindicatos y asociaciones los que indican las necesidades del mercado de trabajo, los que participan en el proceso de desarrollo de la formación y de la elaboración de las políticas públicas que se centran en la aprendizaje permanente y en los nuevos procesos educativos contemporáneos.

### **1.3 Los Procesos Actuales para la Educación y el Aprendizaje Permanente**

La idea de los procesos educativos en el contexto de la sociedad del conocimiento, centrarse en el concepto de persona como ser inacabado e inconcluso que tiene que aprender toda la vida. En este ejercicio, se examinan las ideas de tres autores que defienden una convergencia de teorías, aunque utilizan una terminología diferente para expresalas: Paulo Freire (re-aprender), Edgar Morin (conocimiento) y Jacques Delors (pilares). Ellos, conducen a un mismo concepto: el de la formación permanente y la aprendizaje por toda la vida para el trabajo.

#### **1.3.1 Paulo Freire y la Re-aprendizaje**

Apoya la idea de que la formación profesional como parte del proceso educativo, sucede en varios lugares, no sólo en la escuela tradicional que conocemos. Cree que la educación liberta si estuvier centrada en los hombres y en las mujeres como seres inacabados y en búsqueda constante de conocimiento, es capaz de humanizalos. La

educación, celebrada fuera de los locales escolares y la aprendizaje no formal e informal son importantes. En la teoría de Freire se dice que el sujeto que aprende asume el papel de alguien que se auto-educar e intervendrá en el medio ambiente. Haciendo surgir lo nuevo empleado, aquel que puede escribir su propia historia en un constante proceso de aprendizaje dialéctico y dialógico . El autor hace hincapié en la importancia de la educación libre y de la incompletud del ser humano como alguien que aprende por toda la vida y relaciona la discusión con las políticas públicas y la construcción de leyes encaminadas a la formación para el empleo y la formación permanente durante toda la vida. Re-aprendizaje es la terminología utilizada por Freire para justificar la aprendizaje política e ideológica, y en el caso bajo estudio, orientadas a un propósito específico que es la inserción profesional y la participación en el mundo del trabajo. El critica la educación operaria donde se da una mera transmisión de conocimientos y argumenta que ella debe ser capaz de permitir la independencia de los que aprenden y su intervención en los procesos históricos y políticos.

### **1.3.2. Jacques Delors y los Cuatro Pilares de la Educación para el Futuro**

En 1993 las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), convocó a un comité de catorce especialistas en diferentes áreas del conocimiento en diferentes contextos culturales para reflexionar sobre la educación para el siglo XXI. Jacques DELORS fue nombrado presidente de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI y ha generado un documento conocido como Informe Delors. El Documento contenía un resumen de lo pensamiento oficial y pedagógico de la humanidad tratando de obtener respuestas a todas sus misiones, diciendo que la educación debe organizarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que, durante toda la vida serán, de algún modo para cada individuo, los

pilares del conocimiento: **aprender a conocer**, que permite adquirir las herramientas de comprensión; **aprender a hacer**, con el fin de actuar en su entorno; **aprender a vivir juntos**; con el fin de participar y cooperar con los otros en todas las actividades humanas y, finalmente, **aprender a ser**, que, de manera esencial, integra los tres pilares antes dichos. Estas cuatro formas de conocimiento se encuentran en sola una - la de la aprendizaje permanente y a lo largo de la vida -, ya que hay entre ellas múltiples puntos de contacto, relación e intercambio. Estos pilares son introducidos en el debate, porque aprender a conocer revela la necesidad de formación de los trabajadores para entender el contexto del mundo globalizado y que se transforma siempre. Aprender a hacer, requiere que las ideas de re-aprendizaje previamente abogadas por la teoría de FREIRE, deben incorporarse en la formación para que el trabajador sea capaz de adaptar sus conocimientos a las nuevas necesidades del mercado. Aprender a vivir juntos, considerado como el pilar más importante requiere el ejercicio de la tolerancia, el sentido de la responsabilidad compartida y el diálogo social. Aprender a ser se centra en la realización de la persona como miembro de la sociedad, ciudadano, trabajador, dueño y creador de su propia historia de vida. Se refiere a un proceso dialéctico de construcción permanente y por toda la vida, donde la conciencia de la necesidad de una formación continua debe ser efectiva. Aprender a hacer es una prioridad cuando se trata de formación para el empleo, porque por primera vez en la historia, este tema tuvo importancia en las Organizaciones internacionales, para llegar a constituir la base de los documentos posteriores que regularon la formación profesional.

### **1.3.3. Edgar Morin y los Siete Saberes Necesarios para la Educación de lo Futuro**

Las ideas revolucionarias de ese autor se hicieron más conocidas en los círculos académicos, cuando, en 1999, fué invitado por la UNESCO para repensar la

educación para el siglo XXI. Así, elaboró una obra que sistematizó un conjunto de reflexiones que fueron el punto de partida para esta tarea. Se ocupó de las cuestiones que considera fundamentales para una educación contemporánea, sugiriendo que se revisen las prácticas de la enseñanza actual y se abran un espacio para los nuevos procesos educativos. De esa manera, se refirió a siete conocimientos necesarios para el aprendizaje y la formación permanente e por toda la vida: 1) la ceguera del conocimiento: el error y la ilusión, y 2) los principios de los conocimientos pertinentes, 3) enseñar la condición humana, 4) enseñar la identidad terrena, 5) hacer frente a la incertidumbre ; 6) enseñar la comprensión y 7) enseñar la ética de la humanidad. El primero saber es entender que el conocimiento en sí contiene errores y ilusiones y el proceso de aprendizaje y formación para el empleo, debe entender que no hay verdades absolutas y orientar al empleado a entender que el dominio de las competencias específicas adquiridas en un curso de formación podrá, en cualquier momento, ser modificado. El segundo saber se refiere a los conocimientos relevantes que considera una necesidad en el mundo de hoy, intelectual y vital. Revela que se trata de uno de los problemas universales de todos los ciudadanos y de los empleados del nuevo milenio: ¿Cómo acceder a la información y organizarlas? ¿Cómo percibir y concebir el Contexto, Global (relación de todo con las partes) el complejo y multidimensional? El tercero es de enseñar la condición humana, comprendiendo al ser humano como un ser complejo que es a la vez físico, biológico, psicológico, cultural, social e histórico. Refuerza la idea de que todo conocimiento debe ser contextualizado para que su objeto sea relevante (recuerda al segundo saber), alegando que es inseparable de quienes somos, de donde estamos, de dónde venimos y para dónde vamos. Considera que la formación para el trabajo debe proporcionar una discusión acerca de lo que somos - personas humanas que trabajan y producen y que tienen diferentes aptitudes y vocaciones, a pesar de ser miembros de la misma especie. El cuarto saber es para aprender a enseñar la identidad



terrena para que haya un entendimiento de que todos compartimos los mismos problemas y de las mismas cosas, aunque estamos en diferentes lugares y a veces lejanos de lo trabajo. Es esencial entender eso para que se valore el aprendizaje. El quinto saber está en saber hacer frente a la incertidumbre, diciendo que es necesario enseñar a estas incertidumbres y los principios y estrategias que permitan hacer frente a contingencias, a lo inesperado y de presentar nuevas formas de resolver viejos problemas. Esto significa que la enseñanza debe desarrollar nuevas maneras de realizar tareas nuevas, o de enseñar que lo inesperado puede suceder. Estos temas están directamente relacionados con la necesidad del trabajador a que se prepare para los cambios, que pueden manifestarse en situaciones de desempleo inminente, de subempleo, e incluso en el auto-empleo. La empleabilidad en el contexto de la globalización, cuando se trata de la gestión de personas, se refiere a los profesionales que deben aplicarse para proteger sus carreras e enfrentar al riesgo de mercado de trabajo absolutamente impredecible. José Augusto MINARELLI establece los seis pilares de la empleabilidad que pueden garantizar la seguridad en el empleo de la persona que son: la adecuación de la profesión a la vocación, la competencia, la honradez, la salud física y mental, las reservas financieras y las fuentes alternativas de adquisición de ingresos y las relaciones personales y profesionales.

Volviendo al conocimiento de MORIN, el sexto saber es enseñar el conocimiento y la comprensión, que deben ser enseñados de manera que permita aprender a trabajar juntos, compartir ideas y soluciones. El séptimo saber se refiere a enseñar la ética de la humanidad. El autor habla en la antropo-ética, que es volver al imperativo categórico de Kant que dice que la acción ética es actuar de tal manera que la máxima de tu voluntad siempre pueda valer como un principio de legislación universal. También, traducido más tarde por Arendt al preconizar por el hecho de que el hombre es

capaz de acciones, y eso significa que se puede esperar lo inesperado de él, porque es capaz de realizar lo infinitamente improbable.

Las teorías de trabajo de FREIRE (re-aprendizaje) de DELORS (pilares) y de MORIN (saberes), apuntan hacia la necesidad de la aprendizaje permanente que incorpora el concepto de educación continua. Esas definiciones no son nuevas, pero están ganando importancia a medida que aceleran los cambios en el mundo del trabajo y en la sociedad en su conjunto. La educación que se lleva a cabo durante toda la vida y la aprendizaje permanente, es inherente a la persona humana y es una idea de construcción y reconstrucción de sí mismo. Por un lado, implica la adquisición de conocimientos, destrezas y habilidades específicas y, por otro, valores, actitudes y comportamientos. Esta forma de educación y aprendizaje permanente aparece en todos los momentos de la vida, de modo que se habla en educación formal, no formal e informal. Los esfuerzos internacionales para llevar los Estados a legislar el derecho a aprender para el empleo, no son recientes. Hace mucho tiempo, los Organismos internacionales como la ONU (Naciones Unidas), la UNESCO (Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) y la OIT (Organización Internacional del Trabajo), entre otros, han discutido y legislado acerca de esa temática.

#### **1.4. El Posicionamiento de las Organizaciones Internacionales Intergubernamentales sobre la Formación para el Empleo y el Aprendizaje Permanente**

##### **1.4.1. Según las Naciones Unidas**

**Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)**

El Documento de constitución del órgano dice que sus miembros están convencidos de la necesidad de garantizar la plena igualdad de derechos de todos a la educación. Este es el primer aspecto a considerar en lo que la UNESCO llama a la EPT - Educación para Todos. Como segundo aspecto, y por la iniciativa de la propia UNESCO y de otras cuatro organizaciones relacionadas con las Naciones Unidas - el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), el Fondo de Población de Naciones Unidas (FNUAP) y el Banco Mundial, los representantes de varios Estados - se reunieron en 1990 en Jomtien en Tailandia, para adoptar una nueva estrategia para la educación básica. Debido a los escasos avances realizados desde entonces, 164 representantes de gobiernos y entidades asociadas con la UNESCO, se reunieron de nuevo en Dakar, en Senegal en 2000, con lo compromiso de ratificar y aprobar los seis objetivos de la EPT. Esto refleja una perspectiva global de la educación, desde el cuidado infantil, la alfabetización, los jóvenes y adultos, hasta la adquisición de habilidades para la vida (educación / formación para el trabajo). En la justificación de los documentos publicados por la UNESCO, se refuerza la intención de que estas acciones sean guiadas en el Informe Delors de 1996. La estrategia de la UNESCO se señala específicamente para el período 2008-2013 a medio plazo y está estructurada en torno a cinco objetivos globales diseñados para abordar los problemas mundiales. Anterior a ese Documento se encuentra la Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social, fruto de la decimocuarta sesión plenaria que expresó que el objetivo de los líderes mundiales es erradicar la pobreza mediante el pleno empleo y el fomento de la integración social, considerados los objetivos más importantes del desarrollo de los individuos y pueblos, teniendo propuestos diez compromisos. Cinco años más tarde, se celebró en Ginebra un período de Asambleas reafirmando la importancia de se crear sociedades más equitativas y justas desde el punto de vista social y más centradas en las personas humanas. Por

primera vez en la historia de la Organización, se han fijado una meta para reducir la pobreza global a la mitad para 2015 de la porcentaje de población que vive en la pobreza extrema.

### **La Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

En 1998, se adoptó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento reafirmando la obligación universal de respetar, promover y hacer realidad los principios recogidos en los convenios fundamentales de la OIT. Algunos puntos destacados son el Convenio (142/1975), que trata del desarrollo de los recursos humanos y estableció la obligación de adoptar y comprometerse con las políticas y programas específicos de formación. En una acción complementaria, la Recomendación sobre desarrollo de recursos humanos (150/1975), trajo las disposiciones detalladas de las características de las políticas y programas de orientación y formación. Para la OIT los cuatro pilares centrales del Programa de Trabajo Decente son los siguientes: 1) la creación de empleo de calidad para los hombres y mujeres, y 2) la extensión de la protección social, 3) la promoción y fortalecimiento del diálogo social y 4) el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo expresados en la Declaración de los Derechos Fundamentales en el Trabajo, aprobada el 18 de junio 1998, especialmente la libertad de asociación, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo. En 2008 se aprobó la Declaración sobre la justicia social para una globalización justa, teniendo en cuenta las incertidumbres en el entorno de trabajo creados por la globalización. En su 98 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009, la OIT ha propuesto un Pacto Mundial para el Empleo y enumerado una serie de principios que deben considerar los Estados partes para promover la recuperación y el desarrollo.

El Documento destaca las acciones guiadas por el Programa de Trabajo Decente y los compromisos asumidos en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización justa, de 2008. El Documento fue preparado como un punto de referencia con un conjunto de políticas públicas para estar al servicio de los gobiernos, trabajadores y empleadores, que consolidará el vínculo entre progreso social y desarrollo económico.

En cuanto a los Documentos, algunas definiciones traídas por ellos son importantes, tales como: la educación permanente; las habilidades, las destrezas y la empleabilidad. Sugieren que los Estados elaboren planes nacionales de formación para el aprendizaje permanente y elaboren marcos nacionales de calificaciones, ayudando a las compañías y las agencias de colocación a conciliar la demanda de calificaciones y el reconocimiento del aprendizaje previo de los empleados en cualquier contexto de educación y formación, incluso en entornos formales e informales y en el mundo del trabajo.

#### **1.4.2. En el Ámbito de las Américas**

##### **La Organización de Estados Americanos (OEA)**

La OEA ha legislado sobre los derechos económicos sociales y culturales a través de la A-52, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que estipula en el artículo 6 el derecho al trabajo y el deber de los Estados partes en garantizar las medidas para que ese derecho se cumpla. Entre los objetivos deben incluir acciones que permitan el logro del pleno empleo, la orientación profesional, el desarrollo técnico y profesional de los trabajadores, particularmente aquellos con minusvalía y políticas que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral. También revela las condiciones que considera justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, los derechos sindicales y seguridad social, todos ya especificados por la OIT.

Más recientemente, en el período del 06 al 08 de octubre 2009, ocurrió la 16 Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) en Buenos Aires, Argentina, como parte de las actividades de la OEA y el Consejo Interamericano para el Desarrollo Integral (CIDI) con los empleadores de América representados por la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL), bajo el lema "Para hacer frente con desarrollo: trabajo decente y protección social." Produjo una importante Declaración sobre la base de la resolución "Para recuperarse de la crisis: un pacto global para el empleo", emanadas de la XCVIII Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. Dedicó una parte del Documento para la educación y el capital humano, lo que demuestra que la creación de empleo requiere una estrecha colaboración entre empresas y gobiernos en el diseño de políticas educativas, siendo así, la base de la ciudadanía y de la igualdad.

### **El Mercado Común del Sur (MERCOSUR)**

El Tratado de Asunción que creó el Mercado Común del Sur (MERCOSUR) en 26 de marzo de 1991, no se ocupaba de las cuestiones laborales específicas, lo que llevó a los Ministros del Trabajo de los países que conforman el bloque, a través de la Declaración de Montevideo, firmado en diciembre de 1991, a establecer varios objetivos para remediar esta situación, cómo crear una Carta Social del Mercosur y un trabajo con un Sub-grupo para discutir las cuestiones laborales. El camino hacia la obtención de una Carta de Derechos Fundamentales, se inició con el Subgrupo 11, a través de la Comisión temática n° 08 - Comisión de Principios, que seleccionó la lista de los convenios de la OIT relativa a los temas expresados y sugirió a los gobiernos de los países miembros a ratificarlos. Después de mucho debate, se firmó en 1998 la Declaración Socio Laboral del MERCOSUR, donde hay dos temas en el contexto de las políticas de empleo: el fomento del empleo y la formación profesional.

El Mercosur se ha reforzado la preocupación por la dimensión social del hombre, a través del Instituto Social del Mercosur (ISM) por la Decisión n ° 03/07 y la aceleración del proceso dirigido al desarrollo humano integral. El ISM, que reúne a los Ministros de desarrollo social de los Estados partes, tiene entre sus objetivos, colaborar técnicamente en la construcción de las políticas sociales y hacer intercambios para compartir las mejores prácticas en materia social. El Mercosur en sus Documentos utiliza la expresión "educación tecnológica" para referirse a la formación para el empleo que esta en consonancia con los objetivos de la EPT de la UNESCO, donde trabaja con las mismas metas establecidas por la OIT y la OEA en lo que respecta a la educación profesional y durante toda la vida, estableciendo objetivos para la armonización de las cualificaciones profesionales en los Estados Partes y proporcionando la movilidad laboral para sus empleados. El marco de los diferentes acuerdos que se establecieron en la primera reunión de coordinadores nacionales de la sub-región del MERCOSUR, que tuvo lugar en la ciudad de Curitiba en Brasil durante los días 04 hasta 05 octubre 2004, fue el Proyecto Hemisférico "Gestión y Certificación Escolar para la Formación Competencias Laborales Claves en el segundo nivel de la Educación Secundaria", impulsado por la OEA. Los fundamentos epistemológicos que apoyan cualquier acción tomada, tienen como pilares el constructivismo social y los paradigmas de la formación continua o la formación permanente y por toda la vida y el autoaprendizaje con la práctica de los valores personales y sociales, teniendo en cuenta también los pilares de aprender a vivir juntos antes expuestos.

### **1.4.3. En el Ámbito de la Europa**

#### **La Unión Europea**

En el ámbito de la educación profesional en 1995, la Comisión Europea publicó su Libro Blanco sobre la educación y la formación, expresando la importancia

de la formación permanente, también conocido como la aprendizaje permanente, para que pueda mantener la competitividad y la lucha contra la exclusión social. Las ideas fueron puestas en el Memorándum del aprendizaje permanente, que pide por un debate sobre el tema, tanto individualmente como institucionalmente. Al final de la exposición, se expresan en seis ideas clave que deben considerarse en esta estrategia de acción: garantizar el acceso universal a la educación permanente y por toda la vida para la obtención y renovación de capacidades de los ciudadanos; aumentar la inversión en recursos humanos; crear métodos eficaces para el aprendizaje permanente y la valoración de los aprendizajes formal e informal, bien como, la información sobre oportunidades de aprendizaje durante toda la vida y ofrecer estas oportunidades a todos los ciudadanos.

En cuanto a las normas del trabajo invocada en la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de 1989 y en el Tratado de Maastricht, aprobouse importantes normas destinadas a la formación y a la libre circulación de trabajadores. Se trata de armonizar la legislación de los países miembros con el aumento de las políticas comunitarias y con un plazo para su aplicación.

En el Tratado de Amsterdam se hizo un trabajo más detallado a respecto de las cuestiones sociales y se fué poniendo de relieve la cuestión del desempleo y el derecho de los ciudadanos al pleno empleo, empezando la discusión y el debate sobre las acciones capaces de preparar a la UE para convertirse en la economía más competitiva y moderna del mundo. La Comisión de las Comunidades Europeas ha publicado un importante Documento titulado "Memorándum sobre el aprendizaje permanente", que resume las conclusiones de las sucesivas reuniones en la que discutieron estrategias para el empleo y, finalmente, llegó a la conclusión de que Europa ha entrado en la era del Conocimiento. El memorándum es un importante punto de partida para la creación de



políticas de empleo que se ajustan a la formación para el trabajo, donde se destacan cuatro objetivos importantes que se relacionan con el aprendizaje permanente y el trabajo, contribuyendo a la discusión en torno a tema de la formación y el empleo, expresando que hay tres categorías básicas de actividades de aprendizaje: el aprendizaje formal, el aprendizaje no formal e informal. Se sugiere replantearse la formación para el trabajo fuera de los entornos tradicionales de enseñanza y, por lo tanto, emite seis mensajes clave o acciones para que surtan efecto.

### **1.5. Cuadro Sinóptico**

Presenta un marco sinóptico donde expone los conceptos y definiciones de los principales Documentos internacionales relativos a: la educación permanente, la formación profesional, las competencias de empleabilidad y que se presentan en la legislación de la UE y España en un intento de regular las directrices analizadas y propuestas presentadas por diversas Organizaciones internacionales.

## **CAPÍTULO II**

### **II – LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO Y LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES EN LA UNIÓN EUROPEA**

#### **2.1. La Aprendizaje y la Formación Profesional en Europa**

La historia siempre utiliza la figura del aprendiz relacionada semánticamente a la aprendizaje manual y, por tanto, tiene la persona que aprende algún arte, oficio o profesión. El proceso de aprendizaje se desarrolla con la enseñanza de las teorías y las prácticas y la etimología de la palabra, también se adjuntó a la image de un joven o un ayudante de taller artesanal, bajo el cuidado de un maestro que tenía la tarea de la enseñanza.

La aprendizaje como la enseñanza de un oficio o una profesión, es una institución tan antigua como el trabajo. Inicialmente, se establecieron relaciones de educación sólo en la familia, donde los padres enseñaban a sus hijos sus oficios o profesiones y el proceso de aprendizaje no era empírico, mas en la forma de observación y repetición de los movimientos de los que enseñaban, acercándose más a un entrenamiento o a una formación por repetición. En esta etapa del trabajo hemos hecho una reanudación del alumno aprendiz en la historia y el estudio a respecto del desarrollo de la educación profesional en Europa, para entender lo que le llevó a tratar de unificar los sistemas e enseñanza profesional.

La preocupación del legislador Europeo en relación a la educación y la formación, se expresó por primera vez en el Tratado de Roma firmado el 25 de marzo de 1957 constitutivo de la Comunidad Económica Europea. En mayo de 1960, el Consejo de Ministros decidió acelerar la aplicación de un programa de educación y formación profesional, y después de muchos debates, en 1975 creó el Centro Europeo de Investigación y Documentación sobre la Educación y la Formación Profesional (CEDEFOP), con la finalidad de apoyar la investigación para la creación de una política de educación de Europa. Entre los meses de febrero y septiembre de 1976, después de consultas con las autoridades nacionales y representantes de los sindicatos y las asociaciones profesionales, la Comisión definió el contenido que debería manifestarse en los principios generales para la aplicación de una política de formación profesional contemplados en el artículo 128 del Tratado de Roma. En el contexto de la Comunidad se caracterizaba por una escasez de trabajadores calificados y técnicos y con altas tasas de desempleo en algunas regiones y los principios, fueron normas vinculantes que deberían seguir los Estados en la búsqueda por la mejora de la situación de los trabajadores en el momento.

Las Resoluciones del Consejo de Ministros de Educación de 1976, 1979 y 1982, han mejorado la educación obligatoria y llevaron los Estados a mantener sus políticas de educación profesional, la preparación para la vida y el aprendizaje permanente, a través de procesos educativos que acercaron la educación reglada de la educación de formación para el empleo. Para algunos autores, la Decisión del Consejo 63/266 estableció los principios para una educación profesional de la Comunidad, pero sólo en 1974, hubo una verdadera cooperación de los ministros de trabajo, educación y asuntos sociales de los Estados miembros a adoptar iniciativas conjuntas en esta dirección. Había cuatro puntos fundamentales acordados: la colaboración entre las universidades con intercambio de estudiantes, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la educación de la comunidad, la educación dirigida a la segunda generación de hijos de inmigrantes y la transición de los jóvenes de la escuela a la vida adulta y profesional.

En 1980 se creó la red Eurídice que aún hoy opera y es uno de los pilares estratégicos de la Comisión Europea y de los Estados miembros, creada para facilitar la cooperación y una mejor comprensión de los sistemas y políticas educativas. El papel de la red también incluye el debate sobre la educación y formación como resultado de la reflexión presentado por la Estrategia de Lisboa, que define los objetivos comunes de la educación y de la formación para la Unión Europea en 2010. Hasta mediados de los años ochenta se creó junto a PETRA, otros programas de formación profesional y de intercambios de jóvenes. Entre ellos, se puede citar el ERASMUS, el COMETT y el EUROTECNET y otros destinados también a la enseñanza de idiomas. En 1995, tras la ratificación del Tratado de la Unión Europea, el programa SÓCRATES, establecido en el artículo 126 y LEONARDO DA VINCI, en artículo 127 del Tratado, se han puesto en marcha, lo que demuestra la clara intención de cumplir con las políticas y acciones de

los Estados miembros dentro de la formación profesional y la preocupación por las acciones de inserción laboral

El Tratado de Amsterdam (1997) añadió al Documento que formó la Unión Europea un nuevo título denominado "Empleo", lo que permitió una mejor coordinación de las políticas nacionales de empleo, y dieron a ellas un rango de prioridad en el bloque. Con esto, el Consejo Europeo de Luxemburgo en noviembre de 1997, puso en marcha la Estrategia Europea de Empleo (EEE), también conocida como "proceso de Luxemburgo". En la práctica, es un diálogo abierto y continuo entre los Estados y la Comisión Europea que tiene su base creada en los Documentos, las líneas de acción y Recomendaciones oficiales con la participación de las Instituciones como el Parlamento Europeo, el Comité Económico y Social y el Comité de las Regiones.

Ese Tratado ha avanzado en materia de empleo y políticas sociales, proporcionando a la Comunidad una base jurídica más firme para el desarrollo de una estrategia coordinada de acción. Fue a partir del Tratado de Amsterdam que los Estados se han obligados a hacer efectivas sus políticas internas y en sintonía con las Orientaciones Generales de la UE, la introducción de mecanismos de coordinación en la UE y los Planes Nacionales de Acción (PNA), que deberían crear los Estados y presentarlos a los otros Estados del bloque. En noviembre de 1997 se celebró en Luxemburgo una reunión extraordinaria del Consejo Europeo dedicada a examinar la cuestión del empleo, donde se construyeron las OGPE, iniciando el proceso de Luxemburgo. La nueva estrategia fué basada en cuatro pilares: la mejora de la empleabilidad, el fomento a la capacidad de adaptabilidad de las empresas y sus empleados y el fortalecimiento de las políticas de igualdad de oportunidades.

La Estrategia de Lisboa (2000) puso en marcha en el Consejo Europeo de Lisboa un gran objetivo: "La transformación de la Unión Europea en la economía

más competitiva y dinámica del mundo para alcanzar el pleno empleo en 2010". Varios Consejos después de la reunión de Lisboa planearon nuevas Directrices, sentadas en tres pilares: uno económico, uno social y otro ambiental. Para eso, se adoptó el Método Abierto de Coordinación (MAC), establecida en virtud de la política de empleo que se define como una herramienta estratégica de la Estrategia de Lisboa, con vistas a la convergencia de las políticas nacionales para alcanzar los propósitos comunes de la Comunidad.

La Declaración de Copenhague (2002) y el Comunicado de Maastricht (2004) reafirmaron el papel prioritario de la educación y de la aprendizaje permanente para el trabajo. Cada Estado miembro es responsable por la organización de sus sistemas educativos y la UE en contribuir al desarrollo de una educación que fomenta la cooperación entre los Estados en una dimensión comunitaria, con el objetivo de convertirse en la economía del conocimiento más competitiva y más dinámica del mundo. Cinco años después del lanzamiento de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) en Lisboa, la Comisión presentó una reactivación de sus Directrices, debido a los pocos resultados obtenidos por los Estados miembros en materia de empleo e inclusión social. Los objetivos cuantitativos que se establecieron fueron sustituidos por acciones que deberán realizarse hasta la fecha 2010 con los objetivos establecidos para las diferentes tasas de empleo que ya no se consideran una prioridad. La nueva estrategia surgió como un renacimiento de las prioridades políticas, en particular, en lo que respecta al crecimiento y el empleo.

La Comisión propuso una coordinación simplificada, reduciendo el número y longitud de los informes, al dictaminar que los programas nacionales relativos a la Estrategia de Lisboa se presentaron en un formato que incluy tres procesos de coordinación: las políticas de mercado para el empleo (proceso de Luxemburgo); las

reformas microeconómicas y estructurales (proceso de Cardiff) y las medidas macroeconómicas y presupuestarias (proceso de Colonia). Propuso aún, la presentación de las Directrices integradas que reúnen las OGPEo y política económica en el mismo documento. Estas directrices deben incluir políticas macroeconómicas, el empleo y las reformas estructurales, haciendo mas simples los informes y acelerando la ejecución de las políticas públicas para el empleo.

Los fundamentos jurídicos de esa línea directriz ya estaban contenidos en el artículo 3, apartado 3, del Tratado de Lisboa y en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en el capítulo VIII. Como objetivo final de la Estrategia de Lisboa, se planificó la búsqueda de más empleos y de mejor calidad, lo que refleja en una nueva propuesta de la Comisión para el marco financiero para el período de 2007 a 2013. Su objetivo es mejorar la adaptabilidad de los trabajadores a los nuevos retos del mercado de trabajo globalizado con un enfoque en la seguridad y y en la flexibilidad de las normas laborales (flexiguridad). La facilitación del reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales entre los miembros de la UE, es otro factor importante que facilitará la movilidad de mano de obra, y también mejorará las inversiones en relación a la educación, mediante la adopción de un programa comunitario de aprendizaje permanente y a lo largo de la vida. Esas acciones se desarrollan con base en el Memorándum sobre el aprendizaje permanente y a lo largo de la vida; la Resolución del Consejo de 27 de junio de 2002, que confirma que el aprendizaje a lo largo de la vida es uno de los principios rectores de la educación y de la formación; la Decisión N ° 1720 de Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de noviembre 2006 que establece que un programa de acción en el ámbito del aprendizaje permanente y la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006 que crea de manera efectiva las competencias clave para el aprendizaje permanente la formación permanente: la comunicación en la lengua materna en lengua extranjera, competencia

matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología, competencia digital, aprender a aprender, habilidades sociales y sentido cívico de la iniciativa y el espíritu empresarial y conciencia y expresión cultural. Esas habilidades son la base sobre la cual los Estados deben desarrollar sus políticas de educación y formación para el empleo.

## **2.2. El Proceso de Copenhague y las Políticas Comunitarias de Formación para el Empleo**

La política de empleo implica una serie de acciones que tienen por meta crear condiciones para el acceso y permanencia en un puesto de trabajo, comprendidas también como medidas de protección del empleo y delante de las situaciones de desempleo para promover el desarrollo social y profesional de los trabajadores. El proceso de Copenhague se puso en marcha en noviembre de 2002 con el objetivo de acordar una Declaración sobre la mejora de la cooperación Europea en educación y formación profesionales (EFP). La Declaración fue considerada como la respuesta a la convocatoria del Consejo Europeo de Barcelona de marzo de 2002, de modo que se dieron pasos concretos en la educación y la formación, teniendo en cuenta los debates y resoluciones anteriores sobre el tema. El proceso de la Estrategia de Lisboa fue creado para que la formación profesional se desarrollase contribuyendo para lo progreso de las acciones y políticas del aprendizaje permanente y a lo largo de la vida y para que se ofreciese una mano de obra altamente cualificada, señalando así, el objetivo de convertir a Europa en una de las mayores y más competitivas economías del mundo, basada en el Conocimiento. El objetivo es mejorar la calidad y el atractivo de la educación y de la formación, el desarrollo de un mercado laboral Europeo como un complemento al mercado único de bienes y servicios y a la moneda única, con la búsqueda de mano de obra más cualificada, adaptable y móvil, capaz de hacer con que los trabajadores utilicen sus habilidades y competencias como moneda común en toda Europa. En la práctica,

trabajase en cuatro áreas: la política, los instrumentos comunes, la aprendizaje mutua y la participación de los actores y agentes sociales e el proceso. Los resultados ya se pueden ver en las iniciativas de la Comunidad Europea en crear un sistema de Cualificaciones Profesionales, un sistema de créditos de Formación Profesional y el Marco de Referencia Europeo de Garantía de Calidad.

### **2.3. El Marco Europeo de Cualificaciones para la Aprendizaje Permanente (EQF)**

Las Directivas han sido los instrumentos legales establecidos en el Tratado de Roma, que constituyen la base jurídica para reglar el comportamiento de los Estados en términos de reconocimiento de las profesiones. Como instrumentos descendientes, para que fuesen ejecutados si hiciera necesario cumplir con ciertos requisitos y condiciones previas (contenidos de enseñanza, objetivos, duración de los cursos, etc), causando obstáculos para la aplicación real, ya que, además de los diplomas y documentos que acrediten los estudios se en diferentes idiomas, tenían dificultades en la recopilación de estas informaciones, y el proceso de reconocimiento era caro y requiriera mucho tiempo para aquellos que lo solicitasen. Juridicamente había otro problema que era la naturaleza estática de las Directivas delante de un mundo de trabajo en transformación.

El programa de trabajo Educación y Formación para 2010 introdujo una nueva dinámica al proceso de reconocimiento de las cualificaciones profesionales. En lugar de los instrumentos jurídicos formales y sus descendientes (Resoluciones y Directivas), los ministros reconocieron que establecer metas y puntos de referencia, proporcionarían el respeto por la autonomía de los Estados y facilitaría el proceso de reconocimiento de las cualificaciones profesionales, independientemente del lugar de de la obtención de ellas. Era necesario el intercambio de información sobre las



calificaciones y los programas desarrollados por los Estados y, por tanto, en 2004 el Europass (Decisión 2241/2004/CE) ha autorizado a los licenciados, después de la realización de un programa de formación y educación, un suplemento explicativo, multilingüe y emitido junto con el diploma, un suplemento al certificado para los programas de educación y formación profesional, creando una etiqueta informativa para ellos. La posibilidad de crear el *CV Europass*, que es el *currículum vitae* único Europeo, facilitó el acceso a la información sobre la cualificación profesional del candidato a la movilidad laboral.

El Consejo Europeo de Lisboa (2000) y Barcelona (2002) fomentó la discusión y el debate con la Resolución 163/2002 que alentó a la Comisión que desarrollase un marco único de cualificaciones profesionales individuales, con referencia al proceso de Bolonia. Las Decisiones n ° 2241/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo Europeo, relativas a la creación de un marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias (*Europass*) y la Recomendación 962/2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente, pusieron en vigor la Recomendación 2008/C111/01/CE que creó el marco europeo de cualificaciones para el aprendizaje permanente.

El Marco Europeo de Cualificaciones – EQF, conocido por sus siglas en inglés (*European Qualifications Framework*) es una iniciativa que establece un lenguaje común en toda Europa para describir las cualificaciones profesionales, permitiendo, a comparar las diferentes cualificaciones adquiridas en diferentes países y que ofrecen sistemas variados de educación y formación. Es una herramienta de traducción de las cualificaciones que se adopta de manera voluntaria por los Estados miembros y sirve también como un modelo para la creación de los marcos nacionales. Debido a que no es vinculante, la Recomendación sigue el principio de subsidiariedad en apoyo a los

Estados miembros para facilitar una cooperación más estrecha entre ellos a fin de aumentar la transparencia y fomentar la movilidad y la aprendizaje permanente, y se debe aplicar, de acuerdo con la legislación nacional.

### **Los Niveles de las Calificaciones del EQF (*European Qualifications Framework*)**

El Documento que creó el MEC trae un archivo adjunto que explica las definiciones presentadas en la Recomendación y señala que la clasificación debe ser considerada como el resultado de un proceso formal de evaluación y validación que se logra cuando la autoridad competente determina que el aprendizaje de otra persona haya superado un cierto nivel de conocimientos que se desea. El objetivo del EQF está en los resultados de la aprendizaje, revelando que esta expresión significa lo que una persona sabe, comprende y es capaz de hacer cuando termine un proceso de aprendizaje particular, definiéndose en términos de conocimientos, destrezas y competencias establecidas también en el Marco Europeo de las Cualificaciones. Todo esto representa la capacidad laboral de los trabajadores.

El enfoque pedagógico del Documento lleva a las teorías de DELORS, MORIN y FREIRE, puesto que la Recomendación clasifica las calificaciones en ocho niveles que se puede utilizar para comparar y vincular los conocimientos obtenidos en los diferentes países de la UE y en los distintos sectores de formación profesional. En cada nivel se describe lo que se conoce (saber- DELORS), lo que se comprende y es capaz de hacer una persona (saber hacer – DELORS) sin considerar dónde ni cómo la persona obtuvo el conocimiento. El enfoque se centra en los resultados del aprendizaje, considerando a la persona como un agente de su propio conocimiento y habilidad (FREIRE), también con un enfoque en el aprendizaje útil y necesaria para el mundo del trabajo (MORIN). Estos ocho niveles de cualificaciones se colocan de una manera

jerárquica y abarcan todas las competencias posibles que se pueden alcanzar durante la vida, por diversos medios, sean ellos en la educación escolar formal y obligatoria, en la enseñanza superior, en la aprendizaje informal, formal o en las prácticas laborales. En cada nivel se describen los conocimientos (saberes), habilidades (saber hacer) y destrezas y habilidades personales (ser). Este sistema representa un cambio importante en cómo se percibe la aprendizaje porque desloca el enfoque de los métodos, procesos y tiempo de la enseñanza para el propio sujeto que es el portador de sus calificaciones.

El sistema creado en Europa incluye una nueva herramienta de referencia para ayudar a los Estados Miembros a desarrollar, mejorar, orientar y evaluar sus propios sistemas de educación y formación, que es el Cuadro de Referencia Europeo de Garantía de Calidad (QREGQ). Su objetivo es impulsar las prácticas de gestión de calidad con especial hincapié en las acciones en pró de la movilidad.

#### **2.4. El Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesionales (ECVET)**

Debido a la diversidad de los sistemas de aprendizaje y el número de actores involucrados en el proceso, una serie de obstáculos se presentaron a la integración de la formación profesional. Las conclusiones del Consejo 9599/2004 y 9600/2004, trataron de adoptar principios de acción comunes y la necesidad de dar respuestas a la Unión, llevó a la creación del ECVET - *European Credit System for Vocational Education and Training*. El propósito es establecer un marco metodológico común para facilitar la transferencia de créditos para la aprendizaje adquirida, de un sistema de clasificación a otro, dentro de los países que integran la UE. La aplicación del ECVET ocurre en todos los sistemas de cualificación profesional reconocidos y obtenidos en los distintos sistemas en diferentes Estados Europeos. El Documento es parte de un paquete de medidas, como el Europass y el Eures y, además de los

contenidos que están previstos en la Carta Europea de la Movilidad. ECVET es parte del proyecto global de desarrollo de la cooperación Europea en la educación y la formación profesional, siendo uno de sus principales instrumentos operativos. El Documento que creó el ECVET sugiere que lo hagan en cuatro etapas distintas de manera gradual y voluntaria por los Estados, teniendo en cuenta las normas nacionales y sectoriales existentes en los ordenamientos jurídicos internos. La preocupación de los legisladores también es, hacer un control efectivo para garantizar que el sistema de educación y formación profesional sea eficaz y pueda, en cualquier momento, adaptarse a las necesidades del mercado laboral y de la sociedad del Conocimiento y por lo tanto comprenden que la evaluación continua y sistemática es necesaria y está prevista para la efectivación de lo Marco de Referencia Europeo de Garantía de Calidad (QREGQ).

## **2.5. El Marco de Referencia Europeo de Garantía de Calidad (QREGQ)**

La idea de QREGQ fué ampliamente discutida a través de una propuesta de Recomendación del Parlamento Europeo y el Consejo el 9 de abril de 2008, en el contexto de la aprendizaje permanente. La intención es que los Estados utilicen esta forma de evaluación en sus sistemas de educación y formación profesional para generar confianza mutua y evaluar también los avances y retrocesos para seguir moviéndose.

La Recomendación del Parlamento y del Consejo Europeo de 18 de junio de 2009, sobre el establecimiento de un Marco de Referencia Europeo de Garantía de Calidad en Educación y Formación Profesional, ha puesto en marcha QREGQ trayendo nuevas metodologías para ayudar a los Estados en el proceso de evaluación. El Documento insta a los Estados a desarrollar su marco para la evaluación en dos años a partir de la adopción de la Recomendación y fortalece su necesaria participación en el proceso.

El Documento que trae el QREGQ apunta indicadores orientados en cada una de las cuatro fases del proceso: la fase de planificación, la de ejecución, la de evaluación y la fase de revisión. Estos indicadores, a su vez, presentan los criterios cualitativos en dos sentidos: las descripciones indicativas sobre los sistemas de ensino u formación profesional y las descripciones indicativas de los proveedores de EFP. Además de ser armónicos con las ideas de la aprendizaje permanente como medio de integración y reinserción en el mercado de trabajo con calidad, tienen por objeto garantizar, además de la calidad y la eficacia de tales sistemas, la posibilidad de un cambio para mejor, según los datos recogidos durante el proceso y las necesidades identificadas. La intención es realizar un control de calidad a través del diálogo constante con los involucrados en el proceso: estudiantes, graduados, empleadores, profesores, formadores y las personas que hacen parte del mercado de trabajo.

## **2.6. Las Orientaciones para el Empleo para los Estados miembros**

El sistema de formación profesional para el empleo en Europa afecta a dos áreas de actividad: una externa y una interna. Externamente, ditan las Directivas de la UE y las Directrices para los Estados, a raíz de una política común y en el ámbito interno, corresponde a cada Estado la tarea de hacer las reformas necesarias para el proceso de pleno empleo y de la integración de las cualificaciones profesionales de los trabajadores. Las Orientaciones Generales para el Empleo (GOPE), expresadas en la Decisión 2005/600 de la Estrategia renovada de Lisboa, ofrecen las directrices para los Estados hacer las reformas y es lo principal instrumento de la política. En las OGPE están las directrices integradas para el crecimiento y el empleo, las directrices macroeconómicas; las orientaciones microeconómicas y las específicas para el empleo.

Entre las medidas más importantes de la EEE, destacase el aumento de la inversión en capital humano, lo que significa crear y mejorar las políticas de integración

y las acciones en educación y formación para facilitar el acceso a la formación profesional, a la ESO y a la enseñanza de grados. Su objetivo es reducir el número de casos de abandono precoz de los estudios y el desarrollo de estrategias eficaces para la aprendizaje durante toda la vida, que estén abiertos a todos y en diferentes lugares, creando mecanismos para mejorar la participación en la formación continua y en el empleo, particularmente en relación a personas poco cualificadas y a los mayores. Otra medida importante es la que orienta los Estados miembros a facilitar la movilidad de los trabajadores y estudiantes con planes de estudio flexibles de formación profesional, mejorando la definición y transparencia de las cualificaciones, el reconocimiento y la validación y el uso de los aprendizajes formal e informal.

La Agenda Social de las Comunidades Europeas estableció una segunda fase de trabajo en este sentido, que se extenderá hasta 2010 con el lema "Una Europa social en la economía mundial: mas empleos y nuevas oportunidades para todos." Los instrumentos que la agenda se propone a cumplir son la actualización de la legislación y el incremento del diálogo social y de los presupuestos financieros, en particular os del Fondo Social Europeo (FSE) y del programa PROGRESS.

El 15 de julio de 2008 fueron renovadas las directrices a través de la Decisión 2008/618/CE y las tres áreas prioritarias de los Estados miembros en materia de política de empleo deberán ser: las de permitir el acceso de las personas en el mercado de trabajo de modo permanente, mejorando la oferta de mano de obra, modernizando los sistemas de protección social, mejorando la adaptabilidad de trabajadores y de las empresas e incrementando la inversión en capital humano a través del proceso de la educación y mejora de las cualificaciones profesionales. Retomase la idea de la flexiguridad para garantizar la seguridad en el empleo y para las situaciones de desempleo. Las políticas consideran la flexibilidad de los mercados de trabajo, la

organización del trabajo y de las relaciones laborales, la conciliación de la vida familiar y profesional y la seguridad en el empleo con la protección social debida. También se sugiere que se producen reformas en la legislación laboral de los países de la UE en cuatro ideas fundamentales: disposiciones contractuales flexibles y fiables, estrategias globales de aprendizaje permanente, políticas públicas activas y efectivas al mercado de trabajo activas y modernos sistemas de protección social. Esas acciones demuestran que la aprendizaje permanente surge en tres dimensiones: la aprendizaje permanente para la dimensión tecnológica; la aprendizaje permanente para la inclusión social y la aprendizaje permanente de los trabajadores para ejercer una ciudadanía activa.

### **CAPÍTULO III**

#### **III – LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO Y LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES EN ESPAÑA**

##### **3.1. La Formación para el Empleo como un Derecho Individual del Trabajador**

El tema es ampliamente discutido por los estudiosos españoles que citan la norma para justificar la posición de que si quiere de lo empresario con respecto a la formación del trabajador. En esta discusión doctrinal dicen que el empresario puede tener, en conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, una participación activa, pasiva o de facilitador en la formación profesional de los trabajadores. Así, los artículos 39,1, 39,3, 50,1 y 52,6 demuestran la conducta pasiva del empresario, mientras que los artículos 23.1, 23.2 y 34.3 demuestran el comportamiento de la facilitador de la formación y, por último, los artículos 19,4, de acuerdo con la Ley de Prevención Riesgos Laborales de la (Ley 31/1995) demuestran el comportamiento activo del empresario en este proceso.

En cuanto a la Constitución Española el artículo 40, demuestra que la cuestión se inscribe en los principios reguladores de la política social y económica del Estado colocando al gobierno y las empresas como responsables de dicha formación con el fin de preparar los trabajadores para el empleo y la reciclaje. Esas competencias establecidas por la Administración general del Estado son asignadas a las Comunidades Autónomas, como se indica en el artículo 149.1. Los Actores sociales también son invitados a participar de este proceso por la norma, cuando se refiere a la negociación colectiva y sus instrumentos. Por lo tanto, se puede decir que el entrenamiento adecuado para el empleo es un derecho fundamental del trabajador y un principio que guía la política social y económica en España. La doctrina también establece el vínculo necesario entre el artículo 35.1 de la CE al argumentar que sólo se puede ejercer los derechos fundamentales previstos, si el empleado tiene acceso a una formación permanente y continua.

### **3.2. Las Políticas Públicas de Formación para el Empleo y el Proceso de Construcción Jurídica**

Junto con las Directivas Europeas España llevó a cabo un amplio proceso de reforma para armonizar su labor jurídica con los cambios importantes que se requieren para la formación para el empleo y la aprendizaje permanente. La necesidad de reforma se hizo mas urgente delante de la realidad que se presentava, donde la movilidad laboral dentro de la UE se convirtió en una realidad. Esto llevó, en 1991 al refoma del sistema educativo a través de la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo Español (LOGSE), ley orgánica aprobada enn 03 de octubre de 1990. En seguida, en 1996, el Acuerdo de Bases sobre las Políticas de Formación Profesional, reconoció la necesidad de se crear tres subsistemas de formación profesional que deben actuar de forma global y coordinada: las formación profesional reglada, la formación



profesional continua y la formación profesional ocupacional. El nuevo programa de formación se puso en marcha en 13 de marzo de 1998.

El sistema trajo, entre otras cosas, la integración de la formación con las políticas activas de empleo en consonancia con las políticas de la UE, sin olvidar que la inversión en capital humano era necesario mediante la capacitación y la creación de un sistema nacional de cualificaciones profesionales y de un instituto para regular ese sistema. La necesidad de establecer un sistema de validación y conexión para facilitar el reconocimiento del aprendizaje adquirido mediante la experiencia laboral, se hizo más presente. Fueron creados en un sistema único de formación, tres subsistemas: la formación inicial o reglada, bajo la responsabilidad del Ministerio de Educación y Cultura, sobre la base de la LOGSE y de lo Real Decreto 676/1993, la formación profesional ocupacional, bajo la responsabilidad del Instituto Nacional Empleo (INEM) y con base en el Real Decreto 631/1993 y 797/1995 y la formación continua, bajo la responsabilidad de los Agentes Sociales. Otros programas también se pusieron de relieve, como los programas de garantía social, las escuelas, las escuelas y casas de oficio, los contratos formativos, las oficinas de empleo y la negociación colectiva, donde se podrían establecer diversas formas de capacitación.

La tarea también era de los Actores sociales que, desde 1992 iniciaron, a través de la negociación colectiva lo trabajo para regular el sistema de formación profesional. En ese sentido, hubo la participación de los representantes sindicales: Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.), la Unión General de Trabajadores (UGT), la Confederación Española de Empresarios y Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME). Se adoptaron decisiones importantes a través del I Acuerdo Nacional de Educación Continua (I ANFC) vigente desde 1993 hasta 1996, del Segundo Acuerdo

Nacional de Formación Continua (II ANFC) vigente desde 1997 hasta 2000, del Tercer Acuerdo Nacional de Formación Continua (III ANFC) en vigor para el período de 2001 hasta 2004. Los Acuerdos tuvieron un papel importante en la mejora del diálogo social.

El Real Decreto 1046/2003 estableció nuevas normas para el subsistema de formación en un intento por reducir la burocracia y simplificar y ampliar aún más los fondos públicos para incentivar a las pequeñas y medianas empresas, incluyendo las Comunidades Autónomas en la gestión de las acciones educativas. Las iniciativas de educación continua que comenzaron a recibir fondos, fueron las acciones de formación en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, los programas de capacitación y las acciones complementarias y su seguimiento. Los instrumentos previstos para canalizar la financiación de los planes de formación organizados por las empresas y centrales sindicales, fueron los contratos del programa de capacitación, como los planes que afecten a más de una Comunidad Autónoma, en sectores económicos en más de uno de estos ámbitos territoriales. Ya, cuando los fondos estaban afectando a una sola comunidad autónoma, ella es que recibe los fondos para encamiñalos a la formación profesional.

La asignatura de la Declaración para el Diálogo Social de 2004: competitividad, empleo estable y cohesión social en julio del mismo año, abrió una nueva etapa de diálogo entre el Gobierno, los sindicatos y las organizaciones de empleadores y empleados más representativas. En el 07 de febrero de 2006, el Gobierno y los Agentes Sociales firmaron el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo con el fin de incorporar la formación ocupacional con la formación continua, ambas dirigidas al empleo, llevando en cuenta las orientaciones e directivas ya establecidas en la UE en relación con la formación para el empleo y la aprendizaje permanente. Al mismo tiempo, y antes de este nuevo Acuerdo, en el 01 de febrero, los interlocutores sociales

firmaron el IV ANFC, que preveía la creación de un subsistema de formación único para el empleo, integrando la formación profesional y la continua, teniendo en cuenta la permanente y por toda la vida y reconociendo el derecho de formación para el empleo como siendo un derecho subjetivo de los trabajadores.

También vale la pena señalar la importancia de la Ley de Empleo (Ley 56/2003), que ha desarrollado el artículos 40 y 41 de la Constitución Española en relación con las políticas públicas de empleo, reglamentando lo Sistema Nacional de Empleo. Expresó la responsabilidad de lo Plan Nacional de Acción en consonancia con la Estrategia Europea de Empleo, creando organos e instituciones capaces de efectuar el mandamiento de la Norma. Con el fin de reglamentar la Ley de Empleo, se publicó el Real Decreto 1722/2007, estableciendo los instrumentos de coordinación y evaluación del Sistema Nacional de Empleo.

### **3.3. Lo Subsistema de Formación para el Empleo**

Lo Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, regula las distintas iniciativas de formación que sugen con la creación del subsistema de Formación para el Empleo. La Norma especifica los términos de funcionamiento del subsistema, las formas de financiación, la estructura organizativa y de participación institucional y pone de relieve la finalidad de la formación profesional para el empleo en cinco grandes objetivos. Muestra la participación de los interlocutores sociales en este proceso y la necesidad de valorización y reconocimiento de la aprendizaje informal y no formal de los trabajadores, incluidas las adquiridas mediante la experiencia laboral. Básicamente se basa en dos pilares: el respeto de las competencias de las Comunidades Autónomas y el reconocimiento de la importancia de los interlocutores sociales en la planificación e implementación de las acciones formativas.

En relación a las disposiciones comunes en las diferentes formas de aprendizaje, están las iniciativas para materializar la formación profesional para el empleo: la formación de la demanda; la formación de la oferta; la formación en alternancia con el empleo y las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación. Cada una de ellas tiene una meta propia y destinatarios específicos.

### **3.4. El Programa Nacional de Reformas de España (PNR)**

El Programa Nacional de Reformas (PNR) - Convergencia y Empleo es la respuesta de España a la Estrategia renovada de Lisboa, adoptada por el Consejo Europeo en la primavera de 2005 y fue una referencia clave para la política económica del gobierno español en el mediano plazo. Trajo como objetivo estratégico lo de lograr la plena convergencia con la UE en 2010, tanto no que respeta a los ingresos *per cápita*, cuanto a la búsqueda del pleno empleo en la sociedad del Conocimiento. Lo programa se presentou con base en ejes áreas principales de actividad, incluyendo una serie de metas e indicadores que buscaba facilitar su progreso y su evaluación. Dos de ellos - el incremento y la mejora del capital humano y el mercado de trabajo y el diálogo social - estan estrechamente relacionados con el interés de la investigación.

Con respecto **al aumento y mejora de lo capital humano**, los objetivos fijados eran destinados en particular a la formación de los trabajadores, especialmente la creación de un único Subsistema de formación profesional para el empleo como parte del Servicio Nacional de Formación Profesional ya previsto en la Ley 56/2003 (Ley de Empleo) y regulado por el Real Decreto 1722/2007. La intención del Programa Nacional de Reformas fue que ese subsistema integrase la formación ocupacional y continua, garantizando la aprendizaje permanente y a lo largo de la vida de los trabajadores ocupados y desempleados. Además, disponen la preparación de planes de formación para empresas, formación dirigida a los empleados y funcionarios públicos para mejorar

la calidad del servicio y el desarrollo de un sistema de reconocimiento de las cualificaciones de los procesos formativos. El último objetivo fue materializado en la Ley Orgánica 05/2007 de 19 de junio (Ley de Cualificaciones y Formación Profesional). Con respecto al aumento y la mejora de los objetivos fijados eran de capital humano destinado en particular a la formación del trabajador. Entre ellos, se destacaron la creación de un único subsistema de formación profesional para el empleo como parte del Servicio Nacional de Capacitación Profesional ya previsto en la Ley 56/2003 Ley de Empleo y regulado por el Real Decreto 1722/2007. La intención era que este subsistema integra la formación ocupacional y continua, garantizando el aprendizaje permanente de los trabajadores empleados y desempleados. Además, disponen, la preparación de planes de formación para empresas, formación específica para los empleados y funcionarios públicos para mejorar la calidad del servicio y el desarrollo de un sistema de reconocimiento de las cualificaciones de los procesos formativos. El último objetivo fue materializado en la Ley Orgánica 05/2007 de 19 de junio, la Ley de Cualificaciones y Formación Profesional.

En cuanto al **mercado de trabajo y el diálogo social**, los objetivos presentados fueron más cualitativos que numéricos. Se estableció una serie de objetivos relacionados con la reducción del desempleo y de los contratos de trabajo temporales y otras acciones. Los objetivos se pueden resumir de la siguiente manera: alcanzar una tasa de empleo de sesenta y seis empleados de cada grupo de cien personas; aumentar la tasa de empleo femenino en cincuenta y siete por ciento para cada grupo de cien; aumentar la tasa de ocupación de más trabajadores (55-64 años); reducir la tasa de desempleo de los jóvenes; reducir la temporalidad de los contratos de trabajo; reducir los casos de desempleo de larga duración y mejorar las acciones de intermediación laboral de los Servicios Públicos de Empleo. Las medidas para lograr estos objetivos son doce y

se basaron en la Declaración para el Diálogo Social, creado en julio de 2004 entre el Gobierno y los Interlocutores sociales.

### **3.5. La Formación Profesional para el Empleo y la Ley Orgánica de Cualificaciones y Formación Profesional**

El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional en España, se compone de un conjunto de normas e instrumentos que proporcionan la base para la acción política y el desarrollo y la integración de los servicios de formación, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) y un Catálogo Modular de Formación Profesional. Son parte de este conjunto, los procedimientos para el reconocimiento, evaluación y certificación de las competencias profesionales; las iniciativas que buscan mejorar la evaluación y la mejora del sistema y la información y orientación en materia de formación profesional. Con el objetivo de promover y facilitar el desarrollo profesional haciendo eso más cercano a las necesidades del mercado laboral, el Sistema tiene como objetivo la articulación de diferentes cualificaciones y los modos de reconocimiento de las aprendizajes.

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales fue regulado por el Real Decreto 1128/2003, modificado posteriormente por el Real Decreto 1416/2005. La elaboración del catálogo y su actualización es responsabilidad del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), así como su evaluación y actualización. La integración de los tres Subsistemas de formación profesional (inicial o reglada, ocupacional y continua) se llevó a cabo mediante la creación de un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, en la presentación más recientemente por la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y Formación Profesional ( LOCFP), con el objetivo de crear un Sistema integral de formación profesional, cualificaciones y el reconocimiento de las cualificaciones para responder con eficiencia y transparencia a las

demandas sociales y económicas, a través de diversas modalidades formativas y favorecer la formación a lo largo de la vida, acomodándose a las distintas expectativas y situaciones personales y profesionales de los destinatarios (art. 1).

La Ley trae una serie de conceptos como la competencia profesional, la cualificación profesional y presenta armonía con el Marco Europeo de Cualificaciones (EQF). Junto con los fines propuestos por el sistema, está la previsión para que se incorpore a la oferta formativa, las acciones de formación que permitan llevar a cabo las actividades empresariales y por cuenta propia, fomentando así el espíritu emprendedor y el autoempleo. De acuerdo con el Memorándum sobre el aprendizaje permanente y a lo Largo de la Vida de la UE, existe la necesidad de evaluar y reconocer oficialmente la cualificación de los trabajadores sea cual sea su forma de adquisición, simplemente, considerandolo como propio informante de sus cualificaciones y competencias profesionales.

El CNCP muestra las cualificaciones ordenadas por dos criterios: uno sectorial y otro de nivel. Por lo tanto, presenta veintiséis familias y cinco niveles de aprendizaje. Los niveles se determinan según el grado de complejidad, autonomía y responsabilidad necesarios para realizar una actividad laboral. Para cada cualificación hay una competencia general donde se define brevemente las características y funciones esenciales que debe tener el profesional en ese sentido. Describe el entorno en el que las empresas pueden desarrollar las habilidades, los sectores productivos y las ocupaciones o puestos de trabajo y la labor pertinente que se les permite ascender.

## **CONSIDERACIONES FINALES**

En la justificación de este trabajo, pero en especial cuando se escribió al respecto de la metodología de la investigación, se buscó conocer y discutir la formación

de políticas públicas para el empleo en España, considerando su inclusión en la Unión Europea. Desde esta perspectiva, se trabajó con el tema de la educación y la formación para el empleo en la sociedad del Conocimiento, teniendo en cuenta la relación entre el trabajo y la educación continua con el foco en el derecho a la formación para el empleo como un derecho social de los trabajadores. Se discutió el papel del Estado y otros actores sociales en la construcción de una política pública de formación para el empleo que estuviese en sintonía con el orden jurídico internacional establecido en el curso de la historia.

En segundo lugar, mirouse para la Unión Europea trayendo un breve historico de la aprendizaje y de la formación profesional, donde se describió el proceso de construcción del sistema de formación profesional en Europa y el proceso de creación de políticas públicas de empleo. Según lo expuesto, se optó por imirar de manera mas específica la España, observando la Constitución Española y las orientaciones sobre el acceso al empleo como un derecho fundamental de los trabajadores. Discutiuse lo Plan Nacional para la Reforma del Reino de España, teniendo en cuenta las Directrices de la Unión Europea, que estan centradas en la construcción de la sociedad del Conocimiento y en la búsqueda por el pleno empleo, las bases institucionales y las políticas públicas de empleo. En las políticas específicas, se produjo el intento de comprender el Sistema Nacional de Empleo y del Subsistema de Formación para el Empleo.

Y, por último, se habló de la cuestión relacionada con los retos de la aprendizaje permanente y a lo largo de la vida, considerando los procesos educativos contemporáneos, en paralelo con la acción del gobierno Español para construir una política pública de formación para el empleo. Fue traído a la discusión los cuatro pilares elegidos por la UNESCO para la educación del futuro, al relacionarlos con la formación



profesional, dentro de los desafíos que están puestos en esta nueva Era que es la sociedad del Conocimiento

En cuanto a los objetivos específicos propuestos en esta investigación y que fueron demostrados en la metodología de la investigación, se puede decir que, en relación al intento de comprender la sociedad del conocimiento, se consideró la relación entre el trabajo, la educación y el aprendizaje permanente y por toda la vida, los derechos sociales y las políticas públicas de empleo como inseparables de los derechos humanos y fundamentales del trabajador. Así, en la sociedad del Conocimiento el Estado que tiene el dominio de las nuevas tecnologías y es capaz de crear políticas públicas que promuevan la formación de sus trabajadores, seguramente sobrevivirá a los tiempos modernos. En este sentido, defendió el mantenimiento de los derechos sociales conquistados por los trabajadores en el tiempo y el derecho a la formación para el empleo como un derecho social elegible. En este último punto, se considera que proporcionar a los trabajadores acceso a la formación para el empleo no es una tarea exclusiva del Estado, sino que, debe ser compartida con los Actores sociales involucrados en este proceso, las empresas, los sindicatos y las organizaciones además de la sociedad en su conjunto.

Esto nos llevó a la segunda hipótesis trabajada en la investigación que fue de identificar el papel de los Estados en este contexto, y las Directrices de las Organizaciones internacionales relacionadas con el trabajo y la formación profesional. Para ello, se consideró que los Estados deben facilitar el acceso a la formación para el empleo para que los trabajadores puedan inserirse en el mercado laboral, compartiendo con los Interlocutores sociales las responsabilidades en los resultados del proceso de aprendizaje permanente y a lo largo de la vida. En relación a esas reglas se percibió que han surgido varias normas internacionales materializadas a través de Tratados

específicos, con la participación incluso de la Carta de los Derechos Humanos (1948), considerada el origen del debate. Se destacó la OIT y sus recomendaciones y, en particular la Declaración de Principios Internacionales del Trabajo y la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Estos Documentos fueron percibidos como los precursores de lo problema de la investigación, debido a que su estancia en el tiempo, ha sido el pilar de la doctrina.

Se trabajó en el contexto de la Unión Europea y sus Recomendaciones a los Estados miembros, lo que refleja en el Memorándum sobre el aprendizaje permanente y a lo largo de la vida, iniciado en 2000 y que abrazó la idea de que una sociedad justa e inclusiva sólo se puede construir si hay estrategias de trabajo capaces de preparar a las personas para la Era del Conocimiento. Así, que hubo un entendimiento de que los aprendizajes para el trabajo necesitan ser reconsideradas, reconociéndose también los conocimientos adquiridos fuera de la escuela tradicional u oficial, como en el caso de la educación no formal e informal.

Este debate, nos llevó a la tercera hipótesis de la investigación, donde hemos trabajado en el contexto de la UE y las políticas públicas de formación para el empleo que están siendo discutidas e puestas en marcha en un sistema de coordinación con los Estados miembros. El propósito de buscar la empleabilidad en el nuevo contexto de la globalización para hacer de la UE la economía mas dinámica y moderna del mundo, nos llevó a buscar la historia de la formación profesional y los orígenes de esta discusión. Por eso, se trabajó la aprendizaje profesional a través de los siglos, hasta hoy, con el objetivo de comprender las razones que están por detrás de los cambios. Se consideraron los programas desarrollados por la Unión con la intención de y para la empleabilidad, destacando especialmente los dirigidos a los jóvenes, algunos de ellos en operación hasta el día de hoy.

En el proceso de construcción política, fueron llevados para el análisis, los principales Tratados en el contexto Europeo y también los órganos de acción y el papel de las políticas públicas en torno a la formación para el empleo. Comprendiéndose la Estrategia Europea de Empleo (EEE) y los diversos tiempos de discusión y de construcción y reconstrucción de las acciones a implementar. Trabajóse las Orientaciones Generales para el Empleo (GOPE), los pilares que la sustentan y el que los llevó a elaborar las Directrices para los Estados para reformar sus planes nacionales, teniendo en cuenta los cambios sugeridos por la UE. Así llegouse al último objetivo a que se propuso en la investigación que era relacionar las propuestas de educación para el empleo de los Actores sociales Europeos con los procesos educativos contemporáneos, discutiendo sobre las políticas públicas de formación para el empleo adoptadas por España en su plan de reforma.

En España, se trató de determinar el proceso de reforma teniendo como la Directriz la Estrategia Europea de Empleo y teniendo en cuenta el derecho a la formación para el empleo como un derecho fundamental del trabajador. En este caso, se comprobó en la legislación española la existencia de este derecho para entonces, entender el proceso de reforma en discusión desde 2001. Considerándose la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores, los Acuerdos sindicales y empresariales y la legislación específica. Finalizado el debate con la comprensión del proceso de creación del Sistema Nacional del Empleo y del Subsistema de Formación para el Empleo, la identificación de los órganos de acción y sus formas de organización.

Se consideró que, debido a que este es un proceso en construcción continua y permanente con resultados a medio y largo plazo en la vida de las personas y los Estados, la educación y el aprendizaje permanente y a lo largo de la vida, tiene como objetivo preparar a los trabajadores para que puedan ellos mismos planificar sus vidas y

sus jornadas profesionales. En este sentido, hay que considerar la evolución del mundo y del mercado laboral que es cada vez más exigente, que requiere la reorganización de la vida productiva y la construcción colectiva de nuevas realidades laborales. Se entiende que el aprendizaje y la educación permanente y a lo largo de la vida es una manera eficaz y segura para llegar a un equilibrio entre el trabajo y el aprendizaje y fomentar el ejercicio de la ciudadanía activa.

Como el futuro es impredecible y la forma principal de relación de trabajo se puede cambiar, es necesario que los trabajadores estén preparados para enfrentar los cambios si no consiguen el pleno empleo como se desee. Este desafío puede ser enfrentado con el desarrollo del auto-empleo y atención a la empleabilidad.

Se destacó la importancia de los Actores sociales en la elección de las opciones educativas capaces de preparar al trabajador para el empleo. Los procesos de descentralización y la división de poderes, fue percibido como un medio más eficaz de trabajar el tema. Así, la educación y la formación para el empleo, ahora es concebida no sólo como un gasto social, sino también, como una inversión que genera beneficios económicos y políticos en el mediano y largo plazo, tanto para las personas y para las organizaciones, sean ellas públicas o privadas.

El debate no encierrase aquí, por lo tanto, se sostiene que es necesario entender en el futuro como las Comunidades Autónomas han desarrollado el proceso de formación para el empleo en sus respectivos campos de actuación. De esa forma se haría un estudio capaz de percibir lo micro, las necesidades educativas para el empleo en las Comunidades e incluso en algunos de sus municipios, para entender, más a menudo, la organización administrativa del Estado Español y la tarea predominante en aquellas que tienden a responder más rápidamente a los deseos de sus ciudadanos, porque están más cerca a los acontecimientos.

La intención de la investigación fué, además de comprender el proceso de formación para el empleo en la Unión Europea y España, contribuir para lo debate en torno al tema, destacando la importancia de conocer las necesidades de la sociedad del Conocimiento en relación al trabajo, a la creación de reglas de derecho, capaces de responder a las necesidades del mercado de trabajo. Se sabe que sólo las normas legales no son capaces de implementar cambios en un proceso educativo para el empleo, pero son ellas que traen la sostenibilidad para las acciones de los Estados en mejorar la vida de los trabajadores en ese momento tan complejo, dinámico y exigente que vivimos: la Era del Conocimiento y la Información.

## INTRODUÇÃO

A intenção deste trabalho é realizar uma construção teórica acerca das Políticas Públicas de Formação para o Emprego na Espanha, considerando o contexto da União Européia, da sociedade do Conhecimento e da aprendizagem permanente e por toda a vida, aliando saberes jurídicos e educacionais.

Optou-se por trabalhar essa temática, porque a formação da pesquisadora, além de Bacharelada em Direito, envolve também estudos na área da metodologia de ensino e da didática do ensino superior, e o realizado para a obtenção do grau de Mestra em Educação. Nesse sentido, considerou-se que, aliar conhecimentos relativos a área jurídica e educacional, seria interessante ao conhecer as políticas públicas de formação para o emprego, trazendo uma interpretação também pedagógica destes temas, sem olvidar da construção do ordenamento jurídico espanhol, face as Orientações Gerais para o Emprego da União Européia, considerando as recentes reformas.

A tese apresenta a temática da formação para o emprego e a aprendizagem permanente e por toda a vida organizada em três capítulos. Num primeiro momento, trabalha-se esse aspecto relacionando a temática aos processos educativos contemporâneos e estabelecendo a relação entre trabalho, emprego e aprendizagem permanente, com as teorias educativas de Paulo FREIRE, Edgar MORIN e Jacques DELORS e suas concepções acerca da pessoa que apreende, em especial do trabalhador em processo de formação e adaptação ao entorno laboral mutante. Nesse mesmo sentido, buscou-se na legislação internacional as regras que registram o pensamento desses doutrinadores na tentativa de afrontar os desafios da sociedade do Conhecimento através

da formação para o emprego. Ao final, apresenta-se um quadro sinótico que demonstra conceitos extraídos das Normas internacionais como: aprendizagem permanente, empregabilidade, qualificação e competência profissional e que irão percorrer todo o estudo.

Num segundo momento de discussão, trabalha-se com a formação para o emprego na União Européia com a intenção de compreender o processo de aprendizagem e formação profissional que levou os Estados membros a alterarem seus ordenamentos jurídicos e a concepção de que os investimentos em formação do capital humano seriam o meio mais eficaz e digno para enfrentar as incertezas dos tempos atuais.

Num terceiro momento, dedica-se ao estudo sobre a construção do ordenamento jurídico da Espanha, identificando o desenrolar das políticas públicas implementadas e o papel dos Atores sociais neste processo que culminou com a criação de um Sistema de formação para o emprego.

## JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DO ESTUDO

### FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste ciclo de relações inter individuais denominado de globalização, novos paradigmas do pensamento científico trazem profundas implicações em todas as ciências, especialmente às sociais e humanas. As relações trabalhistas são repensadas e as bases jurídicas que as fundamentam revistas, exigindo-se um reposicionamento do trabalho e a conseqüente reorganização das normas que tutelam suas relações.

Os Estados passam por crescente aglutinação para enfrentar os desafios desse novo mercado, criando normas que permitem a livre circulação de pessoas e capitais. As alterações estruturais no processo produtivo fazem surgir o desemprego, quando as vagas de trabalho são substituídas, gerando desequilíbrio social e intranqüilidade laboral. Diante da crise de paradigmas em relação ao trabalho, onde a empregabilidade traz consigo a necessidade dos trabalhadores se adaptarem às novas exigências, aprendizagens renovadas ganham importância e a formação para o trabalho é repensada.

A tendência internacional é a redução da jornada laboral, ocasionada pelos processos de descentralização da atividade produtiva e que, trazem como consequência, a precarização do emprego. Para BOBBIO<sup>1</sup> esses novos tempos vividos, causam certa insegurança jurídica porque sentimo-nos, por vezes, à beira do abismo e da

---

<sup>1</sup> BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho e apresentação de Celso Lafer. 5ª reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, (p.231).



catástrofe impende, por causa da rapidez dos processos técnicos ou pela sensação de encurtamento do tempo.

Nesse sentido, a Europa traz algumas alternativas introduzindo novas modalidades de contratar, descontratar e remunerar seus trabalhadores. A Espanha vem, desde 1976, editando leis reguladoras para fomentar o emprego e as contratações negociadas entre empregados e empregadores. Em 1986 quando entrou para a Comunidade Econômica Européia, obrigou-se a cumprir as 2.701 Diretrizes para seu ordenamento jurídico interno, estabelecidas pelo Conselho Europeu. Mais recentemente, novas Diretrizes foram impostas com a renovação da Estratégia de Lisboa para o Crescimento Econômico e o Emprego (2008-2010), obrigando os Estados-membros a elaborarem políticas públicas voltadas para a formação e qualificação dos trabalhadores. Essas ações demonstram claramente o papel dos Estados no contexto da nova Era.

Para MORIN<sup>2</sup> o pensar global considerando o contexto de unificação regional onde seja possível resolver os problemas comuns de forma facilitada, poderá ser a solução para enfrentar esses novos tempos. A Era da Pós-Modernidade e a crise de paradigmas gera um caos necessário à criação humana, possibilitando a busca de soluções conjuntas capazes de superar os problemas comuns. No campo jurídico-laboral as soluções parecem ser a de investimentos em capital humano para garantir a inclusão social das pessoas que trabalham. Assim, o papel do Estado ganha especial relevância e PEREZ LUÑO<sup>3</sup> defende que o modelo ideal de Estado seja o do Estado social de Direito, onde os Poderes Públicos assumem a responsabilidade de proporcionar aos cidadãos, as prestações e serviços adequados para que possam suprir suas necessidades

---

<sup>2</sup> MORIN, Edgar. *Os Sete Saberes Necessários à Educação do Futuro*. 8ª edição. São Paulo: Cortez: Brasília DF: UNESCO, 2003, (p.77).

<sup>3</sup> PEREZ LUÑO, Antonio Enrique. *Los Derechos Fundamentales*. Madrid: Editorial Tecnos, 2004,(p. 125).

vitais. Então, implementar políticas de fomento à formação profissional para o emprego também é tarefa do Estado,

Em face disto, o estudo realizado se propôs a conhecer como ocorre esse processo que culmina com a construção de um ordenamento jurídico laboral voltado para a valorização do capital humano, onde as aprendizagens informais e não formais são reconhecidas. Buscou-se verificar como a Espanha tem regulamentado a proposição, discussão e aprovação das normas jurídicas e se há uma convivência pacífica dos direitos conquistados ao longo do tempo pelos trabalhadores, com as novas necessidades do mercado global de trabalho. A contribuição para o debate foi importante, na medida em que se olhar a temática numa perspectiva humanista, onde o Direito é percebido como um processo em construção coletiva e permanente, ético e democrático, com a finalidade de preservar os direitos mínimos, universais e fundamentais da pessoa humana e garantir a sua dignidade e sobrevivência num mundo novo e cada vez mais exigente em relação às atividades laborais.

Em relação à fundamentação teórica, considerando a dimensão simbólica ou conceitual, que envolve o processo de construção de problemas, explicitação de demandas, elaboração de discursos apoiados em determinados valores, marcos cognitivos e crenças dirigidas a conformação da agenda pública de formação para o emprego, buscou-se conhecer os marcos orientativos sugeridos pelos Organismos Internacionais no processo da educação e da formação para o trabalho e o emprego. Esses marcos teóricos foram os sugeridos pela UNESCO, através das obras coordenadas por Jacques Delors - Educação um Tesouro a descobrir e Edgar Morin - Os sete Pilares da Educação do Futuro -, além dos trabalhos já desenvolvidos por juristas na Espanha, como Eduardo Martín Puebla, tendo como foco a aprendizagem permanente e ao longo da vida para o trabalho.

Na dimensão substantiva que consiste na elaboração de uma agenda de governo, envolvendo o processo de formação e formulação de políticas e a tomada de decisões, quando se negociam os conteúdos e as ações que se formalizam por meio das decisões juridicamente respaldadas, se considerou o estudo das seguintes legislações: O Quadro Europeu de Qualificações Profissionais (QEQP); O Sistema Europeu de Créditos do Ensino e da Formação Profissional (ECVET); O Quadro Europeu de Garantia da Qualidade (QREGQ); O Plano Nacional de Reformas da Espanha (PNR); O Sistema Nacional de Emprego (SNE); O Subsistema de Formação para o Emprego (SFPE); O Sistema Nacional de Qualificações e Formação Profissional (SNCFP) e o Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais (CNCP), sem prejuízo de outras normas afins. Observou-se também, a tarefa desenvolvida através do diálogo social, onde os Atores Sociais participaram no processo de construção das normas que regulamentam a temática na Espanha.

E, finalmente, na dimensão operativa que envolve a implementação da Política Pública e os seus respectivos processos, onde se põe em marcha os mecanismos de produção dos serviços, programas e projetos, se buscou conhecer o papel dos sindicatos mais representativos dos empregados e empregadores na Espanha e compreender as construções doutrinárias na área. É importante ressaltar que, todo esse processo de análise, teve como pano de fundo a relação existente entre a aprendizagem permanente e ao longo da vida e a construção desses sistemas jurídicos que culminaram com a opção política de investir na formação do capital humano para fazer frente aos novos desafios da sociedade do Conhecimento.

A originalidade da abordagem dessa temática se justifica pela possibilidade de estabelecer a relação entre os processos educativos contemporâneos e as Políticas Públicas de formação para o emprego que levaram a construção de um

ordenamento jurídico-laboral voltado para a valorização do capital humano. Essa abordagem jurídico-pedagógica buscou revelar, que a União Européia e os Organismos internacionais preocupados com a aprendizagem permanente e ao longo da vida, construíram paradigmas que fundamentaram o ordenamento jurídico laboral e que ele não está alheio as necessidades daqueles a quem as normas são dirigidas.

A oportunidade de deitar o olhar sobre este recente processo na União Européia e, em especial na Espanha com os olhos de educadora e jurista, foi intencional e com a finalidade de demonstrar a estreita relação que o Direito do Trabalho tem com o social e, mais amiúde, com a dignidade e o direito da pessoa humana à formação para o emprego.

Diferentemente das teses que se dedicam a estudar quase que exclusivamente ordenamentos jurídicos complexos em direito comparado, estabelecendo a relação entre suas normas, essa proposta, tencionou abordar os paradigmas que estão por detrás das regras, demonstrando a estreita relação da educação e da formação profissional com o mundo do trabalho e do Direito, enfatizando a multidisciplinaridade.

## METODOLOGIA DA PESQUISA

A delimitação do tema em uma pesquisa científica<sup>4</sup> pode desenvolver-se antes da busca e coleta de dados, de forma simultânea a essa etapa ou, ainda, quando se trabalha a análise de conteúdo de forma prévia, elaborando-se um plano piloto. Se a opção for essa última, a margem de erro ou o risco da divagação intelectual é reduzido e as questões científicas são postas de forma mais lógica e racional. Como se escolheu trabalhar com a formação para o emprego e a aprendizagem permanente e ao longo da vida, considerando as políticas públicas, no contexto da União Européia e, mais especificamente na Espanha, elaborou-se um projeto piloto que, ao longo da pesquisa foi se transformando e simplificando a abordagem das questões anteriormente propostas.

Considerando as necessidades do momento político e econômico atual em relação aos novos paradigmas do trabalho, estudou-se a problemática, buscando identificar a compreensão do legislador ou a “*mens legislatoris*” ao estabelecer as normas que permitissem o investimento dos Estados na formação profissional para o emprego. O estudo das políticas públicas permitiu ter uma visão do Estado em ação, através das diferentes tomadas de posição a respeito do trabalho e da formação para o emprego, sendo possível identificar duas agendas de trabalho: uma pública e outra de governo.

Na agenda pública integrada por todas as questões que os membros de uma comunidade política percebem como merecedoras de atenção pública dentro da jurisdição legítima da autoridade governamental existente, se apresentou a necessidade de que o Estado tomasse iniciativas em relação ao desemprego e a baixa qualificação e

---

<sup>4</sup> LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos de Metodologia Científica*. 6ª Ed. São Paulo: Atlas, 2007, (p.43).

requalificação dos trabalhadores. Os Atores Sociais expressaram esse desejo nos mais variados Documentos e Acordos e lograram, na maioria das vezes, a construção de políticas públicas capazes de implementar ações de formação profissional que atendessem às demandas do mercado de trabalho. Já a agenda de governo que envolve o conjunto das demandas e questões que são objeto da ação do governo e onde ele decidiu atuar, demonstrou que era possível construir uma formação profissional que estivesse adaptada e flexível, ao ponto de satisfazer aos frequentes câmbios do mercado de trabalho e proporcionar a empregabilidade.

Do ponto de vista **metodológico**, e considerando a **abordagem** do problema, optou-se por trabalhar com **o método de pesquisa dedutivo**, proposto pelos racionalistas Descartes, Spinoza e Leibniz<sup>5</sup>. Segundo esses autores, só a razão é capaz de levar ao conhecimento verdadeiro que decorre de princípios *a priori* evidentes e irrecusáveis. O protótipo do raciocínio dedutivo é o silogismo, que consiste em uma construção lógica a partir de duas preposições chamadas premissas e retira delas uma terceira, denominada conclusão. O método dedutivo é um método lógico que pressupõe que existam verdades gerais já afirmadas e que servem de base (premissas) para se chegar a conhecimentos novos. A dedução consiste em um recurso metodológico em que a racionalização ou a combinação de idéias em sentido interpretativo é mais importante que a experimentação. O exercício mental realizado com a escolha do método dedutivo de abordagem do problema, partiu de uma premissa geral para uma particular, (premissas auto-evidentes), com a finalidade de explicitar o conteúdo das outras premissas.

Assim, **a premissa geral da pesquisa** foi o desafio da União Européia, lançada na Estratégia de Lisboa (2000) em “tornar a União Européia a economia mais

---

<sup>5</sup> Idem a Nota anterior. (p.56).

competitiva do mundo e alcançar o pleno emprego até 2010”. Nesse sentido, escolheu-se o foco da aprendizagem permanente e por toda a vida na sociedade do Conhecimento, para, nas hipóteses subsequentes, conhecer o Sistema de formação para o emprego que o ordenamento jurídico espanhol construiu.

Definido o tema e o problema da pesquisa, as premissas auto-evidentes foram surgindo e todo o foco do trabalho desenrolou-se com a orientação das seguintes hipóteses, expressas aqui, através de objetivos específicos:

a) Compreender a relação existente entre a aprendizagem permanente e ao longo da vida e o processo de formação para o emprego, considerando os conceitos de trabalho e educação permanente, direitos sociais e políticas públicas, diante das exigências para a criação de novos processos educativos contemporâneos;

b) Identificar nas teorias educacionais e idéias pedagógicas de Paulo Freire, Edgar Morin e Jacques Delors, a concepção de homem/aprendente no contexto da aprendizagem permanente e ao longo da vida, tendo como foco a empregabilidade e a formação para o emprego;

c) Identificar o posicionamento dos Organismos internacionais intergovernamentais sobre a formação para o emprego e a aprendizagem permanente e ao longo da vida e as Normas orientativas relacionadas com o trabalho e a formação profissional;

d) Identificar no contexto da União Européia, as políticas comunitárias de formação para o emprego e a relação entre as concepções pedagógicas de formação profissional com a construção das Orientações para os Estados membros e o esforço destes, em especial da Espanha em atender as demandas da empregabilidade no novo contexto da globalização;

e) Identificar no contexto da União Européia, as políticas comunitárias de formação para o emprego e a alocação de recursos dirigidos aos Estados membros embuídos no desafio da empregabilidade e da flexisegurança;

f) Relacionar as propostas da educação sociolaboral dos Atores Sociais aos processos educativos contemporâneos, considerando as políticas de formação para o emprego e a construção do ordenamento jurídico trabalhista da Espanha.

Os objetivos específicos e as hipóteses da pesquisa, foram organizados em três capítulos, como se pode observar do sumário do trabalho e buscaram responder a cada uma dessas hipóteses nos contextos trabalhados. Ainda se perseguiu, num primeiro capítulo, a compreensão de alguns conceitos considerados fundamentais para identificar a intenção do legislador, quando expressava a necessidade dos Estados em proporcionar a aprendizagem permanente e ao longo da vida nas Normas internacionais. Para tanto, utilizou-se as teorias de Paulo Freire e Edgar Morin, bem como o Relatório sobre a aprendizagem permanente e ao longo da vida, coordenado por Jacques Delors, que propuseram os saberes necessários e as aprendizagens desejadas para o trabalho na sociedade do Conhecimento. Elaborou-se um quadro explicativo que identificou no ordenamento jurídico internacional o que se entende por: aprendizagem permanente, competências profissionais e empregabilidade e que permearam toda a discussão proposta no trabalho, inclusive, sendo a razão da construção do Sistema de Formação Profissional para o Emprego na Espanha.

Num segundo capítulo a União Européia foi o foco do estudo, especialmente no que respeita a construção do Sistema Europeu de formação profissional. Destacou-se o esforço empreendido para hamonizar os sistemas de formação profissional, as qualificações e o seu reconhecimento entre os Estados



membros, como forma de proporcionar a mobilidade laboral dos seus trabalhadores. Os métodos de controle e coordenação das políticas implementadas foram destacados, bem como, as mudanças realizadas no processo de harmonização jurídica do sistema de qualificação e formação profissional.

No terceiro e último capítulo, deitou-se o olhar para a realidade da Espanha, compreendendo-se como ela incorporou em seu ordenamento jurídico interno as Orientações e Diretrizes da União Européia. Abordou-se as normas mais recentes que levaram a implementação do Sistema de Formação para o Emprego, analisando se as teorias estudadas no primeiro capítulo estavam presentes na vontade do legislador espanhol.

Os **métodos de procedimento** do problema, também compreendidos pelos doutrinadores em metodologia da pesquisa científica como instrumentos de coleta dos dados, foram os da **pesquisa documental e bibliográfica**. Na pesquisa documental trabalhou-se algumas fontes primárias como as Resoluções do Conselho Europeu e Leis Ordinárias e Decretos e outras secundárias como os Relatórios de reuniões parlamentares em que o tema foi debatido e discutido. Na pesquisa bibliográfica, utilizou-se, artigos científicos, livros de doutrina jurídica e educacional e revistas especializadas no assunto. O uso da internet como ferramenta de pesquisa foi de suma importância, bem como o acesso aos recursos da biblioteca da Universidade de Salamanca e do Centro Europeu de Documentação.

## **CAPÍTULO I**

### **I – A FORMAÇÃO PARA O EMPREGO, A APRENDIZAGEM PERMANENTE E OS PROCESSOS EDUCATIVOS CONTEMPORÂNEOS NA SOCIEDADE DO CONHECIMENTO**

A tarefa inicial deste capítulo consiste em compreender a relação existente entre a aprendizagem permanente e o processo de formação para o emprego, considerando os conceitos de trabalho e aprendizagem permanente, direitos sociais e políticas públicas, diante das exigências para a criação de novos processos educativos contemporâneos na sociedade do Conhecimento.

Para se iniciar a, é preciso entender que a sociedade do Conhecimento é aquela onde o conhecimento é o fator de estratégia para a conquista da riqueza e do poder, seja para as pessoas, os Estados ou as Organizações. A inovação tecnológica, os processos de globalização e o domínio das tecnologias através dos conhecimentos gerados, passam a ser importantes para a produtividade e o equilíbrio econômico dos países. Essa nova sociedade é movida por mudanças frequentes e abruptas, mas, quem domina o conhecimento desses processos, certamente sai à frente em relação aos demais coletivos.

Os tempos atuais estão fortemente marcados por paradigmas contraditórios e desafios a serem enfrentados. Por um lado tem-se os enormes avanços tecnológicos capazes de fazer a vida humana mais longa, voltada para o lazer, para a produtividade e aposentadoria tardia e, por outro, tem-se a competição desenfreada do mercado onde, muitas vezes, se vivenciam situações de domínio, alienação e até destruição, com o fantasma do desemprego assombrando os trabalhadores, a falta de

ética e respeito à sua dignidade e o consumismo desenfreado, gerando situações de acomodação e desesperança.

Nesse sentido, o capital inicia um processo de reorganização através da criação de novos sistemas de produção, mas, buscando uma recuperação da hegemonia nas mais diversas esferas sociais. Este processo comumente denominado de globalização tem como principais características: uma economia dominada pelo sistema financeiro e pelo investimento à escala global; processos de produção flexíveis e transnacionais; baixos custos de transporte, revolução nas tecnologias de informação e de comunicação; desregulamentação das economias nacionais e preminência das agências financeiras multilaterais<sup>6</sup>. Paralelo as mudanças denominadas de globalização da economia, o setor produtivo vivencia um grande avanço tecnológico, onde a automação, a robótica e a microeletrônica invadem o ambiente laboral e passam a alterar as relações entre capital e trabalho. Os novos processos de produção objetivam a fragmentação do trabalho que passa a ser substituída pela flexibilização da produção e pela formação flexível para o trabalho como novas formas de adaptação às necessidades do mercado. Verifica-se a desconcentração da produção com a utilização de técnicas de gestão do trabalho, surgindo as terminologias de “trabalho em equipe,” “células de produção,” “controle de qualidade” e “reengenharia laboral” que, num discurso mais recente, requerem do trabalhador novas características de empregabilidade.

Na verdade, tratam-se das novas formas de organização do trabalho que tem a finalidade de intensificar as condições de exploração da força de trabalho, ora reduzindo, ora redirecionando e até eliminando o trabalho considerado improdutivo. A educação para o trabalho é um fator determinante neste processo, ensinando a disciplina, a obediência, a acomodação, o individualismo e a competição. Pela educação e formação

---

<sup>6</sup> SOUSA SANTOS, Boaventura de. *Globalização e as Ciências Sociais*. São Paulo: Cortez, 2002, (p. 29).

para o trabalho, convenceu-se o trabalhador de que a única possibilidade de trabalho digno e seguro era o trabalho assalariado com uma relação forte e marcante de subordinação. Este mesmo capital que, no início do processo de industrialização “modelou” o trabalhador e retirou dele sua força de trabalho, começa a perceber que o lucro baseado nessa forma de exploração da mão-de-obra está com os dias contados e começa a mudar seu comportamento. Essas transformações trazem como consequências imediatas a desregulamentação dos direitos trabalhistas, o aumento da fragmentação das classes operárias, a precarização e terceirização da força de trabalho e a destruição do sindicalismo de classe se converte em parceira, em sindicalismo de empresa e em diálogo social.

Assim, quando se pensa na enorme massa de trabalhadores que estão excluídos desse novo contexto social, desempregados, sem perspectiva e marginalizados, as formas de alienação que se apresentam são diversas. O mercado de trabalho os rejeita porque percebe que estão desatualizados em relação às novas exigências, o que acaba gerando neles a apatia, a desesperança e o silêncio. Porém, nesse contexto, surge o discurso político de que a educação e a formação para o emprego com foco na aprendizagem permanente e por toda a vida é capaz de retirá-los da inércia e apresentar novas possibilidades de inserção social. Nesse sentido, opta-se por defender uma reeducação e formação para o emprego ideológica, onde não é possível pensar em uma teoria de transformação político-social do mundo desligada de uma compreensão do homem e da mulher como seres fazedores de História e por ela feitos, seres da decisão, da ruptura e da opção. FREIRE<sup>7</sup> diz que tem afirmado e reafirmado o quanto realmente lhe alegra saber-se um ser condicionado mas capaz de ultrapassar o próprio condicionamento. A grande força sobre que alicerçar-se a nova rebeldia é a ética universal do ser humano e não a do mercado, insensível a todo reclamo das gentes e

---

<sup>7</sup> FREIRE, Paulo. *Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa*. Coleção Leitura. 34ª edição. São Paulo: Paz e Terra, 1996, (pp.129-131).

apenas aberta à gulodice do lucro. É a ética da solidariedade humana! Entre as transgressões à ética universal do ser humano, sujeitos à penalidade, deveria estar a que implicasse a falta de trabalho a um sem-número de gentes, a sua desesperação e a sua morte em vida. A preocupação, por isso mesmo, com a formação técnico-profissional capaz de reorientar a atividade prática dos que foram postos entre parênteses, teria de multiplicar-se.

O educador defende a utopia possível onde o trabalhador possa conquistar uma autonomia intelectual e, em vez de simplesmente aceitar a autoridade externa, desenvolver senso ético para discernir e estabelecer novas relações entre os constrangimentos sofridos e os espaços de decisão individuais. Mesmo reconhecendo que a educação e a formação por si só, não são capazes de criar, gerar ou manter os empregos, defende-se que o conhecimento como domínio do homem e da mulher que dirigem e coordenam os Organismos e as Instituições, precisa receber uma especial atenção dos governos, através de programas e políticas públicas específicas, capazes de proporcionar acesso a aprendizagens permanentes e contínuas para o trabalho. Redescobrir a capacidade de criar, articular conhecimentos, apreender novos conteúdos, desenvolver novas performances, educar-se permanentemente, passa a ser necessidade de todo o trabalhador e trabalhadora e não mais, competência de poucos. Para o educador, esse seria o único modo pelo qual o homem realizaria sua vocação natural de integrar-se, superando a atitude de simples ajustamento ou acomodação, apreendendo temas, tarefas e habilidades de sua época.

Ainda, diz que seria necessário defender uma educação problematizadora como a única capaz de levar o homem e a mulher que trabalham a uma nova postura diante dos problemas do seu tempo, a da intimidade com eles, a da pesquisa, ao invés da mera e perigosa enfadonha repetição de trechos e afirmações desconectadas das suas

condições mesmas de vida. Essa formação, deve ser capaz de estimular uma ação e uma reflexão verdadeiras sobre a realidade, respondendo assim à vocação dos homens que não serão seres autênticos, a não ser que se comprometam na procura e na transformação criadora<sup>8</sup>.

Por causa das mudanças técnicas e econômicas que se vivencia, o mercado de trabalho entra em profunda crise e o perfil do emprego se modifica. Fala-se em empregabilidade como sendo a condição necessária para conquistar um posto de trabalho, e quem a detém é aquele que domina as novas tecnologias e está em sintonia com as constantes mudanças. Nesse contexto, várias profissões desaparecem e outras novas surgem, exigindo que os trabalhadores se reciclem e melhorem permanentemente suas características de empregabilidade, fazendo com que as disparidades se acentuem e a exclusão social no trabalho, aflore.

As reformas educacionais realizadas em alguns países Europeus são justificadas pela necessidade de adequar os processos educativos às necessidades cada vez mais presentes no mundo contemporâneo, tomando-se como base as idéias de aprendizagem permanente e por toda a vida que requerem a construção de habilidades e competências novas. Os programas de governo demonstram uma tendência clara por uma educação para o trabalho e para o emprego, focado nas idéias construtivistas, onde se dá grande importância aos conceitos que envolvem a memorização compreensiva de saberes, a funcionalidade e utilidade do conhecimento adquirido e a aprendizagem significativa. Na medida em que essas discussões tomam forma através de variados Documentos e Cartas de intenções firmadas entre Estados, a formação para o emprego vai sendo sintetizada por meio de competências e habilidades a serem adquiridas pelo trabalhador. A noção de que deve-se promover o encontro imediato entre trabalho e

---

<sup>8</sup> FREIRE, Paulo. *Educação como Prática da Liberdade*. 19ª edição. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989, (p.93).

formação, promove o deslocamento do conceito de qualificação profissional para competência, o que se verá mais adiante no presente estudo, ao trabalhar-se o quadro europeu de qualificações profissionais.

A pedagogia da competência ganha espaço no mundo do trabalho e a formação para o emprego parece demonstrar o vínculo entre investimento em capital humano e empregabilidade. Esse investimento de que se fala, perpassa por um conjunto de políticas de formação para o emprego, capazes, segundo os Estados e Governos, de conquistar o pleno emprego em uma sociedade em constante transformação. Para isso, a identidade do trabalhador passa a ser construída e estruturada através de políticas coletivas de formação para o emprego, para que ele adquira a tão desejada empregabilidade e os Estados possam atingir as metas do pleno emprego. Esse novo profissionalismo que se descortina, demonstra a necessária integração entre educação e empregabilidade, chegando-se a afirmar que só tem empregabilidade o trabalhador educado, atualizado e capaz de apresentar a característica da mobilidade permanente, ou seja, demonstrar estar preparado para trabalhar em qualquer dos países que fazem parte da comunidade a que seu Estado mãe pertence, em diferentes empresas, em diferentes funções e, até mesmo para situações de desemprego, subemprego e emprego autônomo.

Não é possível prever quais serão as novas demandas do mercado de trabalho e do emprego, pois, as mudanças irão variar dependendo das condições de cada país, região ou segmento da economia e, conseqüentemente, a qualificação do trabalhador será direcionada a essas necessidades prementes. O que vai determinar o sucesso ou insucesso dos Estados nesse processo, serão as estratégias que adotarem em relação a geração de emprego, a qualificação e requalificação profissionais dos seus cidadãos e os mecanismos capazes de apoiar e recolocar as pessoas que estão marginalizadas ou em risco de exclusão social no mercado de trabalho. Se, cada vez

mais é exigido dos trabalhadores qualificação diversa e variada, seus direitos em relação ao acesso a essa formação, também vão sendo revistos e rediscutidos. Hoje, é possível advogar pelo direito fundamental à formação para o emprego, ou, como diriam os mais idealistas, o direito a um trabalho decente, onde o trabalhador possa garantir, por sua capacidade técnica e laboral, as condições mínimas para ter acesso a outros direitos considerados também fundamentais e básicos, tais como a moradia, a alimentação e o lazer<sup>9</sup>.

### **1.1. A Relação entre o Trabalho, o Emprego e a Aprendizagem Permanente**

A doutrina costuma diferenciar trabalho de emprego alegando que trabalho é qualquer atividade remunerada ou não, constituindo-se como a ação criadora de instrumentos capazes de satisfazer as necessidades humanas, seja através da produção de bens ou da prestação de serviços. O emprego, por sua vez, é compreendido como um tipo de trabalho remunerado, com vínculo permanente e formal e prestado a uma pessoa física ou jurídica determinada. É por isso que se diz que, quem tem um emprego trabalha, mas, nem sempre quem trabalha, tem um emprego. Porém, para desenvolver tanto um trabalho como um emprego, é preciso que o trabalhador tenha formação, entendida como o domínio das habilidades e competências necessárias ao desempenho das tarefas que requerem tanto o trabalho, como o emprego. Se partirmos do ponto de vista de que, só é possível desempenhar determinada tarefa ou ofício se houver uma aprendizagem que a anteceda, o trabalho e a educação, tem estreita relação e estão

---

<sup>9</sup> Informações retiradas do Livro Verde do Brasil que foi publicado no ano de 2000 e aponta uma proposta inicial de ações concretas, composta de planejamento, orçamento, execução e acompanhamento específicos do Programa Sociedade da Informação. Pode ser acessado pelo portal do Ministério da Ciência e Tecnologia no endereço <<http://www.mct.gov.br/index.php/content/view/18878.html>>.



expressos em Documentos internacionais como um direito do homem e da mulher. É a própria Declaração Universal dos Direitos Humanos que revela em seu artigo XXIII<sup>10</sup>.

Para que os direitos expressos sejam respeitados e efetivamente cumpridos, é necessário que o homem e a mulher que trabalham tenham acesso amplo e irrestrito aos meios capazes de fornecer-lhes educação, qualificação e reciclagem de saberes. O trabalho e a educação, tarefas essencialmente humanas, podem ser consideradas ações transformadoras da realidade social e econômica. É através do trabalho que a pessoa se auto-produz, altera sua visão de mundo e de si mesma, seja esse mundo cultural, educativo, econômico, político ou social. Com o trabalho, aliena-se ou liberta-se, afirma-se ou nega-se, já que suas origens confundem-se com a própria existência humana e, para tanto, devem receber especial atenção no momento em que o trabalho é a garantia da sobrevivência do homem na sociedade.

O educador brasileiro Demerval SAVIANI, ao analisar os fundamentos ontológicos e históricos do trabalho, utiliza trechos do texto de Marx & Engels de *O Capital*, para dizer que o homem realmente se diferencia dos animais quando passa a produzir seus meios de vida, isto é, os instrumentos capazes de permitir-lhe o exercício do trabalho. Ele afirma que o ato de agir sobre a natureza transformando-a em função das necessidades humanas é o que conhecemos como o nome de trabalho. Podemos, pois, dizer que a essência do homem é o trabalho. A essência humana não é, então, dada ao homem: não é uma dádiva divina ou natural: não é algo que precede a existência do homem. Ao contrário, a essência humana é produzida pelos próprios homens. O que o

---

<sup>10</sup> 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego; 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho; 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social; 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses. Informação retirada do site <[http://www.onu-brasil.org.br/documentos\\_direitoshumanos.php](http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php)>, dia 12 de janeiro de 2009 as 12 horas.

homem é, é-o pelo trabalho. A essência do homem é um feito humano. É um trabalho que se desenvolve, se aprofunda e se complexifica ao longo do tempo, é um processo histórico<sup>11</sup>.

Como FREIRE, SAVIANI parte do mesmo processo nuclear – o homem -, para explicitar as suas concepções sobre educação. Ele revela que a educação constitui-se em um processo de trabalho, lembrando que o homem é um ser que produz constantemente, para depois, (re) produzir e o produto que gera é resultado do trabalho. A partir desse movimento histórico, os seres humanos fazem cultura de forma coletiva, daí porque, se afirma que ao homem cabe adaptar-se à natureza, transformá-la, para dizer que suas necessidades são as suas sabedorias. SAVIANI pensa a educação como uma atividade produtiva dentro das culturas que os homens coletivizam. Para ele, tudo perpassa pela produção da existência humana, pressuposto que coloca o homem num processo permanente de trabalho para garantia da sobrevivência. Dentro deste ato de produzir, ele traz as expressões trabalho material e trabalho não-material, para referir-se à questão dos bens. Para justificar o trabalho material, lembra dos bens materiais necessários à subsistência do indivíduo e, em relação aos bens não-materiais, recorda que são os saberes ou as idéias, os conceitos e valores simbólicos, os hábitos e as habilidades que o homem detém, incluindo aqui, a educação e a formação para o trabalho.

É nesse processo que o trabalho e a educação passam a fazer parte da pauta das agendas dos governantes mundiais, como se disse anteriormente, porque se percebe que a razão da exclusão social está, não apenas na divisão de classes e na má distribuição de renda como diriam os teóricos socialistas, mas também, na ausência do Estado em proporcionar condições favoráveis de educação para o acesso ao trabalho.

---

<sup>11</sup> SAVIANI, Demerval. *Trabalho e Educação: Fundamentos Ontológicos e Históricos*. Revista Brasileira de Educação, jan-abr, ano/volume 12, nº 34. Publicada pela Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação. São Paulo: Brasil, (pp. 152-165). Citação retirada da p.154.

Pode-se afirmar que o trabalho passa a ser um direito e, para que o exercício desse direito se efetive, o sujeito precisa ter acesso à educação e formação para o trabalho de maneira permanente e contínua, que lhe permita acompanhar o desenvolvimento das novas tecnologias e inserir-se na sociedade em constante transformação. Logo, afirma-se que o trabalho, o emprego e a aprendizagem permanente estão intimamente relacionados e são Direitos Humanos que devem ser respeitados.

## **1.2. O Trabalho e a Formação para o Emprego: direitos sociais exigíveis**

Para reconhecer o trabalho e o direito de formação para o emprego como direitos sociais exigíveis, convém retomar o significado dos direitos civis, políticos e sociais. Pode-se dizer que, nos últimos trinta anos, quase todos os países do ocidente incorporaram em suas Cartas Constitucionais direitos civis, políticos e sociais e no âmbito internacional, esses direitos foram solenemente proclamados e ratificados pelos Estados surgindo interessantes discussões sobre a sua exigibilidade.

Os **direitos civis** referem-se às liberdades individuais, como o direito de ir e vir, de dispor do próprio corpo, o direito à vida, à liberdade de expressão, à propriedade, à igualdade perante a lei, a não ser julgado fora de um processo regular e a não ter o lar violado. Quando fala-se do direito à liberdade, retoma-se a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1790<sup>12</sup>, aprovada após a Revolução Francesa. Os **direitos políticos**, por sua vez, referem-se à participação do cidadão no governo da sociedade. Entre eles, estão a possibilidade de fazer manifestações políticas, organizar

---

<sup>12</sup> Art. 4.º A liberdade consiste em poder fazer tudo que não prejudique o próximo: assim, o exercício dos direitos naturais de cada homem não tem por limites senão aqueles que asseguram aos outros membros da sociedade o gozo dos mesmos direitos. Esses limites apenas podem ser determinados pela lei. Nesse artigo, o problema dos limites ao exercício das liberdades individuais foi resolvido pelo princípio da generalização, que pode ser explicado da seguinte forma: se a conduta de uma pessoa ou grupo for estendida a todas as pessoas ou grupos, todos terão os mesmos direitos.

partidos, sindicatos e votar e ser votado. O exercício desse tipo de direito confere legitimidade à uma organização política, porque relaciona o compromisso de pessoas e grupos com o funcionamento e os destinos da vida coletiva. Enquanto os direitos civis se referem a garantia de um espaço de liberdade das pessoas em relação ao Estado, os direitos políticos abrangem a atuação delas no Estado e na vida social. Ao participar da vida política, os indivíduos interferem em todos os outros direitos, os definem formalmente e legislam a esse respeito. Já os **direitos sociais**, assim como os demais, são constituídos historicamente sendo produto das relações e conflitos de grupos sociais em determinados momentos da história. Eles nasceram das lutas dos trabalhadores pelo direito ao trabalho e a um salário digno, pelo direito de usufruir da riqueza e dos recursos produzidos, como moradia, saúde, alimentação, educação e lazer.

ABRAMOVICH e COURTIS destacam a relatividade da distinção entre os direitos econômicos, sociais e culturais, sustentando a idéia de que existem níveis de obrigações estatais que são comuns a ambas categorias de direitos. Para eles a noção de que os direitos econômicos, sociais e culturais, tem ao menos algum aspecto que resulta claramente exigível judicialmente é demonstrado pela sua positivização. Mas, revelam que algumas teorias atuais tem afirmado que esses direitos, onde, dentre eles destaca-se o direito de formação para o trabalho, implicariam em obrigações negativas de um não fazer por parte do Estado. Ou seja, uma vez positivados, o Estado não estaria obrigado a proporcionar condições para que eles se materializassem, apenas teria a função de não intervir no gozo de tais direitos. Essa teoria alega que os direitos sociais teriam um defeito de nascimento, porém os autores contradizem de forma clara a teoria, dizendo, *que por el contrario, la estructura de los derechos económicos, sociales y culturales, se caracterizaría pro obligar al Estado a hacer, es decir, a brindar prestaciones positivas: proveer servicios de salud, asegurar la educación, sostener el patrimonio cultural y artístico de la comunidad. En el primer caso, bastaría con limitar la actividad del*

*Estado, prohibiéndole su actuación en algunas áreas. En el segundo, el Estado debería necesariamente erogar recursos para llevar a cabo las prestaciones positivas que se le exigen. En síntesis, la estructura de los derechos civiles y políticos puede ser caracterizada como un complejo de obligaciones negativas y positivas de parte del Estado: obligación de abstenerse de actuar en ciertos ámbitos y de realizar una serie de funciones, a efectos de garantizar el goce de la autonomía individual e impedir su afectación por otros particulares*<sup>13</sup>.

Entende-se que o Estado pode assegurar o gozo de um direito através de outro meios onde toma parte ativa outros sujeitos obrigados:

a) Por um lado, alguns direitos se caracterizam pela obrigação do Estado de estabelecer algum tipo de regulação, sem o qual o exercício de um direito não tem sentido. Desde o ponto de vista da lógica deôntica, se tratam de obrigações que ao menos supõem a criação de normas prmissivas ou facultativas e não a simples ausência de proibição;

b) Em outros casos, essa obrigação exige que a regulação estabelecida pelo Estado limite ou restrinja as faculdades das pessoas privadas ou lhes imponha obrigações de algum tipo. Grande parte das regulações vinculadas com os direitos laborais e sindicais, por exemplo, comparte desta característica, do mesmo modo que as normas relativas a defesa do consumidor e de proteção ao meio ambiente. Dessa forma, se pode dizer que o direito de formação para o emprego é um direito que deve ser dever, não apenas do Estado, mas de outros atores sociais envolvidos no processo, sejam eles ligados aos trabalhadores ou ligados aos empregadores.

---

<sup>13</sup>ABRAMOVICH, Victor; COURTIS, Christian. *Los Derechos Sociales como Derechos Exigibles*. Madrid: Editorial Trotta, 2002, (pp. 21-24).

Em relação a exigibilidade desses direitos os autores afirmam, que em muitos casos, as violações provêm do descumprimento de obrigações negativas por parte dos Estados, discriminando ou negando o exercício destes. Por outro lado, é possível também, que o Estado deixe de cumprir suas obrigações positivas, omitindo-se em realizar ações capazes de satisfazer tais direitos. Ainda, pode ser que a sentença de um juiz não resulte suficientemente exequível para garantir ao cidadão o exercício desses direitos, seja porque o Estado está em mora, seja porque não há interesse político em solucionar os casos. Mas, se afirma que, uma vez provocado o Poder Judiciário nesse sentido e de forma adequada, ele pode ser um poderoso instrumento na formação de políticas públicas capazes de efetivar os direitos reclamados<sup>14</sup>. E esse reclamo não se trata apenas de exigir um cumprimento gracioso por parte do Estado, mas, de levá-lo a elaborar um programa de governo capaz de assumir tanto interna como externamente as obrigações positivadas no rol dos Direitos Humanos e Fundamentais. Do ponto de vista processual, vários avanços tem sido registrados, com a regulamentação pela norma de instrumentos judiciais capazes de fazer frente a essas exigências, das quais podemos citar a ação de amparo, a ação declarativa de certeza, a ação civil pública e os mandados de injunção e de segurança presentes na lei brasileira.<sup>15</sup>

Assim, grande parte da doutrina entende que o direito ao trabalho é um direito e um dever de todo cidadão. Trata-se de um direito fundamental, porque é por meio dele e dos frutos que gera, que as pessoas poderão ter acesso aos demais direitos e a remuneração pelo trabalho realizado, deve proporcionar aos trabalhadores e suas famílias a satisfação das necessidades fundamentais. Porém, essas garantias consolidadas impõem ao Estado proibições de lesão dos bens que constituem seu objeto e requerem, por parte da esfera pública, a obrigação de prover as numerosas e complexas condições institucionais para o seu exercício e tutela. Em relação a exigibilidade desses

---

<sup>14</sup> ABRAMOVICH, Victor; COURTIS, Christian. Op. Cit. Nota anterior (p.28).

<sup>15</sup> ABRAMOVICH, Victor; COURTIS, Christian. Op. Cit. Nota 13, (pp.19-64).

direitos, afirma-se que, em muitos casos, as violações provêm do descumprimento de obrigações negativas por parte dos Estados, discriminando ou negando seu exercício.

Se considerarmos que um direito social é aquele que, uma vez concedido ao homem e a mulher, lhes permitirá ter acesso aos demais direitos inerentes à pessoa humana, o direito de acesso ao trabalho passa a ser considerado também um direito social e o Estado e as Instituições tem a obrigação de promovê-lo e o dever de proporcionar condições para que os titulares desse direito possam ascender a ele. A razão parece simples, pois, se o homem e a mulher tem garantido o direito ao trabalho, eles próprios serão os agentes dos demais direitos sociais e caberá ao Estado torná-los disponíveis. O direito fundamental ao trabalho também está relacionado à dignidade da pessoa e compreende o direito ao acesso a um trabalho justo, remunerado e condizente com a qualificação do trabalhador.

Essa preocupação em relação as garantias e a inclusão dos direitos sociais nas Constituições modernas, é característica do Estado Social ou do denominado Estado do Bem Estar Social, que para BERNAL PULIDO se define *como modelo de organización política que remonta su separación con respecto a la sociedad civil, separación pregonada por los partidarios del laissez faire, y que predominó, al menos como arquetipo dogmático, desde el comienzo de la época moderna, hasta al final del Siglo XIX y las primeras décadas del Siglo XX. El Estado Social es el producto de la simbiosis entre el Estado y la sociedad, o como especifica el tópico, es el resultado de la estatalización de la sociedad y de la socialización del Estado*<sup>16</sup>.

É nessa simbiose que a participação da sociedade através das suas representações, indica ao Estado as políticas públicas capazes de intervir no processo de

---

<sup>16</sup> BERNAL PULIDO, Carlos. *El Principio de Proporcionalidad y los Derechos Fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2005, (p.349).

efetivação dos Direitos Fundamentais. Em relação aos direitos sociais relativos ao trabalho e a formação para o acesso a ele, a presença dos empregados e empregadores através de seus órgãos representativos é capaz de reduzir o conflito social e compartilhar responsabilidades junto com o Estado no processo de inclusão social pelo trabalho. Assim, surgem as discussões acerca da aprendizagem permanente e dos novos processos educativos.

### **1.3 Os Processos Educativos Contemporâneos e a Aprendizagem Permanente**

Os processos constituem-se, no seu significado semântico, num constante avançar, podendo ser entendidos como um conjunto de ações que objetivam alcançar uma meta, um objetivo determinado. Aqui, se trabalhará com a idéia de processos educativos no contexto da sociedade do Conhecimento, tendo como foco a concepção de pessoa como ser incompleto e inacabado que tem a necessidade de aprender por toda a vida.

Nesse constante caminhar de uma educação direcionada ao homem e a mulher que trabalham, pode-se dizer que a escolarização e todos os seus aspectos teóricos e práticos - como o processo de aprendizagem a que são submetidos durante a vida, os métodos de ensino dessa aprendizagem, as avaliações realizadas e o sistema educacional como um todo -, fazem parte do processo educativo. Este, é determinado também, por fatores sociais, políticos e pedagógicos sendo definido de acordo com o contexto histórico-social, partindo dos esquemas educativos primários, nas relações que o aprendiz estabelece antes de iniciar sua aprendizagem e perpassando pela aprendizagem propriamente dita. No caso do presente estudo, pretende-se demonstrar que os processos educativos contemporâneos envolvem a atualização e reciclagem de saberes, que por último, podem ser direcionados a um fim específico: a empregabilidade.



Nesse exercício, se examinará três autores que defendem idéias convergentes, embora utilizem terminologias diversas para expressá-las: Paulo FREIRE (re-aprender), Edgar MORIN (saberes) e Jacques DELORS (pilares). Essas terminologias utilizadas desembocam para um mesmo conceito: o da aprendizagem permanente e por toda a vida que direcionam-se a aprendizagem permanente para o trabalho.

### **1.3.1 Paulo Freire e a Re-aprendizagem**

O educador Paulo FREIRE defende a idéia de que a formação profissional, como parte integrante do processo educativo, pode acontecer em vários locais e não apenas na escola tradicional que conhecemos. Afirma que a educação liberta e, se estiver focada no homem e na mulher enquanto seres inacabados e em constante busca, é capaz de humanizá-los. Ele insiste na idéia de que educação e humanização andam de mãos dadas, afirmando que o ser humano, consciente de sua incompletude vem sempre buscando o *ser mais* e pode, historicamente, nesse processo, perder seu endereço e, distorcendo sua vocação, desumanizar-se. Para que os seres humanos se movam no tempo e no espaço no cumprimento de sua *vocação*, na realização de seu *destino*, obviamente não no sentido comum da palavra, como algo a que se está fadado, como sina inexorável, é preciso que se envolvam permanentemente no domínio político, refazendo sempre as estruturas sociais, econômicas em que se dão as relações de poder e se geram as ideologias. A vocação para o *ser mais*, enquanto expressão da natureza humana fazendo-se na História, precisa de condições concretas sem as quais a vocação se distorce<sup>17</sup>.

E essas condições a que se refere, são trazidas em debate no momento em que se defende a idéia da criação de locais extra-escolares onde seja possível formar

---

<sup>17</sup> FREIRE, Paulo. *Política e Educação*. Coleção questões da nossa época, n° 23. 5ª edição. São Paulo: Cortez, 1997, (p. 01).

o trabalhador. Atualmente, a compreensão de que os processos educacionais devem cumprir um papel social que não busque apenas a inserção no mercado de trabalho, mas, criem situações em que se possibilite um olhar crítico aos acontecimentos do cotidiano, merece destaque. Não é de hoje que os pedagogos e educadores debatem a necessidade de uma educação formativa, que possa ir além do simples conteúdo que se ensina e aprende e proporcione o crescimento intelectual, moral, ético, e crítico de ambos os agentes. Porém, o constante questionamento sobre que tipo de cidadão/trabalhador se quer formar e quais as necessidades desse mercado de trabalho, deve percorrer todas as práticas educativas direcionadas para a formação e o emprego. Ao trazer à tona a discussão a respeito dos processos educativos contemporâneos e defendê-los como meio de socialização e inserção no trabalho, percebe-se que essa ação será realmente viável, quando se partir da *práxis* da aprendizagem não como mera transmissão de conhecimentos. Debater a realidade social e as dificuldades do meio de forma apenas erudita, sem trazer ou buscar contribuições que possam repensar essa realidade, não é válido, porque na teoria Freiriana o sujeito que aprende assume o papel de alguém que se auto-educa e, conseqüentemente, irá intervir no meio em que está inserido. Ele não é um mero objeto da aprendizagem, mas, um sujeito capaz de escrever sua própria história em um processo de aprendizagem dialético e dialógico.

O autor destaca a idéia de que os seres humanos são inacabados e conscientes desse inacabamento, por isso que, seu destino não é dado, mas algo que precisa ser construído e uma responsabilidade da qual não é possível se eximir. Nesse sentido, fala da responsabilidade pela auto-educação e no processo de aprendizagem permanente que norteia o debate contemporâneo e afirma que é na inconclusão do ser, que se sabe como tal, que se funda a educação como processo permanente. Mulheres e homens se tornaram educáveis na medida em que se reconheceram inacabados. Não foi a educação que fez homens e mulheres educáveis, mas a consciência de sua inconclusão

é que gerou a sua educabilidade. É também na inconclusão de que nos tornamos conscientes e que nos insere nos movimentos permanentes de procura que se alicerça a esperança.<sup>18</sup>

É possível identificar também a intenção política e ideológica da educação e da aprendizagem permanente e por toda a vida, porque se considera o homem e a mulher pessoas incompletas e em constante inquietude na busca pela formação que precisa estar embuída de aprendizagens capazes de possibilitar não só o crescimento intelectual e profissional, mas também moral e ético do aprendente, capaz de respeitar sua incompletude e a capacidade de interferir no processo, construindo novos saberes e propondo soluções para alterar a realidade histórico social.

Nesse sentido, a teoria de FREIRE cita a **re-aprendizagem** que requer, entre outras coisas, a rigorosidade metódica, capaz de levar ao que ele denomina de conhecimento certo. Isso requer que se esteja aberto ao novo e consciente de que o que se ensina e se aprende é o conhecimento já existente, sem deixar de lado a necessária produção de um conhecimento ainda não existente<sup>19</sup>. Destaca ainda, a criticidade necessária e capaz de fazer aflorar a criatividade, a reflexão sobre a prática, alegando que a aprendizagem permanente requer não apenas a transferência de conhecimentos, mas, sobretudo a consciência do inacabamento do ser humano. Traz uma crítica importante àqueles que defendem a educação operária como mera transmissão de saberes, alegando que ela deve ser capaz de permitir a independência de quem aprende e a compreensão de que ele é capaz de intervir no curso da história do mundo<sup>20</sup> e que é reacionária a afirmação, segundo a qual o que interessa aos operários é alcançar o máximo de sua eficácia técnica e não perder tempo com debates ‘ideológicos’ que a

---

<sup>18</sup> FREIRE, Paulo. *Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa*. Coleção Leitura. 34ª edição. São Paulo: Paz e Terra, 1996, (p.58).

<sup>19</sup> FREIRE, Paulo. *Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa*. Op.Cit. Nota anterior, (p. 28).

<sup>20</sup> FREIRE, Paulo. *Política e Educação*. Op. Cit. Nota 17, (p.102).

nada levam. O operário precisa inventar, a partir do próprio trabalho, a sua cidadania, que não se constrói apenas com sua eficácia técnica mas, também, com sua luta política em favor da recriação da sociedade injusta, a ceder seu lugar a outra menos injusta e mais humana. Naturalmente, reinsisto, o empresário moderno aceita, estimula e patrocina o treino ‘técnico’ de seu operário. O que ele necessariamente recusa é a sua formação que, envolvendo o saber técnico e científico indispensável, fala da sua presença no mundo. Presença humana, presença ética, aviltada toda vez que transformada em pura sombra.

Assim, para o teórico a formação para o trabalho entendida como re-aprendizagem, deve ser contínua e permanente, deve trazer consigo a **re-aprendizagem** de saberes, a concepção de que o trabalhador apreendente não é um mero repetidor de práticas e conhecimentos, mas alguém capaz de criar novas formas de fazer as mesmas tarefas, de sugerir novas formas de agir no mundo do trabalho e também, de agir politicamente no meio em que está inserido.

### **1.3.2. Jacques Delors e os Quatro Pilares da Educação do Futuro**

Em 1993 a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura – UNESCO, convocou uma comissão de quatorze especialistas das diversas áreas do conhecimento, de diferentes contextos culturais para refletir sobre a educação para o século XXI. Jacques DELORS foi nomeado presidente da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI que gerou um documento mundialmente conhecido como Relatório Delors. No Brasil, foi publicado em 1999 com o título de Educação: um tesouro a descobrir e apresentou uma síntese do pensamento pedagógico oficial da humanidade. A intenção do Relatório está expressa nas páginas da obra citada e tenciona dar respostas ao conjunto de suas missões, prevendo que a educação deve organizar-se

em torno de quatro aprendizagens fundamentais que, ao longo da vida, serão de algum modo para cada indivíduo, os pilares do conhecimento: **aprender a conhecer**, isto é adquirir os instrumentos da compreensão; **aprender a fazer**, para poder agir sobre o meio envolvente; **aprender a viver juntos**, a fim de participar e cooperar com os outros em todas as atividades humanas; e, finalmente, **aprender a ser**, via essencial que integra os três pilares precedentes. Estas quatro vias do saber constituem apenas uma - a da aprendizagem permanente -, dado que existem entre elas múltiplos pontos de contato, relacionamento e permuta<sup>21</sup>.

O pilar **aprender a conhecer**, segundo o relatório, não visa a aquisição de um repertório de saberes ou conhecimentos específicos e codificados, mas, o domínio dos instrumentos que dão acesso a esses conhecimentos. Hoje, com a facilidade na comunicação e no acesso à informação, saber conhecer e, especialmente organizar essas idéias que são colocadas no mundo virtual e natural, requer o domínio de habilidades que levem ao aprender e ao conhecer. Em outras palavras, significa descobrir ferramentas próprias para enfrentar as mudanças velozes do mundo globalizado desenvolvendo a capacidade de adaptação e aprendendo a aprender.

O **aprender a fazer**, tido como o segundo pilar necessário para a educação do futuro, está mais ligado à formação profissional e a empregabilidade. Entram nesse contexto, os desafios de inserção laboral e profissional mediante a aprendizagem permanente e a reciclagem de saberes. Nesse último quesito, aparece a teoria Freiriana com a idéia da re-aprendizagem.

O **aprender a viver juntos**, constitui um dos grande desafios da modernidade, pois, requer o exercício da tolerância e da compreensão das diferenças e

---

<sup>21</sup> DELORS, Jacques (Org.). *Educação: um tesouro a descobrir*. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. 10ª ed. São Paulo: Cortez Editora, 2006, (pp. 89/90).

do outro. Expressa ainda, o exercício do sentimento de pertença à humanidade e de responsabilidade social. No mundo do trabalho, pode-se afirmar que demonstra o sentimento de partilha de responsabilidades, manifestada pelos processos coletivos de negociação sindical e de construção do diálogo social.

O **aprender a ser** tem por objeto a realização da pessoa enquanto membro da sociedade, cidadão, trabalhador, indivíduo e inventor da sua própria história. Refere-se a um processo dialético de construção permanente e por toda a vida, onde a consciência da necessidade da aprendizagem contínua deve se tornar efetiva.

Esse pensamento registrado nas idéias expressas por DELORS e seus colaboradores no Relatório, demonstra as quatro aprendizagens fundamentais que, ao longo da vida devem ser ensinadas aos homens e mulheres do século XXI e estabelecem as bases do pensamento pedagógico contemporâneo. Em outras palavras, são as aprendizagens essenciais para a realização pessoal e coletiva e que perpassarão por todas as etapas da vida humana, inserindo-se na perspectiva da educação permanente. Essa perspectiva pode ser vista ainda como educação compensatória, educação para reinserção social e para o emprego. O Relatório não se refere somente a saberes e a conhecimentos, também, reforça a idéia das competências, porque entende que elas são como as habilidades e os conhecimentos facultades constituídas, enquanto que, aprender denota uma dinâmica e um processo permanente. É por esta razão que fala-se em aprendizagem permanente. Compreende-se que o ato de aprender é mais importante que o ato de ensinar e o foco de toda aprendizagem concentra-se na pessoa que aprende, o aprendente.

A aprendizagem sugerida por DELORS através da UNESCO de **aprender a fazer** apresenta-se como prioritária em relação ao emprego e constitui-se, na maior novidade do relatório, pois, pela primeira vez na história, essa temática recebeu

um tratamento oficial que, se demonstrará, durante todo este trabalho rendendo frutos e dividendos, especialmente no que respeita ao direito de formação para o emprego. Para muitos estudiosos do tema, o Relatório apresenta-se de forma bastante generalista, mas, é importante mencionar, que ele foge ao padrão cartesiano, estrutural ou positivista, sugerindo um movimento dialético na aprendizagem a partir da modificação de comportamentos dos aprendentes, considerados como sujeitos desse processo. Basta observar que a palavra *aprender* está presente em todos os quatro pilares: *aprender a conhecer*; *aprender a fazer*; *aprender a conviver* e *aprender a ser*. Assim, retoma-se a teoria Freiriana que afirma que ninguém educa ninguém, como tampouco ninguém se educa a si mesmo: os homens se educam em comunhão mediatizados pelo mundo<sup>22</sup>. Para ele o processo educacional é substancialmente auto-educação onde o aprender é o centro, e não o ensinar. Desta forma, constata-se a convergência do pensamento Freiriano com a proposta de DELORS e da UNESCO para a educação do futuro.

É preciso dizer que, a aprendizagem expressa no Relatório está em sintonia com FREIRE quando revela a necessidade da re-aprendizagem. Baseia-se no que já afirmou-se anteriormente: na concepção de homem incompleto e em constante processo de aprendizagem, sempre com sentido político e intencional. A curiosidade e a incerteza das coisas é que move o ser humano na busca por aprendizagens, já que para se pensar certo, é preciso que não se considere demasiado certo das suas certezas<sup>23</sup>. A dúvida sobre as próprias convicções é que possibilita a re-aprendizagem, onde os pré-conceitos são substituídos por novos conceitos, competências, habilidades e, porque não dizer, atitudes. A pedagogia de FREIRE também luta pela substituição do (pré), no sentido instituído pelo (re), no sentido de substituição, melhora e aperfeiçoamento de saberes.

---

<sup>22</sup> FREIRE, Paulo. *Pedagogia do Oprimido*. 6ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978, (p79).

<sup>23</sup> FREIRE, Paulo. *Pedagogia do Oprimido*. Op. Cit. Nota anterior, (p.30).

Mas, a essas alturas do discurso, perguntar-se-ia, o que isso tem a ver com Direito do Trabalho? Diria-se que tudo! Pois, se o trabalhador tem o direito de aprender, de formar-se para o trabalho, esse processo precisa ser compreendido, porque é ele e sua compreensão que irá gerar esses direitos, que por sua vez, estarão expressos nos ordenamentos jurídicos, através das normas garantidoras do direito à formação para o emprego. E mais, essas concepções pedagógicas é que fundamentam todo o conceito de empregabilidade, de inserção laboral, de Direitos Humanos e de dignidade do trabalhador.

Detalhando-se melhor a temática da aprendizagem profissional, o pilar *aprender a fazer* é o que mais se vincula ao mundo do trabalho. Nas palavras de DELORS, ele está mais estritamente ligado a questão da formação profissional: como ensinar o aluno a pôr em prática os seus conhecimentos e, também, como adaptar a educação ao trabalho futuro quando não se pode prever qual será a sua evolução<sup>24</sup>. Fica cada vez mais claro que em um sistema produtivo em processo de globalização e automação em constante inovação, a característica da competência ou da habilidade mencionada ganha relevância.

O *aprender a ser*, tido como último pilar, parece-nos voltar para o desenvolvimento do homem no seu todo e na sua complexidade. Mas, esse pilar (DELORS), esse re-aprender (FREIRE) e esse saber (MORIN) que veremos mais adiante, acabam sintetizando e se integrando no aprender a aprender. É nesse ponto que FREIRE introduz os importantes conceitos, já mencionados de inacabamento e inconclusão do humano e de incerteza, que acabam identificando-o com os demais seres do cosmo, ao mesmo tempo que distinguem-no, porque são conscientes dessas limitações. Na verdade, o inacabamento do ser humano ou sua inconclusão é próprio da

---

<sup>24</sup> FREIRE, Paulo. *Política e Educação*. Op. Cit Nota 17, (p.95).



experiência vital porque onde há vida, há inacabamento. Mas, só entre mulheres e homens o inacabamento tornou-se consciente<sup>25</sup>. E, nesse caso, entender o discurso pedagógico e filosófico que está por detrás do Relatório e, mais tarde, expresso nos Documentos internacionais que orientam a formação para o emprego, torna-se importante. Defende-se em todo o trabalho, a idéia de que, é relevante compreender a *mens legislatoris*, já que todo o processo de construção do ordenamento jurídico laboral da União Européia e, mais especificamente da Espanha, está calçado nesses paradigmas do pensamento político-pedagógico – o que se demonstrará no decorrer da tese.

### **1.3.3. Edgar Morin e os Sete Saberes Necessários para a Educação do Futuro**

As idéias revolucionárias de Edgar MORIN<sup>26</sup> tornaram-se mais conhecidas no meio acadêmico quando, em 1999, ao ser solicitado pela UNESCO, para repensar a educação para o século XXI, elaborou uma obra que sistematizou um conjunto de reflexões que pudessem servir como ponto de partida para essa tarefa. Nela, abordou os temas que considera fundamentais para uma educação contemporânea que muitas vezes, são ignorados ou deixados à margem dos debates sobre política educacional. Ele sugere que se revisem as práticas pedagógicas da atualidade abrindo espaço para novos processos educativos, considerando a necessidade de situar a importância da educação na totalidade dos desafios e incertezas dos tempos atuais, em especial, no que se relaciona à formação para o trabalho.

Assim, enunciou sete saberes indispensáveis à aprendizagem e a formação: 1º) as cegueiras do conhecimento: o erro e a ilusão; 2º) os princípios do

---

<sup>25</sup> FREIRE, Paulo. *Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa*. Op.Cit. Nota 19, (p.55).

<sup>26</sup> MORIN, Edgar. *Os sete Saberes Necessários à Educação do Futuro*. 3ª. ed. São Paulo: Cortez. Brasília, DF: UNESCO, 2001.

conhecimento pertinente; 3º) ensinar a condição humana; 4º) ensinar a identidade terrena; 5º) enfrentar as incertezas; 6º) ensinar a compreensão e 7º) ensinar a ética do gênero humano.

O **primeiro saber** importa aceitar que o conhecimento comporta erro e ilusões e que a mente humana está sujeita a falhas e a enganos. É necessário introduzir e desenvolver na educação o estudo das características cerebrais, mentais, culturais dos conhecimentos humanos, dos seus processos e modalidades, das disposições tanto psíquicas quanto culturais que o conduzem ao erro ou à ilusão, para ensinar a mente a combater os erros e buscar a lucidez vital. O processo de formação deve fazer compreender que não há conhecimento que não esteja ameaçado de erro ou ilusões, que não existem verdades absolutas e todas as percepções que temos do mundo e das coisas, derivam de traduções e reconstruções que fazemos, com base nos estímulos e incentivos que nossos sentidos captaram. O conhecimento científico pode ser um poderoso meio para deter os erros e lutar contra as ilusões. Entretanto, os paradigmas que controlam as ciências, podem também, ser sujeitos às ilusões e nenhuma teoria científica está imune eternamente contra o erro. As verdades que se promulgam o são, até que novas verdades as contradigam. Afirma-se, que quando o inesperado se manifesta é preciso ser capaz de rever as teorias e as idéias, em vez de deixar o fato novo entrar à força num ambiente (ou instância, ou teoria) incapaz de recebê-lo. Trazer essa primeira idéia de MORIN para o mundo da formação para o emprego consiste em afirmar que a educação profissional deve orientar o trabalhador a compreender que o domínio das habilidades específicas adquiridas em determinado curso de formação, pode, a qualquer tempo, ser modificada e ele deve estar preparado para essa situação, adaptando-se ao novo e recebendo a nova teoria.

O **segundo saber** refere-se ao conhecimento pertinente que ele considera uma necessidade do mundo atual, intelectual e vital. Revela que esse é um dos problemas universais de todo o cidadão e do trabalhador do novo milênio: *Como ter acesso as informações e organizá-las? Como perceber e conceber o Contexto, o Global (relação todo/partes) o Multidimensional, o Complexo?* Antes de sugerir a forma de resolver essa questão, MORIN explica que o Contexto envolve o conjunto de informações ou dados e que não se pode conhecê-los de forma isolada, é preciso situá-los. Em relação ao Global, diz que seria mais do que o contexto, o conjunto das diversas partes ligadas a ele de modo inter-retroativo ou organizacional<sup>27</sup>. Assim, uma sociedade é mais que um contexto, é o todo organizador do qual fazemos parte. Sobre o Multidimensional, explica que as sociedades humanas e seres humanos são unidades complexas. Diz que o ser humano é ao mesmo tempo, biológico, psíquico, afetivo, social e racional e a sociedade, por sua vez, comporta as dimensões histórica, econômica, sociológica e religiosa. Assim, o conhecimento pertinente deve ser capaz de reconhecer esse caráter multidimensional. O Complexo, para MORIN, significa dizer que há complexidade quando elementos diferentes são inseparáveis constitutivos do todo e há um tecido independente, interativo e inter-retroativo entre o objeto de conhecimento e seu contexto, partes e todo, todo e partes em si. A complexidade é a união entre a unidade e a multiplicidade. Trazendo suas idéias para nosso estudo, convém afirmar, que o ensino para o trabalho, deve abordar esse entendimento, para que o trabalhador não fique alheio ao mundo que o cerca e as necessidades do mercado onde está ou irá se inserir. Porém, acrescentam-se aqui as idéias de FREIRE, de que se deve considerar esse trabalhador como um ser humano incompleto que irá agir na multiplicidade do meio de forma política, intervindo no curso da história onde está inserido. MORIN afirma ainda, que o desenvolvimento de aptidões gerais da mente, permite melhorar o desenvolvimento das competências particulares ou especializadas. Assim, os cursos de

---

<sup>27</sup>MORIN, Edgar. *Os sete Saberes Necessários...*Op. Cit. Nota anterior (p.23).

formação para o emprego devem prever o estudo de conhecimentos genéricos para facilitar o desenvolvimento das habilidades específicas para o trabalho.

O **terceiro saber** consiste em ensinar a condição humana, compreendendo o ser humano como um ser complexo que é a um só tempo físico, biológico, psíquico, cultural, social e histórico. Restaurar a identidade humana para que se tome consciência da identidade complexa e da identidade comum a todos os seres humanos. Reforça-se a idéia de que todo o conhecimento deve ser contextualizado para que seu objeto seja pertinente (retoma ao segundo saber), alegando que *quem somos* é inseparável de *onde estamos*, de *onde viemos* e para *onde vamos*<sup>28</sup>. Ao interrogar essa condição humana, questiona-se nossa posição no mundo e a nossa missão, ou, como diria FREIRE, nossa vocação e humanização. MORIN traz os três circuitos que considera fundamentais para a vida do homem e da mulher, enquanto seres e enquanto pessoas: o circuito cérebro/mente/cultura; o circuito razão/afeto/pulsão e o circuito indivíduo/sociedade e espécie. Nesse último, retoma a importância do respeito a autonomia individual, a participação na sociedade que para Freire é a participação política e também o sentimento de pertencer à espécie humana. Acrescenta ainda que, há uma unidade humana e uma diversidade. A unidade está nos traços biológicos da espécie e a diversidade na individualidade do ser. Entende-se, nesse contexto que a formação para o trabalho deve abordar essa temática e proporcionar a discussão sobre quem somos nós – pessoas humanas que trabalham e que produzem e tem habilidades e vocação distintas, apesar de serem integrantes da mesma espécie.

O **quarto saber** consiste em ensinar a identidade terrena. Ele considera que o conhecimento sobre o desenvolvimento da era planetária deve ser indispensável e converter-se em um dos objetos da educação. Compreender que a comunicação entre os

---

<sup>28</sup> MORIN, Edgar; KERN, Anne Brigitte. *Terra-Pátria*. Porto Alegre: Editra Sulina, 2005 (p.57)

continentes inicia-se no século XVI e demonstrar a solidariedade do mundo a partir de então, sem ocultar as opressões e as dominações que ainda permanecem, torna-se necessário para perceber que os problemas são comuns à toda humanidade, já que se partilha de um destino comum e os problemas de vida e de morte são os mesmos. Conhecer ainda as denominadas *contra-correntes* que podem mudar o curso dos acontecimentos, é fundamental para desenvolver esse saber. MORIN destaca como contra correntes a ecológica em oposição às catástrofes técnicas e industriais; a qualitativa em oposição ao quantitativo e a uniformização generalizada; a resistência a vida prosaica e puramente utilitária em defesa da vida poética, do amor e da paixão; a resistência a primazia do consumo padronizado em oposição ao consumismo desenfreado e ao minimalismo<sup>29</sup>. A isso, ele acrescenta mais duas contra correntes que ainda considera tímidas, que são a de emancipação em relação à tirania ainda presente do dinheiro e a reação ao desencadeamento da violência. Essa compreensão permite entender onde estamos e está intensamente ligada ao saber anterior, a respeito da identidade humana, ao se considerar o contexto onde estamos inseridos.

O **quinto saber** está em enfrentar as incertezas. Este se liga também, ao primeiro saber, onde se trabalhou a idéia das cegueiras do conhecimento, pois, o conhecimento não deve ser entendido como absoluto ou dogmático, é preciso compreendê-lo como algo em constante construção. Logo, é necessário ensinar essas incertezas, ou seja, os princípios e as estratégias que permitem enfrentar os imprevistos, o inesperado e apresentar novas formas para resolver problemas antigos<sup>30</sup>. No âmbito da formação para o emprego, significa ensinar a desenvolver novos meios de executar antigas tarefas, ou então, ensinar que o inesperado pode acontecer. Essas temáticas estão diretamente relacionadas com a necessidade do trabalhador estar preparado para o novo, que pode se manifestar em situações de desemprego iminente, de subemprego e até

---

<sup>29</sup> MORIN, Edgar. *Os sete Saberes Necessários...*Op. Cit. Nota 26, (p.47).

<sup>30</sup> MORIN, Edgar. *Os sete Saberes Necessários...*Op. Cit. Nota 26, (p.64).

mesmo da necessidade do trabalho autônomo. O ensino das incertezas está também relacionado às características de empregabilidade que se quer, atualmente do trabalhador.

A palavra empregabilidade é uma nomenclatura usada recentemente e que está relacionada à adequação profissional às novas necessidades dinâmicas do mercado de trabalho. Ela surge no contexto da globalização porque, com o advento das novas tecnologias, da abertura das economias, da internacionalização do capital e das constantes mudanças, o ambiente das organizações exige empresários e profissionais capazes de responder às novas necessidades. Em gestão de pessoas, o termo criado remete à capacidade profissional de estar empregado, além da capacidade de proteger sua carreira frente aos riscos inerentes ao mercado de trabalho absolutamente imprevisível. José Augusto MINARELLI<sup>31</sup> estabelece os seis pilares da empregabilidade que, segundo ele, podem garantir a segurança profissional da pessoa, denominando-as também de competências: adequação da profissão à vocação, competências, idoneidade, saúde física e mental, reserva financeira e fontes alternativas de aquisição de renda e relacionamentos.

O pilar que se refere à adequação da profissão à vocação se justifica porque, com isso, há motivação para trabalhar e felicidade com o trabalho. A pessoa torna-se mais criativa, feliz e, como consequência, produz mais. A proximidade entre o

---

<sup>31</sup> MINARELLI, José Augusto. *Empregabilidade: Como ter trabalho e remuneração sempre*. 19ª edição. São Paulo: Gente, 2009. Para os especialistas brasileiros em Administração e Recursos Humanos ele é considerado o criador da palavra “empregabilidade,” usando-a pela primeira vez em 1990. Conforme informação da editora Gente, Minarelli é graduado e pós-graduado em Educação pela Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo (USP) e fez carreira em recursos humanos, atuando em seleção, treinamento, desenvolvimento e educação. Foi professor universitário e trabalhou com orientação vocacional e informação profissional. Constituiu a Lens & Minarelli Associados SC Ltda. em 1982, ocasião em que introduziu no Brasil o conceito de outplacement®. Ao longo de 21 anos de dedicação exclusiva a outplacement® e aconselhamento de carreira, trabalhou para mais de 700 empresas, nacionais e multinacionais, cuidando da recolocação e prosseguimento de carreira de mais de 3.000 executivos. É membro da *Career Partners International*, maior rede mundial de empresas de outplacement® e é associado da *Association of Career Management Consulting Firms International* e da *International Association of Career Management Professionals*. Informações retiradas do endereço: <<http://www.editoragente.com.br/index.php?area=autores&sub=detalhes&idAutor=118>>. Acesso em 12.07.2009 às 23hs.

trabalho desempenhado e a vocação é fundamental na medida em que a ocupação corresponde às aptidões, facilidades, gostos e interesses do profissional, pois, qualifica o trabalho desempenhado.

Já em relação as competências, ele defende que o trabalhador deve desenvolver as habilidades de preparo técnico, capacidade de liderar pessoas, habilidade política, habilidade de comunicação oral e escrita em pelo menos dois idiomas, habilidade em *marketing* e vendas, além da capacidade de utilização dos recursos tecnológicos.

A idoneidade por sua vez, refere-se basicamente a honestidade da pessoa, ou seja, o fato de inspirar confiança, que implica em ter uma conduta ética, respeitar o outro e comportar-se com correição e respeito.

A saúde física e mental requer a necessidade do trabalhador de cuidar do cuidar do corpo e da mente, porque o trabalho desgasta e pessoas saudáveis tem bons relacionamentos e interação de maneira mais favorável. Sugere evitar vícios como fumo, álcool e drogas e manter a auto-estima e a capacidade de realizar projetos

Ter uma reserva financeira e fontes alternativas de renda, pressupõe estar preparado para a perda do emprego que significa a perda da entrada de receita. Então, Minarelli aconselha a fazer uma reserva mês a mês, como meio de defesa frente a situações inesperadas. O projeto profissional deve ser elaborado de forma paralela a este procedimento, onde deve-se planejar também a possibilidade de empreender como fonte alternativa de renda.

No quesito relacionamentos o autor alega que conhecer pessoas e ter uma rede de relacionamentos, uma *networking*, é importante, pois, ela pode se converter em saídas para o desemprego ou até mesmo ser utilizada em caso de empreendedorismo

(se o trabalhador decidir abrir seu próprio negócio, por exemplo). Nesse sentido a empregabilidade vem sendo discutida e exigida, e muitas outras teorias construídas para facilitar o seu entendimento.

Retornando aos saberes de MORIN, o **sexto saber** consiste em ensinar a compreensão. A palavra compreender vem do latim, *compreendere*, que quer dizer: *colocar junto todos os elementos de explicação*, ou seja, não ter somente um elemento de explicação, mas diversos. A compreensão humana que refere vai além disso porque, na realidade ela comporta uma parte de empatia e identificação. MORIN divide em dois o problema da compreensão, dizendo que ele envolve basicamente dois polos: um pólo planetário que compreende a compreensão entre humanos, os encontros e relações que se multiplicam entre as pessoas, as culturas e os povos de diferentes origens; e um pólo individual que compreende as relações particulares entre próximos e que estão cada vez mais ameaçadas pela incompreensão. Para ele, o axioma - *“quanto mais próximos estamos, melhor compreendemos”*- é apenas uma verdade relativa que pode ter a oposição de um axioma contrário - *“quanto mais estamos próximos, menos compreendemos -,”* já que a proximidade pode alimentar mal-entendidos, ciúmes, agressividades, mesmo nos meios aparentemente mais evoluídos intelectualmente<sup>32</sup>. A grande inimiga da compreensão é a falta de preocupação em ensiná-la. Na realidade, isto está se agravando, já que o individualismo ganha um espaço cada vez maior. Estamos vivendo numa sociedade individualista, que favorece o sentido de responsabilidade individual, que desenvolve o egocentrismo, o egoísmo e, conseqüentemente, alimenta a autojustificação e a rejeição ao próximo. A redução do outro, a visão unilateral e a falta de percepção sobre a complexidade humana são os grandes empecilhos da compreensão, além da indiferença.

---

<sup>32</sup> MORIN, Edgar. *Os sete Saberes Necessários...*Op. Cit. Nota 26, (P.89).



O **sétimo** e último saber refere-se a ensinar a ética do gênero humano. Fala em antro-po-ética que nada mais é, do que retomar o imperativo categórico de Kant que prevê como ação ética a de agir de tal modo que a máxima da tua vontade possa valer sempre ao mesmo tempo como princípio de uma legislação universal. Traduzido também, mais tarde, por AREND<sup>33</sup>, ao preconizar que o fato de que o homem é capaz de agir, significa que se pode esperar dele o inesperado, que ele é capaz de realizar o infinitamente improvável. Não desejar para os outros aquilo que não quer para si, traduzindo-se para a teoria de MORIN, significa dizer que, deve-se levar em consideração três elementos: o indivíduo, a sociedade e a espécie. É nessa discussão que ele defende a interligação urgente destes elementos, para que se busque o *paradigma perdido: a natureza humana*. Para tanto, é preciso desenvolver o conjunto das autonomias individuais, das participações comunitárias e do sentimento de pertença à espécie humana. trabalhar para a humanização da humanidade; efetuar a dupla condição do planeta – obedecer à vida, guiar a vida; realizar a unidade planetária na diversidade; respeitar, ao mesmo tempo, no próximo, a diferença e a identidade consigo próprio; desenvolver a ética da solidariedade; da compreensão; ensinar a ética do gênero humano<sup>34</sup>.

As teorias trabalhadas por **FREIRE (re-aprendizagem)**, por **DELORS (pilares)** e **MORIN (saberes)**, convergem para a necessidade da aprendizagem permanente que traz consigo o conceito de educação continuada. Essas definições não são novas, mas, vem ganhando relevância na medida em que se aceleram as transformações no mundo do trabalho e na sociedade como um todo. A educação que se realiza por toda a vida e de forma contínua é inerente a pessoa humana e está ligada a idéia de construção e reconstrução do ser. De um lado, envolve a aquisição de conhecimentos, aptidões e habilidades específicas e, de outro, valores, atitudes e

---

<sup>33</sup> AREND, Hannah. *A Condição Humana*. 6ª edição. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1992, (p.190).

<sup>34</sup> MORIN, Edgar. *Introdução ao Pensamento Complexo*. Porto Alegre: Sulina, 2005, (p.17)

comportamentos. Essa forma de educação e de aprendizagem permanente envolve todos os momentos da vida humana, por isso, que se fala em educação formal, não-formal e informal.

Há cerca de meio século a educação era considerada atribuição da família, da igreja e da escola, não sendo questionada. Porém, na medida em que as sociedades contemporâneas apresentaram novas formas de organização da produção, de política e de participação das pessoas na vida da sociedade, a educação passou a ser uma preocupação de todos, porque se percebeu que ela não estava atendendo às demandas da sociedade. O paradigma da sociedade contemporânea é a mudança constante nas formas de relação social e nas formas de produção. Este cenário acabou exigindo a flexibilidade dos processos educativos e a ampliação dos locais de ensino e aprendizagem e a necessidade de informação e formação contínua passou a ser preocupação não só das crianças, mas também dos jovens, adultos e velhos.

Além da atualização constante dos conhecimentos, imposta pelo próprio mercado de trabalho, a expectativa de vida aumentou significativamente, fazendo com que houvesse mais tempo disponível para exercer outras atividades, como as relacionadas à aprendizagem. Passou-se a valorizar outros ambientes, além da escola e percebeu-se que as empresas poderiam assumir as tarefas de qualificação profissional e reciclagem de saberes. Os universos educativos se ampliaram, mas não substituíram o ensino formal, complementaram-no. A preocupação com a auto-aprendizagem tornou-se também a preocupação dos novos processos educativos que apostaram na função do ensino formal em garantir que o trabalhador adquirisse a aptidão para aprender e re-aprender por toda a vida. Os locais extra-escolares de aprendizagem se tornaram mais

visíveis quando o tema é aprendizagem profissional, mas, é possível verificar também um crescimento das zonas de aprendizagem cultural, comunitária e ocupacional<sup>35</sup>.

Outro campo importante onde a prática de ações em educação continuada e aprendizagem permanente se tornou presente se relaciona a um amplo movimento que une a valorização e o respeito aos direitos da pessoa humana. Foram incorporados ao pensamento de vários países, por forte influência da sociedade civil e pela ONU (Organização das Nações Unidas) e outros Organismos internacionais, o discursos de que o acesso à formação e a aprendizagem permanente para o trabalho é um direito de todos. Essa inspiração internacional acabou ampliando o campo de atuação destas Organizações, incorporando também, ações paralelas de proteção e defesa dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais. Acredita-se que se houver oportunidades sociais adequadas, as pessoas poderão efetivamente elaborar seu projeto de vida e auxiliar uns aos outros. As ações educativas nessa visão são os meios que servem para aumentar a capacidade participativa nos processos de ampliação das liberdades e também o motor do desenvolvimento.

Nesta discussão, é preciso dizer que o campo teórico recente da análise da implementação dos Direitos Humanos, apresenta duas características que se consideram especiais: a primeira delas refere-se ao fato de que o ser humano tem uma capacidade nata para aprender e para ensinar e isso ocorre na medida em que ele evolui, ou seja, como parte de sua capacidade evolutiva. Nesse aspecto reforça-se a teoria de FREIRE que afirma ser o homem incompleto e inacabado que, nessa conscientização,

---

<sup>35</sup> Nesse mesmo sentido o renomado psicólogo Howard GARDNER revela em uma de suas variáveis obras que o mundo do futuro exigirá capacidades que até agora tem sido simples opções e na obra Cinco Mentes para o Futuro da ARTMED Editora (São Paulo Brasil), 2007, afirma que as habilidades cognitivas que terão valor nos anos que virão serão: a **mente disciplinada** que domina as principais escolas de pensamento, incluindo as ciências, matemática e história) e pelo menos uma habilidade profissional; a **mente sintetizadora**, capaz de integrar idéias de diferentes disciplinas ou esferas em um todo coerente e de transmitir essa integração a outras pessoas; a **mente criadora**, capaz de revelar e resolver problemas novos, questões e fenômenos; a **mente respeitosa**, que tem consciência e compreensão das diferenças entre os seres humanos e a **mente ética** que cumpre as responsabilidades próprias de trabalhador e cidadão.

busca a aprendizagem de forma permanente, se educa e se auto-educa. A segunda característica está na condição de agente do ser humano, considerada condição importante para que os Direitos Humanos se efetivem. O próprio homem avalia os processos e as políticas de implementação desses direitos, através do que se denomina de cidadania ativa, impulsionando e servindo de referência para a análise do poder público das ações que ele implementa.

Alguns teóricos costumavam diferenciar a educação/aprendizagem permanente da educação/aprendizagem continuada, dizendo que, a primeira envolveria a preparação para o trabalho e a segunda, a formação para a vida. Atualmente, não há que se estabelecer diferenças entre as formas de educar e aprender pois, trabalho e formação para a vida nos remetem ao conceito de sociedade educativa onde, de forma permanente e constante, como se disse anteriormente, ampliam-se os espaços educativos para proporcionar as pessoas o acesso mais amplo as aprendizagens. Partilham-se as responsabilidades com a formação e a educação para o trabalho e a sociedade educativa passa a se preocupar também com a formação, em que a realização das potencialidades humanas torna-se importante prática social. Retomando as ideais de MORIN, o estudo do amplo se torna necessário e acaba facilitando a compreensão do mais específico. Assim, os cursos de formação para o emprego devem contemplar também temáticas que abarcam a formação genérica do trabalhador.

Os esforços internacionais no sentido de levar os Estados a legislar o direito de aprender para o emprego, não são recentes. Há muito, os Organismos internacionais como a ONU (Organização das Nações Unidas), através da UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura) e da OIT (Organização Internacional do Trabalho), entre outras, tem legislado e discutido a respeito.

#### **1.4. Os Posicionamento dos Organismos Internacionais Intergovernamentais sobre a Formação para o Emprego e a Aprendizagem Permanente**

Conhecer as diretrizes orientativas dos Organismos Internacionais em relação ao direito de formação para o emprego como condição para o acesso a um trabalho decente, constitui o objetivo específico deste item, levando-se em conta o contexto da aprendizagem permanente para o trabalho e as teorias especificadas anteriormente. Para tanto, defende-se que a formação profissional é um Direito Fundamental dos trabalhadores expresso em inúmeros Tratados, Acordos e Documentos internacionais. Muitas Constituições dos Estados que se auto intitulam Estado Social ou Estado Democrático de Direito, trazem em seus textos o reconhecimento do trabalho como um Direito Fundamental. Algumas, vão além disso e revelam ser o trabalho um poderoso instrumento de competitividade que merece a atenção das Instituições e órgãos do Estado, através de políticas públicas específicas. Os Acordos internacionais onde os Estados são signatários, chegam a afirmar que vivemos na Era da sociedade do Conhecimento, onde a falta de opções de acesso à formação para os mais variados trabalhos que se oferecem, pode levar o Estado a uma crise sem precedentes. Essa preocupação também está aliada a busca pela formação profissional para a conquista de um trabalho decente. Elenca-se uma série de Documentos internacionais onde essa temática encontra-se prevista, considerando os principais Organismos internacionais intergovernamentais.

##### **1.4.1. No Âmbito da Organização das Nações Unidas**

A Organização das Nações Unidas (ONU) é uma Instituição internacional formada por 192 Estados soberanos que foi criada após a 2ª Guerra

Mundial com a finalidade de manter a paz e a segurança no mundo, fomentar as relações cordiais entre as nações, promover o progresso social e melhores padrões de vida e Direitos Humanos. Os membros são unidos em torno da Carta da ONU que é um Tratado internacional onde se encontram enunciados os direitos e deveres dos participantes da comunidade internacional. As Nações Unidas são constituídas por seis órgãos principais: a Assembléia Geral, o Conselho de Segurança, o Conselho Econômico e Social, o Conselho de Tutela, o Tribunal Internacional de Justiça e o Secretariado. Todos eles estão situados na sede da ONU, em Nova York (EUA), com exceção do Tribunal, que fica em Haia, na Holanda.

São também ligados à ONU alguns organismos especializados que trabalham em áreas específicas e diversas como saúde, agricultura, aviação civil, meteorologia e trabalho – por exemplo: OMS (Organização Mundial da Saúde), OIT (Organização Internacional do Trabalho), Banco Mundial e FMI (Fundo Monetário Internacional) e a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO). Estes organismos especializados, juntamente com as Nações Unidas e outros programas e fundos (tais como o Fundo das Nações Unidas para a Infância, UNICEF), compõem o Sistema das Nações Unidas<sup>36</sup>.

### **A Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO)**

A UNESCO foi fundada em 16 de novembro de 1945, sendo a Agência Especializada da ONU para as áreas da educação, ciências humanas e sociais, cultura e comunicação e informação. No que respeita a educação, os países signatários da constituição do órgão afirmaram, na sua fundação estarem convencidos da necessidade

---

<sup>36</sup> Informações retiradas do site da ONU no Brasil, disponível em <[http://www.onu-brasil.org.br/conheca\\_onu.php](http://www.onu-brasil.org.br/conheca_onu.php)> acesso em 12/12/2009 às 12hs.

de assegurar a todos o direitos pleno e igual a educação. Este é o primeiro aspecto a ser considerado dentro do que a UNESCO denomina de EPT – Educação para Todos. Como um segundo aspecto, e por iniciativa da própria UNESCO e de outras quatro Organizações ligadas à ONU - o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA), o Fundo de População das Nações Unidas (FNUAP) e o Banco Mundial - representantes de diversos Estados se reuniram em 1990 em Jomtien na Tailândia, para aprovar uma nova estratégia de educação básica. Por causa do escasso progresso logrado desde então, 164 representantes dos governos e entidades associadas à UNESCO, reuniram-se novamente em Dakar no Senegal em 2000, para ratificar seu compromisso e aprovar os seis objetivos da EPT. Estes refletem uma perspectiva global da educação, desde o cuidado com a infância, a alfabetização, a educação de jovens e adultos, até a aquisição de competências para a vida ativa, aqui considerada a educação/formação para o trabalho. Três desses objetivos tem um prazo para se materializarem: as crianças devem completar o ensino primário de qualidade, aumentar em cinquenta por cento o número de adultos alfabetizados e suprimir as disparidades entre os sexos através do ensino até 2015.

Consideram que a EPT é uma das bases para se alcançar os objetivos do desenvolvimento do milênio acordado em 2000, porque é fundamental dotar as crianças, os jovens e os adultos de conhecimentos e competências que lhes permitam tomar decisões capazes de melhorar seu nível de vida e conquistar um meio ambiente seguro e sustentável. Na justificativa dos documentos emitidos pela UNESCO, ela reforça a intenção de que essas ações sejam pautadas no Informe DELORS de 1996, onde se prevê que a educação permite aprender a ser, a conhecer-se, aprender a fazer e aprender a viver juntos<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> Sobre esse Informe ver o que se dissertou e debateu no item 1.3.2 desse trabalho, pp.87-92.

Nas diversas Conferências internacionais celebradas sob orientação e coordenação da UNESCO, o foco de debate centra-se na educação integradora de qualidade, educação para o desenvolvimento sustentável, aprendizagem de adultos e ensino superior. As Conferências tem por finalidade discutir a possibilidade de se criar sistemas educativos que fomentem a integração, a aprendizagem de qualidade, a flexibilização e a inovação. Essas idéias encontram-se sustentadas pela crença de que a educação é um direito e se constitui em um meio importante para o desenvolvimento do ser humano, devendo ser oferecida durante toda a sua a vida. Compreende o homem como um sujeito que educa e se auto-educa durante a vida<sup>38</sup>, por isso, usa a expressão aprendizagem permanente ou ao largo da vida. Os debates que reúnem representantes dos Estados membros da UNESCO, Organismos das Nações Unidas e entidades de cooperação bilateral e multilateral, além das Organizações da sociedade civil, do setor privado e do mundo universitário, discutem a respeito das prioridades do ensino e proporcionam momentos significativos de orientação para os encarregados de formular políticas públicas capazes de transformar em realidade os projetos em que a aprendizagem permanente se efetive.

A estratégia da UNESCO está traçada a médio prazo especificamente para 2008-2013 e se estrutura em torno de cinco objetivos globais concebidos para responder aos problemas mundiais que são:

- a) Proporcionar educação de qualidade para todos ao longo da vida;
- b) Mobilizar os conhecimentos científicos e as políticas da ciência para o desenvolvimento sustentável;
- c) Abordar os novos problemas éticos e sociais;

---

<sup>38</sup> Sobre essa temática Paulo FREIRE demonstra que o ser humano é incompleto e tornando-se consciente de sua incompletude busca a educação e auto aprendizagem. Sobre esse aspecto ver o item 1.3.2 dessa tese.



- d) Promover a diversidade cultural, o diálogo intercultural e uma cultura de paz;
- e) Construir sociedades do conhecimento integradoras recorrendo à informação e à comunicação.

O Documento demonstra na forma catorze objetivos estratégicos como pretende implementar os objetivos globais de maneira temática. No que se relaciona ao primeiro objetivo global e a educação ao longo da vida, os estratégicos consistem em fortalecer a função de direção e coordenação da Educação Para Todos (EPT) que a UNESCO desempenha a nível mundial apoiando as suas ações e fomentando políticas, capacidades e instrumentos com objetivo de estabelecer uma educação para todos de qualidade e a aprendizagem ao longo da vida para a conquista do desenvolvimento sustentável. Nesse sentido considera que o desenvolvimento e a prosperidade econômica dos Estados depende, da capacidade que eles tem para educar a todos os membros das sociedades e oferecer-lhes uma aprendizagem permanente e ao longo a vida, declarando que uma sociedade inovadora prepara sua população para enfrentar as mudanças e influir nos processos. Reconhece que a educação enriquece as culturas, proporciona o entendimento entre os homens e sustenta as sociedades pacíficas, defendendo-a como um Direito Humano fundamental e como elemento essencial para o desenvolvimento integral do potencial humano<sup>39</sup>. Reforça os princípios básicos que sustentam suas ações e crenças, lembrando que, dentre os objetivos do Fórum Mundial sobre a Educação de Dakar classificam-na como um Direito Humano que compreende o acesso tanto aos sistemas formais como não formais de ensino, abrangendo todos os níveis do ensino e a aprendizagem ao longo da vida.

---

<sup>39</sup> ONU/UNESCO. *Estratégia a Plazo Médio para 2008-2013*. Publicado por La Organización de las Naciones Unidas para La Educación, la Ciencia y la Cultura. 7 place de Fontenoy 75352. PARIS, 07 SP, 2007. (Documento 34 C/4 por meio da Resolución 34 C/1 da 34ª reunión da Conferencia General). (Pp.18-20).

Anterior a este Documento deve-se destacar a Declaração de Copenhague sobre o Desenvolvimento Social, fruto da 14ª sessão plenária reunindo em Copenhague na Dinamarca em 12 de março de 1995, dirigentes mundiais que expressaram o objetivo de erradicar a pobreza através do pleno emprego e do fomento a integração social consideradas, no momento, as metas mais importantes para o desenvolvimento das pessoas e dos povos. Foram estabelecidos dez compromissos e, dentre eles, destaca-se o terceiro que consiste em promover o pleno emprego como prioridade básica das políticas econômicas e sociais e preparar homens e mulheres para que consigam meios de vida seguros e sustentáveis mediante o trabalho e o emprego produtivos e eleitos de forma livre<sup>40</sup>. Os planos nacionais devem, conforme o Pacto firmado, dar destaque para a criação e redução do desemprego e do subemprego, visando a inclusão de pessoas desfavorecidas no mercado de trabalho e proporcionar, em linhas gerais, a participação da sociedade, dos empregados e empregadores na elaboração e implementação das políticas para criar ações que visem a conciliação da vida familiar e laboral e a igualdade de trato entre homens e mulheres.

Cinco anos mais tarde, se celebrou em Genebra um período de Assembléias extraordinárias reafirmando a importância de se criar sociedades mais equitativas e justas desde o ponto de vista social e que estivessem mais centradas no ser humano. Acordaram-se as iniciativas de elaboração de estratégias internacionais coordenadas sobre o emprego; criação de fontes inovadoras de financiamento público e privado para os programas de desenvolvimento social e erradicação da pobreza e se fixou, pela primeira vez na história da Organização, um objetivo mundial de redução da pobreza que consiste em diminuí-la pela metade antes de 2015 à proporção da população

---

<sup>40</sup> ONU. Informe *Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social*. A/CONF.166/9, 19 de abril de 1995, Copenhague, Dinamarca, 06 a 12 de marzo de 1995.

que vive em condições de extrema pobreza<sup>41</sup>. Após esta última reunião, puseram em marcha inúmeros programas e políticas nacionais voltadas ao desenvolvimento social e as Nações Unidas elaboraram novas orientações para suas atividades.

Destaca-se o terceiro compromisso do documento que consiste em promover o pleno emprego como prioridade básica das políticas econômicas e sociais, já firmado em 1995 e agora reorientado para que os Estados dêem preferência para políticas voltadas a essas ações, criando um ambiente propício ao diálogo social com os atores envolvidos no processo; ampliando as oportunidades de emprego produtivo; incentivando o auto emprego e dando destaque para as pequenas e médias empresas; investindo na preparação e capacitação de recursos humanos, especialmente por meio da educação para o trabalho. Revela ainda, a necessidade de apoiar o programa mundial desenvolvido pela OIT em função do trabalho decente e que inclui os objetivos que considera fundamentais, respeitando os direitos básicos dos trabalhadores, entendidos também, como o direito de acesso à formação para o emprego. Nos itens subseqüentes do Documento em destaque, considera-se importante destacar o objetivo de melhorar o acesso as novas tecnologias, a capacitação e ao assessoramento profissional, organizando programas de colocação laboral que possam facilitar à aquisição de experiências profissionais incluída a capacitação para o emprego assim como, o reconhecimento das experiências laborais dos trabalhadores adquiridas mediante atividades de voluntariado e trabalhos remunerados exercidos durante sua vida funcional. Destaca também, a necessidade de melhorar a experiência laboral dos trabalhadores incluindo a capacitação no emprego e a promoção da aprendizagem permanente com acesso à informação sobre suas capacidades laborais e qualificações e o mercado de trabalho, considerando a economia baseada no Conhecimento. Assim,

---

<sup>41</sup> ONU. Informe Cumbre Muncial sore el Desarrollo Social. Informações retiradas do site oficial da ONU em inglês no seguinte endereço: <<http://www.un.org/esa/socdev/geneva2000/>>. Acesso em 12.03.2009 às 11hs.

incentivar o setor privado a promover programas de capacitação e especialização auxiliando o acesso dos jovens ao mercado de trabalho facilitará o encontro entre o mundo do trabalho e a aprendizagem obtida tanto através dos sistemas de ensino formal, informal ou não formal<sup>42</sup>. Nessa linha de raciocínio há que se destacar, as palavras de MONCLÚS y SABÁN<sup>43</sup>, que revelam que *se puede considerar como punto de partida para el presente análisis del concepto de educación permanente el abandono del que se consideraba como un axioma fundamental de la educación tradicional. Durante mucho tiempo la enseñanza había tenido por misión el preparar para funciones tipo, para situaciones estables, para un momento de la existencia, para una profesión determinada o un empleo dado, para absorber un saber convencional, ancestralmente delimitado, concepción que todavía prevalece demasiado a menudo. Sin embargo, la noción de la adquisición en la edad juvenil de un bagaje intelectual o técnico suficiente para toda la existencia, está pasada de moda.*

A educação permanente passa a centrar-se em um ensino moderno voltado ao desenvolvimento de competências alicerçado na concepção de educação ao longo da vida e de democratização de acesso. Este conceito está em transformação, construção e reconstrução dentro do marco da atual sociedade do Conhecimento e demonstrada, à necessidade de continuar buscando alternativas para a inclusão social dos trabalhadores. A ação da UNESCO em educação está baseada em dois aspectos fundamentais: a democratização e a educação permanente. Daí, derivam-se os conceitos de saberes, fazeres, pilares e re-aprenderes já esboçados anteriormente pelos teóricos

---

<sup>42</sup> ONU - Informe *Nuevas Iniciativas en pro del Desarrollo Social*. A/RES/S-24/2. Asamblea General 15 de diciembre de 2000 Vigésimo cuarto período extraordinario de sesiones. Tema 9 del programa 00 66519 Resolución aprobada por la Asamblea General [sin remisión previa a una Comisión Principal (A/S-24/8/Rev.1)] S-24/2. Décima sesión plenaria 1º de julio de 2000.

<sup>43</sup> MONCLÚS, Estrella Antonio; SABÁN, Vera Carmen. *La Enseñanza en Competencias en el Marco de la Educación a lo Largo de la Vida y la Sociedad del Conocimiento*. Revista Iberoamericana de Educación, mayo-agosto, nº 47, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia u la Cultura. (Pp.159-183). Madrid: España. Disponible em <<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/800/80004710.pdf>>, acesso em 10/12/2009 às 8hs.

educacionais que discutiram a matéria, lembrando que a educação permanente é um princípio de ação que engloba todos os ambientes escolares, sejam eles o ensino formal, informal e extra escolar, e portanto, uma idéia a perseguir.

### **A Organização Internacional do Trabalho (OIT)**

A OIT foi criada pela Conferência de Paz após a Primeira Guerra Mundial e sua constituição converteu-se na Parte XIII do Tratado de Versalhes. Em 1944, à luz dos efeitos da grande depressão e da Segunda Guerra Mundial, o Órgão adotou a Declaração da Filadélfia como anexo da sua Constituição. A Declaração acabou servindo de modelo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Em 1998, foi adotada a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento. O Documento é uma reafirmação universal da obrigação de respeitar, promover e tornar realidade os princípios refletidos nas Convenções fundamentais da OIT. Desde 1999, ela trabalha pela manutenção de seus valores e objetivos em prol de uma agenda social que viabilize a continuidade do processo de globalização através de um equilíbrio entre objetivos de eficiência econômica e de equidade social. Destaca-se como uma agência da ONU preocupada com a normatização e o processo de formação do trabalhador, com a proteção dos direitos humanos fundamentais no trabalho e que reconhece que a manutenção e preservação desses direitos, é condição para o crescimento econômico e social e para a estabilidade e o progresso contínuo dos Estados<sup>44</sup>.

Os Direitos Humanos e Fundamentais, em especial os relacionados ao trabalho, têm obtido maior número de ratificações na medida em que governantes e atores sociais envolvidos nos processos de produção se conscientizam de que a busca

---

<sup>44</sup> Informações retiradas do site da OIT Brasil. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/>>, acesso em 10/12/2009 às 12hs.

pela formação contínua é um dos caminhos mais seguros para o desenvolvimento sustentável e a inclusão social. Os Direitos Humanos considerados fundamentais pela OIT e que guardam estreita relação com o direito do trabalho, foram destacados pelas Convenções internacionais que protegem a liberdade sindical e o direito a sindicalização, a proibição do trabalho forçado, a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho e a idade mínima para o emprego.

No que respeita especificamente ao emprego, as regras são desenvolvidas em Convenções com as temáticas que envolvem políticas, fomento e programas especiais de emprego, serviços de emprego e agências de recolocação, orientação profissional, orientação e readaptação para pessoas portadoras de necessidades especiais (deficientes) e segurança no emprego. Nesse contexto, destaca-se como um primeiro documento relevante a Convenção 142 de 1975 que tratou do desenvolvimento de recursos humanos e estabeleceu a obrigação de adotar e efetivar políticas e programas direcionados a formação profissional. Em caráter complementar, a Recomendação sobre o desenvolvimento de recursos humanos (150/1975), trouxe disposições detalhadas acerca das características das políticas e dos programas de orientação e formação profissionais. Nelas, incluíam-se as possibilidades de criar formação em práticas nas próprias empresas e programas que levassem ao auto emprego ou desenvolvessem atividades de empreendedorismo. Ainda, houve previsão de que o Estado, junto com os atores sociais, idealizassem programas de inclusão dirigidos à grupos especiais da população para que houvesse a promoção da igualdade. Cita-se, a necessidade de se criar políticas públicas capazes de proporcionar a igualdade entre homens e mulheres, a adequação de programas direcionados aos trabalhadores migrantes

e a formação de pessoal especializado em orientação e formação profissional para desenvolver a importante tarefa da educação para o trabalho decente<sup>45</sup>.

A OIT expressou que considera um trabalho decente, o trabalho produtivo e adequadamente remunerado exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem do seu trabalho. Para a OIT os quatro eixos centrais da Agenda do Trabalho decente são: 1º) a criação de emprego de qualidade para homens e mulheres; 2º) a extensão da proteção social; 3º) a promoção e o fortalecimento do diálogo social e 4º) o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho expressos na Declaração dos Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT, adotada em 18 de junho de 1998, pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 86ª sessão, em Genebra, especialmente a liberdade de associação, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Em 2008 adotou-se a Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa, pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 97ª reunião, considerando o ambiente de incertezas no trabalho gerado pelo processo de globalização. A finalidade deste Documento é fortalecer a capacidade da Organização tripartida para promover o trabalho decente e responder eficazmente aos desafios das transformações do mundo laboral. É importante destacar, que esta é a terceira Declaração de princípios e políticas de grande alcance adotada pela Conferência Internacional do Trabalho desde a constituição da OIT em 1919. É também considerada a herdeira da Declaração da Filadélfia de 1944 e da Declaração dos Princípios e Direitos

---

<sup>45</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos Humanos e Trabalhadores*. Atividade Normativa da Organização Internacional do Trabalho e os Limites do Direito Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007 (p.31).

Fundamentais no Trabalho e em seu Seguimento de 1998. Para a própria Organização, a Declaração de 2008 espessa a visão contemporânea do mandato da OIT na era da globalização<sup>46</sup>. A referida Declaração traz em seu texto, a necessidade de tornar universal o programa de trabalho decente, alertando que todos os seus membros devem promover políticas públicas capazes de melhorar as redes de proteção social dos trabalhadores no mundo fortalecendo o diálogo social.

As normas fundamentais do trabalho representam apenas uma parte da atividade normativa da OIT pois, desde sua criação ela tem trabalhado de forma tripartite e construído todo um sistema de normas internacionais que envolvem também as Convenções ou os Tratados internacionais, Convênios e Recomendações<sup>47</sup>. Nesse sentido, pode-se afirmar que o direito a formação para o trabalho está proclamado em seus Documentos e, numa restrospectiva histórica, verifica-se que trabalho decente e formação para o trabalho estão conectados.

Em sua 98ª reunião na Conferência Internacional do Trabalho em 2009, a OIT propôs um Pacto Mundial para o Emprego e elencou uma série de princípios a serem considerados pelos Estados partes para promover sua recuperação e desenvolvimento. Destacam-se as ações guiadas pelo Programa de Trabalho Decente e pelos compromissos assumidos na Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa de 2008. O Documento foi elaborado como marco de referência definindo um conjunto de políticas públicas a serem empregadas pelos governos, trabalhadores e empregadores. Este marco de referência permitirá assegurar a vinculação entre o progresso social e o desenvolvimento econômico, destacando-se o princípio que

---

<sup>46</sup>OIT. *Las Reglas del Juego*. Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo. Ginebra: OIT, Edición revisada, 2009. (pp.100-101).

<sup>47</sup> As Convenções ou Convênios são também conhecidos como Tratados internacionais vinculantes em relação aos Estados que os ratificam. As Recomendações são instrumentos opcionais que tratam dos mesmos temas previstos nas Convenções estabelecendo ações para as políticas nacionais e podem ser autônomas ou ligadas a determinado Tratado. Op. Cit Nota anterior (p.16).



tem estreita relação com o tema da pesquisa, que é o de aumentar as ações de apoio às pessoas consideradas vulneráveis que, conforme entendem, tem sofrido um duro golpe com a crise econômica mundial (jovens em situação de risco, trabalhadores com baixos salários ou qualificação, pessoas ocupadas na economia informal e trabalhadores imigrantes). A intenção é potencializar a igualdade de acesso a um trabalho decente centrado nas oportunidades de formação para que se desenvolvam as potencialidades e as competências laborais através de uma educação de qualidade. Essa ação é reforçada, quando o Documento refere-se as políticas ativas que os Estados devem realizar com o apoio da OIT, especialmente, melhorando as competências e aumentando os recursos à disposição dos serviços públicos de emprego de maneira que possam por em prática programas de formação profissional e de desenvolvimento das competências empresariais que permitam o auto emprego, o aperfeiçoamento profissional e a readaptação, melhorando a empregabilidade dos trabalhadores. Ainda, há uma atenção especial no Pacto para que os Estados reforcem os seus sistemas de proteção social, adotando medidas de ajuda as pessoas mais vulneráveis para que, ao estarem desempregadas por longos períodos, possam manter o vínculo com o mercado de trabalho através de atividades de desenvolvimento de competências laborais para a empregabilidade.

Como um dos caminhos propostos pela Organização é dar forma a uma globalização justa e sustentável, se reconhece a necessidade de proporcionar formação profissional e técnica e atividades para o desenvolvimento das competências empresariais, especialmente para os jovens desempregados. O Pacto Mundial para o Emprego é, segundo a OIT, a resposta à crise dada pelos mandantes tripartidos da Organização desde a perspectiva do trabalho decente, que visa contribuir para que se defina uma recuperação produtiva e sustentável, fazendo com que os direitos fundamentais dos trabalhadores ocupem lugar central nas medidas que os Estados devem

tomar para enfrentar a crise. Considera que o diálogo social é um recurso importante e que deve ser usado para se definir e por em prática as políticas definidas em consenso<sup>48</sup>.

Esta preocupação da OIT não é recente, basta recordar algumas Recomendações anteriores<sup>49</sup> que foram substituídas em 2004, pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 92ª reunião, adotando a Recomendação nº 195 sobre a valorização dos recursos humanos, que veio completar a Convenção nº 142 de 1975 sobre o desenvolvimento dos recursos humanos que já citou-se anteriormente, introduzindo modernos conceitos de empregabilidade e de formação ao longo da vida, compreendendo que as empresas possuem um espaço importante de educação não formal e destacando o papel dos parceiros sociais nesse processo. O Documento passou a ser considerado um instrumento de orientação para as políticas públicas nacionais dos Estados membros da OIT. Na introdução, o texto expressa que é essencial capacitar as pessoas com as competências de base necessárias à sociedade da informação alargadas e que, incluam também, as competências tecnológicas, sociais e comportamentais. A nova Recomendação, além de clarificar os conceitos relacionados a temática, revela a importância da educação e da formação ao longo da vida, salientando a necessária participação dos atores sociais na definição das políticas públicas e na partilha das responsabilidades. Em relação aos conceitos expressos no item objetivos, âmbitos e definições, destacam-se:

---

<sup>48</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos Humanos e Trabalhadores...* Op. Cit. Nota 45, (p.22).

<sup>49</sup> Recomendação sobre formação profissional (R/117), adotada pela 47ª Conferência em 27 de junho de 1962; Recomendação sobre a formação profissional para a agricultura (R/101), adotada pela 39ª Conferência em 26 de junho de 1956; Recomendação sobre a formação profissional dos adultos com a inclusão dos portadores de necessidades especiais (R/88), adotada pela 33ª Conferência em 30 de junho de 1950; Recomendação sobre orientação profissional (R/87), adotada pela 32ª Conferência em 01 de julho de 1949; Recomendação sobre a aprendizagem (R/60), adotada pela 25ª Conferência em 28 de junho de 1939 e Recomendação sobre orientação e formação profissional (R/57), adotada pela mesma Conferência em 27 de junho de 1939.

a) Educação ao longo da vida: a expressão educação e formação ao longo da vida engloba todas as atividades de aprendizagem efetuadas ao longo da vida para a valorização das competências e das qualificações;

b) Competências: o termo abrange os conhecimentos, as aptidões profissionais e o saber fazer<sup>50</sup> adquiridos e aplicados num contexto específico;

c) Qualificações: o termo significa uma expressão formal das aptidões profissionais de um trabalhador reconhecidas nos níveis internacional, nacional ou setorial;

d) Empregabilidade: refere-se às competências e as qualificações transferíveis que reforçam a capacidade do indivíduo para tirar partido das oportunidades de educação e formação, de modo a assegurar e manter um trabalho digno, a progredir na empresa e na mudança de emprego e a adaptar-se às novas tecnologias e condições do mercado de trabalho<sup>51</sup>.

Ainda nesse contexto, segue destacando que os membros da OIT devem adotar políticas públicas de valorização dos recursos humanos, de educação e de formação e de aprendizagem ao longo da vida que:

- Facilitem a aprendizagem ao longo da vida e a empregabilidade enquanto parte de um leque de medidas políticas concebidas para criar empregos dignos e conseguir um desenvolvimento econômico e social sustentável;
- Atribuem igual importância aos objetivos econômicos e sociais e reforcem o desenvolvimento econômico sustentável no contexto de uma economia

---

<sup>50</sup> Sobre essa temática o pilar sugerido por DELORS para a educação do futuro que consiste em aprender a fazer é o pano de fundo da definição apresentada pelos Documentos internacionais. Ver comentários e apertações doutrinárias expressas nas páginas 87-92 desse trabalho.

<sup>51</sup> Sobre essa temática ver os comentários expressos nas páginas 97-99 dessa tese, onde MINARELLI expõe as características atuais que deve ter o trabalhador para ser empregável.

globalizada e uma sociedade baseada no saber e na aquisição de conhecimentos, assim como a valorização de competências e a promoção do trabalho digno, a manutenção do emprego, o desenvolvimento social, a inclusão social e a redução da pobreza;

- Atribuem uma grande importância à inovação, à competitividade, à produtividade, ao crescimento econômico, à criação de empregos dignos e à empregabilidade das pessoas, considerando que a inovação cria novas oportunidades de emprego e também requer novas abordagens relativamente à educação e à formação de maneira a responder pela busca de novas competências;

- Respondam ao desafio de transformar as atividades da economia informal em trabalho digno plenamente integrado na vida econômica. Aconselha-se também, que se desenvolvam políticas e programas com vista à criação de empregos dignos e oportunidades de educação e formação, bem como, se proceda a validação dos conhecimentos e das competências já adquiridas com o objetivo de apoiar os trabalhadores e os empregadores a integrarem-se na economia formal;

- Promovam e sustentem o investimento público e privado em infra-estruturas necessárias à utilização das tecnologias da informação e comunicação na educação e formação, assim como na formação de professores e formadores recorrendo às redes de colaboração locais, nacionais e internacionais e

- Reduzam as desigualdades na participação na educação e formação.

Essas Orientações demonstram uma preocupação com a formação para o emprego através da aprendizagem permanente e ao longo da vida, e sugerem que os membros reconheçam sua importância. Revelam que a educação e a formação é um direito de todos, bem como o acesso a aprendizagem ao longo da vida para a conquista de um trabalho digno. Sugerem que a aprendizagem ao longo da vida seja um

compromisso explícito dos governos, investindo em educação e formação em todos os níveis para formarem trabalhadores e pessoas capazes de administrar suas próprias carreiras e se auto educarem. Ressalta a importância da participação dos parceiros sociais para se firmar uma estratégia nacional para a educação e formação e a necessidade de se estabelecer um quadro de referência para as políticas de formação aos níveis nacional, regional, local, setorial e empresarial. Nesse sentido, consideram relevante desenvolver um quadro nacional de qualificações para facilitar a aprendizagem ao longo da vida e auxiliar as empresas e as agências de emprego a compatibilizarem a procura por competências e o reconhecimento das aprendizagens anteriores.

Em relação ao marco nacional para o reconhecimento e certificação das aptidões profissionais, o Documento sugere que ele seja capaz de garantir competências profissionais passíveis de serem transferidas e reconhecidas por vários e diferentes setores, permitindo assim a mobilidade funcional do trabalhador. Traz a necessidade de que os Estados e seus interlocutores sociais acordem a respeito das responsabilidades em relação à formação e ainda, coloquem à disposição dos trabalhadores um serviço de apoio ao emprego capaz de fornecer-lhes, além da orientação profissional, o acesso a vários níveis de formação. Revela a importância de se criar um instrumento de avaliação capaz de acompanhar o processo de implementação das políticas, seu avanço ou retrocessos, para implementar medidas com vistas ao aperfeiçoamento do sistema. Nesse sentido, destaca-se a validade de uma avaliação institucional que, no entender de JIMENEZ TELLO<sup>52</sup> é uma forma legítima para que os organismos ou instituições, tanto públicos como privados, se proponham a adotar os mecanismos de auto regulação. Ademais, a implantação de um sistema de avaliação obriga as instituições ou empresas a estabelecerem sistemas de garantia de qualidade internos a se prepararem para as

---

<sup>52</sup> JIMÉNEZ TELLO, Pilar. *Multiculturalidad y Sociedad del Conocimiento*. Perspectiva de género. Auditoria y evaluación como instrumento decisivo para el desarrollo sustentable de los derechos de la mujer en la sociedad del conocimiento. Madrid: Comares, 2009, (p16).

avaliações externas. Cabe lembrar, que outros setores da economia como os restaurantes, hotéis e lojas de departamento também adotam avaliações constantes, proporcionando aos usuários e clientes a oportunidade de sugerir mudanças e apontar soluções para a melhoria dos serviços prestados. Nesse caso, a avaliação dos sistemas de formação profissional é um poderoso instrumento de acompanhamento do processo de mudança.

#### **1.4.2. No Âmbito das Américas**

##### **A Organização dos Estados Americanos (OEA)**

A Organização dos Estados Americanos (OEA) foi instituída pela Primeira Conferência Internacional Americana realizada em Washington (D.C), de outubro de 1889 a abril de 1890. Seus objetivos foram discutir e recomendar para adoção dos respectivos governos um plano de arbitragem para a solução de controvérsias e disputas, considerar as questões relativas ao melhoramento do intercâmbio comercial e dos meios de comunicação entre os países das Américas e incentivar as relações comerciais recíprocas e benéficas para todos, assegurando mercados mais amplos para os produtos de cada um desses países. Dezoito Estados foram representadas nessa Conferência que decidiu constituir a União Internacional das Repúblicas Americanas para a pronta coleta e distribuição de informações comerciais, com sede em Washington que, depois, tornou-se União Pan-Americana e finalmente, com a ampliação de suas funções, a Secretaria Geral da OEA. Em 1970 entrou em vigor o Protocolo de Reforma da Carta dos Estados Americanos que, conforme os historiadores internacionalistas<sup>53</sup> foi o resultado de um longo processo de negociação iniciado em 1945. Vários nomes foram originalmente propostos para a nova Instituição: União, Comunidade Regional e Organização; depois que esta última denominação foi escolhida, discutiu-se o uso das expressões “Estados, Nações ou Repúblicas”, devido à

---

<sup>53</sup> REZEK, José Francisco. Direito dos Tratados. Rio de Janeiro: Forense, 1984 (p.72).

diversidade política presente nas Américas, até que, escolheu-se o nome que conhecemos hoje - Organização dos Estados Americanos (OEA).

Nesse mesmo período, se definiu a relação da nova Organização com o sistema universal (Nações Unidas), criado três anos antes. O Artigo 1º da Carta estipula que "Dentro das Nações Unidas, a Organização dos Estados Americanos constitui um organismo regional", segundo as disposições do Capítulo VIII (Acordos Regionais) da Carta das Nações Unidas, e como tal participa de atividades relacionadas com a paz e a segurança da região.

Embora não tenham sido previstas na Carta, desde 1994 realizam-se importantes Cúpulas de chefes de Estado e de Governo das Américas, que emitem Decisões e Recomendações, geralmente na forma de uma Declaração e Plano de Ação, sobre objetivos a serem atingidos pelas Organizações do Sistema Interamericano, especialmente a OEA. O Órgão também atua como secretaria de várias reuniões ministeriais, em particular nas reuniões de Ministros da Justiça, Ministros do Trabalho, Ministros da Ciência e Tecnologia e Ministros da Educação das Américas<sup>54</sup>.

A OEA legislou acerca dos direitos econômicos sociais e culturais através do Protocolo A-52 adicional a Convenção Americana sobre Direitos Humanos<sup>55</sup>, prevendo no artigo 6º o direito ao trabalho e o dever dos Estados partes em garantir medidas para que esse direito se efetive. Dentre os objetivos devem constar ações que permitam o alcance do pleno emprego, a orientação vocacional, projetos que permitam o

---

<sup>54</sup> Informações retiradas do site <<http://www.oas.org/pt/>>, acesso em 11/12/2009 às 10hs.

<sup>55</sup> Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador), adotado em San Salvador, El Salvador em 11/07/1988 e disponível em <<http://www.oas.org/juridico/sapanish/Tratados/a-52.html>>. Acesso em 07/12/2009 às 8h15m.

desenvolvimento da capacitação técnico-profissional aos trabalhadores, em particular dos portadores de necessidades especiais (deficientes), além de políticas que facilitem a conciliação da vida familiar e laboral. Destaca ainda, as condições que considera justa, equitativas e satisfatórias no trabalho, os direitos sindicais e a seguridade social, todos já especificados pela OIT e o direito a educação, estabelecido aqui de forma mais ampla, como no caso do acesso ao sistema formal de ensino onde é desenvolvido o ensino técnico profissional.

Mais recentemente, no período de 6 a 8 de outubro de 2009, ocorreu a 16ª Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho (CIMT) em Buenos Aires, na Argentina, como parte das atividades da OEA e do Conselho Interamericano para o Desenvolvimento Integral (CIDI), a reunião dos empregadores da América representados pela Comissão Empresarial de Assessoramento Técnico em Assuntos Trabalhistas (CEATAL). Preocupados com a vigência real dos direitos e das garantias fundamentais dos trabalhadores, com o resguardo do Estado do Direito e com a tarefa de refletir acerca da atual crise econômica global e seu impacto sobre o emprego, sob o lema “Enfrentar a crise com o desenvolvimento, trabalho decente e proteção social” elaboraram uma importante Declaração. O instrumento está fundamentado na resolução “Para recuperar-se da crise: um pacto mundial para o emprego”, emanada da XCVIII Conferência Internacional do Trabalho da OIT que foi elaborada para orientar as políticas nacionais e internacionais destinadas a incentivar a recuperação econômica, promover empregos e proteger os trabalhadores. Além destes Documentos, fundamentaram o conteúdo da Declaração, nas Declarações de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998 (OIT) e na Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa de 2008. No item em que expressam sua preocupação com o diálogo social e a empresa sustentável, revelam a urgência de apoiar o emprego por meio da estimulação do crescimento da atividade econômica, da criação e promoção de



empresas sustentáveis, do investimento, do fomento a educação e formação dos trabalhadores e aplicação de políticas públicas efetivas que dispensem especial atenção às mulheres. Seguem expondo a necessidade de que os sistemas de proteção social tornem-se mais eficazes e abrangentes e enfocam a urgência de se regulamentar um sistema financeiro que seja capaz de efetivar os princípios fundamentais. Dedicam uma parte do Documento para a educação e o capital humano, onde revelam que a criação de empregos exige a colaboração estreita entre empresa e governo no desenho das políticas educativas e a educação é a base da cidadania, da igualdade de oportunidades e do desenvolvimento das pessoas. As políticas educativas e de formação profissional precisam responder às expectativas da sociedade e às necessidades das empresas e do mercado de trabalho e essas políticas deveriam também, incluir prioritariamente em seus objetivos, a empregabilidade e a promoção do empreendedorismo, para o que, é essencial a colaboração da comunidade empresarial na formulação e implementação dos programas de formação. As constantes transformações na forma de organização da produção e do trabalho fazem o êxito das empresas e sua produtividade depende, cada vez mais, da qualidade do capital humano e do estabelecimento de relações trabalhistas harmoniosas<sup>56</sup>.

### **O Mercado Comum do Sul (MERCOSUL)**

O Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) foi criado através do Tratado de Assunção em 26 de março de 1991, com a participação inicial da Argentina, do Brasil, do Paraguai e Uruguai, hoje conta com nove Estados membros. A finalidade é compartilhar e legislar acerca de valores que consideram fundamentais e que estão expressos em suas Constituições internas, como a democracia, a liberdade, o pluralismo político os Direitos

---

<sup>56</sup> OEA – Organização dos Estados Americanos. (CIDI) Conselho Interamericano para o Desenvolvimento Integral. Décima Sexta Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho (CIMIT). Realizada de 06 a 08 de outubro de 2009 em Buenos Aires (Argentina). Informações disponíveis em: <[http://www.sedi.oas.org/.../doc27rev1%20POR%20\(DECLARACION\\_COSATE\).doc](http://www.sedi.oas.org/.../doc27rev1%20POR%20(DECLARACION_COSATE).doc)>. Acesso em 12/12/2009 às 9h25m.

Humanos, a proteção do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável, assumindo o compromisso com a consolidação da democracia, a segurança jurídica, o combate a pobreza e o desenvolvimento econômico e social com equidade. Embora o documento de criação do bloco não contivesse disposições específicas que tratassem do desenvolvimento de políticas sociais e trabalhistas, os Ministros do Trabalho dos países participantes, através da Declaração de Montevideu, firmada em dezembro de 1991, demonstraram sua preocupação em relação à temática e expressaram-na através dos seguintes objetivos: a) atender os aspectos laborais do Mercosul para que se pudesse acompanhar o processo de melhoria das condições de trabalho nos países integrantes; b) propor a criação de um subgrupo de trabalho para discutir temas laborais; e c) iniciar o estudo da adoção de uma Carta Social do Mercosul<sup>57</sup>.

Os Ministros incluíram também na Declaração, que o Tratado de Assunção tinha olvidado questões relativas a cidadania, as organizações sindicais e desprezado os órgãos governamentais e não governamentais ligados ao aspecto trabalhista, deixando de citá-los ou incluí-los em seu texto. As medidas tomadas, serviram para impulsionar a criação de um Subgrupo de Trabalho (SGT 11), que reunido aos demais grupos já criados pelo Tratado de Assunção, ficou encarregado de cuidar de forma específica dos assuntos laborais e de seguridade social. Mais tarde, pela Resolução 20/95, do Grupo do Mercado Comum (GMC), o Subgrupo 11 foi transformado no Subgrupo 10, funcionando de forma tripartite e sendo denominado grupo para tratar de assuntos laborais, emprego e seguridade social. O caminho trilhado pelo Mercosul para a obtenção de uma Carta de Direitos Fundamentais, se iniciou com do Subgrupo 11, através da Comissão Temática nº 8 – Comissão de Princípios, que selcionou a lista das Convenções da OIT relativas aos temas expressos e sugeriu aos governos dos países membros que as ratificassem. Os trabalhadores, através das suas

---

<sup>57</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos Humanos e Trabalhadores...* Op. Cit. Nota 45, (p.49).

representações, apresentaram uma proposta de Carta de Direitos Fundamentais dos Trabalhadores em 1992, mas que acabou não sendo levada a votação e aprovação pelos membros do bloco. O impulso definitivo para a concretização desse instrumento, somente ocorreu nas plenárias do SGT 10 nos meses de setembro e dezembro de 1996, quando Brasil exercia a presidência do bloco. Naquela ocasião, as temáticas relativas aos direitos trabalhistas comuns no âmbito do Mercosul e a aprovação de uma Carta de Direitos Fundamentais dos Trabalhadores, passaram a fazer parte da agenda do SGT10. Para a elaboração da Carta, criou-se uma Comissão que culminou seus trabalhos com a denominada Declaração Sociolaboral do Mercosul, assinada pelos Presidentes dos quatro países em dezembro de 1998, na cidade do Rio Janeiro.

A Declaração, destaca no âmbito das políticas de emprego, dois itens importantes: o fomento ao emprego e a formação profissional. Em relação ao primeiro, os Estados signatários se comprometem a executar medidas ativas referentes ao fomento e criação de empregos para que possa haver melhorias no nível de vida que permitam corrigir os desequilíbrios sociais e regionais. Em relação a formação profissional, garante os direitos à orientação, à formação e à capacitação profissional aos trabalhadores. Os Estados membros obrigam-se a adotar medidas destinadas a promover a articulação entre os programas e serviços de orientação e formação profissional e os serviços públicos de emprego e de proteção aos desempregados com o objetivo de melhorar as condições de inserção laboral dos trabalhadores<sup>58</sup>.

O MERCOSUL prioriza o desenvolvimento de dez grandes áreas: Mercosul político: Mercosul econômico-comercial, Mercosul para a correção das assimetrias estruturais e o desenvolvimento produtivo, Mercosul para a agricultura familiar, Mercosul para a ciência e tecnologia, Mercosul para a cooperação energética,

---

<sup>58</sup> *Declaração Sociolaboral do MERCOSUL: 10 anos DSL*. Edição comemorativa. Brasília: MTE, ASSINT, 2008. Pode ser acessada pela internet no endereço: <[http://www.mte.gov.br/eventos/mercosul/decl\\_pt.pdf](http://www.mte.gov.br/eventos/mercosul/decl_pt.pdf)>

Mercosul para a nova etapa institucional, Mercosul social e Mercosul e os Direitos Humanos. A ordem enumerada não está relacionada com prioridades, mas sim, para que se entenda, de forma mais didática as grandes áreas de preocupação dos integrantes do bloco. Em relação ao que se denomina de Mercosul social, é importante dizer que, desde a assinatura do Tratado de Assunção, os Estados partes manifestam a intenção de ampliar as atuais dimensões dos seus mercados através da integração que considere a aceleração do processo de modernização paralelo ao desenvolvimento econômico e social. Esta dimensão social do MERCOSUL se fortaleceu com a criação do Instituto Social do Mercosul (ISM) através da Decisão nº 03/07, que veio acelerar o processo voltado ao desenvolvimento humano integral. O ISM reúne os Ministros de Desenvolvimento Social dos Estados partes, tem, dentre seus objetivos, o de colaborar tecnicamente para a elaboração de políticas sociais regionais e recomplilar e intercambiar boas práticas em matéria social.

Quando se referem à formação para o emprego, os países Americanos utilizam a expressão “educação tecnológica”, que conforme previsto consiste em empreender esforços para atender os desafios impostos pelos avanços científico-tecnológicos, as transformações produtivas e a necessidade de educação de qualidade para todos (aqui retoma o sentido do program EPT da UNESCO). O objetivo é gerar conhecimentos, atitudes, valores e competências necessárias à profissionalização das pessoas que lhes permitam inserir-se no mercado laboral na região abrangida pelos Estados integrantes do Mercosul. Assim, estabelecem os seguintes blocos temáticos de discussão: a educação técnico-profissional diante da transformação dos cenários no setor produtivo; o espaço da educação em valores na formação técnico-profissional; as oportunidades de educação profissional ao longo da vida e o novo rol docente da educação técnico-profissional. Se fixam metas para o desenvolvimento desses processos, considerando os projetos que estão sendo executados nessa área e dentre elas, destacam-

se a definição dos perfis profissionais, especialização e formação de docentes e, em especial a troca de experiências e construção de metodologia inovadora na capacitação, qualificação e profissionalização de adultos, orientadas para a empregabilidade, considerando a demanda de cada país.

O marco dos diferentes Acordos que foram estabelecidos na primeira reunião de coordenadores nacionais da Sub-região do MERCOSUL e que ocorreu na cidade de Curitiba (Brasil), nos dias 04 a 05 de outubro de 2004, foi o Projeto Hemisférico “Gestión y Certificación Escolar para la Formación y Certificación de Competencias Laborales y Claves en el Segundo Nivel de la Educación Secundaria” impulsionado pela OEA, onde se estabeleceram importantes linhas de trabalho. As decisões tomadas fazem referência à necessidade de tentar unificar a educação profissional na região para facilitar a mobilidade laboral e o aproveitamento de estudos em caso de deslocamento de estudantes na área. Também foi manifestada a preocupação com a elaboração de um modelo de competências chave para que se opere a certificação das competências laborais e a sensibilização dos setores educativo, produtivo e social nesse sentido. As bases epistemológicas que sustentam toda a ação empreendida para esse fim, tem como pilares o construtivismo social e as premissas da formação permanente ou denominada aprendizagem permanente e por toda a vida, além da auto aprendizagem e da prática de valores pessoais e sociais, considerando também os pilares do aprender a viver juntos, que se dissertou anteriormente<sup>59</sup>.

### **1.4.3. No Âmbito Europeu**

#### **A União Européia**

---

<sup>59</sup> Projeto Hemisférico de *Gestión y Certificación para la formación e acreditación de competencias laborales y claves en el segundo nivel de la educación secundaria*. Proyecto SEDI/AICD, AE 183-03. Brasília, (Brasil), 2005. Disponível em: <[www.oas.org/consulta/espanol/EDUCACIONSECUNDARIA.doc](http://www.oas.org/consulta/espanol/EDUCACIONSECUNDARIA.doc)>, acesso em 09/11/2009 às 11h40m..

A União Européia foi criada com a finalidade primeira de por fim as frequentes guerras entre países vizinhos que culminaram na Segunda Guerra Mundial. A partir de 1950, a Comunidade Européia do Carvão e do Aço começou a unir econômica e politicamente os países Europeus buscando a paz. Iniciou-se com seis países fundadores: a Alemanha, a Bélgica, a França, a Itália, o Luxemburgo e os Países Baixos e hoje tem vinte e sete membros. Em 1957, o Tratado de Roma instituiu a Comunidade Econômica Européia (CEE) ou “Mercado Comum”. No âmbito da política regional da UE, começaram a ser atribuídas elevadas verbas com o objetivo de fomentar a criação de empregos e melhorar e criar infra estruturas nas regiões mais desfavorecidas. O Parlamento Europeu aumentou sua influência e, em 1979, pela primeira vez na história, os cidadãos passaram a eleger politicamente os representantes europeus. Mais tarde, em 1986 com a assinatura do Ato Único Europeu, previu-se um vasto programa para um período de seis anos com a finalidade de eliminar os entraves ao livre fluxo do comércio, criando assim o mercado único<sup>60</sup>.

Em 1993 o processo de criação do Mercado Único foi concluído com a fixação das conhecidas quatro liberdades: livre circulação de mercadorias, de serviços, de pessoas e de capitais. A década de 90 foi marcada pela assinatura de mais dois importantes Tratados, o Tratado da União Européia ou Tratado de Maastricht firmado em 07 de fevereiro de 1992 e o Tratado de Amsterdã, firmado em 02 de outubro de 1997.

Na área da educação profissional é importante registrar que, em 1995, a Comissão Européia publicou o Livro Branco sobre a educação e a formação, onde expressou a importância da formação ao longo da vida, conhecida também como aprendizagem ao longo da vida, para que se mantivesse a competitividade e a luta contra

---

<sup>60</sup> Informações retiradas da página oficial do MERCOSUL no Brasil. Disponível na internet no endereço: <<http://www.mercosul.gov.br/>>. Acesso em 20.01.2010 às 12hs.

a exclusão social. Essas idéias expressas no Livro Branco foram, mais tarde, compiladas no Memorando da Aprendizagem ao Longo da Vida, um Documento de trabalho da Comissão Européia que convocou a Comunidade para um importante debate sobre a temática, tanto a nível individual como institucional. No final da Memorando, estão expressas seis idéias chave para serem consideradas nessa estratégia de ação: garantir o acesso universal a aprendizagem contínua para a obtenção e renovação das competências dos cidadãos; aumentar o investimento em recursos humanos; criar métodos eficazes para a aprendizagem ao longo da vida valorizando a aprendizagem não formal e informal; aconselhar e informar sobre as oportunidades de aprendizagem ao longo da vida e oferecer essas oportunidades a todos os cidadãos.

No desenvolvimento de sua dimensão social, a UE interessa ao estudo do Direito Internacional do Trabalho e à Organização Internacional do Trabalho, especialmente por causa dos conteúdos declaratórios das suas Cartas e princípios sociais e pela tentativa de criar uma legislação supranacional e um sistema de proteção social dentro do bloco. Para BARZOTTO<sup>61</sup>, a dimensão social do Mercado Comum Europeu está invocada na Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais de 1989, cuja evolução serviu de base para os outros blocos econômicos também elaborarem suas Declarações. Em matéria laboral, as normas da Comunidade Européia dispõem sobre políticas sociais em geral, tendo o Tratado de Maastricht aprovado várias regras importantes como a livre circulação dos trabalhadores. Nesse sentido, previu também a instauração de uma política econômica fundada na coordenação das políticas econômicas dos Estados membros, no mercado interno e na definição de objetivos comuns, indicados nas próprias Diretivas legisladas pelo Conselho e pela Comissão Européia. Essas Diretivas são repassadas aos Estados e tem prazo determinado para serem implementadas. O resultado da transposição do direito comunitário para o direito

---

<sup>61</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos Humanos e Trabalhadores...* Op. Cit. Nota 40, (p.22).

interno de cada país membro da UE, decorre do princípio da supranacionalidade que, em algumas situações impõe limites à soberania legislativa dos Estados membros, retirando-lhes ou atribuindo-lhes competências no plano dos direitos sociais, logo essas orientações são de cumprimento obrigatório aos Estados associados a UE.

Entretanto, foi o Tratado de Amsterdã que se dedicou de forma mais detalhada a questão social e laboral, salientando o problema do desemprego e dos direitos do cidadãos. Uma mobilização de pessoas coordenada pela Confederação Européia de Sindicatos (CES) e outros grupos da sociedade civil organizada, exigiu políticas comunitárias para a criação de empregos e, a partir de então, inciou-se a discussão e o debate em torno das ações capazes de preparar a União Européia para se tornar a economia globalizada mais moderna e competitiva do mundo.

A Comissão das Comunidades Européias lançou um importante documento intitulado “Memorando sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida”<sup>62</sup> onde resume as conclusões dos sucessivos encontros em que se discutiram estratégias para o emprego e concluíram em definitivo que a Europa entrou para a Era do Conhecimento. O Memorando é considerado um ponto de partida importante para a criação de políticas de emprego que estejam em sintonia com a formação para o trabalho. Ele define a aprendizagem ao longo da vida como toda e qualquer atividade de aprendizagem, com um objetivo, empreendida numa base contínua e visando melhorar conhecimentos, aptidões e competências. Alega que a aprendizagem ao longo da vida deixou de ser apenas um componente da educação e da formação, devendo-se tornar o princípio orientador da oferta e da participação num contínuo de aprendizagem, independentemente do contexto. Assim, propõe que os Estados trabalhem a perspectiva da aprendizagem ao longo da vida no emprego, o que fica claro nos objetivos do

---

<sup>62</sup> COMISSÃO EUROPÉIA (2000). *Memorando Sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida*. Bruxelas, 30.10.2000, SEC (2000), 1832.



Memorando, quando afirma que a promoção de uma cidadania ativa e o fomento da empregabilidade são as metas da aprendizagem ao longo da vida igualmente importantes e relacionados entre si. Dessa forma, invoca os seguintes objetivos que podem ser associados à formação para o emprego:

Objetivo 01 - garantir acesso universal e contínuo à aprendizagem, com vista a aquisição e renovação das competências necessárias à participação sustentada na sociedade do conhecimento;

Objetivo 02 - melhorar significativamente a forma como são entendidos e avaliados a participação e os resultados da aprendizagem, em especial da aprendizagem não formal e informal;

Objetivo 03 - ajustar as formas como são ministradas as ações educativas e de formação, e como está organizada a vida profissional de modo que as pessoas participem da aprendizagem ao longo de suas vidas e possam, elas próprias, planejar meios de conjugar a aprendizagem, o trabalho e a família;

Objetivo 04 - atingir níveis globalmente mais elevados de participação ativa em todos os setores, de maneira a garantir uma oferta de educação e formação de qualidade, assegurando simultaneamente, que as competências e os conhecimentos dos indivíduos, correspondam as exigências em mutação da vida profissional, da organização local de trabalho e dos métodos de trabalho utilizados.

Percebe-se no Documento a destacada importância que recebem os atores sociais, trabalhando num sistema de responsabilidade compartilhada. Destaca-se a participação dos Estados membros, das Instituições Europeias, dos parceiros sociais do mundo empresarial, das autoridades regionais e locais, dos profissionais da educação e da formação, das organizações, associações e grupos da sociedade civil e, por último,

dos cidadãos. O Memorando expressa a necessidade de promover a cidadania ativa e fomentar a empregabilidade. A cidadania ativa implica em saber se e como as pessoas participam da vida social, considerando todas as suas esferas e quais são as oportunidades e os riscos que enfrentam nessa tentativa de inclusão social. Já a empregabilidade consiste na capacidade de assegurar um emprego e mantê-lo. Isso não é apenas a dimensão central da cidadania ativa, mas também, considerada uma condição decisiva para o pleno emprego nessa nova economia, pois, cidadania ativa e empregabilidade são dependentes da existência de competências e conhecimentos adequados e atualizados, considerados indispensáveis para a participação na vida econômica e social.

É nesse contexto que o Documento traz importantes contribuições para o emprego, quando afirma que existem três categorias básicas de atividades de aprendizagem, ou seja, três ambientes onde a aprendizagem pode acontecer, resultando em saberes que independem dos locais onde foram adquiridos. Cita a **aprendizagem formal**, que é aquela decorrente dos sistemas formais de ensino e que conduz a obtenção dos diplomas e qualificações reconhecidas; a **aprendizagem não-formal**, que decorre de forma paralela aos sistemas de ensino e formação e não conduz, necessariamente a aquisição de certificados e diplomas e a **aprendizagem informal**, que é um acompanhamento natural da vida quotidiana. Contrariamente a formal e a não-formal, esse tipo de aprendizagem não é necessariamente intencional, havendo a possibilidade de não ser reconhecida pela coletividade. Embora o primeiro tipo de aprendizagem seja a reconhecida pela sociedade e pelo mercado de trabalho, o Memorando alerta que a dimensão da aprendizagem ao longo da vida destaca, também, a importância das outras aprendizagens adquiridas além do ambiente de ensino formal, que são as duas últimas. Esses locais de aprendizagem ao longo da vida incluem os sindicatos, as associações e o próprio universo virtual, através das novas tecnologias da informação, entre outros

ambientes coletivos. Assim, há que se repensar a formação para o trabalho também fora do ambiente escolar tradicional.

O Memorando sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida destaca seis ações importantes a serem implementadas pelos Estados para trabalhar a questão da aprendizagem ao longo da vida como um paradigma a ser seguido. Ele nomeia essas ações como Mensagens-chave e são elas:

Mensagem 01: Novas competências básicas para todos, com o objetivo de garantir acesso univesal e contínuo a aprendizagem, com vista à aquisição e renovação das competências necessárias à participação sustentada na sociedade do Conhecimento. As novas competências envolvem o conhecimento das tecnologias da informação, de línguas estrangeiras, o domínio de uma cultura tecnológica, o espírito empresarial e as competências sociais. No mercado de trabalho as competências sociais como a auto-confiança, a auto-orientação e a capacidade de assumir riscos, passam a ter suma importância no momento em que se quer um trabalhador cidadão ativo, capaz de comportamentos mais autônomos em relação a atividade produtiva e a sua própria empregabilidade. O desemprego e o subemprego estão relacionados a falta de domínio das competências básicas para o emprego, tais como as novas tecnologias, fator significativo em certas regiões onde a indústria é bem desenvolvida;

Mensagem 02: Mais investimento em recursos humanos, com o objetivo de aumentar visivelmente os níveis de investimento nas pessoas, que são consideradas um importante patrimônio da Europa. Com isso, os Estados precisam ser claros e precisos em relação aos investimentos nos recursos humanos e esclarecer nos Planos Nacionais onde, como, quando e quanto pretendem investir nas pessoas. Essa série de orientações requerem dois planos: um individual de formação para o emprego, onde o trabalhador poderá planejar sua formação e outro, que envolva as empresas e os setores

da produção com ações planejadas para a formação de mão de obra específica e de acordo com suas necessidades e as do mercado de trabalho. Aqui, o Memorando sugere ações capazes de criar uma cultura de responsabilidades partilhadas com a previsão de co- financiamentos na participação em ações de aprendizagem ao longo da vida;

Mensagem 03: Inovação no ensino e na aprendizagem, com o objetivo de desenvolver métodos de ensino e aprendizagem eficazes para uma oferta contínua de aprendizagem ao longo e em todos os domínios da vida. Nessa orientação, sugere-se a rediscussão da tarefa docente e dos contextos educativos, de forma que a aprendizagem para toda a vida seja acessível ao maior número de pessoas possível e nos mais variados locais e contextos;

Mensagem 04: Valorizar a aprendizagem com o objetivo de melhorar significativamente a forma como são entendidos e avaliados a participação e os resultados da aprendizagem, em especial da aprendizagem não formal e informal. Os certificados e os diplomas das qualificações são um importante ponto de referência para os empregadores e os indivíduos no mercado de trabalho e nas empresas. Sugere-se que a Europa crie um sistema de reconhecimento unificado das qualificações para permitir a mobilidade dos trabalhadores em seu território. Ainda, que as possibilidades de qualificação sejam abertas ou flexíveis, podendo ser adaptadas, criadas e reformadas, de acordo com a transformação do mercado de trabalho. Se quer um sistema de valorização das aprendizagens não-formais, que motive os “aprendentes não tradicionais<sup>63</sup>” e aquelas pessoas que, por razões de desemprego, responsabilidades familiares ou doença, estiveram fora do mercado de trabalho ou sem acesso ao ensino formal;

---

<sup>63</sup> A propósito dos aprendentes não tradicionais é possível afirmar que são aquelas pessoas que não tem o hábito de frequentar cursos, participar ativamente de ações sociais e culturais ou então, que estão fora do mercado de trabalho ou dos espaços educativos. A intenção do Memorando é proporcionar a aproximação desses aos espaços de aprendizagem, em diferentes contextos e assim, (re) incluí-los no mercado laboral.

Mensagem 05: Repensar as ações de orientação e consultoria, com o objetivo de assegurar o acesso facilitado às informações e consultoria de qualidade sobre as oportunidades de aprendizagem em toda a Europa e durante toda a vida. Aconselha-se que os sistemas de aprendizagem deverão ser descentralizados, ou seja, mesmo estando no seu Estado, a pessoa deve ter acesso às informações de oferta, orientação e consultoria de outros Estados membros para facilitar seu processo de mobilidade social. Incumbe ao Poder Público a elaboração de normas capazes de implantar ou modernizar os sistemas já existentes em que seja garantida a qualidade do serviço;

Mensagem 06: Aproximar a aprendizagem dos indivíduos, com o objetivo de criar oportunidades de aprendizagem ao longo da vida tão próximas quanto possível dos aprendentes nas suas comunidades e apoiadas, se necessário, nas estruturas das TIC - Tecnologias da Informação e Comunicação. Consideram que as TIC são meios eficazes e de baixo custo, capazes de chegar de forma mais rápida as populações isoladas, contribuindo para manter a identidade das comunidades e, ao mesmo tempo, integrá-las nessa nova sociedade que se quer, a sociedade do Conhecimento.

Após cada mensagem o Memorando propõe tópicos para serem debatidos e apresenta algumas ações que já foram implementadas pelos Estados membros. No final, traz as orientações para o emprego e as recomendações, propondo aos Estados, a elaboração de estratégias globais de aprendizagem ao longo da vida que permitam a concepção e aplicação de uma série de medidas coordenadas e façam desse paradigma uma realidade para todos os cidadãos.

Nesse sentido, pode-se identificar em todo o texto do Memorando a presença das teorias educativas sugeridas por DELORS e já debatidas no âmbito da UNESCO através das considerações realizadas por FREIRE e MORIN.

Como esse trabalho foi construído com foco nessas teorias, elaborou-se um quadro sinótico com a compilação dos significados de aprendizagem permanente, competências profissionais, qualificações profissionais e empregabilidade contidos nos documentos internacionais emitidos pela UNESCO, OIT, OEA, MERCOSUL e União Européia. A intenção foi compreender esses significados, para então, nas próximas etapas do estudo, verificar se eles encontram-se expressos na legislação construída pela União Européia e pela Espanha, de maneira mais específica.

## 1.5. Quadro Sinótico

	UNESCO	OIT	OEA	MERCOSUL	UNIÃO EUROPEIA
<b>Aprendizagem permanente</b>	É um moderno enfoque centrado no desenvolvimento das competências e o enraizamento do novo enfoque que considera a educação um processo permanente, como prática educativa ao longo da vida. Os postulados são a democratização da educação (Freire) e a educação continuada (Morin (saberes) e Delors (aprenderes)).	A expressão educação e formação ao longo da vida engloba todas as atividades de aprendizagem efetuadas ao longo da vida para a valorização de competências e qualificações.	É a educação do novo milênio que aponta para uma escola ou instituição voltada para o desenvolvimento da cidadania desde a infância. Não se valoriza apenas a inteligência ou o domínio dos conteúdos, mas também, a formação da pessoa humana no contexto, a descoberta dos saberes, dos temas universais e sua aplicabilidade como uma estratégia para se chegar à essência do ser.	Aprender a aprender coloca-se como competência fundamental para a inserção numa dinâmica social que se reestrutura continuamente. A perspectiva é, pois, de desenvolver meios para uma aprendizagem permanente, que permita uma formação continuada, tendo em vista a construção da cidadania.	Aprendizagem ao longo da vida incide na aprendizagem que vai do ensino pré-escolar até à pós-reforma (“do berço ao túmulo”), abrangendo também qualquer tipo de educação (formal, informal ou não formal).
<b>Competências Profissionais</b>	Competências são o domínio dos seguintes objetivos: conhecer-se a si mesmo; compreender e modificar o seu entorno; adaptar-se às novas situações e sentir-se livre para participar dos processos de transformação social.	O termo abrange os conhecimentos, as aptidões profissionais e o saber fazer adquiridos e aplicados num contexto específico.	É a capacidade de articular e mobilizar condições intelectuais e emocionais em termos de conhecimento, habilidades, atitudes e práticas necessárias para o desempenho de uma determinada função ou atividade de maneira eficiente e criativa.	Competências laborais implicam em aprendizagens permanentes e significativas, úteis para o desempenho produtivo em uma situação real de trabalho, onde se reconhece que a competência é algo mais que o simples conhecimento técnico e que faz referência ao saber e ao saber fazer.	Compreende um conjunto de capacidades de diferentes naturezas que permitem conseguir determinado resultado. Esta competência está vinculada ao desempenho profissional e não é independente do contexto relacionado ao homem e ao trabalho.
<b>Qualificações Profissionais</b>	Tem qualificação quem domina as competências profissionais descritas no quadro respectivo.	Significa uma expressão formal das aptidões profissionais de um trabalhador reconhecidas nos níveis internacional, nacional ou setorial.	É a capacidade produtiva de um indivíduo que se define e mede em termos do desempenho real demonstrado em determinado contexto de trabalho e que não resulta só de uma instrução, mas também, de uma experiência em situações concretas de exercício ocupacional.	Definição não encontrada.	Uma pessoa qualificada é uma pessoa preparada, alguém capaz de realizar um determinado trabalho e que tem todas as competências profissionais necessárias para o cargo que exerce ou vai exercer.
<b>Empregabilidade</b>	Definição não encontrada.	Refere-se às competências e qualificações transferíveis que reforçam a capacidade do indivíduo para tirar partido das oportunidades de educação e formação, de modo a assegurar e manter um trabalho digno, a progredir na empresa e na mudança de emprego e a adaptar-se às novas tecnologias e condições do mercado de trabalho.	Definição não encontrada.	Empregabilidade é a capacidade produtiva de um indivíduo medida em termos de desempenho em um contexto laboral determinado.	A empregabilidade consiste na capacidade de assegurar um emprego e mantê-lo.

## **CAPÍTULO II**

### **II - A FORMAÇÃO PARA O EMPREGO E AS QUALIFICAÇÕES PROFISSIONAIS NA UNIÃO EUROPÉIA**

Considerando o contexto da aprendizagem ao longo da vida como a diretriz orientadora das políticas públicas de emprego na UE, esse capítulo tem por objetivo identificá-las tendo em vista, a formação para o emprego nos Estados membros embuídos no desafio da empregabilidade no novo contexto da globalização.

Em alguns momentos do estudo optou-se por transcrever em notas de rodapé os artigos dos Tratados da União Européia porque, entendeu-se que torna a compreensão do exposto mais didática, facilitando a exposição das idéias trazidas em debate. Outro aspecto que levou a essa decisão, foi o de que o trabalho escrito em português, tem seu manejo e consulta facilitada se se proporcionar o acesso as normas em destaque na discussão.

Antes de se iniciar o estudo sobre a compreensão da formação para o emprego na União Européia, convém trazer um histórico, embora breve, sobre o sistema de aprendizagem profissional e sua origem, para contextualizar o assunto de modo a facilitar a compreensão do tema, identificando as políticas públicas atuais e a sua progressão.

#### **2.1. A Aprendizagem e a Formação Profissional no Sistema Europeu**



A história utiliza sempre a figura do aprendiz ligado semanticamente a aprendizagem manual e, com isso, tem-se a pessoa que aprende alguma arte, ofício ou profissão. O processo de aprendizagem desenvolve-se com o ensino de teorias e práticas.

Etmologicamente o termo deriva do latim *aprehendere* que pode ser entendido como apoderar-se de algum tipo de conhecimento ou habilidade. O desenvolvimento etmológico do vocábulo esteve também ligado a figura de um jovem que entrava em uma oficina artesanal como ajudante para aprender determinado ofício, ficando sob os cuidados de um mestre que tinha a tarefa de ensiná-lo.

A aprendizagem como ensino de um ofício ou de uma profissão, é uma instituição tão antiga quanto o trabalho. Inicialmente, as relações de ensino se estabeleciam apenas no âmbito familiar onde os pais transmitiam aos filhos seus ofícios ou profissões. O processo de aprender não era empírico, mas realizado na forma de observação e repetição dos movimentos de quem ensinava, se aproximando mais de um adestramento ou treinamento por repetição.

Dentre as primeiras regras sobre aprendizagem que se tem notícia, está o Código e Hamurabi<sup>64</sup> onde se identificaram alguns textos orientativos. Um deles, diz respeito ao artesão que, se adotasse um menor deveria ensinar-lhe o ofício e, se fizesse, seus pais biológicos não poderiam mais reclamá-lo. Porém, se o artesão não ensinasse o ofício ao adotado, ele poderia retornar livremente para a casa dos pais biológicos.

Na antiguidade Clássica não existia uma palavra que correspondesse a “trabalho”, na mesma acepção que conhecemos hoje. O homem antigo não percebia que seu trabalho tinha um valor social significativa. As mais variadas profissões ou

---

<sup>64</sup> O Código de Hamurabi foi considerado o primeiro código legal da história. Seu conteúdo tornou-se conhecido, graças a descoberta pelos arqueólogos franceses, em 1902, de um monumento *monolítico* talhado em *rocha de diorito*, sobre o qual se dispunham 46 colunas de *escrita cuneiforme acádica*, com 281 leis em 3.600 linhas. A numeração se apresentava até o número 282, mas a cláusula 13 havia sido suprimida por superstições da época. A peça tem 2,5 m de altura, 1,60 metro de circunferência na parte superior, 1,90 na inferior e está conservado no museu do Louvre em Paris.

atividades, eram desenvolvidas de forma quase que instintiva e a título de sobrevivência. Cada tarefa era definida em função do resultado final - o produto que seria fabricado.

A produção agrícola e rural era a principal base da economia. O trabalho manual ou do artesão não era visto como uma forma digna de sustento. Enquanto a agricultura era tida como uma atividade digna, o artesanato era percebido como uma atividade de submissão que implicava a escravidão e a subserviência. O trabalho era compreendido como tarefa daqueles que tinham perdido a liberdade e, muitas vezes, o seu significado era ligado ao sofrimento e ao infortúnio. Havia um alto conceito de educação e de ensino relacionado as atividades consideradas nobres, como a política, a filosofia e a religião, mas, a aprendizagem se associou as atividades consideradas menos nobres como o artesanato e o trabalho realizado nas indústrias rudimentares.

No baixo Império Romano, a demanda da população fez com que houvesse necessidade de mais produção, acentuando o caráter meramente rotineiro e repetitivo do trabalho. Nas oficinas familiares em várias ocasiões, o pai entregava seu filho aos cuidados de um mestre para que lhe ensinasse o ofício, da mesma forma que os donos de escravos os colocam aos cuidados de artesãos para que aprendessem. Assim, as raízes da aprendizagem moderna foram se firmando<sup>65</sup>.

Ao final do Império Romano começou a se manifestar a escassez da mão de obra por causa das dificuldades das famílias em manter seus escravos. As emigrações do campo e o aumento das cidades foram os fatores que mais contribuíram para a libertação dos escravos. Nesse contexto, surgiram os *Collegia*<sup>66</sup> que reuniam profissionais e criavam regras próprias para quem desejasse ascender a uma profissão. Assim, o processo de aprendizagem para o trabalho se iniciou de forma condicional –

---

<sup>65</sup> PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del Trabajo*. Decimoquinta edición. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Acero, junio de 2007, (p.42)

<sup>66</sup> *Collegia Fabrorum* eram agrupações corporativas de artesãos que se ocupavam da construção. Reuniam inicialmente, os obreiros, mestres e arquitetos que haviam aprendido através da tradição oral dos arquitetos gregos sobre como trabalhar a pedra, que por sua vez, haviam aprendido dos antigos arquitetos egípcios essa tarefa ou ofício.

para desenvolver determinado ofício, o aspirante deveria passar pelo *College* e, nesse momento, a figura do aprendiz e das diferentes relações de trabalho, acabou tomando forma.

Dentre essas relações se destacava a *locatio conductio*, que era o contrato de arrendamento ou locação de empreitada. Havia três diferentes operações: a *locatio rei*, a *locatio operarum* e a *locatio operis faciendi*. Elas tinham por objetivo regular a atividade de quem se comprometia a locar suas energias ou o resultado do trabalho em troca de pagamento. Estabelecia-se a organização do trabalho do homem livre.

A *locatio rei* era o aluguel (arrendamento) de coisas por meio de um contrato onde o *locator* se obrigava a proporcionar ao *conductor*, mediante pagamento, o desfrute ou uso dessa coisa. O objeto podia ser qualquer coisa corpórea, não consumível e o aluguel devia ser certo e determinado.

A *locatio operarum* (locação de serviços) era a prestação de serviços onde o *locator* se comprometia a prestar determinados serviços durante certo tempo a alguém, mediante remuneração. Normalmente, tratava-se de serviços manuais tidos como não especializados e prestados por homens livres

Já a *locatio operis faciendi* (locação de obra ou empreitada) era a execução de uma obra, na qual o *conductor* se comprometia a trabalhar sobre uma coisa que lhe confiava o *locator* mediante retribuição. O *locator* entregava ao *conductor* uma ou mais coisas para que servissem e pudessem ser usadas no trabalho mediante recebimento de aluguel. Normalmente eram ferramentas necessárias a execução do trabalho.

O aprendiz encaixou-se na relação *locatio rei*, sendo considerado o objeto arrendado. Em troca do ensino do mestre, ele trabalhava na oficina e os frutos do seu trabalho eram revertidos para custear a aprendizagem. Também se poderia entender que essa relação se transformaria, mais tarde, em *locatio operarum*, onde o aprendiz, já

em estado de liberdade diante do mestre, poderia contratar livremente e por si. O contrato de aprendizagem apresentou as características jurídicas de uma *locatio operis* de ensino de uma profissão ou ofício, mesmo que sua estrutura estivesse mais próxima de uma *locatio operarum*, sob o ponto de vista da retribuição ao mestre.

*Para BORRAJO DA CRUZ<sup>67</sup>, nessa época, ainda era possível perceber a existência de outras relações laborais como o colonatus que era própria das grandes explorações rurais e tinha como objetivo vincular os trabalhadores agrícolas aos interesses da produção. Assim, surgiu a expressão “servos da terra” onde esses colonos formavam uma classe social em que o trabalho agrícola era obrigatório e hereditário para os seus membros.*

Registra-se também a presença em Roma de Colégios profissionais, embora não seja possível afirmar com segurança as suas funções. Alguns autores dizem que seriam os embriões de um sistema corporativo profissional antecedente dos Grêmios medievais ou do Sindicalismo moderno. Outros, preferem não se arriscar nessa afirmação e alegam que eles exerceram um papel importante em tempos de distúrbios e conflitos, atuando junto com as Associações consideradas subversivas aos regimes políticos da época. Em tempos de Justiniano chegou-se a decretar sua dissolução em uma Lex Iulia e, nesse sentido, o mesmo autor afirma que *el carácter jurídico del “colegio” fue muy diverso, según la funciones y según las épocas: unos tenían carácter público, valiendo casi como órganos del Estado; otros tenían carácter privado, promoviendo intereses industriales ou comerciales y otros, en fin, tenían un carácter semipúblico, al servicio de la política fiscal del Imperio.*

*É importante assinalar que esses órgãos tiveram um papel decisivo para a época, inclusive exercendo atividades assistenciais (às viúvas, aos órfãos e aos*

---

<sup>67</sup> BORRAJO DA CRUZ, Efrén. *Introducción al Derecho del Trabajo*. 5ª ed. Madrid: Tecnos, 1988. Lección III – El Regimen Jurídico del Trabajo en la Historia, pp. 44-50, (p.50).

*funerais), porque normalmente dispunham de uma sede onde funcionavam as oficinas, mantinham guardados os registros e realizavam as reuniões.*

Na Idade Média a aprendizagem se manifestou nos antigos Grêmios que funcionavam no âmbito das Corporações de ofício. Eles eram instituições autônomas que faziam frente ao ensino profissional, onde se mantinha o caráter doméstico das épocas anteriores. Mas, é preciso dizer que essas associações surgiram a partir do século XII para regulamentar o processo produtivo artesanal nas cidades com mais de dez mil habitantes. Elas agregavam pessoas que exerciam o mesmo ofício e eram responsáveis por determinar preço, qualidade, quantidade da produção, margem de lucro, aprendizado e hierarquia de trabalho. Devido ao contexto sócio-econômico da Europa medieval, a aprendizagem se revelou como um modo eficaz de ensino de uma profissão e uma forma de controle do mercado de trabalho.

Na Europa do século XV, num período que pode ser considerado o período áureo do artesanato devido ao grande desenvolvimento ocorrido nas atividades produtivas por causa da mecanização, das fábricas, da construção de pontes, estradas e canais e intensificação do tráfego marítimo, mais precisamente nos centros urbanos de Veneza, Milão e Florença, as feiras de mercadores eram intensas e frequentes. Foi nesse momento que a necessidade das Associações em defender seus interesses profissionais e econômicos se intensificou. Primeiramente, elas apareceram sob a forma de Confrarias religiosas (fraternidades ou caridades), sendo formadas por pessoas praticantes de um mesmo ofício que se reuniam sob a proteção de um determinado santo. Os confrades, como eram conhecidos os integrantes das Confrarias, procuravam implementar condições e recursos capazes de enfrentar as adversidades da vida profissional e material, estabelecendo regras e buscando um equilíbrio entre o social e o econômico. Com o passar do tempo, o estilo religioso inicial das Confrarias evoluiu para uma forma

gremial que passou a atuar como agente de defesa dos interesses profissionais de seus membros até o surgimento das Corporações de caráter profissional. Algumas, tinham objetivos políticos como as Comunas ou as Conjurações, enquanto que outras, se mantinham mais no plano profissional como as Guildas ou as Corporações de arte e ofícios<sup>68</sup>.

Sob o aspecto econômico, as Corporações de ofício representaram uma forma de associação voltada para a formação profissional de seus integrantes, o controle de qualidade de seus produtos e a defesa de seus interesses, regulamentando a produção e a venda de mercadorias. Tinham também o caráter monopolista, aristocrático e elitizante. Protegiam seus interesses e asseguravam os privilégios dos que estavam no topo da organização do trabalho - os mestres.

Os aprendizes e companheiros que faziam parte da estrutura corporativa, eram subordinados aos mestres que, por sua vez, tomavam as decisões referentes a Associação. O processo de trabalho seguia normas bastante rígidas desde a compra da matéria prima até o controle de qualidade dos produtos. Tudo era regulamentado: a jornada de trabalho, o descanso, o número de aprendizes e oficiais, os procedimentos de fabricação, os critérios dos exames, as penalidades para infratores e a venda dos produtos.

A organização e a disciplina era essencial para o funcionamento das Corporações e o trabalho artesanal acontecia no interior das oficinas ou das lojas, locais que também eram utilizados para a comercialização dos produtos. Os aprendizes exerciam, além das tarefas domésticas, já que as oficinas se situavam no âmbito familiar, o preparo do material necessário para o trabalho dos companheiros. Essas Corporações exerceram uma certa influência na divisão do trabalho gerada pela especialização, onde a capacidade criativa ficou inibida ou até anulada, já que a rotina do trabalho buscava

---

<sup>68</sup> BORRAJO DA CRUZ, Efrén. *Introducción al Derecho del Trabajo...* Op. Cit. Na Nota anterior, (p.47).

uma padronização e homogeneização do produto final. Logo, a qualidade de uma peça era medida pela semelhança e não pela originalidade ou criatividade.

A competência profissional dos membros não lhes concedia privilégios nem independência profissional. Eles cediam sua liberdade de atuação profissional às Corporações e essas subordinavam-se aos parâmetros e procedimentos corporativos. Com o tempo, os mestres se distanciaram dos aprendizes e artesãos (companheiros). Eles passaram a não trabalhar a exigir provas cada vez mais difíceis para o ingresso nas associações como aprendizes e para a ascensão na hierarquia estabelecida. Alguns, só aceitavam novos aprendizes mediante pagamento de altas quantias em dinheiro, o que inviabilizava o acesso à profissionalização e o título de mestre passou a ser privilégio de famílias importantes.

A aprendizagem era considerada como uma parte importante da estrutura social, pois, representava a base organizada de uma determinada profissão, o que leva a pensar que a Instituição tivesse sido valorizada pelas Organizações. Mas, com o olhar mais atento ao contexto social da época, pode-se verificar que num mercado de trabalho que oscilava muito e a mão de obra especializada era escassa, o trabalho do aprendiz poderia ser percebido como uma solução para atender a demanda e responder aos anseios desse mercado. Porém, o desinteresse da estrutura corporativa pela aprendizagem, se manifestava no valor economicamente irrisório que se atribuía a relação aprendiz-mestre e que era vantajoso para as Corporações, pois, o pupilo produzia quase que de forma gratuita para o mestre e a retribuição, na maioria das vezes, era apenas casa, comida e ensino<sup>69</sup>.

Havia limites na contratação de aprendizes por parte dos mestres que estabeleciam um número máximo para cada Organização gremial, dependendo da quantidade de companheiros existentes que aspirassem ao título de mestre. Essa atitude poderia servir para evitar a exploração indevida ou exagerada da mão de obra do

---

<sup>69</sup> BORRAJO DA CRUZ, Efrén. *Introducción al Derecho del Trabajo...* Op. Cit Nota 67, (p.43). .

aprendiz em detrimento dos companheiros que percebiam retribuições financeiras pelo seu trabalho, ou então, para o corporativismo no sentido de controle do mercado de trabalho. Também se proibia que o mestre contratasse aprendizes que estivessem em dívida com o mestre anterior, evitando assim a concorrência desleal.

As Corporações não se extinguíram num passe de mágica com o processo de industrialização. Muitas delas, subsistiram de forma bastante precária junto com sindicalismo associativo que começou a se manifestar. A maioria dos doutrinadores afirmam que graças às Corporações foi possível uma maior elevação das profissões e das atividades manuais, além do surgimento do espírito associativo do trabalho. Nesse sentido, FRANCISCO VILA TIERNO<sup>70</sup> reforça a idéia de que o início da concepção da aprendizagem para o exercício de determinada profissão ocorreu com as Corporações. No entanto, ele chama a atenção para a ausência da liberdade de ofício ou de profissão da época, em que era necessário requerer a prévia autorização aos Grêmios para o trabalho. As dificuldades também estavam presentes em relação a aprendizagem, porque essa era o único meio de acesso à profissionalização. O processo era considerado um filtro para que se evitasse o aumento do número de profissionais e a consequente dificuldade de sobrevivência no mercado. Muitos entraves eram impostos a quem desejava ter acesso a uma profissão. Alargar o processo de aprendizagem e impor provas mais complexas, como as que davam acesso a categoria de companheiro ou mestre e, mais tarde, encarecer os custos dessa aprendizagem - os aspirantes a aprendizes tinham que pagar grande quantias para receber o ensino -, eram algumas formas usadas para controlar o mercado profissional.

Na ausência da liberdade de trabalho a aprendizagem era obrigatória e considerada o primeiro ato necessário para ascender à vida profissional. Essa relação entre aprendiz e mestre era muito aproximada de uma relação paterno filial. O discípulo

---

<sup>70</sup> VILA TIERNO, Francisco. *El Contrato para la Formación en el Trabajo*. Cuadernos de Aranzadi Social. Navarra: Editorial Aranzadi, 2008. Capítulo 2: Como aprendizaje de un oficio, pp. 31-57, (p.40).



(aprendiz) devia obediência e fidelidade ao seu mestre que, por sua vez, lhe dava proteção e ensinava-lhe o ofício. Era comum o aprendiz receber em troca apenas casa e comida e não se falava em contraprestação salarial ou financeira, porque a relação de trabalho acabava se estabelecendo de forma quase assistencial.

A doutrina não é unânime sobre a idade mínima de acesso do aprendiz às Associações. Alguns autores afirmam que a idade girava em torno dos doze e dos dezesseis anos, dependendo do tipo de ofício e do local onde se desenvolvia. É importante dizer que fala-se em meninos, já que nessa época, o trabalho da mulher se limitava às tarefas domésticas e a criação dos filhos, ou então, no caso das criadas ou parentes do mestre as tarefas subalternas de “ajudar”. Uma vez aceito na Corporação, o menor aprendiz ou discípulo ficaria nessa condição por até quatro anos. Aos vinte anos de idade poderia passar a companheiro e, a partir de então, haveria a contraprestação financeira pelo seu trabalho<sup>71</sup>.

A extinção do contrato de aprendizagem ocorria com a morte do aprendiz, a expulsão do Grêmio ou o fim do termo fixado no contato. Nesse último caso, havia a possibilidade do sujeito continuar trabalhando, caso tivesse superado os exames. A outra forma de por fim ao contrato era o denominado “resgate do aprendiz” mediante o qual, ele pagava ao mestre o valor que corresponderia ao tempo restante do contrato, sendo que, cada ofício tinha um tempo mínimo previsto de aprendizagem para que o aprendiz pudesse exercer esse direito. O mestre tinha a obrigação de entregar ao aprendiz um certificado onde constava o período dedicado a aprendizagem e a aprovação no exame com a devida consideração da avaliação. Também cabia a ele, declarar por escrito que o aprendiz havia pago sua dívida em relação ao processo de ensino e aprendizagem no momento da extinção do contrato.

O Instituto da Aprendizagem exerceu importante contribuição para a organização produtiva da época. Foi um meio eficaz de preparação da mão de obra

---

<sup>71</sup> VILA TIerno, Francisco. *El Contrato para la Formación en el Trabajo...* Op. Cit Nota anterior (p.43).

necessária para o modelo de organização industrial existente. A capacitação do trabalhador resultou em uma tarefa que, desenvolvida pelos próprios profissionais, garantiu o funcionamento e a continuação desse sistema. Entendia-se que, o artesão dono da indústria representada pelas oficinas era quem conhecia o ofício e, por isso, deveria ser a pessoa indicada para ensinar quem desejasse ingressar no restrito mundo do trabalho.

Sob o ponto de vista jurídico, o contrato de aprendizagem carecia da autonomia de vontade das partes, já que elas (aprendiz e mestre) obedeciam as regras estabelecidas previamente pelas Corporações. Ao ser aceito na Corporação, o aprendiz tinha sua manifestação de vontade expressa pelo pai ou pelo tutor, onde não cabia margem de negociação muito ampla. Até o século XV e princípios do século XVI os contratos eram realizados verbalmente e com a intervenção das Associações gremiais, que buscavam dar legitimidade ao ato garantindo que os seus estatutos fossem cumpridos. Aos poucos, a forma escrita foi se impondo e o aprendiz passou a pagar uma determinada cota para sua celebração<sup>72</sup>.

A peste, as guerras, a industrialização e o privilégio dado aos comerciantes, foram alguns fatores que contribuíram para o enfraquecimento das Corporações, o que fez com que os artesãos e as artes mecânicas fossem desprezados pela nobreza: o salário baixou e o custo de vida aumentou. Iniciava-se a Era moderna.

Na Idade Moderna a aprendizagem individual no marco da formação profissional sofreu profunda crise com a chegada da industrialização na Europa. Diante desse fato, o Estado tinha duas opções: organizar o processo de formação dos trabalhadores através de um sistema educacional capaz de exercer essa formação/capacitação, ou socorrer o Instituto da aprendizagem buscando regulamentar uma forma específica de contrato de trabalho para a formação do aprendiz. ÁNGEL

---

<sup>72</sup> VILA TIerno, Francisco. *El Contrato para la Formación en el Trabajo...*Op. Cit Nota 70 (p.46).

ÁLVAREZ RIVAS y MARTA MÉNDEZ FUENTE<sup>73</sup>, afirmaram que o Estado optou por mesclar essas duas ações.

Nessa breve sinopse histórica é possível perceber que durante a Idade Média o ensino e a formação profissional para o trabalho eram bastante semelhantes em vários países europeus. Por algum tempo, após a criação das Guildas, a forma de trabalho dos artesãos e as atividades de ensino profissional dirigidas por eles eram muito parecidas. Ao longo dos séculos XVIII e XIX o sistema de Guildas foi perdendo espaço devido à doutrina econômica liberal que pregava a livre iniciativa e encorajava o exercício do direito à liberdade profissional.

Na primeira metade do século XX tinham se desenvolvido na Europa três modelos básicos de educação e formação profissional. Para WOLF-DIETRICH GREINERT<sup>74</sup> o primeiro deles era o modelo do mercado liberal, identificado na Grã-Bretanha; o segundo era o modelo regulamentado pelo Estado presente na França e o terceiro; o modelo dual empresarial da Alemanha.

Nesse sentido, o modelo liberal era negociado entre representantes dos trabalhadores, gestores e centros de formação profissional, podendo a educação profissional, acontecer nas escolas, nas empresas e em outros locais variados. O conteúdo dos programas não era pré-determinado e variava conforme as necessidades do mercado. Via de regra, os empregados interessados é que pagavam seus cursos de formação e, em raros casos, as empresas, especialmente quando elas mesmas ministravam tais cursos. Não havia supervisão da formação profissional nem exames padrão para verificar a aprendizagem.

---

<sup>73</sup> *La Visión Histórica-Legislativa de la Figura del Aprendiz*. Obra editada pela Escuela de Aprendizaje de Duro Filguera, coordenado pela Fundación Metal Astúrias com 114 páginas, (p.38). Pode ser acessado em <<http://www.fundacionmetal.org/publicaciones.php>>.

<sup>74</sup> Informação retirada do artigo: *Sistemas de Formação Profissional Europeus: algumas reflexões sobre o contexto teórico de sua evolução histórica*. Publicado na Revista Européia de Formação Profissional nº 32, sob responsabilidade do Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP). Bélgica, 2004, (pp. 4-15).

O segundo modelo era determinado pelo Estado e se desenvolvia nas escolas especializadas denominadas de escolas de produção. O conteúdo era definido pelo Estado em conjunto com os parceiros sociais (entendidos aqui como os empresários e trabalhadores), mas, não refletia necessariamente a prática nas empresas, já que contemplava conteúdos de visão mais teórica e geral. O Estado impunha determinado tributo às empresas e financiava o ensino profissional determinando a quantidade de vagas nos cursos. Os certificados de formação eram expedidos pelo Estado e permitiam àqueles que os recebiam o acesso aos níveis mais elevados de ensino.

Já o terceiro modelo presente na Alemanha, tinha sua organização determinada pelas Câmaras de Comércio que eram regulamentadas pelo próprio Estado e agrupadas por profissão. Os locais de formação poderiam ser alternados ocorrendo ora nas empresas, ora nas escolas profissionais e, por isso, recebeu o nome de modelo dual. Os conteúdos de ensino eram determinados pelos empresários, sindicatos e Estado e se as empresas financiassem os estudos, poderiam deduzir os custos da formação nos impostos a pagar. Os subsídios eram definidos por contrato e as escolas profissionais financiadas pelo Estado. As qualificações autorizavam os formandos a trabalharem nas profissões escolhidas e davam acesso aos níveis de maior especialização.

Desse modo, os países da Europa foram implementando e modificando o ensino profissionalizante de acordo com suas necessidades. Com o desenvolvimento do processo de industrialização, diferente em ritmo e qualidade nos diversos Estados europeus, os sistemas foram se diversificando e as semelhanças até então presentes, diminuindo. Com isso, a preocupação expressa nos Tratados e Documentos próprios da então Comunidade Européia que havia sido sempre a lógica econômica, foi levando o debate para o campo sócio laboral, buscando alternativas de formação profissional nos países para enfrentar os desafios impostos pela unificação dos Estados e também pela posterior globalização.

A preocupação do legislador europeu em relação ao ensino e formação profissional foi expressa, pela primeira vez, no Tratado de Roma, firmado em 25 de março de 1957 que instituiu a Comunidade Econômica Européia. O Tratado trouxe em seus artigos, a previsão de elaboração por parte do Conselho de Ministros da Comunidade de um conjunto de princípios gerais para a execução de uma política comum de formação profissional, capaz de contribuir para o desenvolvimento harmonioso tanto das economias nacionais dos países membros, como do mercado comum. O mesmo Documento incluía também, a formação e o aperfeiçoamento profissionais entre as questões que a Comissão deveria discutir. Embora tenha sido considerado um Documento que quase ignorava os aspectos sociais, referia-se expressamente à formação profissional no setor agrícola, através da realização de uma Política Agrícola Comum (PAC). Mencionava ainda, a necessidade de criar uma situação social harmoniosa e uma política conjunta de emprego nos Estados membros, trazendo uma série de Declarações de intenções sobre a “melhoria das condições de vida e trabalho e da mão de obra permitindo sua igualização no progresso” (artigo 117). Os chefes de Estado começaram a perceber que as iniciativas conjuntas de formação profissional facilitariam a mobilidade dos trabalhadores no âmbito europeu e o intercâmbio de jovens. CAMAS RODA<sup>75</sup> afirma que o Tratado, (...) *mencionó expresamente a la formación profesional en su art. 128, incluido dentro del Título III dedicado a las políticas sociales, y en concreto, en su Capítulo Segundo sobre el Fondo Social Europeo, que vino a atribuir a la Comisión europea la tarea de promover una colaboración estrecha entre los Estados miembros dentro de las políticas sociales, particularmente en la materia relativa a la formación y al perfeccionamiento profesionales, facultando al Consejo para fijar los principios de una política común en*

---

<sup>75</sup> CAMAS RODA, Ferrán. *La Formación Profesional en los Ámbitos Educativo y Laboral: análisis tras la LO 2/2005, de educación y del RD 395/2007, de formación profesional para el empleo*. Navarra: Aranzadi, 2007, (pp.21/ 22).

*este âmbito específico, que pudiesen contribuir al desarrollo armonioso tanto de las economías nacionales como del mercado común.*

Esse foi o primeiro Documento que proporcionou uma base legal para a iniciativa da Comissão em criar políticas públicas capazes de incentivar os Estados membros a elaborarem seus sistemas de educação profissional gerando expectativas positivas em países emergentes que passavam por dificuldades na época. Em maio de 1960, o Conselho de Ministros decidiu acelerar a implementação de um programa de ensino e formação profissional. Após muitos debates, em 1975 criou o Centro Europeu de Investigação e Documentação sobre o Ensino e Formação Profissional (CEDEFOP) para pesquisar e apoiar a criação de uma política de educação profissional para a Europa. Inicialmente, os Estados temiam que essa nova política pudesse impor um modelo único de formação para toda Europa, extinguindo com as formações que estavam dando certo em alguns locais. Mas, a necessidade de investigar para introduzir melhoras no sistema de ensino profissional, fez com que, em muitos países fossem criadas Instituições para executar pesquisas nessa área e compreender como se desenrolava o processo de educação e ensino para o trabalho.

O recém criado CEDEFOP<sup>76</sup> com sede em Berlim tinha uma importante função: intermediar o processo de investigação realizado nos Estados e discutir a política relativa ao ensino e a formação profissional que estivesse relacionada com as mudanças sociais e a necessidade de inclusão dos trabalhadores, através de um ambicioso processo de educação para o trabalho. Ainda hoje em funcionamento, sua tarefa consiste em compilar a documentação e proceder a análises de dados relacionadas às políticas de

---

76 Os programas de trabalho e os relatórios anuais do CEDEFOP podem ser acessados na internet pelo endereço <<http://www.cedefop.europa.eu>>. Está também disponível informação sobre o pessoal e o conselho de administração da agência. O Centro administra um sítio interativo na web designado de «European Training Village» (Aldeia Europeia da Formação) e o endereço de acesso é <<http://www.trainingvillage.gr>>.

formação profissional; contribuir para o desenvolvimento e a coordenação da investigação; explorar e divulgar informação; incentivar a adoção de abordagens conjuntas para a resolução de problemas relacionados com o ensino e formação profissional e constituir um fórum para debate e intercâmbio de idéias.

Retornando ao contexto histórico, entre os meses de fevereiro e setembro de 1976, depois de consultas às autoridades nacionais e representantes dos Sindicatos e das Associações profissionais, a Comissão definiu o conteúdo que deveria se manifestar nos princípios gerais para a execução de uma política de formação profissional previstos no artigo 128 do Tratado de Roma. Esses princípios viriam a constituir os alicerces sobre os quais se construiria uma linha comum de ação para os países membros da Comunidade em relação ao ensino profissional. O objetivo mais premente era construir uma política social capaz de melhorar a situação dos trabalhadores, possibilitando a sua participação efetiva no processo de integração Européia. O contexto da Comunidade estava marcado por um déficit de trabalhadores e técnicos especializados e por elevadas taxas de desemprego em algumas regiões. Assim, os princípios, no entender da Comissão, deveriam servir não apenas como Diretrizes orientativas, mas, também, como regras vinculativas a serem seguidas pelos Estados na busca de resultados capazes de melhorar a situação dos trabalhadores na época<sup>77</sup>.

A tarefa da Comissão não era apenas consultiva, mas deliberativa de políticas comuns de formação profissional para os Estados podendo, para isso, adotar qualquer iniciativa, desde que estivesse associada a acompanhar, desenvolver e assegurar a coordenação e verificar os resultados dessas políticas. Estava previsto ainda, a realização de estudos de investigação capazes de diagnosticar a situação em cada país

---

<sup>77</sup> Em relação a esta afirmação, os autores já mencionados dissertaram que a situação dos trabalhadores na época necessitava de Políticas Públicas capazes de proporcionar a mobilidade laboral e a formação profissional voltada para mais empregos e com mais qualidade. Era urgente que a Comunidade tomasse iniciativas nesse sentido e que forçassem os Estados a implementar mudanças urgentes, para melhorar a situação preocupante que se apresentava.

e propor um conjunto de medidas adequadas a cada caso concreto. Previu-se a criação de um comitê consultivo em cada Estado, composto por um número igual de representantes das autoridades nacionais competentes, dos Sindicatos e das Associações patronais para apoiar o trabalho da Comissão.

A interconexão entre uma ação comunitária de uma educação geral com a educação para o trabalho, mais precisamente a de formação profissional, ganhou força normativa com a Resolução do Conselho de Ministros de Educação de nove de fevereiro de 1976<sup>78</sup>. Adotou-se um programa que foi reconhecido pela Comunidade como fundador em matéria de cooperação comunitária e que mais tarde, foi desenvolvido e detalhado pelas Resoluções de 1979 e 1982 para potencializar a educação obrigatória fazendo com que, os Estados membros mantivessem, através de suas políticas, a preparação para a vida ou aprendizagem permanente, por meio dos processos educativos, aproximando os dois tipos de formação: a educação formal ou regada da educação informal ou não regada que se destinava a formação para o trabalho.

Para BURKARD SELLIN<sup>79</sup> de um ponto de vista cronológico os programas de formação profissional na União Européia começaram quase 20 anos depois do Tratado que criou a CE em 1957, mesmo que esse Documento tivesse uma base jurídica clara para tanto. Em 1963 houve a elaboração de princípios gerais para uma política comunitária de formação profissional através da Decisão do Conselho 63/266 da CEE, mas somente em 1974, foi possível perceber a colaboração dos Ministros do trabalho e assuntos sociais e da educação em temas educativos relacionados a quatro pontos fundamentais: a colaboração entre universidades no intercâmbio de estudantes; a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no âmbito da educação

---

<sup>78</sup> Journal Officiel des Communautés européennes, nº C38/1, 19.2.76

<sup>79</sup> BURKART SELLIN é autor e coordenador de vários projetos do Centro Europeu de Desenvolvimento da Formação Profissional e da rede CEDEFOP de Cooperação em Investigação sobre Tendências Europeias no estudo da evolução e tendências de profissões e qualificações (CIRETOQ).



comunitária; o ensino direcionado a segunda geração de filhos de imigrantes e a transição dos jovens da escola para vida adulta e profissional.

Mais tarde, se adicionaram a esses temas outros relacionados à economia e ao mercado e ao trabalho dos jovens. Para facilitar o intercâmbio de informações entre os Ministérios de educação e trabalho, criou-se a EURYDICE. Ela consistia em uma rede de informação sobre a educação na Europa, desenvolvida por iniciativa da Comissão Europeia, com a participação das unidades nacionais e dos Ministérios de educação de cada país, sediada em Bruxelas. A rede, ainda hoje em funcionamento, constitui desde 1980, um dos pilares estratégicos da Comissão Europeia e dos Estados membros, criado com a finalidade de facilitar a cooperação e uma melhor compreensão dos sistemas e das políticas educativas. Ao realçar as múltiplas diferenças existentes entre os sistemas educativos, assim como as suas tendências comuns, o trabalho da EURYDICE consiste também, em garantir e contribuir para os esforços desenvolvidos no sentido de melhorar as políticas nacionais e europeias nesta matéria. O papel da rede envolve ainda, o debate sobre educação decorrente da reflexão introduzida pela Estratégia de Lisboa, na definição dos objetivos comuns de educação e formação a atingir na União Europeia até 2010<sup>80</sup>.

Como a década de oitenta trouxe para a União Europeia uma maior preocupação com emprego, por causa do avanço das tecnologias e do aceleração do processo de globalização, surgiu à necessidade de renovar e repensar a qualificação profissional. Nesse sentido, houve o relançamento da formação profissional contínua com a clara intenção de atender as exigências de um mercado único e da modernização tecnológica, aliada ao aumento da competitividade porque passavam as empresas europeias. Para o mesmo autor citado na página anterior, o único programa educativo

---

<sup>80</sup> Informações obtidas através do site <<http://eurydice.giase.min-edu.pt/index.php>>. Acesso em 17/02/2009 às 16h30min.

merecedor do nome de formação profissional e que tinha objetivos dirigidos efetivamente à formação lançado antes de 1974, foi o intercâmbio de jovens trabalhadores, estipulado formalmente pelo Tratado de Roma. Esse programa foi criado em torno da temática de transição dos jovens da escola para a vida profissional, funcionando durante seis anos e, vindo mais tarde, a integrar o programa PETRA, iniciado em 1985. *El objetivo político central era contribuir a la lucha contra el desempleo juvenil, en rápido aumento a mediados/finales de los setenta, desde la crisis del petróleo. Tomando como principio general que ningún joven podía verse obligado a entrar en la vida profesional sin disponer de una formación profesional reconocida, se adoptó dicho objetivo como punto central, confirmando éste en numerosas ocasiones*<sup>81</sup>.

Até meados dos anos oitenta se criaram junto ao PETRA, outros programas voltados para a formação profissional e intercâmbio de jovens. Dentre eles, pode-se citar o ERASMUS, existente até hoje e que tem por finalidade proporcionar a colaboração entre as universidades e empresas. O FORCE que serve para promover as qualificações em novas tecnologias, considerando o desenvolvimento da sociedade da informação. O COMETT com a finalidade de fomentar a formação contínua dos trabalhadores nas empresas. O programa EUROTECNET, criado para impulsionar a igualdade de oportunidades das mulheres em formação profissional, além de outros destinados também ao ensino de idiomas.

Mesmo com objetivos aparentemente distintos, o ponto semelhante dos programas é facilitar o intercâmbio de técnicos e profissionais proporcionando a troca de tecnologias, a realização de estudos comparativos entre os países participantes e o

---

<sup>81</sup> BURKART SELLIN, in artículo: *Los Programas de Formación Profesional de la CE y la UE de 1974 a 1999. Un intento de balance histórico-crítico*. Publicado na Revista Européia de Formação Profissional do CEDEFOP nº 18 s/d (pp. 30-42). No artigo é possível encontrar em anexo a lista dos Programas de ação no âmbito da formação profissional desenvolvidos no período de 1974 a 1999.

incentivo à mobilidade coletiva. Mais tarde, em 1995, depois da ratificação do Tratado da União Européia no ano anterior, o programa SÓCRATES, previsto no artigo 126<sup>82</sup> e o LEONARDO DA VINCI, previsto no artigo 127 do Tratado<sup>83</sup>, foram implementados. Há de se observar, nas palavras do Tratado, em especial nos artigos em nota de rodapé grifados, que foi clara a intenção de respeitar as políticas e ações dos Estados membros no âmbito da educação profissional e a preocupação com ações de inserção profissional.

O Tratado de Amsterdã (1997) acrescentou ao Documento que constituiu a União Européia um novo título denominado de “Emprego<sup>84</sup>”, o que proporcionou a melhor coordenação das políticas nacionais de emprego e tornou o tema prioritário no bloco. Com isso, o Conselho Europeu de Luxemburgo, de novembro de 1997 lançou a Estratégia Européia de Emprego (EEE) designada também de “processo de Luxemburgo”. A EEE é um programa anual que tem por finalidade fazer a planificação,

---

<sup>82</sup> Capítulo III. *A educação, a formação profissional e a juventude. Artigo 126* –“1. A Comunidade contribuirá para o desenvolvimento de uma educação de qualidade, incentivando a cooperação entre Estados-membros e, se necessário, apoiando e completando a sua ação, respeitando integralmente a responsabilidade dos Estados-membros pelo conteúdo do ensino e pela organização do sistema educativo, bem como a sua diversidade cultural e linguística. 2. A ação da Comunidade tem por objetivo: desenvolver a dimensão europeia na educação, nomeadamente através da aprendizagem e divulgação das línguas dos Estados-membros; incentivar a mobilidade dos estudantes e dos professores, nomeadamente através do incentivo ao reconhecimento acadêmico de diplomas e períodos de estudo; promover a cooperação entre estabelecimentos de ensino; desenvolver o **intercâmbio de informações e experiências sobre questões comuns aos sistemas educativos dos Estados-membros**; incentivar o desenvolvimento do intercâmbio de jovens e animadores sócio-educativos; estimular o desenvolvimento da educação à distância. 3. A Comunidade e os Estados-membros incentivarão a cooperação com países terceiros e com as organizações internacionais competentes em matéria de educação, especialmente com o Conselho da Europa. (...)” (grifou-se).

<sup>83</sup> Artigo 127 –“1. A Comunidade desenvolve uma política de formação profissional que apoia e completa as ações dos Estados-membros, **respeitando plenamente a responsabilidade dos Estados-membros pelo conteúdo e pela organização da formação profissional**. 2. A ação da Comunidade tem por objetivo: facilitar a adaptação às mudanças industriais, nomeadamente através da formação e da reconversão profissionais; melhorar a formação profissional inicial e a formação contínua, de modo a facilitar a **inserção e a reinserção profissional no mercado de trabalho**; facilitar o acesso à formação profissional e incentivar a mobilidade de formadores e formandos, nomeadamente dos jovens; estimular a cooperação em matéria de formação entre estabelecimentos de ensino ou de formação profissional e empresas; desenvolver o intercâmbio de informações e experiências sobre questões comuns aos sistemas de formação dos Estados-membros. 3. A Comunidade e os Estados-membros incentivarão a cooperação com países terceiros e com as organizações internacionais competentes em matéria de formação profissional. (...)” (grifou-se).

<sup>84</sup> Título Emprego - *Os Estados-Membros e a Comunidade empenhar-se-ão, nos termos do presente Título, em desenvolver uma estratégia coordenada em matéria de emprego, em especial, em promover uma mão-de-obra qualificada, formada e suscetível de adaptação, bem como mercados de trabalho que reajam rapidamente às mudanças econômicas, tendo em vista alcançar os objetivos enunciados no artigo B do Tratado da União Europeia e no artigo 2º do presente Tratado.* (grifou-se)

acompanhamento, análise e adaptação das políticas empreendidas pelos Estados membros para coordenar os instrumentos que eles utilizam no combate ao desemprego. Foi elaborada para incentivar o intercâmbio de informações e o debate entre os Estados para que se encontrem soluções sobre as melhores práticas na área, no sentido de criar mais e melhores empregos no contexto da União. Na prática, ela é um diálogo aberto e permanente entre os Estados e a Comissão Europeia que tem seu alicerce instituído em Documentos, linhas de ação e Recomendações oficiais e a participação das Instituições como o Parlamento Europeu, o Comitê Econômico e Social e o Comitê das Regiões<sup>85</sup>.

Esse Tratado avançou significativamente em matéria de emprego e de políticas sociais, proporcionando a Comunidade uma base jurídica mais sólida para desenvolver uma estratégia coordenada de ação. Até então, os Estados membros detinham competência exclusiva na área de emprego, ficando apenas com orientações e sugestões que partiam da União e da Comunidade Europeia. A partir do Documento de Amsterdã, passaram a ser obrigados a tornar suas políticas internas efetivas e sintonizadas com as amplas orientações da UE. Assim, foram introduzidos mecanismos de coordenação a nível comunitário e Planos Nacionais de Ação (PNA), a serem criados pelos Estados e submetidos à apreciação pelos seus pares. Num primeiro momento, o processo pareceu bastante complexo, mas com olhar mais atento, pode-se dizer que era amplamente democrático e coordenado, facilitando a convergência europeia para o emprego<sup>86</sup>. O Tratado criou ainda o Comitê de Emprego, órgão de natureza consultiva, destinado a promover a coordenação entre as políticas de emprego e do mercado de trabalho dos Estados membros. Em novembro de 1997 teve lugar em Luxemburgo uma reunião extraordinária do Conselho Europeu dedicada a discutir a questão do emprego,

---

<sup>85</sup> Informações retiradas do endereço eletrônico <[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/community\\_employment\\_policies/c11318\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c11318_es.htm)>. Acesso em 26.02.2010 às 21 horas.

<sup>86</sup> URIARTE, Ermida O.; GHIONE, Barretto H. (Coord). *Formación Profesional en la Integración Regional*. Montevideo : Cinterfor, 2000, (p.24)

onde foram elaboradas também as Orientações Gerais para o Emprego (OGPE)<sup>87</sup>, dando início ao chamado Processo de Luxemburgo. A nova estratégia assentou em quatro pilares:

- Melhorar a empregabilidade: durante um período de cinco anos os Estados membros com índice de desemprego elevado deveriam oferecer aos jovens desempregados, que estão mais de seis meses nessa situação, uma formação, um estágio laboral, um trabalho ou outra medida capaz de gerar empregabilidade. Essas ofertas teriam que ser as mesmas para os adultos que completassem doze meses em situação de desemprego. Sugeriu-se que as medidas preventivas fossem combinadas com outras, destinadas aos desempregados de longa duração. Nesse sentido, para a melhoria da empregabilidade, acreditavam que se deveria sair das medidas passivas para as ativas, encorajando os parceiros sociais a multiplicarem as possibilidades de formação ao longo da vida.
- Desenvolver o espírito empresarial: facilitar a criação e o funcionamento das empresas, em especial das pequenas e médias. Os Estados membros teriam a função de tornar o sistema fiscal mais compatível com o emprego reduzindo, à longo prazo os impostos e encargos sobre o trabalho.
- Encorajar a adaptabilidade das empresas e dos respectivos trabalhadores: através da modernização da organização do trabalho e da introdução gradativa de acordos flexíveis de trabalho.
- Reforçar as políticas destinadas à igualdade de oportunidades: melhorar os índices de emprego das mulheres e dos portadores de necessidades especiais, promovendo a compatibilização entre o trabalho e a família.

---

<sup>87</sup> Informações retiradas do endereço eletrônico <[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/community\\_employment\\_policies/index\\_pt.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/index_pt.htm)>. Acesso em 28.02.1010 às 13 horas.

A Estratégia de Lisboa (2000) lançada durante o Conselho Europeu de Lisboa, que reuniu chefes de Estado e de Governo, trouxe um ousado objetivo para a União Europeia: “transformar a União Europeia na economia mais competitiva do mundo e alcançar o pleno emprego até 2010”. Vários Conselhos posteriores ao encontro de Lisboa traçaram novas Diretrizes para isso, assentadas em três pilares:

- Um pilar econômico para preparar a transição para uma economia competitiva, dinâmica e baseada no Conhecimento, onde se prioriza a necessidade permanente de adaptação à evolução da sociedade da informação;
- Um pilar social que permitirá modernizar o modelo social europeu através do investimento nos recursos humanos e nas ações contra a exclusão social. Os Estados são motivados a investir na educação e na formação e desenvolver uma política ativa de emprego, facilitando a transição para a economia do Conhecimento.
- Um pilar ambiental, que chama a atenção para a necessidade de dissociar o crescimento econômico da utilização dos recursos naturais

Para atingir esses objetivos, foi adotado o Método Aberto de coordenação (MAC), que consistia na elaboração de planos de reforma nacionais, onde deveria ser possível identificar a implementação dessas Diretrizes na prática, em cada um dos Estados membros. O MAC interveio em certos domínios da competência dos Estados como o emprego, a proteção social, a inclusão social, a educação, a juventude e a formação. No âmbito deste método intergovernamental, os Estados passaram a ser avaliados pelos seus pares, ou seja, pelos outros Estados membros, competindo à Comissão unicamente uma função de vigilância. O MAC foi criado no âmbito da política de emprego e definido como um instrumento da Estratégia de Lisboa<sup>88</sup>, visando

---

<sup>88</sup> Durante o Conselho Europeu de Lisboa realizado em março de 2000, os chefes de Estado e de Governo lançaram uma estratégia conhecida como “Estratégia de Lisboa” com o objetivo de tornar a União Europeia

à convergência das políticas nacionais para a realização das intenções comuns da Comunidade. Os Estados membros eram avaliados por outros Estados membros baseados nos seguintes parâmetros:

- Definição de objetivos comuns adotados pelo Conselho;
- Definição de aferição comuns, (estatísticas, indicadores, linhas diretrizes);
- Comparação dos desempenhos dos Estados membros e troca de boas práticas na área de educação e formação.

Dessa forma, os Estados ficaram responsáveis pela adoção de planos de reforma nacionais e sua transmissão à Comissão, colocando a formação permanente para o emprego em destaque e como prioridade.

A Declaração de Copenhague (2002) e o Comunicado de Maastricht (2004) reafirmaram esse papel prioritário da educação e da formação permanente para o trabalho, antes previsto em outros Documentos. Cada Estado membro ficou também responsável pela organização dos seus sistemas de formação e a UE em contribuir para o desenvolvimento de uma educação que incentivasse a cooperação entre os Estados em uma dimensão comunitária, com a finalidade de transformar-se na economia do Conhecimento mais competitiva e mais dinâmica do mundo. Tarefa ousada, mas que está expressa nos últimos Tratados e Acordos entre os Estados do bloco através do MAC.

Cinco anos após o lançamento da Estratégia Europeia de Emprego (EEE) em Lisboa, a Comissão apresentou um relançamento das suas Orientações, devido aos resultados moderados conseguidos pelos Estados em matéria de emprego e inclusão

---

a economia mais competitiva do mundo e alcançar o pleno emprego até 2010. A estratégia assenta-se em três pilares: um pilar económico, um pilar social e um ambiental, que foi acrescentado pelo Conselho Europeu de Göteborg, ocorrido em Junho de 2001. Informações retiradas do endereço eletrónico <[http://europa.eu/scadplus/glossary/lisbon\\_strategy\\_pt.htm](http://europa.eu/scadplus/glossary/lisbon_strategy_pt.htm)>, acesso em 21/02/2009 às 13 horas.

social. Os objetivos quantitativos que haviam sido estabelecidos foram substituídos por ações a implementar. A data de 2010 e os objetivos fixados para as diferentes taxas de emprego deixaram de ser considerados prioritários. A nova Estratégia surgiu enquanto relançamento das prioridades políticas, em particular em matéria de crescimento e emprego. Para realizar essa tarefa a Comissão expressou assim suas intenções:

- Tornar a União Europeia mais atrativa para os investidores e trabalhadores, desenvolvendo o mercado interno, melhorando as Regulamentações europeia e nacionais, garantindo mercados abertos e competitivos dentro e fora da Europa, alargando e desenvolvendo as infra-estruturas europeias;
- Encorajar o conhecimento e a inovação, melhorando o investimento na investigação e no desenvolvimento, facilitando a inovação e adoção das Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC) com utilização sustentável dos recursos, apoiados na criação de uma base industrial europeia sólida.

Em relação a criação de mais empregos e com qualidade, a nova Estratégia se propôs a:

- Atrair um maior número de pessoas para o mercado de trabalho modernizando a rede de proteção social. Os Estados membros e os parceiros sociais deveriam adotar políticas que incentivassem os trabalhadores a permanecer ativos por mais tempo. Sugeriu-se a reforma do sistema para garantir um equilíbrio mais adequado entre segurança e flexibilidade;
- Melhorar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas, aumentando a flexibilidade dos mercados de trabalho, promovendo a adaptação da Europa aos processos de reestruturação e à evolução dos mercados. Tornar mais simples o reconhecimento mútuo das qualificações profissionais facilitando a mobilidade da mão de obra em toda a Europa;



- Aumentar o investimento em capital humano, melhorando a educação e as competências. A Comissão previu a adoção de um programa comunitário para a educação e a formação ao longo da vida. Os Estados membros foram instigados a apresentar suas estratégias nacionais até 2006.

Nesse contexto, e preocupados com a melhor administração das mudanças, decidiram desburocratizar o sistema criado anteriormente, o MAC, porque acreditavam que atrasava o progresso devido ao número excessivo de relatórios que os Estados tinham que apresentar. A Comissão propôs uma coordenação simplificada, reduzindo o número e a extensão dos relatórios. Decidiu que os programas nacionais relativos à Estratégia de Lisboa seriam apresentados num formato que reunisse três processos de coordenação baseados em modelos já discutidos anteriormente nas reuniões de trabalho. Assim, deveriam constar nos relatórios: as políticas do mercado de emprego (processo de Luxemburgo); as reformas microeconômicas e estruturais (Processo de Cardiff) e as medidas macroeconômicas e orçamentárias (Processo de Colônia). Previu-se também, a apresentação de orientações integradas que reunissem as Orientações para o Emprego e as Orientações Gerais da Política Econômica em um mesmo documento. Estas orientações deveriam abranger as políticas macroeconômicas, o emprego e as reformas estruturais. Dessa forma, o processo ficou mais simplificado buscando assegurar a rapidez da implementação das políticas públicas de emprego.

As bases jurídicas dessa linha diretriz já estavam contidas no artigo 3º, parágrafo 3º do Tratado de Lisboa que se referia ao pleno emprego e progresso social, na Carta dos Direitos Fundamentais da União Européia, mais precisamente no capítulo VIII que expressa a necessidade de contribuir para reforçar as políticas implementadas e, finalmente na cláusula social. Essa última, estabelecida no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), já vem sendo demandada por várias nações

desenvolvidas preocupadas com a prática do denominado *dumping social*.<sup>89</sup> Para PASTORE, algumas ações já são consideradas unânimes no mundo do trabalho. Ele diz que, *os países da Europa tendem a incluir um grande número de itens nos seus Documentos. Os Estados Unidos são mais comedidos [...] A esta altura, porém, convém mencionar a existência de um certo consenso quanto às seguintes normas: (1) proibição do trabalho forçado; (2) respeito à liberdade de se associar e negociar coletivamente; (3) garantia de proteção à saúde dos trabalhadores; (4) proibição de discriminações de várias naturezas ( cor , sexo , religião , etc).*<sup>90</sup>

Dessa forma, a cláusula social favorece a consolidação de uma política pública para o emprego onde se garante proteção social adequada, medidas efetivas de luta contra a exclusão social e preocupação com a formação e atualização do trabalhador como forma de melhorar a sua condição e de vida e trabalho. Esse último direito, pode ser incluído na garantia de proteção à saúde dos trabalhadores, já que o termo saúde, refere-se também ao meio ambiente laboral, em condições de competitividade coerentes com o processo de globalização.

Como último objetivo da Estratégia de Lisboa, foi prevista a busca por empregos mais numerosos e de mais qualidade, refletindo em uma nova proposta da Comissão para o quadro financeiro relativo ao período de 2007 a 2013. Nesse sentido, encontram-se as tarefas que os Estados tem em atrair um maior número de pessoas para o mercado de trabalho através da modernização dos sistemas de proteção social dos trabalhadores. Busca-se a adoção de políticas capazes de incentivar os trabalhadores a permanecerem mais tempo ativos. Ainda, se quer a melhoria da adaptabilidade dos

---

<sup>89</sup> A expressão tem por fim designar a prática em que os empregadores fecham suas empresas estabelecidas em locais onde os salários são elevados para se restabelecerem em outras regiões, onde a mão de obra é mais barata. O motivo da redução nos salários é, na maioria das vezes, a inobservância de direitos mínimos dos trabalhadores. A noção de “*dumping social*” se choca com a idéia do comércio justo, segundo o qual o mercado internacional não deve consumir produtos de países que descumprem os direitos mínimos dos seus trabalhadores. Essa prática desleal de comércio vem em prejuízo da dignidade da pessoa humana, contrariando a própria Declaração Universal dos Direitos do Homem.

<sup>90</sup> PASTORE, José. *A Cláusula Social e o Comércio Internacional*. Brasília: Edição CNI, 1997, (p.11).

trabalhadores aos novos desafios do mercado globalizado considerando a sua segurança e a flexibilidade das normas laborais, o que denomina de *flexisegurança*. A simplificação do reconhecimento mútuo das qualificações profissionais entre os membros da União Europeia é outro fator importante a ser considerado porque facilitará a mobilidade da mão de obra. E, por fim, o aumento no investimento relativo à educação e a formação através da adoção de um programa comunitário de formação ao longo da vida, apresenta-se como outro desafio imposto aos Estados. No caso específico da Espanha, veremos mais adiante como ela apresentou suas propostas e de que forma estão sendo implementadas.

As ações prioritárias da Estratégia em prol da aprendizagem ao longo da vida estão centradas, basicamente na valorização da educação e da formação para que se reconheçam tanto as aprendizagens informais e não formais, através da expedição de diplomas e certificados. Nesse sentido se quer que os sistemas nacionais de aprendizagem sejam transparentes e coerentes, visando a elaboração de um mecanismo transnacional de acumulação e transferência de qualificações que é inspirado no *curriculum vitae* europeu, além da adoção voluntária de diplomas e certificados de formação europeia pelos Estados membros .

Outra ação importante, é a que consiste em reforçar os serviços de informação, orientação e consultoria a nível europeu. A Comissão lançou em 2002 um portal na Internet<sup>91</sup> sobre as oportunidades de aprendizagem na Europa e um fórum europeu de orientação destinado a promover os intercâmbios de informação. Os Estados são instigados a investir mais tempo e dinheiro na educação e na formação, sugerindo que recorram mais ao Fundo Social Europeu e comprometam-se a apresentar um balanço dos incentivos fiscais previstos.

---

<sup>91</sup> PLOTEUS (Portal on Learning Opportunities throughout the European Space), el portal sobre oportunidades de aprendizaje en todo el espacio europeo. Pode ser acessado em espanhol na direção: <<http://ec.europa.eu/ploteus/setlanguage?setLanguage=es>>.

Com a finalidade de aproximar os aprendentes das ofertas de educação e de formação, objetiva-se criar mais centros de aquisição de conhecimentos capazes de fomentar a aprendizagem no local de trabalho, colocando as competências de base ao alcance de todos. E, no que respeita a melhoria da qualidade da educação, o apoio as pedagogias inovadoras para professores, formadores e mediadores, considerando as novas tecnologias da informação e da comunicação, são outras ações importantes. Todas elas, tem por base o Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida; a Resolução<sup>92</sup> do Conselho de 27 de junho de 2002 que confirma que a aprendizagem ao longo da vida é um dos princípios orientadores da educação e da formação; a Decisão nº 1720<sup>93</sup> do Parlamento Europeu e do Conselho de 15 de novembro de 2006 que estabelece um programa de ação no domínio da aprendizagem ao longo da vida; a Recomendação<sup>94</sup> do Parlamento Europeu e do Conselho de 18 de dezembro de 2006 que cria efetivamente as competências chave para a aprendizagem ao longo da vida.

A Decisão 1720 de 2006 em por finalidade estabelecer um programa de ação para o período de 2007 a 2013, desenvolvendo e promovendo os intercâmbios, a cooperação e a mobilidade, para que os sistemas de ensino e formação contribuam ao estabelecimento de uma referência mundial de qualidade, em conformidade com a Estratégia de Lisboa. O foco é o desenvolvimento da Comunidade enquanto sociedade do Conhecimento avançada, caracterizada por um crescimento econômico sustentável, com mais e melhores empregos e uma maior coesão social. Dentre os beneficiários pelo programa encontram-se as pessoas presentes no mercado de trabalho e os adultos educandos. A gestão do programa é partilhada pela Comissão e pelas Agências nacionais de cada Estado participante e sua execução é entregue a Comissão Européia que, por sua vez, é assistida por um Comitê de gestão composto por representantes dos Estados

---

<sup>92</sup> [Jornal Oficial C 163 de 9.7.2002].

<sup>93</sup> [Oficial L 394 de 30.12.2006].

<sup>94</sup> [Jornal Oficial L 394 de 30.12.2006].

membros. A dotação financeira prevista é fixada em 6 970 milhões de euros, distribuídos também entre os subprogramas Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci e o programa Grundtvig. A Comissão busca assegurar um acompanhamento e uma avaliação regulares do programa de ação, em cooperação com os Estados membros. Estes últimos apresentam à Comissão um relatório sobre a execução até 30 de Junho de 2010 e outro sobre o impacto até 30 de Junho de 2015.

Já a Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de 2006 sobre as competências chave para a aprendizagem permanente, relaciona um conjunto de conhecimentos, capacidades e atitudes que considera necessária para a realização pessoal dos indivíduos, assim como para sua integração social, o exercício da cidadania ativa e do emprego. Consideram que estas são essenciais para uma sociedade do Conhecimento, garantindo uma maior flexibilização da mão de obra e proporcionando a mobilidade laboral. O presente Documento define oito competências chave, descrevendo os conhecimentos, as capacidades e as atitudes essenciais que se vinculam a cada uma delas:

- A comunicação na língua materna, que consiste na habilidade para expressar-se e interpretar conceitos, pensamentos, sentimentos e opiniões de forma oral e escrita, além de interagir linguisticamente de maneira adequada e criativa em todos os contextos sociais e culturais;
- A comunicação em língua estrangeira, que implica, além do domínio das competências básicas da língua materna, a mediação e compreensão intercultural, destacando que esse grau de domínio de outro idioma, depende de vários fatores e das capacidades de ouvir, falar, ler e escrever;
- A competência matemática e as competências básicas em ciência e tecnologia. A competência matemática consiste na capacidade de desenvolver e aplicar

- raciocínio matemático para resolver os diversos problemas da vida cotidiana e as competências básicas em ciência e tecnologia remetem ao domínio, utilização e aplicação de conhecimentos e metodologia empregados para explicar a natureza;
- A competência digital, que leva a saber usar de forma segura e crítica as novas tecnologias da sociedade da informação e da comunicação;
  - Aprender a aprender, tida como uma competência vinculada à aprendizagem, a capacidade de empreender e organizar uma aprendizagem de forma individual ou coletiva, segundo as necessidades próprias de cada indivíduo, assim como, ser consciente dos métodos disponíveis de aprendizagem e das oportunidades que se oferecem;
  - As competências sociais e cívicas. A competência social remete às competências pessoais, interpessoais e interculturais, assim como, a todas as formas de comportamento de um indivíduo para participar de maneira eficaz e construtiva da vida social e profissional. Corresponde ao bem estar pessoal e coletivo e a compreensão dos códigos de conduta, dos costumes do seu entorno e dos entornos diversos, sendo que, é por meio dela que se pode participar cívica, ativa e democraticamente da sociedade em que vive ou vai se inserir. A competência cívica pressupõe o conhecimento das estruturas sociais e políticas envolvendo a compreensão da democracia, da justiça, da igualdade, da cidadania e dos direitos civis;
  - O sentido de iniciativa e de espírito empreendedor, que consiste na habilidade de transformar idéias em atos e está relacionada com a criatividade e a inovação. Ainda se pode dizer que, é a disponibilidade de assumir riscos, a habilidade para planejar e gestionar projetos com objetivos e metas determinadas;

- A consciência e a expressão cultural, que supõem a consciência da importância da expressão criativa das idéias, das experiências e das emoções através de distintos meios, como a música, as artes cênicas, a literatura e as artes plásticas.

Essas competências constituem-se em marcos de referência para as políticas de educação e formação que os Estados devem desenvolver, tornando-se uma importante base para a elaboração dos planos nacionais de formação para o emprego.

## **2.2. O Processo de Copenhague e as Políticas Comunitárias de Formação para o Emprego**

As políticas sociolaborais se integram num amplo conjunto do que se denomina de políticas públicas e se estruturam em torno dos direitos sociais<sup>95</sup>. Essas, são mutáveis e dependem de sucessivas ações dos poderes públicos em resposta a um determinado contexto influenciado por fatores conjunturais, como o momento político, cultural, econômico e social em que são adotadas. A ação política afeta diretamente as relações entre os sujeitos que atuam no mercado de trabalho e envolvem atuações governamentais que interferem no tecido produtivo. É importante trazer à luz a compreensão do seu significado para conhecer as políticas comunitárias de emprego dirigidas ao ambiente do trabalho, mais especificamente, à formação e à aprendizagem permanente para o emprego. Em seu significado mais amplo, entende-se por política pública o conjunto de ações estratégicas ou medidas adotadas para a consecução de determinado fim que desenvolve uma autoridade pública. Algumas dessas ações adotam a forma de Leis, Regulamentos ou instrumentos jurídicos diversos e outras, aparecem como um conjunto de programas de atuação ou pacotes de medidas, que podem ser implementadas para períodos breves ou prolongados, para necessidades urgentes ou

---

<sup>95</sup> Em relação aos direitos sociais ver a discussão proposta no capítulo I item 1.2, onde se discute o trabalho e a formação para o emprego como direitos sociais exigíveis.

permanentes. A tipologia é praticamente interminável, sendo muito conhecida a afirmação de que política pública é tudo o que os governos decidem fazer ou não fazer em relação a temas variados<sup>96</sup>. É preciso dizer que, as políticas públicas recebem a influência do setor privado e, no caso específico da temática em estudo, das empresas, dos empresários e dos trabalhadores em suas mais variadas formas de organização, observadas a liberdade de empresa, a propriedade privada e os direitos fundamentais desses coletivos conquistados ao longo do tempo. Assim, não só os governos dão forma às políticas públicas e sócio laborais, mas também, os sujeitos privados.

Quanto ao âmbito de alcance das políticas, elas podem restringir-se ao local, ao regional e ao internacional ou supranacional. No caso da União Européia, destaca-se que essas ações transcendem o simples âmbito dos Estados nacionais, já que seu Tratado constitutivo, nos primeiros dezesseis artigos refere-se ao princípio de repartição de competências entre seus pares. Já a entrada em vigor do Tratado de Amsterdã trouxe uma referência muito clara das atividades que afetam diretamente a possibilidade de elaborar políticas públicas sócio laborais, como as medidas relativas a entrada e a circulação de pessoas, as disposições de asilo, os vistos e a imigração, o fomento e a coordenação entre as políticas nacionais e comunitárias em matéria de emprego<sup>97</sup>.

Delimitado o conceito de políticas públicas sócio laborais convém centrar-se no tipo de política que se pretende focar nesse momento: a política de formação profissional para o emprego. Trata-se aqui, de estreitar a relação que se quer estabelecer e, dentro desse aspecto, diz-se que a política de emprego é um conjunto de ações que tem por objetivo o acesso e a permanência em um posto de trabalho entendido como emprego, bem como as medidas de proteção frente às situações de desemprego.

---

<sup>96</sup> SEMPERE NAVARRO, V. Antonio e outros. *Políticas Sociolaborales*. 3ª edição. Madrid: Tecnos, 2005, (pp.20/21).

<sup>97</sup> SEMPERE NAVARRO, V. Antonio e outros. *Políticas Sociolaborales*. Op. Cit Nota anterior (p.22).



Por outro lado, há ainda, as políticas de formação profissional que são o conjunto de medidas destinadas a promover o desenvolvimento social dos trabalhadores com o aproveitamento das suas capacidades ou competências laborais, de modo que seja facilitada a sua entrada, permanência e ascendência no mercado de trabalho, por meio de processos de capacitação e reciclagem de saberes. Ambas as políticas se fundem: a de emprego e a de formação profissional, pois estão relacionadas na medida em que a própria UE considera o processo de aprendizagem permanente uma maneira para enfrentar os desafios da globalização da economia e da nova sociedade do Conhecimento. É nesse sentido que a Estratégia Europeia de Emprego (EEE) firmou suas bases jurídicas no próprio Tratado constitutivo da Comunidade Europeia (TCE), mais propriamente em seu artigo 125 estabelecendo que os Estados membros se esforçarão para definir uma estratégia coordenada de emprego<sup>98</sup>.

Nesse contexto cabe destacar o processo de Copenhague<sup>99</sup> iniciado em novembro de 2002 em uma reunião realizada na capital dinamarquesa, com a finalidade de acordar numa Declaração sobre a melhoria da cooperação europeia no domínio da educação e formação profissional (EFP). Essa Declaração foi considerada a resposta ao apelo do Conselho Europeu de Barcelona de março 2002, para que se tomassem medidas práticas no domínio da educação e formação, consideradas as discussões e Resoluções anteriores sobre a temática. O processo é integrante da Estratégia de Lisboa e foi criado para que a formação profissional se desenvolvesse contribuindo para o avanço das ações e políticas de aprendizagem ao longo da vida e para a oferta de mão de obra altamente qualificada, observada a meta de tornar a Europa uma das economias mais competitivas do mundo e baseada no Conhecimento.

---

<sup>98</sup> Sobre essa temática ver o item anterior que apresenta um evolução histórica comentada dos Tratados, Decisões e Resoluções da CE e da UE a respeito das políticas comunitárias de emprego e sua fundamentação jurídica.

<sup>99</sup> *Processo de Copenhague: Novas Prioridades e Estratégias para a Educação e Formação*. Informações disponíveis em <[http://ec.europa.eu/education/policies/2010/vocational\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/vocational_en.html)>. Acesso em 12.12.2008 às 15hs.

O principal objetivo do processo é melhorar a qualidade e atratividade do ensino e da formação profissional, desenvolvendo um verdadeiro mercado de trabalho europeu, como um complemento essencial para o mercado único de bens e serviços e da moeda única. Assenta-se em grande parte numa mão de obra qualificada, adaptável e móvel, capaz de usar as suas qualificações e competências como moeda comum em todo o espaço europeu. Na prática, o processo de Copenhague funciona em quatro níveis:

- Político: influenciando as pessoas que tem poder de decisão política a destacar a importância do ensino e da formação profissional (EFP), facilitando o acordo relativo aos objetivos e metas comuns para a União Europeia, sendo palco privilegiado de discussão das iniciativas e modelos nacionais e da partilha dos bons exemplos e práticas a nível europeu. Em cada Estado, o processo visa contribuir para reforçar o enfoque no EFP, inspirando reformas nacionais;
- Instrumentos comuns: desenvolvendo princípios e instrumentos comuns orientados para a transparência e qualidade das competências e qualificações e facilitando a mobilidade dos aprendentes e trabalhadores. O processo traça o caminho em direção a um mercado de trabalho Europeu e a um espaço Europeu de educação e formação profissional complementar ao espaço Europeu do ensino superior;
- Aprendizagem mútua: apoiando a cooperação Europeia e estimulando a aprendizagem mútua. Permite aos países participantes refletirem as suas políticas à luz das experiências dos outros países e proporciona o enquadramento para o trabalho conjunto, a partilha de idéias, experiências e resultados;
- Envolvendo todos os atores/agentes: reforçando o envolvimento de todos os diferentes agentes e contribuindo para a elaboração e persecução de objetivos comuns.

Até o presente momento, a opinião geral é de que o processo de Copenhague, muitas vezes discutido e revisado, está tendo êxito e vem resultando na elaboração de importantes instrumentos de apoio à sua implementação. Entre os resultados mais importantes atingidos desde 2002, consideram-se as iniciativas de elaboração do Quadro Europeu de Qualificações Profissionais, do Sistema de Créditos e de Formação Profissional e do Quadro de Referência Europeu para a Garantia da Qualidade como fundamentais para que a mudança se opere.

### **2.3. O Marco Europeu de Qualificações para a Aprendizagem Permanente (EQF)**

A construção de um quadro europeu de qualificações profissionais que servisse de referência ao trabalho no contexto Europeu, vem a concretizar o estabelecimento do mercado livre, também, no que respeita a mobilidade dos trabalhadores. A questão que aqui interessa ser discutida, é o reconhecimento das qualificações profissionais num contexto diferente daquele onde elas foram adquiridas inicialmente. Um dos maiores problemas que essa tarefa encontra é o ambiente diferente em relação a educação, ao trabalho, a legislação e a cultura de ensino e formação para o trabalho. São várias e muitas as forças que conjugam para essa dificuldade, além da voz dos Atores Sociais envolvidos no mercado laboral e a grande dificuldade em determinar se um diploma obtido no estrangeiro e, normalmente expresso em língua diferente, tem valor para o posto de trabalho que se quer preencher.

Para se obter uma compreensão geral do sistema, primeiro é necessário analisar se a base jurídica que implementou o quadro europeu de qualificações profissionais recentemente. Embora o Tratado de Roma não prevesse uma base jurídica clara a respeito, é possível verificar que, ele tratou da liberdade de estabelecimento e,

por causa disso, seu artigo 47 estabeleceu que o Conselho poderia adotar Diretivas para o reconhecimento mútuo dos diplomas, certificados e outros títulos, mas, isso só seria possível, quando os Estados membros já tivessem regulamentado o exercício das profissões mediante legislação oportuna.

Na década de 60 essa normativa produziu uma série de Diretivas denominadas de “diretivas de harmonização”, que tinham o objetivo de estabelecer requisitos mínimos em matéria de educação e formação, principalmente na área do ensino e da formação profissional e em relação as experiências das pessoas que exercessem profissões regulamentadas. Atualmente, essas Diretivas raramente são utilizadas, até porque, muitas alterações no processo estão em curso<sup>100</sup>.

A partir de 1975 foram publicadas Diretivas comuns relativas ao reconhecimento dos diplomas de ensino superior, especialmente em relação as profissões médicas e paramédicas e dos arquitetos. Essas, eram designadas de “diretivas setoriais” pois abrangiam determinados setores e serviços. Para muitos autores especializados nesse estudo, as primeiras Diretivas de harmonização e também as setoriais, são conhecidas como “diretivas de primeira geração”, porque representam o início de uma construção jurídica para permitir o exercício de uma profissão no contexto Europeu, independentemente do local onde o trabalhador tenha obtido o seu diploma. Elas se concentram no direito de estabelecer-se profissionalmente e no livre intercâmbio de serviços, que são características mais próprias de profissões liberais.

Já as denominadas de “diretivas de segunda geração” que também podem ser nominadas de diretivas gerais, por determinarem um método geral para o reconhecimento mútuo de qualificações que dão acesso à profissão regulamentada em outro Estado membro, diferente daquele onde se obteve o grau de qualificação,

---

<sup>100</sup> ESCUDERO, Manuel. *Pleno Empleo*. Madrid: Editorial Espasa Calpe S.A. Editora Pilar Cortez, 1998, (pp.185-150)

começaram a ser postas em prática em 1989. Foi a Diretiva<sup>101</sup> do Conselho relativa ao sistema geral de reconhecimento dos diplomas do ensino superior que sancionava as formações profissionais com duração mínima de três anos, garantindo o acesso a uma profissão regulamentada, que deu o pontapé inicial para que começasse o processo de reconhecimento mútuo. Em 1992 foi concluída a segunda Diretiva<sup>102</sup> relativa a um segundo sistema geral de reconhecimento das formações profissionais que veio a completar a anterior. Ambas Diretivas estabeleciam como foco central o tempo de duração da formação e medidas compensatórias para quem não tivesse o tempo mínimo exigido. Se a formação não tivesse duração superior aos três anos no mínimo, poderia esse tempo, ser substituído por um emprego relacionado à formação durante um determinado período, sendo essa atividade assalariada ou não; e se um Estado membro não reconhecesse a formação obtida (conteúdo e duração do curso realizado) como suficiente para dar acesso à uma profissão regulamentada, deveria oportunizar ao requerente a realização de testes e exames de competência profissional ou cumprir uma prática considerada como período de adaptação ao novo contexto.

Somente em 2005, as Diretivas gerais e setoriais anteriormente descritas, foram consolidadas em uma só normativa<sup>103</sup>. Os anexos extensos da Diretiva descreviam de forma detalhada os requisitos mínimos comuns de qualificação exigidos para os programas de formação individual dos Estados membros. Eles se referiam a requisitos de qualificação usando os termos educação e formação e experiência profissional que davam acesso a uma profissão em determinado Estado. A formação era baseada em parâmetros como a duração do curso, o nível de formação, os conteúdos ensinados, o tipo de instituição de ensino e outros.

---

<sup>101</sup> Diretiva 89/48/CEE do Conselho. Jornal Oficial das Comunidades Europeias. L 019 de 24.01.1989.

<sup>102</sup> Diretiva 92/51/CEE do Conselho. Jornal Oficial das Comunidades Europeias. L 209 de 24.07.1992.

<sup>103</sup> Diretiva 2005/36/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 07 de Setembro de 2005, relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais, Jornal Oficial da União Europeia. L 255 de 30.09.2005.

As Diretivas constituíram-se em instrumentos jurídicos assentados no Tratado de Roma que proporcionam uma base jurídica para reger o comportamento dos Estados em termos de reconhecimento das profissões. Trataram-se de instrumentos descendentes que, para serem implementados precisavam que se cumprissem certos requisitos e condições prévias, como é o caso dos conteúdos de ensino, dos objetivos, enfim, de tudo o que interessava à profissão que se queria reconhecer. Isso ocasionava certos entraves para sua real implementação, pois, além dos diplomas e documentos comprobatórios dos estudos estarem em língua diferente, havia dificuldade de reunir essas informações, e isso fazia com que o processo de reconhecimento ficasse moroso e caro para quem requeria.

Para BEYER PAULSEN<sup>104</sup> em relação às Diretivas gerais, verificavam-se também problemas de assimetria, porque, alguns Estados tinham uma política de regulamentação estrita no que dizia respeito ao acesso à uma profissão regulamentada, outros não regulamentavam as profissões e outros ainda, geralmente deixavam essa questão entregue aos parceiros sociais ou aos organismos profissionais. Nesse último caso, surgia a dúvida se eles seriam ou não abrangidos pelas Diretivas. Além disso, certas profissões exigiam o grau pós secundário (graduação) em alguns Estados e em outros, exigiam apenas o grau secundário (ensino profissionalizante de grau médio). Mas, poderia-se dizer que a maior dificuldade de implementação das Diretivas na prática, era a ausência de informação adequada sobre as qualificações noutra língua, a assimetria das profissões abrangidas e o caráter estático dos instrumentos jurídicos que as autorizavam, frente a um mercado de trabalho e um mundo em plena transformação.

---

<sup>104</sup> BEYER PAULSEN, Mette. *Livre Circulação de Pessoas: de um direito a uma oportunidade. Reconhecimento das qualificações através de disposições legislativas*. Revista Européia de Formação Profissional, publicada pelo CEDEFOP. Nº 42 e 43, 2007/3 e 2008/1. (pp.26-27). Disponível em <<http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/42-pt.pdf>>.

Enquanto que o ensino universitário sempre pareceu mais semelhante em toda Europa e mais fácil de ser unificado, o ensino profissional não, porque apresenta características distintas, tanto em termos de conteúdos como de estrutura e abrange a participação de Agentes Sociais diversos e diferentes, resultando em sistemas distintos nos Estados membros. Os programas de qualificação profissional são elaborados para um contexto social específico e uma realidade determinada, assim, surgem a legislação nacional que regulamenta as profissões, os planos de formação nacionais, os regulamentos e exames e ainda, os planos de formação que podem ser criados pelos Atores Sociais, representados pelos sindicatos e associações específicas. Tudo isso, gera uma série de nuances que dificulta o processo de reconhecimento das qualificações por outros Estados membros. Face a explosão de conhecimentos e a diversidade do mercado de trabalho e das profissões, especialmente em relação as TIC (Tecnologias da Informação e Comunicação), as abordagens que anteriormente eram utilizadas para o reconhecimento das qualificações passaram a não servir mais. De 1992 a 1996 o Conselho começou a se preocupar com essa temática de forma mais amíúde, discutindo-a em reuniões dos Ministros de Educação dos Estados membros e no Comitê Consultivo da Comissão para a Formação Profissional (ACVT). Era preciso mudar o paradigma de reconhecimento para que o processo ficasse mais fácil e transparente, já que acreditavam que um diploma não era o meio suficiente para comprovar as qualificações e habilidades de quem requeria o reconhecimento profissional.

O programa de trabalho Educação e Formação para 2010, entre outros, foi o que introduziu uma nova dinâmica aos processos de reconhecimento das formações profissionais. Em vez dos instrumentos jurídicos formais e descendentes que se resumiam em Resoluções e Diretivas, os Ministros de educação dos Estados partes, passaram a reconhecer que criar objetivos e parâmetros de referência comuns, proporcionaria o respeito à autonomia dos Estados e facilitaria o processo. Assim, vários

grupos de trabalho temáticos começaram a estudar a questão, surgindo daí, a possibilidade de reconhecimento também das aprendizagens obtidas fora da escola tradicional, ou sejam, as aprendizagens denominadas de informais. Identificou-se que melhorar o processo de reconhecimento das qualificações profissionais, era um meio eficaz para implementar na prática o direito de mobilidade dos trabalhadores, refletindo de maneira positiva no mercado de trabalho.

Nesse sentido, o trabalhador ficou sendo o portador das informações profissionais e não mais o simples diploma, como era no passado, com todas as informações que trazia consigo. Os programas de educação e formação passaram a ser descritos de forma a se tornar facilitar a comparação deles com programas de outros Estados, o que refletiu uma transparência necessária ao processo. Perceberam que era necessário trocar informações a respeito das qualificações e dos programas desenvolvidos pelos Estados e, assim, criou-se em 2004 o *Europass*, através da Decisão 2241/2004/CE<sup>105</sup> que deu direito aos licenciados, após a conclusão de um programa de formação e de educação, a um *suplemento explicativo*, multilíngue e emitido conjuntamente com o diploma; um *suplemento ao certificado* para os programas de ensino e formação profissional, criando uma espécie de rótulo informativo para eles. Além disso há a possibilidade de se criar o *CV Europass*, que é um *currículum vitae* único europeu, facilitando o acesso as informações sobre as qualificações profissionais do candidato à mobilidade laboral. Paralelo a isso, foram lançadas iniciativas de acompanhamento para o processo, mais propriamente o QEQ – Quadro Europeu de Qualificações,

---

<sup>105</sup> Decisão n.º 2241/2004/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Dezembro de 2004, que institui um quadro comunitário único para a transparência das qualificações e competências (Europass), Jornal Oficial da União Europeia, L 390 de 31 de Dezembro de 2004 (pp. 06-20). Disponível em <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?>>



O Conselho Europeu de Lisboa (2000) já havia concluído que a melhoria e a transparência das qualificações deveria ser uma das principais medidas a serem adotadas para adaptar os sistemas de educação e formação da Comunidade, diante das novas exigências da sociedade do Conhecimento. O Conselho de Barcelona de 2002, também solicitou uma cooperação mais estreita do setor universitário e a melhoria dos métodos de reconhecimento das formações profissionais. Nesse sentido, a Resolução 163<sup>106</sup> do Conselho incentivou a Comissão a desenvolver em cooperação com o Conselho e com os Estados membros, um marco único para o reconhecimento das qualificações, tanto para a educação geral, como para a formação profissional, tendo como referência o processo de Bolonha<sup>107</sup> e fomentando uma atuação similar no âmbito da formação profissional.

Os informes conjuntos do Conselho e da Comissão Européia sobre Educação e Formação 2010 que foram adotados em 2004 e 2006, respectivamente, também reforçaram a necessidade de se adotar um marco europeu de qualificações que fosse aberto, flexível e transparente. Foi também reforçada a idéia de se valorizar e reconhecer as aprendizagens não formais e informais. Assim, com base nas Decisões n° 2241 de 2004 do Parlamento e do Conselho Europeu, relativa a um marco comunitário único para a transparência das qualificações e competências (*Europass*) e a Recomendação n° 962 de 2006 sobre as competências chave para a aprendizagem permanente, entrou em vigor a Recomendação 2008/C 111/01/CE relativa a criação do

---

<sup>106</sup> Resolução do Conselho n° 163 de 27 de junho de 2002 sobre a aprendizagem ao longo da vida. Jornal Oficial da União Européia C163/01 publicado em 09 de junho de 2002. Disponível no endereço <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2002:163:0001:0003:PT:PDF>>

<sup>107</sup> Trata-se do processo de convergência européia da educação superior que busca a construção de um espaço europeu de educação superior (*European Higher Education Area*, EHEA). Este processo se iniciou em 1998 com a Declaração de Sorbonne e adquiriu a denominação de Declaração de Bolonha em 1999. Representa o compromisso dos Ministros da Educação europeus que se expressa em seis grandes objetivos: 1°) a adoção de um sistema de titulações facilmente compreensível e comparável e a expedição do Suplemento europeu ao título (*Diploma Supplement*, DS); 2°) a adoção de um sistema baseado essencialmente em dois níveis, a graduação e a pós-graduação (este último inclui o Mástér e o Doutorado); 3°) a generalização do sistema ETCS - Sistema Europeu de Transferência de Créditos (*European Credit Transfer System*); 4°) a promoção da mobilidade; 5°) a promoção da cooperação européia e a garantia da qualidade com o objetivo de desenvolver critérios e metodologias comparáveis e 6°) a promoção da dimensão européia na educação superior.

marco europeu de qualificações para a aprendizagem permanente, em 23 de abril de 2008.

O Marco Europeu de Qualificações – EQF conhecido pela sua sigla em inglês *European Qualifications Framework* é uma iniciativa que permite estabelecer uma linguagem comum em toda a Europa para descrever as qualificações profissionais, permitindo que se possa comparar as diferentes formações adquiridas em países distintos e proporcionadas pelos variados sistemas de educação e formação. Seus objetivos são:

- Criar um marco comum de referência que sirva de conversão entre os diferentes sistemas e níveis de qualificação, tanto para a educação geral e universitária, como para a educação e formação profissionais;
- Melhorar a transparência, a comparabilidade e a transferibilidade das qualificações dos cidadãos expedidas pelos diversos Estados membros;
- Permitir as organizações setoriais internacionais estabelecer correspondências entre seus sistemas de qualificações sendo um ponto de referência europeu comum, demonstrando assim, a relação entre as qualificações setoriais e os sistemas nacionais de qualificação;
- Contribuir para a consecução de objetivos mais amplos, tais como a promoção do aprendizado permanente e a melhoria da capacidade de emprego, a mobilidade e a integração social dos trabalhadores e das pessoas em processo de aprendizagem;
- Estabelecer princípios transparentes de garantia de qualidade e o intercâmbio de informação que deve servir de apoio a sua aplicação, contribuindo para instaurar a confiança mútua entre os Estados;
- Contribuir para a modernização dos sistemas de educação e formação, a interrelação entre a educação e a formação para o emprego, assim como a criar

pontes entre a aprendizagem formal, não formal e informal, conduzindo a validação das aprendizagens adquiridas por meio da experiência laboral;

Assim, o marco europeu é uma ferramenta de tradução de qualificações que busca dar transparência as agências nacionais, internacionais e setoriais ou a organismos oficiais para que tomem as decisões em relação ao conhecimento. É um instrumento voluntário que terá êxito dependendo do grau de compromisso dos diferentes agentes implicados na sua implementação, já que não é obrigatório, mas tem a intenção de servir de modelo para a elaboração dos marcos nacionais em cada Estado. Não se trata de um dispositivo regulador ou de uma ferramenta que impõe determinadas profissões ou mesmo uma norma com obrigação legal, mas, de um instrumento facilitador do processo.

Na própria justificativa do marco é possível perceber em seu texto que a intenção do legislador não busca definir sistemas de qualificações nem qualificações nacionais. O EQF não descreve as qualificações específicas nem as competências individuais, pois, sugere que cada qualificação referenciada nos seus oito níveis seja relacionada através dos sistemas nacionais de qualificações pertinentes. Por seu caráter não vinculante, a Recomendação obedece ao princípio da subsidiariedade em apoiar os Estados membros facilitando a cooperação mais estreita entre eles, a fim de reforçar a transparência e promover a mobilidade e a aprendizagem permanente, observando que deve ser aplicado, em consonância com a legislação nacional.

Desta forma, recomendam aos Estados membros que utilizem o marco como um instrumento de referência para comparar os níveis de qualificação dos diferentes sistemas de qualificações e que promovam, tanto a aprendizagem permanente, como a igualdade de oportunidades na sociedade do Conhecimento, proporcionando uma maior integração no mercado laboral, ao mesmo tempo em que, se respeite a rica

diversidade dos sistemas de educação nacionais. Solicita aos Estados que até 2010 criem seus sistemas nacionais de qualificação, tendo o marco europeu como referência e, até 2012, adotem medidas para implementar os novos certificados de qualificação e todos os documentos necessários ao processo, especialmente ao *Europass*. Quando os Estados elaborarem seus marcos nacionais, pede-se que tenham em consideração a descrição das qualificações centradas nos resultados da aprendizagem e que, promovam a validação das aprendizagens não formais e informais em consonância com os princípios europeus comuns, já acordados nas conclusões do Conselho de 28 de maio de 2004. Quer que se preste uma especial atenção aos cidadãos mais expostos ao desemprego e a precariedade laboral, ou seja, aos denominados coletivos vulneráveis. De forma mais detalhada e resumida expressa que se deve:

- Relacionar os níveis de qualificação previstos no sistema nacional de qualificações com os sistemas previstos no Marco Europeu de Qualificações;
- Velar para que se aplique uma metodologia transparente para estabelecer correspondência entre os níveis de qualificação nacionais e o Marco Europeu de Qualificações com o fim de facilitar as comparações entre ambos, por um lado, e velar para que se publiquem as decisões resultantes, por outro;
- Orientar os interessados e facilitar-lhes o acesso à informação sobre as correspondências que se estabeleçam entre as qualificações nacionais e o Marco Europeu de Qualificações através dos sistemas nacionais de qualificações;
- Promover a participação de todos os interessados afetados, incluídos, em conformidade com a legislação e as práticas de cada Estado nacional, as instituições de educação superior e formação profissionais, os interlocutores sociais, os setores e os expertos em matéria de comparação e uso de qualificações a nível europeu;

## **Os Níveis de Qualificações do EQF (*European Qualifications Framework*)**

O Documento que criou o EQF traz um anexo com a finalidade de esclarecer as definições apresentadas na Recomendação. Nesse sentido, prevê que a qualificação deve ser considerada como o resultado formal de um processo de avaliação e validação que se obtém, quando um organismo competente estabelece que a aprendizagem de um indivíduo superou um determinado nível de conhecimento previsto. Como o enfoque do EQF está nos resultados da aprendizagem, revela que essa expressão significa o que uma pessoa sabe, compreende e é capaz de fazer ao concluir um determinado processo de aprendizagem, se definindo em termos de conhecimentos, destrezas e competências.

A cerca das competências, prevê que é a capacidade demonstrada para utilizar os conhecimentos, as destrezas e as habilidades pessoais, sociais e metodológicas em situações de trabalho, estudo e no seu desenvolvimento profissional e pessoal, com base no Marco Europeu de Qualificações, onde as competências se descrevem como manifestações de responsabilidade e de autonomia do sujeito que apreende.

Os conhecimentos são os resultados das informações compreendidas graças a aprendizagem, e revelam o acervo daquilo que a pessoa sabe, dos princípios, das teorias e das práticas em um determinado campo de trabalho ou estudo em concreto. Eles também são descritos no Marco europeu como conhecimentos teóricos ou práticos.

A destreza consiste na habilidade para aplicar os conhecimentos e utilizar as técnicas a fim de completar tarefas e resolver problemas. No Marco, a destreza aparece como cognitiva (fundada no uso do pensamento lógico, intuitivo e

criativo) e prática (fundada na destreza manual e no uso de métodos, materiais, ferramentas e instrumentos).

Pode-se perceber, observando as definições trazidas pela Recomendação para os resultados da aprendizagem, o conhecimento, a destreza e a competência, que as qualificações profissionais representam o conjunto destas que a pessoa dispõe, ou seja, a sua capacidade laboral e, mais modernamente falando, suas características de empregabilidade.

O enfoque dado na Recomendação remete-nos para as teorias de Jacques Delors trabalhadas no primeiro capítulo dessa tese, onde os pilares do conhecimento expressos no Marco centram-se no ser e no fazer. Também é possível identificar a teoria Freiriana quando considera a aprendizagem como uma manifestação no indivíduo do ponto de vista lógico e prático, mas, destacando o denominado homem apreendente. Ainda na ideia de Morin, tem-se a pessoa que passa a ter o reconhecimento de suas qualificações através de um processo de validação consistente em saberes necessários para uma prática laboral útil e válida.

A Recomendação busca classificar as qualificações profissionais em oito níveis que se poderá utilizar para comparar e vincular as qualificações dos distintos países e setores formativos. Em cada nível se descreve o que se conhece (saber para DELORS), o que se compreende e é capaz de fazer uma pessoa (saber fazer para DELORS), sem importar onde, como e quando a pessoa adquiriu esses conhecimentos. Trabalha com enfoque nos resultados da aprendizagem, considerando a pessoa como agente do seu próprio conhecimento e habilidade (FREIRE).

Esses oito níveis de qualificação estão colocados de forma hierarquizada e abarcam todas as qualificações possíveis que se podem conquistar durante a vida,

através de diferentes meios, sejam eles o ensino escolar formal e obrigatório, o ensino superior, a aprendizagem informal, não formal ou a prática laboral. Em cada nível estão descritas os conhecimentos (saberes), as habilidades (saber fazer) e as competências profissionais e pessoais (ser). Nessa última, busca-se identificar o grau de autonomia, responsabilidade e a capacidade de aprendizagem, as habilidades comunicativas e sociais (aprender a viver juntos) e o nível de competência para o exercício da atividade profissional.

Esse sistema representa uma importante mudança na forma como se percebe a aprendizagem, porque, desloca o foco que antes era nos métodos, processos e tempo de ensino, para os resultados desse ensino aprendizagem, onde o próprio sujeito é o portador das suas qualificações. Aqui, se percebe o enfoque no sujeito que Freire busca em sua teoria, aquele que re-aprende e que, consciente dessa característica inacabada de ser humano, é capaz de se auto educar escrevendo sua própria história em um processo de aprendizagem dialético e dialógico. Também demonstra o que para Morin seria um dos saberes necessários à educação do futuro, que consiste em compreender o ser humano como um ser complexo que é a um só tempo físico, biológico, psíquico, cultural, social e histórico, reforçando ainda a idéia de que todo o conhecimento deve ser contextualizado.

Desta forma, as teorias trabalhadas no primeiro capítulo podem ser percebidas no quadro estabelecido e entendidas como a voz do legislador. Estão expressas assim:

NÍVEL 01	Conhecimentos gerais básicos em um determinado campo de trabalho ou de	Destrezas básicas necessárias para executar tarefas	Competências para trabalho ou estudo realizado com supervisão
----------	--	---	---

	estudo.	simples.	direta em um contexto estruturado.
NÍVEL 02	Conhecimentos fáticos básicos em um campo de trabalho ou estudo concreto (específico).	Destrezas cognitivas básicas necessárias para utilizar informação e efetuar tarefas, resolver problemas correntes com a ajuda de regras e ferramentas simples	Competências para realizar trabalho ou estudo com supervisão e certo grau de autonomia.
NÍVEL 03	Conhecimentos de princípios e processos, de conceitos gerais em um campo de trabalho ou estudo específico.	Destrezas cognitivas e práticas necessárias para realizar tarefas e resolver problemas selecionando e aplicando métodos, ferramentas, materiais e informação básica	Competências em assumir responsabilidades em relação a determinadas tarefas ou estudo e adaptar o comportamento às circunstâncias para resolver problemas
NÍVEL 04	Conhecimentos fáticos ou teóricos em contextos amplos em um campo de trabalho ou estudo específico.	Destrezas cognitivas e práticas necessárias para solucionar problemas específicos em um campo de trabalho ou estudo em concreto.	Competências para o exercício e a autogestão conforme contextos de trabalho ou estudo previsíveis, mas, suscetíveis de câmbio e supervisão de trabalho rotineiro de outras pessoas, assumindo certas responsabilidades em relação a avaliação e melhoria das atividades realizadas.
	Conhecimentos amplos e	Destrezas completas do	Competências de gestão e



NÍVEL 05	especializados, fáticos e teóricos em um campo de trabalho ou estudo específico, consciente dos limites destes conhecimentos.	ponto de vista cognitivo e prático necessárias para encontrar soluções criativas para os problemas abstratos.	supervisão em contextos de atividades de trabalho ou estudo em uma realidade em mutação e revisão do rendimento do trabalho próprio ou alheio.
NÍVEL 06	Conhecimentos avançados em um campo de trabalho ou estudo que requer uma compreensão crítica de teorias e princípios.	Destrezas avançadas que acreditem o domínio da capacidade de inovar na resolução de problemas complexos e imprevisíveis em um campo especializado de trabalho ou de estudo.	Competências para gerir e supervisionar atividades ou projetos técnicos profissionais complexos, assumindo a responsabilidade pela tomada de decisões em contextos de trabalho ou estudo imprevisíveis (em mutação) e capacidade de assumir responsabilidades em relação à gestão e desenvolvimento profissional de particulares e grupos.

O QEQ deve ser analisado em estreita relação com a concretização dos objetivos da União Européia fixados em Lisboa que consistem em reforçar a Europa como espaço econômico e político comum para aumentar a sua competitividade e a coesão social, onde a área de formação desempenha um papel importante, na medida em que envolve políticas ativas de emprego. O melhoramento e o processo de transparência das qualificações e da aprendizagem ao longo da vida, são consideradas as bases para que se ajustem os sistemas de formação contínua na UE, atendendo as demandas da sociedade do Conhecimento e da necessidade de gerar mais e melhores empregos (com qualidade).

É preciso perceber que o EQF faz parte de um sistema que permite comparar as qualificações profissionais de distintos marcos nacionais e setoriais, mas, não significa dizer que possibilita o reconhecimento automático das qualificações e formações para o exercício de uma profissão regulamentada em outro Estado. Ele serve de guia para que os distintos sistemas comparem e aproximem suas qualificações e formações.

O sistema criado na Europa também engloba um novo instrumento de referência para ajudar os Estados membros e os países participantes a desenvolver, melhorar, orientar e avaliar os seus próprios sistemas de ensino e formação profissionais. Esse instrumento é o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade que tem por objetivo dar novo impulso às práticas de gestão da qualidade, destacando especialmente as ações em prol da mobilidade. Há ainda a preocupação em se aproveitar os créditos da formação profissional cursados em um Estado para outro, no caso do trabalhador em formação que está se movendo pelo espaço europeu. Esse é um dos desafios mais importantes, porque há de se considerar a diversidade dos sistemas de EFP do contexto.

#### **2.4. O Sistema Europeu de Créditos do Ensino e da Formação Profissional (ECVET)**

As autoridades competentes, as organizações e os atores implicados no processo de aproximação dos sistemas de ensino e formação profissional na Europa, são numerosos e apresentam uma diversidade extrema, dificultando, muitas vezes, a harmonização das qualificações. As suas intervenções dizem respeito à definição das qualificações, das modalidades de avaliação e de validação dos resultados das aprendizagens, à fixação dos objetivos da formação, à determinação do número e

conteúdo das unidades e do número de créditos, à implementação dos programas de formação e outras. Neste processo, podem intervir entidades muito diferentes como os Ministérios (da educação, do emprego, da agricultura, etc.), as agências, as ordens profissionais, as empresas, os parceiros sociais, as câmaras de comércio e as organizações não governamentais. Ainda, as funções relativas à organização do sistema podem ser centralizadas ou descentralizadas em alguns Estados membros.

Por causa dessa heterogeneidade que tem alimentado os obstáculos à cooperação transnacional, foi preciso várias iniciativas comunitárias para que se conseguisse avançar no desenvolvimento de princípios partilhados como a adoção de princípios comuns Europeus na área da garantia da qualidade<sup>108</sup> e a adoção de princípios comuns Europeus relativos à identificação e validação dos resultados das aprendizagens não formais e informais<sup>109</sup>.

A mobilidade dos trabalhadores que pode ser denominada também de mobilidade laboral é um fator essencial não apenas para a promoção da integração econômica da Europa, mas também, para a intensificação do intercâmbio transnacional de experiências e a busca de uma identidade Européia. Um dos maiores obstáculos à mobilidade sempre consistiu na falta de medidas que tornassem possível a transferência, a validação e o reconhecimento dos resultados das aprendizagens realizadas no estrangeiro, sendo que a situação é idêntica, quando se trata da passagem de um sistema de educação e formação profissional para outro, ou de uma situação de aprendizagem não formal para um contexto formal.

---

<sup>108</sup> Conclusões do Conselho sobre a garantia da qualidade na educação e formação profissional, 9599/04 EDUC 117 SOC 252, 18 de Maio de 2004. Disponível em <[http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/vetquality\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/vetquality_en.pdf)>.

<sup>109</sup> Conclusões do Conselho e dos representantes dos governos dos Estados Membros, reunidos no seio do Conselho, sobre os princípios comuns Europeus para a identificação e a validação das aprendizagens não formais e informais, 9600/04 EDUC 118 SOC 253, 18 de Maio de 2004. Disponível em <[http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004_en.pdf)>.

Buscando atender essa necessidade Européia e, como parte de uma série de mudanças na formação profissional, foi criado o ECVET – *European Credit system for Vocational Education and Training*. É um sistema que tem a finalidade de estabelecer um marco metodológico comum para facilitar a transferência dos créditos de aprendizagens realizadas de um sistema de qualificação para o outro, dentro dos países que compõem a UE, favorecendo a mobilidade e o acesso à aprendizagem permanente. A aplicação do ECVET se dá a todos os sistemas de qualificação profissional nacionais reconhecidos e obtidos em diferentes sistemas nos distintos Estados.

O ECVET forma parte de um conjunto de iniciativas européias que buscam favorecer a mobilidade dos estudantes e dos trabalhadores da UE em processo de formação, dos quais também fazem parte o *Europass*, o *Eures* e as previsões contidas na Carta Européia para a Mobilidade<sup>110</sup>. O ECVET se diferencia do Marco Europeu de Qualificações (EQF) que estabelece um marco de referência comum, mas, está ligado a ele porque ambos conduzem à compatibilidade dos sistemas e à sua harmonização. Este sistema se originou da vontade dos vários Estados membros expressa na Resolução do Conselho da Educação de 12 de novembro de 2002, na Declaração de Copenhague de 30 de novembro de 2002 e nas conclusões do Conselho da Educação de 15 de novembro de 2004, que reforçaram como uma das medidas comuns e necessárias à promoção da transparência, da comparabilidade, da transferibilidade e do reconhecimento das competências e/ou das qualificações entre diversos países e em diferentes níveis, o desenvolvimento e a implementação de um Sistema Europeu de transferência de créditos para a Educação e a Formação Profissional (ECVET).

Respeitando o princípio da subsidiariedade pretende-se que aquele, seja um sistema baseado na participação voluntária dos Estados e dos atores envolvidos na

---

<sup>110</sup> Recomendación (CE) nº 2006/961/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, relativa a la movilidad transnacional en la Comunidad a efectos de educación y formación: Carta Europea de Calidad para la Movilidad [Diario Oficial L 394 de 30.12.2006].

educação e na formação profissional de cada país. Assim, considerando e respeitando a legislação interna e as diversidades existentes no campo da educação e formação profissional, se deseja que os Estados promovam a transparência e confiança mútua nessa área.

A Recomendação<sup>111</sup> do Parlamento Europeu e do Conselho foi proposta em 9 de abril de 2008 para definir o Sistema Europeu de Transferência de Créditos para a Educação e a Formação Profissional (ECVET), como um marco metodológico para descrever as qualificações considerados os resultados da aprendizagem e com pontos de créditos associados. O Documento traz também algumas definições que facilitam a compreensão e aplicação de seu texto:

- Qualificação: consiste no resultado formal de um processo de avaliação e validação que se obtém, quando um organismo competente estabelece que uma pessoa logrou ou conquistou os resultados de uma aprendizagem correspondente a um determinado nível de qualificação (os descritos no Marco Europeu e, conseqüentemente, no Marco nacional do país a que se quer fazer a correspondência);
- Unidade dos resultados da aprendizagem: é o componente de uma qualificação que consiste num conjunto coerente de conhecimentos, atitudes e competências avaliáveis e certificáveis. Esse conceito permite itinerários de aprendizagem individuais e flexíveis, onde os estudantes podem acumular as unidades e aprendizagem necessárias para obter a qualificação ao longo do tempo em diferentes países, sistemas e modos de aprendizagem;

---

<sup>111</sup> Recomendación del Parlamento Europeo e del Consejo relativa a la creación del Sistema Europeo del Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET). Bruselas, 09.04.2008, [SEC(2008) 442 SEC(2008) 443]. Disponível em <[http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=es&type\\_doc=COMfinal&an\\_doc=2008&nu\\_doc=180](http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=es&type_doc=COMfinal&an_doc=2008&nu_doc=180)>.

- Pontos de crédito ou pontos do ECVET: é a representação numérica do peso global dos resultados da aprendizagem em uma qualificação e o peso relativo às unidades em relação à qualificação. Os pontos de crédito estão associados às qualificações e as unidades de resultados da aprendizagem como fonte necessária e complementar de informação. Estes pontos se estabelecem através de Convênios Europeus comuns, e servem para melhorar a interpretação dos resultados da aprendizagem, facilitando a transferência e a acumulação das competências adquiridas pelo interessado.

Esse sistema é centrado no indivíduo e tem como base a validação e capitalização dos resultados de suas aprendizagens que são definidos sempre em termos de aptidões, conhecimentos e competências necessárias para adquirir determinada qualificação. A descrição dos resultados das aprendizagens é realizada através de unidades transferíveis e capitalizáveis que cumprem um duplo objetivo:

- Dimensão qualitativa: que contém a definição de unidades, a especificação dos conhecimentos, aptidões e das competências adquiridas;
- Dimensão quantitativa: que contém a atribuição a cada unidade de um certo número de créditos, de forma a permitir a sua ponderação relativamente à qualificação total, independentemente da definição desta última, no respectivo contexto nacional<sup>112</sup>.

O ECVET integra o projeto global de desenvolvimento da cooperação Europeia na área da educação e formação profissional, sendo um dos seus principais instrumentos operacionais. Deste modo, o ECVET é um complemento do Quadro Europeu de Qualificações (QEQ), pois, o QEQ e o ECVET baseiam-se em princípios e

---

<sup>112</sup> Comissão das Comunidades Europeias, *Sistema Europeu de Créditos para a Educação e Formação Profissional (ECVET). Um dispositivo para a transferência, capitalização e reconhecimento dos resultados das aprendizagens na Europa*. Documento de Trabalho da Comissão Europeia, Bruxelas, 31.10.2006, (versão portuguesa).

conceitos comuns que privilegiam abordagens centradas nos resultados das aprendizagens e formuladas em termos de conhecimentos, aptidões e competências; baseadas em processos de qualificação; adaptadas às exigências da aprendizagem ao longo da vida e a todos os contextos de aprendizagem, com o mesmo valor e apreço e orientadas para a mobilidade das pessoas.

Desde logo, o ECVET poderá ser adotado, sejam quais forem os sistemas de educação e formação profissional. Além disso, a implementação efetiva do ECVET deverá apoiar-se nos níveis de referência comuns propostos pelo QEQ. O Quadro Europeu de Qualificações constituir-se-á em uma forte alavanca para a adoção do ECVET por parte das autoridades competentes em cada país e da sua efetivação, existindo ou não um quadro nacional de qualificações.

O processo de discussão e convergência Européia em favor da mobilidade transnacional do trabalhador que levou à construção do ECVET, busca validar os resultados da aprendizagem ao longo da vida. Esses, são compreendidos como as aprendizagens ocorridas nos diversos contextos e que podem resultar em aprendizagens não formais (resultantes de programas realizados fora do sistema formal de educação e formação profissional), aprendizagens informais (derivadas da autodidaxia, da formação realizada no ambiente laboral ou da experiência adquirida no cotidiano) e das aprendizagens adquiridas em diversos tipos de programas de formação e de módulos de programas variáveis, de acordo com diferentes modalidades de organização. Essas ações vem a confirmar o que a Resolução de 27 de junho de 2002 sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida previa como prioridade - a de conceder à validação e reconhecimento efetivos das qualificações formais, assim como das

aprendizagens não formais e informais, entre países e entre sectores de educação e de formação, através de uma maior transparência e garantia de qualidade<sup>113</sup>.

Em maio de 2004, as conclusões do Conselho referiram-se aos princípios comuns Europeus para a identificação e a validação das aprendizagens não formais e informais, realçando que, no contexto da aprendizagem ao longo da vida, a identificação e a validação das aprendizagens não formais e informais visam realçar e valorizar toda a gama de saberes e de competências de uma pessoa, independentemente do local ou do modo da sua aquisição. A identificação e a validação são instrumentos essenciais que permitem a transferência e a aceitação de todos os resultados de aprendizagens, seja qual for o seu contexto<sup>114</sup>.

Para que o ECVET seja eficaz, é necessária a cooperação entre os Estados, através dos seus organismos respectivos. Assim, o processo de transferência dos resultados das aprendizagens é entendido como uma transação entre duas autoridades ou organismos competentes habilitados a atribuir créditos de aprendizagem. Enquanto que um organismo avalia a aquisição de determinados resultados das aprendizagens efetuados por uma pessoa, lhes atribui os créditos e inscreve-os no seu registro pessoal, outro, em diferente Estado e contexto, valida (aceitando) os créditos como registro válido desses resultados, reconhecendo-os para efeito de atribuição da qualificação. Assim, de modo a facilitar a transferência dos créditos, o ECVET baseia-se na descrição das qualificações em termos de resultados de aprendizagens (conhecimentos, aptidões e competências) que podem ser transferidas e capitalizáveis. Em complemento e para facilitar a compreensão das qualificações e das unidades, são

---

<sup>113</sup> Resolução do Conselho sobre a Aprendizagem ao longo da vida-2002/C 163/01-27 de Junho de 2002

<sup>114</sup> Conclusões do Conselho e dos representantes dos Governos dos Estados Membros, reunidos no seio do Conselho, sobre os princípios comuns Europeus para a identificação e a validação das aprendizagens não formais e informais. 9175/04 EDUC 101 SOC 220 – 18 de Maio de 2004.



utilizados créditos ECVET, que representam cada unidade numericamente e permitem definir o seu peso e importância para a qualificação completa.

O ECVET não se aplica ao reconhecimento mútuo das qualificações das profissões regulamentadas, o que está previsto na Diretiva 2005/36/CE[8] de 07 de setembro de 2005 e também, não é uma ferramenta destinada a conceder direitos aos imigrantes para o reconhecimento das qualificações adquiridas em um outro Estado membro, com a finalidade de exercer determinada profissão regulamentada também em outro Estado membro. Nesses casos, somente a Diretiva poderá impor obrigações juridicamente vinculantes as autoridades dos Estados.

Recomenda-se que a implementação do ECVET seja aplicada aos mais variados e diversos contextos, obedecendo algumas etapas que a Comissão Européia considera necessárias para facilitar o processo. Na primeira etapa é preciso que se criem parcerias que podem ser oferecidas pelos operadores de formação e autoridades competentes para facilitar sua aplicação. Essa fase inicial é importante para que se crie um clima de confiança mútua e assegure-se a durabilidade do sistema, seu caráter operacional e a transferência efetiva dos resultados da aprendizagem. Nesses acordos de parceria, os envolvidos poderão detalhar as correspondências entre as qualificações e os resultados das aprendizagens (unidades e créditos) abrangidos pelo dispositivo de transferência e os níveis comuns do Quadro Europeu de Qualificações poderão ajudar nessa tarefa. Podem ainda, ser acordados os processos de avaliação, transferência e validação (de unidades ou partes delas) e as especificações para a garantia da qualidade.

Na segunda etapa, é preciso que se considere a elaboração de um contrato pedagógico individual, estabelecido entre a pessoa que deseja buscar a qualificação profissional e os organismos parceiros. No documento, estarão

especificados os resultados das aprendizagens esperados no período de mobilidade (unidades ou partes de unidades) e os respectivos créditos.

Na terceira etapa, há que se preocupar com a atribuição dos créditos, após a avaliação dos resultados da aprendizagem. Para tanto, é preciso que esses créditos sejam registrados de forma individual e especifiquem os conhecimentos e aptidões adquiridas e os créditos associados a esses resultados de aprendizagem. Sugere-se que os documentos do *Europass* possam ser usados para isso, facilitando assim, a transparência dos resultados da aprendizagem.

Na quarta etapa, é preciso que se dê atenção a transferência, a validação e a capitalização dos créditos. Para tanto, deve ser realizado a aplicação efetiva do acordo e do contrato pedagógico, ou seja, como acordado, os créditos deverão ser transferidos e validados pelo organismo de origem, sendo reconhecidos para a obtenção da qualificação desejada, através do processo de capitalização, segundo as regras próprias do sistema de qualificação em questão.

Sugere-se que o sistema de aproveitamento e validação dos créditos da formação profissional seja aplicado de forma progressiva e voluntária pelos Estados, considerando que não tem uma vocação regulamentar. Sua implementação nos diversos países, deve considerar a legislação nacional ou as regras setoriais existentes sobre a matéria, já que o ECVET tem caráter subsidiário. Ele é considerado um meio moderno e ambicioso que comporta princípios e entendimentos que conduzem à flexibilidade, já que na prática de sua efetivação é que serão identificadas as melhorias, as mudanças e os aperfeiçoamentos necessários. Logo, não se trata de um Documento fechado ou impositivo, mas, auxiliar do processo de reconhecimento e validação das aprendizagens, consideradas no contexto mais amplo da aprendizagem permanente e ao longo da vida para o trabalho.

Porém, a preocupação dos legisladores parece não terminar, se quer ainda garantir um controle efetivo de que o sistema de ensino e formação profissional é eficaz e pode ser a qualquer tempo, adaptado às necessidades do mercado de trabalho e da sociedade do Conhecimento em transformação. Para tanto, a avaliação contínua e sistemática se faz necessária e é expressa através da medida que sugere a efetivação de um Quadro de Referência Europeu de Garantia de Qualidade.

## **2.5. O Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade (QREGQ)**

A idéia do QREGQ foi amplamente discutida através de uma proposta de Recomendação<sup>115</sup> do Parlamento Europeu e do Conselho em 9 de abril de 2008, com a finalidade de melhorar a qualidade dos diversos sistemas nacionais de ensino e de formação profissionais, no contexto da aprendizagem ao longo da vida. Os Estados membros foram convidados a desenvolver e utilizar esse instrumento de forma voluntária, a fim de gerar confiança mútua entre os sistemas de formação do contexto Europeu. Esta proposta salientou o papel de uma cultura da melhoria da qualidade e da responsabilidade e o QREGQ, atribuiu um lugar importante à auto avaliação sistemática. Essa, no seu entender, compreende os mecanismos de avaliação interna e externa que devem ser definidos pelos Estados membros e permitirá o *feedback* sobre os progressos alcançados.

A efetiva Recomendação<sup>116</sup> do Parlamento e do Conselho Europeu de 18 de junho de 2009, tornou-se mais tarde, o instrumento de referência para isso,

---

<sup>115</sup> Proposta de Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho apresentada pela Comissão sobre a criação de um Quadro de Referência Europeu de Garantia de Qualidade na Educação e na Formação Profissional. Bruxelas, 09.04.2008, COM (2008) 179 final, 2008/0069 (COD). Disponível em <[http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=pt&type\\_doc=COMfinal&an\\_doc=2008&nu\\_doc=179](http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=pt&type_doc=COMfinal&an_doc=2008&nu_doc=179)>.

<sup>116</sup> Recomendación do Parlamento Europeo y Consejo sobre el establecimiento de un Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales, de 18 de junio

apresentando os elementos de metodologia que ajudarão os Estados membros a avaliar de maneira clara e coerente se as ações necessárias à melhoria da qualidade dos seus sistemas de ensino e formação profissional foram realizadas ou se precisam de uma revisão. A metodologia proposta pelo QREGQ tem por base:

- um ciclo de garantia e melhoria da qualidade que comporta planejamento, execução, avaliação/apreciação e revisão do ensino e da formação profissional;
- critérios de qualidade e indicadores;
- indicadores comuns que permitem avaliar os objetivos, os meios, os processos e os resultados da formação, alguns dos quais, se fundamentam em dados estatísticos e outros, são de ordem qualitativa.

A Recomendação propõe aos Estados membros que participem de maneira ativa da Rede Européia para a Garantia da Qualidade no Ensino e Formação Profissionais<sup>117</sup>, apoiando-se nela para desenvolverem princípios e instrumentos comuns para a melhoria da qualidade do Ensino e da Formação Profissional aos níveis nacional, regional ou local. O Marco de Referência traz em seu conteúdo um ciclo de qualidade que compreende quatro fases:

- Fase de estabelecimento dos objetivos da política e dos objetivos de planejamento;

---

de 2009. Publicado no Diário Oficial da União Europeia 2009/C 155/01. Disponível em <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0011:0018:ES:PDF>>

<sup>117</sup> ENQA-VET: *Red Europea para la Garantía de Calidad*. É um sítio web que fornece regularmente informação atualizada sobre as atividades da rede, com a finalidade de contribuir para a integração de uma cultura que visa assegurar a qualidade nos sistemas Europeus de formação profissional. Oferece informações sobre o sistema e serve como um fórum de trabalho para grupos em toda a Europa que se dedicam a construção de um sistema de avaliação e qualidade do EFP. Na página é possível acessar informações sobre a política de controle de qualidade em formação profissional, as publicações que envolvem o estudo e a análise dos temas relacionados à formação profissional e os Documentos afetos a temática, além de possibilitar que se contate com os 23 Estados membros que estão associados à rede para esclarecer dúvidas a respeito do sistema, conhecendo o processo de implementação do QREGQ a nível europeu. A página pode ser acessada em língua espanhola pelo endereço <[http://translate.googleusercontent.com/translate\\_c?hl=es&sl=en&u=http://www.engavet.eu/index.html&prev=/search%3Fq%3Dhttp://ec.europa.eu/education/policies/2010/qualitynet\\_en.html%26hl%3Des&rurl=translate.google.com.br&usg=ALkJrhjs5LjzWqKTG-put0\\_Oru5kx94Kw](http://translate.googleusercontent.com/translate_c?hl=es&sl=en&u=http://www.engavet.eu/index.html&prev=/search%3Fq%3Dhttp://ec.europa.eu/education/policies/2010/qualitynet_en.html%26hl%3Des&rurl=translate.google.com.br&usg=ALkJrhjs5LjzWqKTG-put0_Oru5kx94Kw)>.

- Fase de execução;
- Fase de avaliação, que se ocupará do planejamento dos mecanismos de avaliação, observadas a evolução e os resultados obtidos;
- Fase de revisão baseada em uma combinação da avaliação interna e externa, onde se comparam os dados colhidos e os resultados, retroalimentando e organizando as mudanças e adaptações do sistema.

O Documento revela também, o papel dos diferentes Atores Sociais envolvidos no processo, incentivando os Estados membros a elaborem um plano de implementação da avaliação do sistema e do marco de referência dentro de um prazo de dois anos desde a adoção da Recomendação. Assinala ainda, a importância da participação dos interlocutores sociais nesse processo, tais como, as autoridades regionais, locais e outros interessados na temática. Coloca como tarefa para os Estados, a de supervisionar a aplicação do marco a fim de levar a cabo uma revisão da Recomendação quatro anos depois da sua aprovação, demonstrando que busca respeitar as competências e áreas de atuação dos partícipes, já que se trata de um sistema que será utilizado pelas autoridades públicas e pelos organismos encarregados da qualidade e melhoria do EFP.

A Comissão Européia é chamada a apoiar os Estados membros na realização das tarefas mencionadas e, em particular, a contribuir para o desenvolvimento das políticas nesse âmbito, através de propostas e iniciativas concretas que facilitem a cooperação e a aprendizagem mútua, de forma que os países envolvidos possam trocar informações e experiências nessa área, inclusive sobre a evolução da qualidade em formação profissional na UE. A Comissão se propõe ainda, a apresentar a cada quatro anos, um informe ao Parlamento Europeu e ao Conselho a respeito da evolução do sistema.

A Recomendação propõe também, a designação de um ponto de referência nacional que reunirá os organismos competentes e unirá os parceiros sociais e todas as partes interessadas a nível nacional e regional em matéria de garantia da qualidade do EFP. Esses pontos de referência, favorecerão o desenvolvimento dinâmico e concreto do QREGQ, informando o conjunto das partes interessadas sobre as atividades da Rede Européia para a Garantia da Qualidade no Ensino e Formação Profissionais e apoiando as ações dessa mesma rede.

O Documento que implementa o QREGQ traz indicadores centrados em cada uma das quatro fases. Assim, tem-se os indicadores afetos a fase de planeamento, a fase de execução, a fase de avaliação e a fase de revisão. Esses indicadores, por sua vez, apresentam os denominados critérios qualitativos em dois sentidos: as descrições indicativas relativas aos sistemas de EFP e as descrições indicativas aos provedores de EFP.

Critérios qualitativos	Descrição indicativa dos sistemas de EFP	Descrição indicativa dos provedores de EFP
<p style="text-align: center;"><b><u>Em relação ao</u></b> <b><u>Planejamento</u></b></p> <p style="text-align: center;">(primeira fase)</p> <p>O planeamento reflete uma visão estratégica, inclui uma visão compartilhada entre as partes interessadas, objetivos, ações e indicadores específicos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se fixou objetivos a médio e longo prazo ligados aos objetivos Europeus?</li> <li>• As partes interessadas participaram na fixação dos objetivos em distintos níveis?</li> <li>• Se fixou metas a serem supervisionadas mediante indicadores específicos (critérios de êxito)?</li> <li>• Se estabeleceram</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Os objetivos das políticas Europeias de EFP nacionais e regionais estão expressos nas metas locais fixadas?</li> <li>• Se elaboraram e supervisionaram objetivos e metas específicas?</li> <li>• Se levou a cabo um processo contínuo de consulta para identificar as necessidades locais ou individuais concretas?</li> </ul>

	<p>mecanismos e procedimentos para determinar as necessidades da formação?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se planejou uma política de informação e divulgação dos resultados em matéria de qualidade sujeita aos requisitos nacionais ou regionais de proteção dos dados?</li> <li>• Se definiu <i>standards</i> e diretrizes para o reconhecimento, a validação e a certificação das competências individuais?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se atribuiu de maneira explícita responsabilidades de gestão e desenvolvimento da qualidade?</li> <li>• O pessoal participa desde o início no planejamento e no desenvolvimento da qualidade?</li> <li>• Os provedores projetam iniciativas de cooperação com outros provedores do EFP?</li> <li>• As partes interessadas participam no processo de análise das necessidades locais?</li> <li>• Os provedores de EFP tem um sistema de garantia de qualidade explícito e transparente?</li> </ul>
<p><b><u>Em relação a Execução</u></b></p> <p>(segunda fase)</p> <p>Os projetos de aplicação são preparados consultando as partes interessadas e incluem princípios claros?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Os projetos se estabelecem em cooperação com os interlocutores sociais, os provedores do EFP e outras partes interessadas nos distintos níveis?</li> <li>• Os projetos de aplicação incluem os recursos requeridos, a capacidade dos usuários e os instrumentos e diretrizes necessárias de apoio?</li> <li>• Se elaboraram</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se e atribuíram os recursos internamente para alcançar as metas fixadas nos projetos de aplicação?</li> <li>• Se repaldaram de forma explícita as associações adequadas e integradoras para aplicar as iniciativas projetadas?</li> <li>• O plano estratégico de desenvolvimento das competências pessoais especifica a necessidade</li> </ul>

	<p>diretrizes e <i>standards</i> para sua aplicação em seus distintos níveis?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Os projetos de aplicação incluem apoio específico a formação de professores e formadores?</li> <li>• As responsabilidades dos provedores de EFP no processo de aplicação são descritas de forma clara e se configuram de maneira transparente?</li> <li>• Se elaborou um marco nacional ou regional de garantia de qualidade que inclui diretrizes e <i>standards</i> de qualidade para os provedores para fomentar a melhoria permanente e a autoregulação?</li> </ul>	<p>de formação de professores e formadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• O pessoal recebe formação periódica e coopera com os interessados externos pertinentes para respaldar o desenvolvimento das capacidades e da melhora da qualidade e aumento do rendimento?</li> </ul>
<p><b><u>Em relação a Avaliação</u></b>  (terceira fase)</p> <p>Se avaliam periodicamente os resultados e os processos com o apoio de medições (sistema de medidas)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Há uma metodologia de avaliação interna e externa?</li> <li>• A participação das partes interessadas o proceso de supervisão e de avaliação se acorda (decide) e se descreve com clareza?</li> <li>• Os <i>standards</i> e processos nacionais ou regionais para a melhoria e garantia da qualidade são pertinentes e proporcionais às necessidades do setor?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza uma auto avaliação em sintonia com os marcos nacionais e regionais ou por iniciativa dos provedores?</li> <li>• A avaliação e revisão abarcam processos e resultados em matéria de educação, incluídas a valoração da satisfação dos participantes e do seu rendimento pessoal?</li> <li>• A avaliação e revisão incluem mecanismos adequados e efetivos</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Os sistemas se submetem a auto avaliação, a revisão interna e a revisão externa segundo o planejado?</li> <li>• Se aplicam sistemas de alerta em relação ao prováveis erros do sistema e de indicadores de rendimento?</li> <li>• Se procede uma coleta de dados de forma periódica e sistemática capaz de deteminar o êxito e os locais onde se devem introduzir melhorias?</li> <li>• Se elaboram metodologias adequadas para a coleta de dados e sua medição?</li> </ul>	<p>para envolver os interessados internos e externos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplicam sistemas de alerta em relação aos problemas identificados?</li> </ul>
<p><b><u>Em relação a Revisão</u></b>  (Quarta fase)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se definem em todos os níveis os procedimentos, mecanismos e instrumentos para efetuar revisões?</li> <li>• Se avaliam periodicamente os processos e se elaboram planos de ação para introduzir mudanças e ajustar o sistema?</li> <li>• Se coloca a disposição pública a informação sobre os resultados das avaliações?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Há um sistema de retroalimentação em relação as pessoas que participam dos processos de aprendizagem?</li> <li>• A informação sobre os resultados da revisão é colocada à disposição do público?</li> <li>• Os procedimentos a respeito das informações e o retorno e a revisão formam parte de um processo estratégico de aprendizagem na organização?</li> </ul>

Em um segundo momento, a Resolução apresenta os indicadores de qualidade de referência selecionados para a avaliação de qualidade do EFP. Coloca esses indicadores como um amplo conjunto para ser utilizado como ponto de apoio para a avaliação do sistema que seguirá se desenvolvendo e se aperfeiçoando mediante cooperação dos Estados envolvidos e da UE.

Os indicadores apresentam-se divididos em tipos, envolvendo três grandes áreas: indicadores gerais de garantia de qualidade, indicadores em apoio aos objetivos das políticas do EFP e indicadores de informação do contexto. Cada um deles apresenta objetivos da política e indicadores particulares, ou seja, os objetivos da política demonstram as razões ou motivos das ações em EFP, enquanto que, os indicadores particulares, revelam as ações a serem implementadas em função destes objetivos.

Assim, em relação aos **indicadores gerais de garantia de qualidade**, temos dois indicadores: o de contexto ou de base e o de base ou processo. No primeiro, o objetivo da política consiste em fomentar uma cultura de melhora da qualidade no EFP entre os provedores, elevando o grau de transparência e melhorando a confiança mútua na prestação da formação. Para que esse objetivo seja atingido, a avaliação deverá concentrar-se no indicador particular que busca verificar em que proporção os provedores aplicam sistemas internos de qualidade definidos por lei ou por iniciativa própria e qual a percentagem dos provedores acreditados. No segundo, o objetivo da política consiste em promover a apropriação entre professores e formadores, do processo de qualidade para que se possa melhorar a capacidade de resposta do EFP em relação a demanda do mercado laboral. Também está entre os objetivos, o aumento do desenvolvimento das capacidades individuais de aprendizagem para que se melhore os resultados das pessoas que participam dos processos. Para verificar em concreto esse

objetivo, o indicador individual revela que será preciso verificar a proporção dos formadores e professores que participam dos programas de formação complementar e o quanto foi investido nesse processo.

No que respeita aos indicadores de **apoio aos objetivos de qualidade das políticas do EFP** são apresentados quatro indicadores particulares relacionados a também quatro objetivos da política. No primeiro objetivo da política, tem-se a finalidade de obter informação sobre os atrativos dos sistemas e dos provedores, respaldando-se nas metas fixadas para melhorar o acesso ao EFP, particularmente, dos grupos desfavorecidos. Para tanto, considera-se importante avaliar a taxa de participação nos programas de EFP, levando em conta o número de participantes dos programas (aqui, coloca-se a ressalva de que para os programas de formação profissional inicial, se requer um período de seis semanas de formação para que o aluno seja considerado como participante) e sugere-se que sejam considerados à parte os critérios como sexo, idade, pessoas imigrantes e outros. No segundo objetivo da política, a finalidade é a de obter informações sobre os logros educativos e a qualidade dos processos de formação, as taxas de abandono frente as taxas de participação nos programas e apoiar a formação personalizada aos grupos menos favorecidos. Para tanto, é preciso avaliar o número de aprendentes que finalizam o programa, considerando também a quantidade dos que abandonaram os estudos, segundo o tipo de programa e critérios específicos. No terceiro objetivo, se quer apoiar a empregabilidade, melhorando a capacidade de resposta do EFP diante da evolução da demanda do mercado laboral, apoiando a prestação de formação adaptada aos grupos menos favorecidos. Assim, o indicador de avaliação considera importante, analisar as taxas de colocação dos formandos e formados no mercado de trabalho. Como quarto objetivo, está o de aumentar a empregabilidade, melhorando a capacidade de resposta do EFP às evoluções da sociedade do Conhecimento e às suas necessidades do ponto de vista laboral. Desta forma, avaliar se os postos de trabalho

conquistados pelos formandos ou formados respondem as capacidades adquiridas na formação, e se há sintonia entre o que foi aprendido e as necessidades do mercado de trabalho, bem como o nível de satisfação dos beneficiários dos programas e dos empregadores, é essencial.

As **informações do contexto** trazem quatro objetivos da política e, o primeiro deles, consiste em proporcionar a informação de base para a tomada de decisões sobre o sistema, onde o indicador de avaliação pretende verificar se a taxa de desemprego corresponde aos critérios especificados pela OIT e a OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) e, diz respeito à inserção laboral das pessoas entre os 15 e 74 anos, considerando as que estão disponíveis para começar a trabalhar. No segundo objetivo da política, acrescenta-se a necessidade de respaldar o acesso dos grupos desfavorecidos ao EFP, apoiando a prestação de formação adaptada a estes. Como indicador de avaliação ao objetivo descrito, está a de considerar a prevalência dos grupos vulneráveis buscando identificar o percentual dos participantes considerados desfavorecidos que participam dos programas, observados os critérios de idade, sexo e regiões determinadas de emprego. Ainda se considera importante, avaliar as taxas de êxitos na aprendizagem destes grupos. O terceiro objetivo da política está em melhorar a capacidade de respostas do EFP a evolução e à demanda do mercado laboral e apoiar a empregabilidade. Nesse sentido, o indicador de avaliação deve estabelecer mecanismos capazes de determinar as necessidades de formação no mercado laboral e a prova de sua eficácia. Como último objetivo da política, está o de respaldar o acesso ao EFP aos grupos desfavorecidos, apoiando a prestação de formação adaptada. Para avaliar, coloca-se como indicador, verificar se os meios utilizados para fomentar um melhor acesso ao EFP são eficazes e, para tanto, deve-se elaborar instrumentos de avaliação para os diversos níveis e sistemas existentes.

Parece que os marcos de referência estabelecidos na Recomendação nos dois momentos distintos, primeiramente para as quatro fases e depois, com os indicadores de qualidade, demonstram preocupação chave com a aprendizagem ao longo da vida como meio para inserção e reinserção no mercado laboral com qualidade. Esse ciclo de avaliação que se quer implementar, vai garantir, além da qualidade e eficácia de ditos sistemas, a possibilidade de modificar para a melhora, de acordo com os dados colhidos no decorrer do processo e com as necessidades identificadas. A idéia é efetuar um controle de qualidade através do diálogo constante com os envolvidos no processo: formandos, formados, empregados, empregadores, professores, formadores, enfim, as pessoas que integram o mercado laboral. E, mais importante de tudo, cabe destacar que, não se trata de um processo fechado ou imposto, mas, surgido de ampla discussão e debate na Comunidade, com o objetivo de afrontar os processos de mudança emergidos pela sociedade do Conhecimento.

## **2.6. As Orientações para o Emprego aos Estados Membros**

No Tratado de Roma, a política social e laboral, estava representada apenas em algumas disposições. Entre elas, encontravam-se aquelas relacionadas à liberdade de circulação dos trabalhadores e à liberdade de estabelecimento no mercado comum. O Tratado de Amsterdã foi o documento jurídico que colocou a política social da UE em um patamar de supremacia, fazendo com que ela se tornasse um “interesse comum” dos Estados nacionais. Nesse contexto, o Método Aberto de Coordenação (MAC), passou a exercer uma importante função impulsionadora, através da convergência das políticas públicas comunitárias e nacionais.

Assim, as políticas se desenvolveram em forma de parceira, proporcionando o diálogo social que é considerado um dos pilares do modelo social

Europeu. Esse diálogo envolve debates, consultas públicas, negociações setoriais e ações comuns a serem empreendidas e outras, efetivamente implementadas pelas Organizações representativas dos parceiros sociais. Baseado nos princípios da solidariedade, da responsabilidade e da participação, o diálogo social Europeu constitui o principal órgão através do qual os parceiros sociais contribuem para definir as normas sociais e desempenha um papel vital na governança da União.<sup>118</sup>

Para MARTIN PUEBLA, a renovação da Estratégia de Lisboa é uma resposta a vontade política dos Estados de impulsionar ações que favoreçam um crescimento econômico aliado a criação de empregos, tanto nos Estados como na UE de forma geral, por isso, *la Estrategia renovada expresa la necesidad de adoptar un enfoque global que integre las reformas laborales y de empleo dentro del contexto más amplio de las reformas estructurales de las economías europeas de tal forma que aprovechen las sinergias generadas por las medidas a llevar a cabo en los diferentes ámbitos y que la estrategia de reforma general sea coherente*<sup>119</sup>.

O autor afirma ainda, que essa tarefa é desenvolvida em dois âmbitos: o comunitário e o interno, em cada um dos Estados da União. Nesse último, é que se situa a adoção do Programa Comunitário sobre a Estratégia de Lisboa previsto no Documento COM (2205) 535, onde se expressa que as atuações nesse sentido, se farão a nível de Estado através de Programas Nacionais de Reformas, que respeitem as diversidades e especificidades em cada um deles, mas, com a cooperação Européia.

Essas políticas comunitárias de emprego da União Européia são expressas através de Diretrizes, que constituem linhas de ação impostas aos Estados

---

<sup>118</sup> Informação retirada do site <<http://europa.eu/scadplus/leg/pt/s02300.htm>>, que contém documentos e informações sobre emprego e assuntos sociais e onde se pode acessar a legislação relativa as políticas comunitárias de emprego. Acesso em 10/02/2009 as 10h.

<sup>119</sup> In artículo intitulado: “El empleo en la renovada Estrategia de Lisboa y las medidas laborales del Programa Nacional de Reformas de España.”Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Serie Derecho Social Internacional y Comunitario, nº 72, 2008, (pp.41-68).

membros com a finalidade de contribuir para a redução das taxas de desemprego, favorecendo a qualidade do emprego, considerando a Estratégia de Lisboa para o crescimento e o emprego lançadas, num primeiro momento, como desafio para o período de 2005 a 2008<sup>120</sup>. Nesse Documento, a Comissão apresentou oito orientações com o fim de incrementar o emprego, como já se disse anteriormente, identificados como Orientações Gerais Para o Emprego (OGPE), significando o principal instrumento político para o desenvolvimento da Estratégia de Lisboa. Como as ações para o emprego envolvem vários setores, convém expressar de forma sintética as linhas de ação propostas. Nessas orientações integradas para o crescimento e o emprego estão contidas as orientações macroeconômicas, as orientações microeconômicas e as orientações específicas para o emprego. Essas últimas, são o foco da discussão, porque consistem em:

- Executar políticas de emprego para atingir o pleno emprego, melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho e reforçar a coesão social e territorial;
- Promover uma abordagem do trabalho baseada no ciclo de vida (considerando a aprendizagem ao longo da vida ou aprendizagem permanente);
- Assegurar a existência de mercados de trabalho inclusivos e mais atrativos aos trabalhadores, melhorando a remuneração para os que procuram emprego, incluindo as pessoas desfavorecidas e os inativos;
- Melhorar a resposta às necessidades do mercado de trabalho;
- Promover a flexibilidade em conjugação com a segurança do emprego e reduzir a segmentação do mercado de trabalho, considerando o papel dos parceiros sociais;

---

<sup>120</sup> Decisão n.º 2005/600/CE do Conselho, de 12 de Julho de 2005, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros.

- Garantir a evolução dos custos do fator trabalho e mecanismos de fixação dos salários favoráveis ao emprego;
- Alargar e reforçar o investimento em capital humano;
- Adaptar os sistemas de educação e formação às novas exigências em matéria de competências.

A primeira delas, consiste em contribuir para atingir uma taxa média de emprego de setenta por cento, sendo pelo menos sessenta por cento para as mulheres e cinquenta por cento para os trabalhadores mais velhos, na margem dos cinquenta e cinco a sessenta e quatro anos. Os objetivos nacionais deverão ser fixados pelos Estados, considerando a criação de mecanismos de proteção social, apoio ao envelhecimento ativo e inserção das minorias no mercado de trabalho.

A segunda, que visa promover uma abordagem do trabalho baseada no ciclo de vida do homem, traz a tona o Pacto Europeu para a Juventude<sup>121</sup>. Essas ações envolvem também, a elaboração de políticas capazes de proporcionar a inclusão das mulheres no mercado de trabalho e melhorar a conciliação da vida familiar com a vida laboral.

Como terceira medida, aparece a necessidade da assistência às pessoas na procura do emprego, orientação à formação no âmbito dos planos de ação personalizados a cargo dos Estados e a prestação social para incluir os trabalhadores no mercado de trabalho e erradicar a pobreza.

---

<sup>121</sup> O Pacto indica como os Estados membros podem por em prática o Acordo que foi adotado pelo Conselho Europeu em março de 2005, com base na Estratégia Européia para o Emprego e inclusão social, assim como o Programa de Trabalho Educação e Formação 2010. O objetivo que permeia o Pacto é melhorar a formação, a mobilidade, a inserção profissional e a inclusão social dos jovens europeus, facilitando a conciliação da vida familiar com a vida laboral. A síntese do Pacto está disponível em <<http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c11081.htm>>. Acesso em 19/02/2009 as 9h54min.



A quarta medida, consiste em melhorar o mercado de trabalho através da modernização das Instituições e dos serviços públicos de emprego, garantindo assim uma maior transparência das oportunidades de trabalho e da formação a nível nacional e comunitário.

Na quinta medida, identifica-se a preocupação atual da sociedade globalizada com a presente flexibilidade e informalidade no mercado de trabalho em relação às normas de emprego. Consiste em promover a flexibilidade em conjugação com a segurança no emprego e reduzir a segmentação do mercado de trabalho, tendo em conta o papel dos parceiros sociais. Para isso, se prevê, entre outras atitudes, a adaptação da legislação laboral às novas formas de trabalho que se apresentam, e um tratamento mais adequado ao trabalho não declarado ou considerado informal.

Na sexta medida, demonstra-se a importância da participação dos parceiros sociais na tarefa de fixar um quadro adequado para os salários que premiem a produtividade e reduzam, cada vez mais, as diferenças salariais entre homens e mulheres. É a tão discutida igualdade de gênero no trabalho.

Na sétima medida, está o que interessa a essa pesquisa de forma mais patente, que é o aumento do investimento em capital humano. Significa criar e melhorar as políticas inclusivas e de ações em matéria de educação e formação para facilitar o acesso ao ensino profissional básico, ao secundário e ao ensino superior. Busca-se a redução do número de casos de abandono precoce dos estudos e a elaboração de estratégias eficientes de aprendizagem ao longo da vida, que estejam abertas a todos e em lugares variados, tais como escolas, empresas, locais onde funcionam os governos e lares. Inclui-se aqui, a necessidade de criar incentivos e mecanismos capazes de melhorar a participação na formação contínua e no local de trabalho, em especial, em relação aos trabalhadores menos qualificados e mais velhos cronologicamente.

E finalmente, a oitava e última medida, que está absolutamente em sintonia com a anterior, orienta os Estados a alargar a oferta de oportunidades de educação e formação e garantir currículos flexíveis que possam favorecer a mobilidade dos estudantes e dos trabalhadores. Facilitar e diversificar o acesso de todos à educação, à formação e ao conhecimento através da organização do tempo de trabalho, do apoio à família e orientação profissional, com o objetivo de dar resposta às novas necessidades ocupacionais, melhorando a definição e a transparência das qualificações, o seu reconhecimento efetivo e a validação da aprendizagem não oficial e informal, é outra estratégia importante.

Nesse sentido, a Agenda Social da Comissão das Comunidades Europeias<sup>122</sup>, estabelece uma segunda fase que deverá se estender até 2010, onde traz novos princípios relativos ao emprego. Entre eles, encontra-se o de desenvolver o capital humano e social. O Documento traz sua estratégia em duas vertentes. A primeira delas é realçar o seu papel na confiança dos cidadãos europeus, considerada essencial para alavancar todo o processo de reformas, descrevendo três condições essenciais para o sucesso: uma abordagem intergeracional dos instrumentos comunitários de ação, uma parceria para a mudança e a necessidade de aproveitar as oportunidades proporcionadas pela globalização. Em segundo lugar, apresenta medidas fundamentais a serem tomadas em relação ao emprego, considerando o emprego com o objetivo de prosperidade e de solidariedade, refletindo assim, a inclusão dos trabalhadores, apoiando o lema “unidade na diversidade” já proclamado pelo projeto do Tratado Constitucional.

Os instrumentos que a Agenda propõe para implementar a primeira das vertentes, compreende a própria legislação, o diálogo social e os instrumentos

---

<sup>122</sup> Aprovada em Bruxelas em 09/02/2005, traz em sua segunda fase o lema: “Uma Europa social na economia global: empregos e oportunidades para todos.”

financeiros, em especial, o Fundo Social Europeu (FSE)<sup>123</sup> e o programa PROGRESS.<sup>124</sup> A Agenda reforça o sentimento comum das Instituições Europeias de que o objetivos relacionados ao emprego, à solidariedade e à inclusão social, não podem estar dissociados da economia globalizada e do espírito de competitividade em uma economia sustentável. Traz na abordagem intergeracional, a questão da oportunidade para os jovens, que deverá ser expressa em um livro verde<sup>125</sup>. Analisa a necessidade da parceria para que as mudanças se efetivem, sugerindo a realização de um fórum anual capaz de realizar a avaliação da execução da Agenda. Na dimensão externa, propõe o intercâmbio de experiências entre a UE e países industrializados como o Japão e os Estados Unidos e com as economias emergentes, como o Brasil, a China e a Índia. Realça a importância do trabalho junto aos Organismos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Organização das Nações Unidas (ONU) e outras, implicadas na economia, como o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Mundial e a Organização Mundial do Comércio (OMC).

Na segunda vertente proposta pela Agenda social estão os dois eixos considerados prioritários: o pleno emprego e a construção de uma sociedade mais solidária com igualdade de oportunidade para todos. Em relação ao primeiro eixo,

---

<sup>123</sup> O fundo Social Europeu (FSE) período de 2007-2013, apoia as prioridades da Comunidade no que respeita à necessidade de reforçar a coesão social, aumentar a produtividade e a competitividade e incentivar o crescimento econômico e o desenvolvimento sustentável. Pretende contribuir para o aumento da coesão econômica e social, melhorando o emprego e as oportunidades de emprego. Regulamento (CE) n.º 1081/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativo ao Fundo Social Europeu e que revoga o Regulamento (CE) n.º 1784/1999 [Jornal Oficial L 210 de 31.07.2006].

<sup>124</sup> O Programa Comunitário para o Emprego e a Solidariedade (PROGRESS), visa conceder apoio financeiro à aplicação dos objetivos da União Europeia no domínio do emprego e dos assuntos sociais e contribuir para a realização dos objetivos da Estratégia de Lisboa. Com um orçamento de 743 milhões de euros, o PROGRESS, financiará as atividades de análise e de aprendizagem mútua, sensibilização e divulgação e os auxílios aos principais intervenientes para o período 2007-2013. O programa divide-se em cinco vertentes que correspondem a cinco grandes domínios de ação: emprego, proteção e inclusão sociais, condições de trabalho, luta contra a discriminação e a diversidade e igualdade entre homens e mulheres. Decisão n.º 1672/2006/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de outubro de 2006, que estabelece um Programa Comunitário para o Emprego e a Solidariedade Social (PROGRESS) [Jornal Oficial L 315 de 15.11.2006].

<sup>125</sup> Os livros verdes são documentos de reflexão publicados pela Comissão sobre um domínio de atividades específico. São documentos que conclamam as partes interessadas a participar do processo de consulta e debate. Eles antecedem os documentos legais e demonstram as intenções dos atores sociais em relação a determinados temas. Em alguns casos, podem gerar textos legislativos posteriores.

retoma-se o que já foi dito sobre a Estratégia de Lisboa que propôs um ciclo renovado, incluindo novas orientações e estabelecendo uma nova gestão para a EEE. Sobre o segundo eixo, a intenção é modernizar a proteção social, o que também já detalhou-se anteriormente.

Desse modo, refletindo os anseios da Agenda Social, em julho de 2005, a Comissão propôs a criação do Programa Comunitário de Lisboa, destinado a responder aos desafios que a União Européia enfrenta. Esse novo programa contém três objetivos e oito ações essenciais. Na intenção de criar mais e melhores empregos, demonstra que a Comissão apóia as ações dos Estados membros nos domínios do capital humano em relação a educação e a formação profissional, mediante o Pacto Europeu para a Juventude, o Programa de Educação e Formação 2010, o Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida, a criação do Instituto Europeu de Tecnologia e a elaboração de estratégias para um envelhecimento ativo em colaboração com os Estados. É preciso destacar, que a UE através dos seus órgãos, traça Diretrizes orientativas para que os Estados implementem ações capazes de efetivá-las, dispondo também de recursos específicos para tanto. Assim, cada Estado no âmbito da União, fica convocado a desenvolver suas políticas públicas próprias, em sintonia com esses desafios.

Em 15 de julho de 2008 foram renovadas as diretrizes através da Decisão 2008/618/CE, relativa as orientações para as políticas de emprego dos Estados membros. Os três âmbitos prioritários dos Estados em matéria de política de emprego, deverão ser, segundo o Conselho:

- a) Possibilitar o acesso das pessoas no mercado de trabalho de modo que isso seja permanente;
- b) Incrementar a oferta de mão de obra modernizando os sistemas de proteção social;

c) Melhorar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas e aumentar o investimento em capital humano mediante o processo de educação e de melhoria das qualificações profissionais.

No Documento o Conselho lembra que a EEE revisada, desempenha o papel principal na consecução dos objetivos do emprego e do mercado de trabalho da Estratégia de Lisboa e que a atualização das orientações adotada em 2008 está limitada, porque, o Conselho mantém as vigentes anteriormente, combinando algumas novas orientações para a atual situação de crise econômica que acredita, irá perdurar por mais algum tempo. Reforça as medidas de flexisegurança que, no seu entender irão servir para facilitar a passagem para o mundo laboral ou do trabalho e a adequação dos desempregados aos postos de trabalho disponíveis, além da melhora da capacitação profissional dos trabalhadores.

Em relação a busca pelo pleno emprego, novamente aparece no Documento a palavra flexisegurança, que remete a compreensão de que se implementem condições de trabalho que garantam a seguridade no emprego e seguridade social para situações de desemprego. O texto revela que a flexisegurança envolve políticas de flexibilidade dos mercados laborais, organização do trabalho e das relações laborais, conciliação da vida profissional com a vida privada e a seguridade no emprego com proteção social.

No que respeita a melhora da qualidade e da produtividade, expõe a necessidade de se criarem postos de trabalho mais estáveis e atrativos, reduzindo assim, o número de trabalhadores nos grupos de coletivos desfavorecidos e aproveitando-se o máximo essa força de trabalho. A busca pela integração social na União Européia também é posta no Documento, assinalando para a necessidade imediata de redução das diferenças regionais em matéria de emprego e de proteção social. A integração que se

pretende, deve tomar como ponto de referência a aplicação de uma política global de igualdade de oportunidades e luta contra a discriminação, com especial atenção às políticas de gênero, proporcionando a participação de todas as instâncias públicas e Agentes Sociais nesse processo.

O Documento retoma a necessidade de que essas ações integradas estejam enfocadas no ciclo de vida das pessoas com respeito ao trabalho, a criação de empregos e as medidas que facilitem a presença das mulheres no mercado de trabalho, propiciem um envelhecimento ativo e não incentivem as aposentadorias antecipadas. Nesse sentido, as novas Diretrizes objetivam buscar uma taxa de ocupação global no emprego de setenta por cento, sendo sessenta por cento para empregos femininos e cinqüenta por cento para os trabalhadores em idade entre cinqüenta e cinco e sessenta e quatro anos, a ser conseguido em 2010, instigando os Estados a fixarem objetivos nacionais a respeito das taxas de emprego.

Em relação à escolarização, a proposta atual, também mantém a maioria dos índices, como o de se conseguir um acesso à escola de trinta e três por cento dos menores de três anos e aumentar em noventa e cinco por cento esse índice, quando se trata dos menores entre três anos e a idade de escolarização obrigatória antes de 2010. Prolongar a saída do mercado de trabalho que em 2001 era de cinquenta e nove vírgula nove anos em até cinco anos mais, ou seja, aproximadamente aos sessenta e cinco anos, é outra meta a ser conquistada.

Se aposta por criar mercados de trabalho que propiciem a inserção profissional e sejam mais atrativos economicamente àqueles solicitantes de emprego, incluídas as pessoas desfavorecidas e desempregadas. Propõe-se que, os menores de vinte e cinco anos que estão desempregados, tenham acesso, pelo menos, a uma medida de política ativa de emprego, agora, em um período que não supere os quatro meses de

desemprego e que não chegue aos doze meses, quando o desempregado for maior de vinte e cinco anos. Para 2010 se quer que vinte e cinco por cento dos desempregados de larga duração sejam beneficiados por esse tipo de política.

Alerta para a necessidade de se melhorar a resposta aos anseios do mercado de trabalho, através do aumento da capacidade de intermediação dos serviços de emprego, eliminando os obstáculos à mobilidade dos trabalhadores em âmbito comunitário. Identificar as necessidades dos mercados nacionais, as ofertas de mão de obra adicional derivada da imigração dos nacionais de países terceiros e permitir que os serviços nacionais de emprego dos Estados possam ser consultados por todas as pessoas residentes na UE que buscam um emprego, afirma o Documento, que seria uma forma de atender os desejos do mercado laboral.

As Orientações reforçam a idéia de que a revisão da legislação laboral nos países integrantes da UE deve ser levada a cabo quando for necessário, e deverão ser feitas às adaptações às novas necessidades de forma que se possam conciliar a segurança no emprego com uma proteção social mais ampla. Isso precisa ser feito com a participação dos interlocutores sociais, apostando nas necessidades que consideram prementes e estão expressas em quatro idéias centrais: disposições contratuais flexíveis e confiáveis; estratégias globais de aprendizagem permanente; políticas ativas e eficazes no mercado laboral e sistemas modernos de proteção social.

A evolução dos custos laborais e dos mecanismos de fixação dos salários de forma que sejam mais favoráveis ao emprego, é outra meta citada no Documento. Insiste-se na negociação coletiva e na redução dos custos para a contratação de trabalhadores, observadas as políticas de igualdade em relação à contratação de homens e mulheres para corrigir as diferenças existentes. Assim, o investimento em capital humano segue sendo uma das metas prioritárias, com a finalidade de melhorar as

perspectivas laborais dos jovens, incrementando também, o número de pessoas que exerçam atividades de formação permanente ao longo da vida laboral. Algumas cifras foram parcialmente revisadas no Marco da nova política comunitária em matéria de educação e formação para o próximo decênio e estabelecido um Marco estratégico para a cooperação europeia no âmbito da educação e formação (ET 2020). Se fixaram alguns valores de referência que são os seguintes: uma média de no mínimo quinze por cento de adultos entre os vinte e cinco e sessenta e quatro anos deveria participar de ações de aprendizagem permanente ou ao longo da vida; o índice de jovens que tenham um baixo rendimento em leitura, matemática ou ciências, não deve superar os quinze por cento; a proporção de pessoas com idade entre trinta e quarenta anos que terminam a educação superior, não deve ser inferior a quarenta por cento e a proporção de estudantes que abandonam a escola de forma prematura, não deve superar os dez por cento.

E por último, os sistemas de educação e formação devem se adaptar às novas necessidades em matéria de competências, de forma que o ensino seja flexível e propicie a mobilidade laboral dos estudantes e trabalhadores. Persegue-se por um lado, a diversificação tanto do acesso ao ensino e à formação como, de outro, a facilitação do reconhecimento efetivo das qualificações obtidas em qualquer Estado membro. Isso implica em uma unificação das qualificações profissionais para facilitar a mobilidade laboral dos estudantes e dos trabalhadores no âmbito da UE. Em relação a essa temática, a primeira Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho é relativa a criação de um Sistema Europeu de Créditos para a Educação e Formação Profissional (ECVET), que oferece um Marco metodológico comum para facilitar a transferência dos créditos dos resultados da aprendizagem entre os distintos sistemas de qualificação, ou de um itinerário de formação para o outro, de modo a contribuir para a permeabilidade dos sistemas.



A segunda Recomendação do Parlamento e do Conselho trata de estabelecer um Marco de referência europeu de garantia de qualidade na formação e educação profissional que sirva para auxiliar os Estados membros a promover e supervisionar a melhora permanente de seus sistemas de educação e formação profissionais sobre a base de parâmetros Europeus comuns.

Desta forma, é possível perceber que, todas as ações propostas estão embuídas no desafio das políticas de aprendizagem permanente que apresenta uma tríplice dimensão:

- Aprendizagem permanente para a inovação tecnológica, porque na sociedade do Conhecimento e da Informação se produzem transformações tecnológicas, sociais e econômicas em uma velocidade surpreendente e estas, são tão profundas que resulta necessário oferecer às pessoas o acesso à formação e à capacitação profissional que permita sua inclusão nessa nova Era e também no mercado de trabalho. Ensinar as habilidades e competências básicas, atualizá-las e compartilhar conhecimentos, vai torná-las mais autônomas e com capacidade para gerir sua própria vida;
- Aprendizagem permanente para a inclusão social dos trabalhadores, porque é através dela que eles adquirem mais autonomia e tornam-se capazes de assumir responsabilidades cada vez mais complexas, elaborando seus projetos de vida. Nesse sentido, a estratégia da aprendizagem permanente ao longo da vida pode atingir as pessoas desfavorecidas e os denominados coletivos vulneráveis que, ao longo da história, foram marginalizados e desprezados inclusive pelo mundo laboral. As diferenças por razões de sexo, etnia, raça, idade, origem, etc., são amainadas na medida em que as competências básicas para o trabalho podem aumentar as condições de empregabilidade e inclusão laboral e social;

- Aprendizagem permanente para o exercício de uma cidadania ativa, porque o processo de conhecimento e acesso à aprendizagem ao longo da vida possibilita ao sujeito que apreende um maior conhecimento do que o rodeia, dos seus direitos e deveres, do sistema político e do seu entorno, proporcionando assim uma participação responsável na vida coletiva. A cidadania ativa requer a participação política das pessoas nas associações, nos sindicatos, em partidos políticos e nos mais diversos órgãos sociais para intervir em seu próprio futuro e isso se consegue, quando coloca-se à disposição, os meios eficazes de aprendizagem permanente e formação, tanto para o emprego (específico) quanto para a vida (geral).

## **CAPÍTULO III**

### **III - A FORMAÇÃO PARA O EMPREGO E AS QUALIFICAÇÕES PROFISSIONAIS NA ESPANHA**

Em sintonia com a Estratégia Europeia para o Emprego (EEE) e na busca do ideal de tornar a Europa a economia baseada no Conhecimento mais competitiva e dinâmica do mundo, a intenção dessa etapa do trabalho é compreender o contexto socio educativo e laboral da Espanha, através do desenvolvimento da legislação aplicável e das políticas públicas sociolaborais.

Num primeiro momento, propõe-se a discutir o direito de formação para o emprego expresso na Constituição Espanhola e o desenrolar da legislação aplicável ao pleno emprego, a formação para o emprego e a inserção profissional.

#### **3.1. A Formação para o Emprego como um Direito Individual do Trabalhador**

Antes mesmo de trazer à compreensão o Programa Nacional de Reformas da Espanha (PNR), os Acordos de Formação Profissional e os principais Decretos e Leis que foram construídos na tentativa de estabelecer um Sistema de ensino e formação profissional, é importante destacar, que as políticas públicas para o emprego e a legislação espanhola, encontram-se em sintonia com o novo perfil do trabalhador Comunitário. Nesse sentido, a dinâmica da produção e o modelo econômico que se formou, trouxe a necessidade de se criar métodos mais eficazes para permitir a estabilidade no emprego através de programas de formação contínua, onde o trabalhador

pudesse estar em sintonia com as mudanças. Esse novo modelo, aproximou a formação do trabalho, fazendo com que fossem processos sucessivos ou contínuos, alterando, sobremaneira, os programas e as políticas existentes até então. PEDRAJAS MORENO afirma que *los nuevos modelos de organización dinámica de la actividad productiva, en los que incide de modo muy notable, para potenciarlos, la constante innovación tecnológica, provocan, según ya se ha señalado, la necesidad de un nuevo perfil de trabajador polivalente, perceptivo, adaptable y en constante reacomodación a las necesidades da empresa que, a su vez, está también en evolución permanente. (...) ese tipo de trabajador sólo es posible si existen mecanismos de formación adecuados y accesibles. Y estas últimas condiciones, adecuación y accesibilidad sólo se cumplirán mediante sistemas de formación continua que tengan en la empresa su ámbito natural de desenvolvimiento y en el contrato de trabajo la institución que les sirva de marco de regulación*<sup>126</sup>.

O jurista indica que deve haver um esforço dos Atores Sociais na tarefa de criar uma legislação que facilite a formação para o emprego e a consequente inclusão social do trabalhador. Para ele, existem basicamente três níveis de proteção legal na Espanha, onde é possível identificar a posição do empresário em três aspectos:

- a) o empresário na posição passiva, quando deve respeitar esse direito individual do trabalhador imposto pela norma;
- b) o empresário facilitador, quando o trabalhador tem esse direito e a lei impõe deveres ao empresário para que o trabalhador possa exercê-lo;
- c) o empresário ativo, quando impõe-se a ele a obrigação de responsabilizar-se pela formação do trabalhador.

---

<sup>126</sup> PEDRAJAS MORENO, Abdón. In artículo: *Formación y Derechos Individuales*. Revista Actualidad Laboral nº 23, 1999, (pp.505-506).

O comportamento passivo do empresário em relação a essa formação, pode ser identificado no Estatuto dos Trabalhadores em seus artigos 39.1<sup>127</sup>, que prevê a mobilidade em caso de formação e no artigo 39.3<sup>128</sup>, nesse mesmo sentido. Ainda há que se citar o artigo 50.1<sup>129</sup> e os casos em que o trabalhador pode solicitar a rescisão do contrato de trabalho, que no Brasil se denomina de rescisão indireta. E, finalmente, o artigo 52.b<sup>130</sup> que prevê a extinção do contrato de trabalho em caso de inadaptação do trabalhador, mesmo recebendo formação e atualização face às modificações na empresa.

O comportamento do empresário como facilitador da formação profissional pode ser percebido no artigo 23.1<sup>131</sup>, que estabelece uma série de direitos ao trabalhador estudante ou em formação e no artigo 23.2<sup>132</sup> no caso desses direitos terem sido pactuados em Convênio coletivo. Ainda, em relação a proteção à formação

---

<sup>127</sup> ESTATUTO DOS TRABALHADORES (ET) Artigo 39.1 *La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.*

<sup>128</sup> ET Artigo 39.3 - *La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.*

<sup>129</sup> ET Artigo 50.1 - *Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad. b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado. c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados. (grifou-se).*

<sup>130</sup> ET Artigo 52 b - *El contrato podrá extinguirse: Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.*

<sup>131</sup> ET Artigo 23.1 - *El trabajador tendrá derecho: a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.*

<sup>132</sup> ET Artigo 23.2 - *En los Convenios Colectivos se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos.*

profissional, o artigo 34.3<sup>133</sup> em sua parte final, prevê que o empresário deve facilitar a redução da jornada de trabalho para os trabalhadores menores de 18 anos e que estejam em processo de formação.

Já a exigência legal do comportamento **ativo** do empresário, ou seja, aquele em que ele tem responsabilidades pela formação do trabalhador pode ser destacado no artigo 19.4<sup>134</sup> do Estatuto dos Trabalhadores no que respeita a segurança e higiene no trabalho em consonância com a Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a Ley 31/1995, de 8 de novembro publicada no BOE número 269, de 10 de novembro do mesmo ano.

A própria Constituição na declaração de que a Espanha se constitui em um Estado social, expressa a promoção do homem através do trabalho e, no seu artigo 40<sup>135</sup>, coloca sob a responsabilidade dos poderes públicos a criação de uma política de formação e readaptação profissional. A formação profissional se enquadra dentro dos princípios reitores da política social e econômica que, por um lado está condicionada a fatores externos que determinam disposições para seu o desenvolvimento, e, por outro, introduz uma garantia de defesa diante das outras políticas e de interesses que possam

---

<sup>133</sup> ET Artigo 34.3 - *Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.* (grifou-se).

<sup>134</sup> ET Artigo 19.4 - *El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.*

<sup>135</sup> CE Artigo 40 - 1. *Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.* 2. *Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados*

entrar em conflito com ela. Nesse sentido, é importante assinalar que estão incluídas aqui a formação regrada (dirigidas aos jovens), a formação ocupacional (dirigida aos desempregados) e a formação contínua (dirigida aos trabalhadores em atividade). Os destinatários dessa proteção são aquelas pessoas que se preparam para o exercício de uma atividade profissional e as que, estando em plena atividade laboral queiram trocar de profissão ou adequar seus conhecimentos a nova realidade tecnológica, que a Norma refere claramente à readaptação profissional, não fixando condicionantes subjetivos que limitem a aplicação de medidas em matéria de formação profissional. A referência “readaptação profissional” torna ainda mais explícita à garantia que se estabelece quando se tratam de sujeitos que já formam parte da relação de trabalho, podendo ser incluída nas cláusulas do contrato de trabalho. Assim, se tais medidas são aplicáveis as relações de trabalho, sua articulação normativa oferece agora uma possibilidade de integração ao âmbito jurídico laboral. O cumprimento das obrigações relativas à aprendizagem profissional, seja ela readaptação ou reciclagem, traz consigo também, um âmbito de responsabilidade para que o trabalhador mantenha-se atualizado do ponto de vista educativo laboral e outro, para que o empresário facilite, promova ou permita esse processo de aprendizagem<sup>136</sup>.

Há outra vertente importante desse processo de formação profissional, que se refere aos destinatários do mandato Constitucional e coloca os poderes públicos como fomentadores de tal política. Mas, é preciso compreender que fomentar, significa não só criar instituições e centros públicos capazes de fornecer e intermediar essa formação, mas, proporcionar a elaboração de normas capazes de efetivar esse mando. Aqui também, os empresários encontram-se envolvidos pela Norma, no momento em que, como parte das relações de trabalho e

---

<sup>136</sup> PRADOS DE REYES, Francisco Javier. *Contrato de Trabajo y Formación Profesional: consecuencias laborales y sociales de la integración de España en la Comunidad Europea*. V Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, celebradas en Sevilla, 15 y 16 de diciembre de 1986. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, s/d, (pp 112-113).

responsáveis pela organização do trabalho na empresa, devem facilitar e contribuir para esse processo.

A atribuição das competências estatais vem expressa no artigo 149.1<sup>137</sup> e menciona que ela é repartida com as Comunidades Autônomas, assim, a maioria das matérias relativas ao ensino e formação profissional são compartilhadas entre elas e o Estado. É possível afirmar, que a própria Constituição abre a possibilidade dos Atores Sociais participarem dessa construção jurídica através da negociação coletiva, tornando ainda mais complexo o Sistema. Para muitos juristas e doutrinadores espanhóis a formação profissional prevista na Constituição traz consigo três aspectos que devem ser considerados:

- a) É um princípio que orienta a política social e econômica quando atribui aos poderes públicos à tarefa de fomentá-la;
- b) Constitui-se num direito do trabalhador implícito, quando diz que todos os espanhóis, tem direito a um trabalho e a promoção através do trabalho<sup>138</sup>;
- c) É um direito fundamental que se encontra regulado no artigo 27.1<sup>139</sup> como um direito de todos à educação.

A doutrina trouxe a estreita vinculação entre formação profissional e política laboral colocando-a em destaque no artigo 35.1<sup>140</sup>, quando defende que só é possível exercer esses direitos previstos, se houver acesso a formação profissional adequada, permanente e contínua.

---

<sup>137</sup> CE artigo 149 - 1. *El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias: 7.Legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.*

<sup>138</sup> CE artigo 35 - 1. *Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. 2. La Ley regulará un Estatuto de los Trabajadores.*

<sup>139</sup> CE artigo 27.1 - *Todos tienen el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza.*

<sup>140</sup> CE artigo 35. 1. *Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.*



Para SASTRE IBARRECHE, o direito ao trabalho está contemplado na necessária vinculação do artigo 35.1 com o artigo 40 da CE, dentro do Capítulo III do Título I *De los Principios Rectores de La Política Social y Económica*. A vinculação das figuras do pleno emprego ao direito ao trabalho já aparece em diversos Documentos internacionais, especialmente em Convênios da OIT e na Carta Social Européia. Para ele, as referências da CE em matéria de política de emprego podem ser sintetizadas quando se recomenda aos poderes públicos a garantia da formação e da readaptação profissional (art. 40.2), porque parece que se está incluindo junto à política estritamente econômica, também uma política educativa: se trataria assim, de atuar não só sobre a oferta de emprego, mas também, sobre a própria demanda, igualmente. O limite que implica o reconhecimento do direito a livre eleição da profissão e do ofício (art. 35.1) deve ser considerado, observando, conforme sugere o jurista, as seguintes condições:

- a) Obriga a que as medidas em que se traduza dita política educativa, tenham um caráter incentivador ou de estímulo e não coercitivo;
- b) Mesmo que o texto Constitucional não expresse as modalidades de ação econômica para a consecução do pleno emprego, a menção repetida (arts. 40.1 e 131.1) ao desenvolvimento regional, conduz a articular, programaticamente, ambos objetivos, tendo em conta o princípio da solidariedade inter regional consagrado nos artigos 02 e 138;
- c) A específica atenção prestada aos grupos sociais com superiores dificuldades de colocação no mercado de trabalho. Assim, o artigo 48, obriga os poderes públicos a promover *“las condiciones para la participación libre y eficaz de la juventude en el desarrollo político, social, económico y cultural”*, enquanto que o artigo 49 postula a respeito aos deficientes (portadores de necessidades especiais) físicos, sensoriais e psíquicos, a realização de uma política de prevenção, tratamento, reabilitação e integração, amparando-lhes, especialmente para o desfrute dos direitos a que esse Título outorga a todos os cidadãos<sup>141</sup>.

---

<sup>141</sup> SASTRE IBARRECHE, Rafael. *El Derecho al Trabajo*. Madrid: Trotta, 1996, (p.84).

Nesse sentido, e em sintonia com as Diretrizes da União Européia, a Espanha passou a desenvolver e construir uma série de políticas públicas dirigidas ao pleno emprego, tendo a formação permanente para o emprego como um dos fios condutores. Porém, o longo processo de construção do ordenamento jurídico laboral, perpassou por diversas fases, onde, num primeiro momento, pode-se identificar a participação intensa dos Atores Sociais no processo e, mais recentemente, o papel do Estado espanhol na elaboração de normas específicas para regulamentar o ensino e a formação profissional.

### **3.2. As Políticas Públicas de Formação para o Emprego e o Processo de Construção Jurídica**

Definem-se políticas públicas as ações públicas assumidas pelos Governos, Instituições públicas estatais com ou sem participação da sociedade, que concretizam a efetivação dos direitos humanos coletivos ou dos direitos sociais garantidos em lei. Não se pode falar em política pública fora da relação entre Estado e sociedade, porque, ela compreende tudo o que o Estado faz ou deixa de fazer - os investimentos, os segmentos beneficiados ou excluídos pelos serviços. Nesse entendimento, as políticas públicas podem oportunizar a melhoria da qualidade de vida da população redistribuindo renda, ou privilegiar setores dominantes da sociedade aumentando ainda mais a concentração da renda e a desigualdade social<sup>142</sup>.

Em relação às políticas públicas relativas ao emprego, afirma-se que o Poder Público possui inúmeras formas de intervenção que afetam o nível de emprego e isso inclui, diversas ações que vão desde a fixação do salário mínimo, a organização do contexto institucional e econômico, regulando as relações entre capital e trabalho e os custos trabalhistas e fiscais, até a promulgação de normas capazes de estabelecer ações

---

<sup>142</sup> SEMPERE NAVARRO, V. Antonio e outros. *Políticas Sociolaborales ...* Op. Cit. Nota 96, (p.24).

tendentes a melhorar o emprego. O Estado pode também, criar incentivos e bonificações que levem as empresas a contratar ou qualificar seus empregados<sup>143</sup>. É esse conjunto de ações que estão previstas no Programa Nacional de Reformas da Espanha (2005), onde é possível identificar duas modalidades de políticas públicas para o emprego: as políticas ativas e as políticas passivas, que se analisará a seguir, no contexto da evolução histórica da construção do ordenamento jurídico laboral.

Foi a partir da necessidade de efetivar o direito a mobilidade laboral dentro da União Européia que o Sistema de formação profissional espanhol até então existente, começou a apresentar dificuldades. Algumas delas poderiam ser resumidas na incapacidade do Sistema em dar respostas ao mercado de trabalho sempre exigente e com necessidades novas e prementes, bem como, as dificuldades que se enfrentam em efetivar a mobilidade propriamente dita dos trabalhadores no âmbito comunitário Europeu. Essa situação levou a uma revisão do Sistema de Formação Profissional existente, iniciando-se as reformas, mais especificamente em 1991, quando houve a aprovação da Lei de Ordenação do Sistema Educativo (LOGSE), onde a formação profissional se configurou como um importante instrumento voltado para atender não só as necessidades da população economicamente ativa, mas também, para facilitar o processo de integração européia.

Em dezembro de 1996 se firmou o “*Acuerdo de Bases sobre Políticas de Formación Profesionales*”, com a participação de representantes do Governo e Agentes Sociais, reconhecendo que três subsistemas de formação profissional deveriam atuar de forma global e coordenada: a formação profissional regrada, a formação profissional contínua e a formação profissional ocupacional. Assim, o novo programa de formação profissional se aprovou em 13 de março de 1998, concretizando o Acordo de Bases. O

---

<sup>143</sup> MORALES ORTEGA, José Manuel; CALVO GALLEGOS, F. Xavier. (Coords.). *Lecciones del Derecho del Empleo*. Madrid: Tecnos, 2003 (pp.329-330).

Programa Nacional de Formação Profissional se constituiu em um instrumento para garantir a oferta formativa, contando com a participação dos Agentes Sociais e das Comunidades Autônomas e se assentava nos seguintes objetivos:

- A compreensão de que formação profissional significava inversão em capital humano;
- A integração da formação profissional com as políticas ativas de emprego em sintonia com as políticas comunitárias;
- A participação da Administração Geral do Estado, dos Agentes Sociais e das Comunidades Autônomas no Conselho Geral de Formação Profissional;
- A criação de um Sistema Nacional de Qualificações com a participação das Comunidades Autônomas, que permitisse a formação ao longo da vida, através da integração dos três subsistemas de formação profissional, com o estabelecimento de uma norma básica reguladora;
- A criação do Instituto de Qualificações e a regulamentação do sistema de correspondências, validação e equivalência entre os três subsistemas, incluindo a experiência laboral;
- Proporcionar a profissionalização para possibilitar a inserção através das empresas, potencializando a relação entre empresa e escola para se conseguir maior inserção no mercado de trabalho;
- Desenvolver um sistema integrado de informação e orientação profissional;
- Garantir a qualidade da formação profissional, sua avaliação e seguimento;
- Observar o marco e a dimensão Européia da formação profissional que estava apoiada também, na idéia estabelecida na União Européia sobre a aprendizagem ao longo da vida e;
- Programar a oferta de formação aos grupos com necessidades específicas.

O novo Programa se definiu em um único Sistema de Formação Profissional com três Subsistemas diferenciados:

a) A **Formação Profissional Regrada ou Inicial**, desenvolvida sob responsabilidade do Ministério da Educação e da Cultura (MEC), baseado nos seguintes objetivos:

- Desenvolver uma formação profissional inicial de qualidade que favorecesse a dimensão profissionalizante;
- Promover novas experiências de trabalho e formação;
- Incentivar a qualificação dos recursos humanos como um fator prioritário de transformação e melhoria da formação profissional inicial ou regrada;
- Dotar o programa de recursos materiais que estivessem adequados aos seus objetivos;
- Potencializar os programas de garantia social previstos no artigo 23.2<sup>144</sup> da LOGSE, incrementando sua oferta e relacionando-os com as políticas de formação e emprego.

Os títulos de formação profissional representavam um aspecto muito importante e essencial para o desenvolvimento e a efetivação prática da LOGSE, devendo, seus programas formativos, terem como referência as necessidades de qualificação do sistema produtivo, voltados à perspectiva de aquisição da competência

---

<sup>144</sup> LOGSE artigo 23. – *En la definición de las enseñanzas mínimas se fijarán las condiciones en que, para determinados alumnos mayores de dieciséis años, previa su oportuna evaluación, puedan establecerse diversificaciones en el currículo en los centros ordinarios. En este supuesto los objetivos de esta etapa se alcanzarán con una metodología específica, a través de contenidos e incluso de áreas diferentes a las establecidas con carácter general. 2.- Para los alumnos que no alcancen los objetivos de la educación secundaria obligatoria se organizarán programas específicos de garantía social, con el fin de proporcionarles una formación básica y profesional que les permita incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios en las distintas enseñanzas reguladas en esta ley y, especialmente, en la formación profesional específica de grado medio a través del procedimiento que preve el artículo 32.1 de la presente ley. La Administración local podrá colaborar con las Administraciones educativas en el desarrollo de estos programas.*

profissional requerida para o emprego segundo expressava também o Real Decreto 676/1993<sup>145</sup> de 07 de maio do mesmo ano<sup>146</sup>.

b) A **Formação Profissional Ocupacional**, desenvolvida através do Instituto Nacional de Emprego (INEM). Para este subsistema se estabeleceram como objetivos os seguintes:

- Potencializar as políticas de formação e emprego, desenvolvendo a relação mútua mediante a orientação e a qualificação das pessoas desempregadas para facilitar sua inserção e reinserção laboral;
- Promover mecanismos de integração mútua e de reconhecimento entre a formação profissional ocupacional e os outros subsistemas de formação profissional, adequando, em cada caso os conteúdos da formação;
- Dirigir a formação profissional aos coletivos que necessitavam, observando o princípio da igualdade de trato e das oportunidades diante do mercado de trabalho;
- Desenvolver anualmente as Diretrizes do Conselho Europeu extraordinário sobre o emprego de Luxemburgo, para melhorar a capacidade de inserção profissional, combater o desemprego juvenil e evitar o desemprego de longa duração, adotando medidas preventivas;
- Potencializar as ações formativas que favorecessem a inovação tecnológica, a qualidade, o emprego, o emprego autónomo, a economia social e os novos desafios do emprego.

Esta formação profissional que foi prevista pelo Real Decreto 631/1993<sup>147</sup>, estava dependente da Administração laboral e subvencionada pelo Estado e

---

<sup>145</sup> Real Decreto 676/1993, de 07 de maio, estabelecia as diretrizes gerais sobre os títulos e o ensino mínimo de formação profissional e esteve vigente até 27 de março de 2004.

<sup>146</sup> PÉREZ-DÍAZ, Víctor; RODRIGUEZ, Juan Carlos. *La Educación Profesional en España*. Madrid: Fundación Santillana, 2002, (pp.231-263).

pelo Fundo Social Europeu. A sua implementação exigia uma preparação própria para o trabalho que permitia a obtenção de um certificado de profissionalização, definido então pelo Real Decreto 797/1995<sup>148</sup>, segundo o qual, “*El certificado de profesionalidad tiene por finalidad acreditar las competencias profesionales adquiridas mediante acciones de formación profesional ocupacional, programas de escuelas taller y casas de oficios, contratos de aprendizaje, acciones de formación continua, o experiencia profesional*”. Isso significava dizer, que a profissionalização se poderia obter pela via formativa tradicional, pela experiência laboral ou então, pela combinação de ambas. A relação dos certificados de profissionalização aprovados e publicados em junho de 2000, compreendendo um total de 133 estava agrupada por família profissional e aparecia no anexo final da Norma.

c) A **Formação Contínua**, tendo seu desenvolvimento a cargo dos Agentes Sociais. Para este subsistema se estabeleceram como objetivos:

- Desenvolver a formação profissional contínua para uma maior profissionalização e integração com os demais subsistemas;
- Estabelecer o reconhecimento das ações de formação contínua em relação ao sistema nacional de qualificações, mediante sua integração ao sistema de certificação profissional;
- Fomentar a formação profissional da população ocupada, como um instrumento essencial para a maior competitividade das empresas e do tecido produtivo, maior estabilidade no emprego e como fator de integração e coesão social;
- Aperfeiçoar os procedimentos e a continuação da avaliação da formação contínua.

---

<sup>147</sup> O Real Decreto 631/1993 regulava o Plano Nacional de Formação e Inserção Profissional e esteve vigente até 03 de outubro de 2004.

<sup>148</sup> O Real Decreto 797/1995 de 19 de maio estabeleceu as diretrizes sobre os certificados de profissionalização e os conteúdos mínimos da formação profissional ocupacional.

Este Subsistema de formação profissional era administrado pelos Agentes Sociais, representados pelas Organizações empresariais e sindicais através da Fundação para a Formação Contínua (FORCEM). Os órgãos de decisão eram paritários e estavam formados de acordo com o que estabeleciam os documentos firmados, garantindo a participação dos representantes dos trabalhadores e dos empresários<sup>149</sup>. Outras ações e programas também se destacavam no âmbito da formação profissional, eram elas:

a) Os **Programas de Garantia Social** previstos na LOGSE para os alunos que não conseguissem atingir os objetivos esperados pela educação secundária obrigatória (ESO) e estivessem em risco de abandonar o sistema educativo sem obter nenhuma titulação que lhes permitisse inserir-se social e profissionalmente, e de forma adequada as suas necessidades. Nesse sentido, o artigo 23.2 da referida Norma, expressava que esses alunos participariam de programas específicos de garantia social com a finalidade de proporcionar-lhes uma formação básica e profissional que lhes permitisse incorporar-se a vida ativa ou prosseguir seus estudos nas distintas formas previstas em lei, especialmente na formação profissional específica de grau médio, através do procedimento que previa o artigo 32.1 já mencionado. À Administração local se concedia a possibilidade de colaborar com as Administrações educativas no desenvolvimento dos programas de garantia social. Para tanto, se definiram 66 perfis profissionais que apareceram no anexo da Norma, de forma detalhada e agrupados por família profissional.

b) O **Programa de Escolas, de Oficinas e Casas de Ofícios**. Eram programas públicos de emprego e formação que tinham como objetivo qualificar jovens

---

<sup>149</sup> PÉREZ-DIAZ, Víctor; RODRIGUEZ, Juan Carlos. *La Educación Profesional en España...* Op. Cit. Nota 146. (p.250).



desempregados com menos de 25 anos, mediante a formação em alternância com a prática profissional no emprego.

c) Os **Contratos Formativos**. Ocorriam em duas modalidades: o contrato de práticas, destinado as pessoas que recentemente tinham adquirido uma titulação superior (graduação) ou de formação profissional reconhecida como equivalente. A Normativa estabelecia um período de no mínimo 06 meses e no máximo de 02 anos de contrato nessa modalidade, podendo haver, nesse período, o máximo de duas renovações contratuais. As bonificações para estes contratos consistiam em incentivos econômicos às empresas que os adotassem, na forma de bônus nas prestações devidas à previdência social em caso de trabalhadores com algum tipo de necessidade especial (deficiência). Por outro lado, dava-se também uma bonificação de cinquenta por cento durante dois anos para os contratos convertidos a indeterminados. A outra modalidade era o contrato de formação em que se concebia a empresa a obrigação de dar a formação teórica ao trabalhador que estivesse relacionada ao posto de trabalho ocupado, ou permitir que ele a adquirisse fora da empresa, durante um tempo não inferior a quinze por cento da jornada de trabalho. Nesse caso, o salário era fixado por Convênio Coletivo correspondente à categoria profissional a que pertencesse o trabalhador, e não poderia ser inferior ao mínimo estabelecido em proporção ao tempo de trabalho efetivo. Este trabalhador não era cotizado por desemprego e não tinha direito às prestações correspondentes em caso de ficar desempregado.

d) As **Oficinas (*talleres*) de Emprego**. Definiam-se como um programa que combinava ações de formação e emprego dirigido às pessoas desempregadas maiores de 25 anos e que apresentavam especiais dificuldades de inserção no mercado de trabalho.

e) A **Negociação Coletiva – Acordos *Interconfederais***. No âmbito da Negociação coletiva se estabelecia a renovação do sistema de classificação profissional baseado em categorias profissionais que tinham como referência o grupo profissional, com o objetivo de facilitar a flexibilidade interna na organização do trabalho e favorecer a polivalência dos trabalhadores. Nesse momento, se destacava a criação do Instituto Nacional das Qualificações (INCUAL) como um instrumento com a capacidade técnica para apoiar o Conselho Geral de Formação Profissional no desenvolvimento das suas funções, que eram as seguintes:

- Propor o estabelecimento e a gestão do Sistema Nacional de Qualificações Profissionais, fixando os princípios, as bases e as diretrizes para o estabelecimento de um sistema de correspondências e validação entre os conhecimentos adquiridos em qualquer dos três subsistemas de formação profissional, incluída a experiência laboral;
- Estabelecer critérios para definir os requisitos e as características que deveriam compor as qualificações profissionais para serem incorporadas ao Sistema Nacional de Qualificações Profissionais;
- Estabelecer uma metodologia de base para identificar as competências profissionais e definir o modelo que deveria adotar uma qualificação profissional para que fosse incorporada ao Sistema Nacional de Qualificações Profissionais;
- Sugerir e propor um sistema de reconhecimento e validação profissional;
- Estabelecer um procedimento que permitisse co-responsabilizar as Agências ou os Institutos de Qualificações que poderiam ter as Comunidades Autônomas e aos Agentes Sociais na definição do Catálogo de Qualificações Profissionais, como a atualização das demandas setoriais;

- Estabelecer critérios para regular os métodos básicos que deveriam se observar na avaliação da competência e no procedimento para a concessão das validações para as autoridades competentes;
- Propor os procedimentos para estabelecer as modalidades de validação das competências profissionais do Sistema Nacional de Qualificações Profissionais e sua atualização;
- O Conselho Geral de Formação Profissional tinha por finalidade desenvolver atividades essencialmente técnicas relacionadas à formação profissional referidas, tanto no âmbito nacional como comunitário, a exemplo de: estudos, informes, análises comparativas, recompilação de documentos, dotação bibliográfica e seminários científicos;
- Facilitar as inter relações entre as atividades formativas dos diferentes subsistemas de formação profissional e das titulações e certificados que gerassem os sistemas de classificação profissional surgidos na Negociação coletiva;
- Realizar as tarefas necessárias para o estabelecimento de um marco de referência da programação geral de todos os subsistemas e apoiar a tarefa normativa e de regulamentação da formação profissional.

Diante do panorama descrito acima, apresentavam-se também, alguns desafios que o Sistema deveria resolver, no momento em que o mercado de trabalho passasse a exigir qualificações mais sintonizadas com as mudanças produzidas pelo processo de globalização e pela sociedade do Conhecimento. Esses desafios e metas foram colocados em forma de atualização constante do sistema, avaliação de controle e sintonia com as mudanças no mercado de trabalho. Para tanto, os seguintes objetivos foram traçados:

- Definir e elaborar a norma reguladora para o Sistema Nacional de Qualificações que aclarasse, impulsionasse e transmitisse confiabilidade aos implicados no processo de qualificar e desenvolver o capital humano da Espanha (escolas e outras entidades, usuários do sistema e técnicos, setores produtivos e representantes profissionais, dos trabalhadores e empresas e a própria Administração pública). Isto suporia, estabelecer as qualificações profissionais do Estado garantindo sua aquisição e seu reconhecimento tanto econômico, quanto socialmente;
- Conseguir uma vinculação estável e direta entre o Sistema de Formação Profissional e o entorno produtivo, já que seriam as empresas que dariam o valor real ao modelo a ser estabelecido;
- Criar um modelo único de formação profissional dirigida a um mesmo mercado de trabalho, o que requeria que se criassem as mesmas famílias profissionais dirigidas às demandas do setor produtivo, atendendo as mesmas necessidades e demandas, considerando os mesmos observatórios e indicadores ocupacionais referentes a planejar, por em prática e avaliar a oferta e o desenvolvimento da formação, exigência marcada pelo processo de globalização/mundialização da economia;
- Confiar no trabalho dos expertos e das equipes técnicas que atuassem no âmbito da formação profissional com o objetivo de garantir o rigor técnico necessário para a aplicação do Sistema que deveria sintonizar-se com o entorno Europeu e internacional;
- Implicar os agentes sociais na responsabilidade de definir, planejar, elaborar e avaliar as políticas e as estratégias no âmbito da formação profissional;
- Atender as necessidades regionais e locais em relação à definição e a aplicação da oferta formativa.

A ação normativa do Estado Espanhol não se limitou a implementação pelo Legislativo de normas capazes de regulamentar a formação profissional, porque, nessa trajetória muitos Atores Sociais foram envolvidos, com um destaque especial para a Negociação coletiva. Os Acordos nacionais de formação contínua a que o artigo 83.2<sup>150</sup> do Estatuto dos Trabalhadores refere, atribuindo-lhes o tratamento próprio de Convênio coletivo, regulava principalmente, as iniciativas de formação que recebiam subvenções públicas, como os planos de formação das empresas, as permissões individuais de formação e as ações complementares e de acompanhamento. Nas iniciativas de formação surgidas diretamente nas empresas, tais como os planos de empresa, os planos agrupados e os planos intersetoriais, se concedia papel destacado a negociação coletiva setorial, que devia se estabelecer nas Comissões Paritárias Setoriais, tendo como prioridade o desenvolvimento das iniciativas formativas.

A partir de 1992 começaram a se concretizar Acordos em matéria de formação profissional e, em especial, sobre formação contínua. As Organizações sindicais como a Confederação Sindical de Comissões Obreiras (CC.OO) e a União Geral dos Trabalhadores (UGT), representando a classe dos empregados, a Confederação Espanhola de Organizações Empresariais (CEOE) e a Confederação Espanhola da Pequena e Média Empresa (CEPYME), representando a classe dos empregadores, subscreveram o primeiro Acordo Nacional de Formação Contínua<sup>151</sup> (I ANFC), com o objetivo de aproximar a formação profissional do trabalho efetivo. A

---

<sup>150</sup> ET artigo 83- *Unidades de negociación.1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden. 2. Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores. 3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.*

<sup>151</sup> I ANFC foi firmado em Madri em 16.12.1992 e publicado no BOE de 10.03.1993. Sua validade era para o período de 1993 a 1996.

gestão da formação dirigida aos trabalhadores ocupados a cargo dos interlocutores sociais, implementada, foi conhecida como *Sistema de Formación Profesional Concertado*, onde trabalhadores, empresários e suas respectivas Organizações representativas, eram os encarregados pela gestão, organização e realização das ações formativas. O modelo esteve presente com algumas mudanças durante o período de 1993 a 2004, amparado pelos três Acordos sucessivos – Nacional e Tripartito – de formação contínua<sup>152</sup>.

Os sucessivos Acordos tripartitos contribuíram para proporcionar as bases necessárias ao financiamento e a gestão do Sistema. Em seu conteúdo se regulavam os aspectos relacionados a distribuição dos fundos arrecadados e a atribuição das funções da gestão da Fundação para a Formação Contínua (FORCEM) que possibilitou a aplicação do I ANFC. A entidade tinha caráter paritário, se atribuindo a ela, todas as responsabilidades de organização, gestão distribuição de fundos, execução das ações formativas e justificação das mesmas. Seu objeto era a própria administração e gestão dos fundos destinados à formação contínua dos trabalhadores ocupados.

O II ANFC<sup>153</sup> manteve a FORCEM que gestionou a formação profissional na Espanha no período de 1992 a 2004, limitando sua intervenção e dispondo que a Fundação realizasse apenas a tramitação das solicitações de ajudas, a emissão das propostas entre outras tarefas, deixando para o Instituto Nacional de Empleo (INEM), a gestão econômica e financeira das verbas.

---

<sup>152</sup> MIRÓN HERNANDEZ, Maria Del M. *El Derecho a La Formación Profesional del Trabajador*. Madrid: Consejo Económico y Social, 2000, (p.324).

<sup>153</sup> O II ANFC foi firmado em Madri em 19.12.1996 e publicado no BOE de 01.02.1997, sendo que sua validade era para o período de 1997 a 2000.

Com o III ANFC<sup>154</sup> em 2001, se criou a Fundação Tripartida que absorveu o antigo FORCEM em 2004. A Fundação Tripartida para a Formação no Emprego pertencia ao setor público estatal e era um dos órgãos que compunham a estrutura organizada e de participação institucional do Subsistema de formação profissional para o emprego. Com caráter tripartido reunindo além da Administração Pública, as Organizações empresariais e sindicais mais representativas do país, era destinada a receber e fazer tramitar as solicitações de verbas para a formação, devendo encaminhar as propostas ao INEM que se encarregava de liberar as verbas.

A organização do Subsistema de formação contínua fruto dos Acordos firmados no período de 1992 a 2003, foi um importante incremento no que respeita ao investimento em formação por parte das empresas, contribuindo para criar entre empresários e trabalhadores, a denominada “cultura da formação” no e para o emprego. A formação contínua desenvolvida pelos ditos Acordos, também teve importante papel no desenvolvimento do diálogo social e da negociação coletiva em distintos âmbitos de atuação, sobretudo, através da constituição das Comissões Paritárias setoriais<sup>155</sup> e territoriais além da ciência de que a formação era matéria de direito do trabalho, devendo ser incluída como conteúdo dos Convênios coletivos<sup>156</sup>.

O fato de centralizar o modelo organizativo e de administração da formação contínua, se demonstrou, através de uma maior intervenção dos Poderes Públicos, tanto do INEM na gestão e administração dos fundos, como pela presença do

---

<sup>154</sup> O III ANFC foi firmado em Madri em 16.12.2000 e publicado no BOE de 23.02.2001, e sua validade era para o período de 2001 a 2004.

<sup>155</sup> As Comissões Paritárias Setoriais eram órgãos criados através dos Convênios Coletivos setoriais e de âmbito estatal ou de Acordos próprios. Sua função era relativa ao desenvolvimento das ações de formação contínua como a de intervir em caso de discordância dos conteúdos da formação, dos planos das empresas, estabelecendo critérios orientativos para o acesso dos trabalhadores a formação e efetuar o seguimento da formação contínua em cada setor produtivo. Na disposição adicional do RD 1046/2003, está também o mapa setorial fixando o critério de redução do número de Comissões Paritárias, conforme previa o III ANFC.

<sup>156</sup> MARTÍN PUEBLA, Eduardo. *El Sistema de Formación Profesional para el Empleo*. Madrid: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Lex Nova, 2009, (p.41).

Estado na Fundação Tripartita. Com isso, e sem esperar que vencesse o período de validade do III ANFC o Real Decreto 1046/2003 de 01 de agosto, veio estabelecer uma nova regulamentação ao Subsistema de formação profissional contínua, que, na exposição de motivos expressou que era mais simples e menos burocrático, permitindo planejar a formação mantendo e aumentando a capacidade dos programas, mesmo com o maior controle dos fundos públicos. As verbas passaram a se estender a um maior número de empresas, especialmente as pequenas e médias que, no entender do legislador, constituíam a maior parte do tecido produtivo.

Os princípios gerais de regulamentação do Subsistema de formação contínua prosseguiram os mesmos: unidade de caixa em relação a quota destinada à formação profissional, o protagonismo dos interlocutores sociais e a importância da negociação coletiva no desenvolvimento do Sistema, a unidade do mercado de trabalho e a livre circulação dos trabalhadores, se acrescentando a incorporação das Comunidades Autônomas na gestão das ações. Os beneficiários das iniciativas de formação contínua continuaram sendo os trabalhadores assalariados, os que trabalhavam com subordinação ou por conta de outro, os trabalhadores dos regimes especiais agrário, os autônomos e os trabalhadores do mar, além do pessoal a serviço das Administrações públicas, conforme o que estabeleceriam os respectivos Acordos sobre a matéria. Os coletivos prioritários para o acesso à formação eram os trabalhadores das pequenas e médias empresas, as mulheres, os deficientes (portadores de necessidades especiais) e os trabalhadores não qualificados<sup>157</sup>.

Nesse novo Documento, as iniciativas de formação contínua que passaram a receber verbas, eram as ações de formação contínua nas empresas, incluindo as permissões individuais de formação, os contratos programa para a formação e as

---

<sup>157</sup> MIRÓN HERNANDEZ, Maria Del M. *El Derecho a La Formación Profesional del Trabajador...* Op. Cit. Nota1152, (p.328).



ações complementárias e de acompanhamento. Os instrumentos previstos para canalizar o financiamento dos planos de formação organizados pelas Confederações empresariais ou sindicais, eram os contratos programa para a formação, quando os planos afetavam mais de uma Comunidade Autônoma, envolvendo setores econômicos presentes em mais de uma destas áreas territoriais. Já, quando as verbas afetavam somente uma Comunidade Autônoma, ela é que as recebia diretamente para designar à formação, o que ocasionou, para alguns doutrinadores, a perda do protagonismo da participação dos Agentes Sociais no processo e das instituições tripartitas e paritárias (Fundação Tripartita para a Formação no Emprego e Comissões Paritárias Setoriais e Territoriais), pois, elas tinham sido criadas para avaliar as ações formativas propostas e também para decidir sobre a liberação das verbas em cada caso.

Mas, por outro lado, esse novo modelo fazia com que as empresas tivessem um poder de decisão maior em relação às iniciativas de formação dirigidas aos seus trabalhadores, especialmente no que respeitava aos planos de formação e as permissões individuais de formação. O novo modelo de administração da Norma, tentava equilibrar a ação dos envolvidos: o interesse empresarial ao organizar e controlar a formação dos seus trabalhadores; o interesse sindical e dos representantes dos trabalhadores nas empresas ao permitir que participassem do planejamento e da execução dos planos nas empresas; o interesse das Comunidades Autônomas ao permitir que elas pudessem gerenciar as verbas relativas a matéria sobre a qual teriam competência de gestão e o interesse da própria Administração do Estado na execução dos planos formativos que superariam a delimitação territorial de mais de uma Comunidade Autônoma. Ainda há que se ressaltar, o interesse dos Organismos públicos na matéria, que diz respeito à competitividade da economia espanhola e à vontade dos Agentes Sociais em participar do planejamento e da execução das ações formativas que

superavam o âmbito empresarial<sup>158</sup>. Dessa forma, a estrutura organizativa e de participação em matéria de formação contínua, acontecia por meio de uma complexa junção de órgãos tripartitos, como a Comissão Estatal de Formação Contínua (CEFC) e a Fundação Estatal para a Formação no Emprego (FEFE). Havia ainda, os órgãos bipartitos como as Comissões Paritárias setoriais e territoriais, e cada um deles, com funções especificadas pela Norma, mas, todos participando ativamente do processo de elaboração, execução e administração dos planos de formação.

A assinatura da *Declaración para el Diálogo Social 2004: competitividad, empleo estable y cohesión social*, em julho do mesmo ano, abriu uma nova etapa para o diálogo entre o governo e as Organizações sindicais e empresariais mais representativas. O Documento trouxe uma série de propósitos e compromissos para avançar em questões que incidiam sobre o crescimento econômico e a competitividade das empresas espanholas, incrementando a qualidade do emprego e da proteção social. Em 07 de fevereiro de 2006 o Governo e os Agentes Sociais assinaram o *Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo*, com a finalidade de integrar a formação ocupacional e a formação contínua dirigidas ambas ao emprego, observando o já estabelecido no âmbito da UE em relação à formação e a aprendizagem ao longo da vida.

Ao mesmo tempo, e antes desse novo Acordo, em 01 de fevereiro do mesmo ano, os Interlocutores sociais representados pela CEOE y CEPYME de um lado, e pelo CC.OO e UGT de outro, como entidades sindicais e empresariais mais significativas, firmaram o IV ANFC<sup>159</sup>. A finalidade era promover um modelo integrado de formação para o emprego que contribuísse para o avanço da formação e da

---

<sup>158</sup> MARTÍN PUEBLA, Eduardo. *El Sistema de Formación Profesional para el Empleo...* Op. Cit. Nota 156, (p.46).

<sup>159</sup> O IV ANFC foi publicado no BOE de 27 de março de 2006 por Resolução da Direção Geral do Trabalho de 03 de março de 2006. Foi um Documento firmado com base no Título III do Estatuto dos Trabalhadores, artigo 83.3 que prevê a possibilidade de atingir, por parte das organizações sindicais e empresariais mais representativas, acordos sobre matérias específicas e que terão a natureza de um Convênio coletivo.

aprendizagem permanente nos moldes do que definia a UE e do que se discutiu no capítulo anterior deste trabalho.

O Acordo veio propor uma forma de melhorar a formação da demanda (relativas às necessidades das empresas), respeitando o modelo de financiamento e de liberação de verbas até então existente. A intenção era facilitar os mecanismos que permitiam as empresas planejar a formação, de maneira que as suas necessidades estivessem expressas nos programas e incentivar os trabalhadores e buscar melhor qualificação. A principal novidade, no entanto, foi a criação de um Subsistema único de formação para o emprego que integrou a formação ocupacional e a contínua, considerando como fundamentais o modelo em vigor de financiamento da formação da demanda, por um sistema de bonificações nas quotas de formação profissional e pela realização da formação da oferta através de planos de formação subvencionados pela Administração.

A reforma do Sistema proposta pelo Acordo deveria basear-se principalmente na integração dos Subsistemas (formação ocupacional e contínua) em um único Sistema de formação para o emprego, considerando o marco da aprendizagem ao longo da vida. Nesse sentido, se pretendia dar às políticas formativas, uma visão mais integral, reconhecendo-se também o direito à formação para o emprego como um direito subjetivo dos trabalhadores, garantido seu caráter gratuito e a igualdade de trabalhadores e empresas em relação ao acesso à formação.

No Acordo, também estavam estabelecidos os programas de formação em alternância com o emprego realizados através dos contratos para a formação e dos programas públicos de formação para o emprego e a oferta da formação, a realização de ações de apoio e acompanhamento, a estrutura organizativa do sistema, a certificação da formação, a atenção à qualidade e avaliação do Sistema, seu segmento, controle e

financiamento. Sem dúvida, um Documento bem redigido e voltado às Diretrizes estabelecidas pela UE no que respeita à formação para o emprego, demonstrando a intenção do Estado Espanhol em avançar na inversão do capital humano.

Dentre os benefícios que os Acordos coletivos trouxeram à formação profissional pode-se citar a extensão da formação contínua entre empresas e trabalhadores, nos segmentos empresariais mais importantes e que consideraram o capital humano como seu principal patrimônio. Nesse sentido, a aplicação prática do diálogo social, ocorreu junto ao desenvolvimento das políticas públicas para o emprego no Estado espanhol.

Sem desconsiderar as ações implementadas nos sucessivos Acordos de formação para o Emprego, nos sucessivos Reais Decretos e em toda a forma de Negociação coletiva no período estudado, percebe-se que as reformas na legislação espanhola em relação às políticas públicas de emprego, passaram a ser mais efetivas com a publicação no BOE nº 301 de 17 de dezembro de 2003, da denominada Lei de Emprego, a Lei 56/2003 de 16 de dezembro, que revogou a antiga Norma, a Lei Básica de Emprego 51/1980 de 8 de outubro.

Na exposição de motivos, o texto refere-se à necessidade de incrementar a eficiência do funcionamento do mercado de trabalho, melhorando as oportunidades de acesso ao pleno emprego, de acordo com as estratégias traçadas pela União Européia como dito no capítulo anterior desse trabalho. A Norma veio desenvolver o que os artigos 40 e 41 da Constituição Espanhola previam, que é criar políticas públicas voltadas para a inclusão social através do acesso ao emprego num contexto de repartição de competências entre o Estado e as Comunidades Autônomas. Considera que, o principal instrumento para que esse processo ocorra é o Sistema Nacional de Emprego - SNE, um conjunto de estruturas, medidas e ações necessárias para promover e

desenvolver a política de emprego e que tem como finalidade o desenvolvimento de programas e medidas tendentes à consecução do pleno emprego acordadas a nível Comunitário. Explica a Norma, que o SNE está integrado pelo Serviço Público de Emprego Estatal e pelos Serviços Públicos de Emprego das Comunidades Autônomas. Especifica que seus órgãos são a Conferência Setorial de Assuntos Laborais e o Conselho Geral do Sistema Nacional de Emprego, que atuam através dos instrumentos denominados Plano Nacional de Ação para o Emprego, Programa Anual de Trabalho do Sistema Nacional de Emprego e o Sistema de Informação dos Serviços Públicos de Emprego. Ainda, destaca a necessária participação das Organizações empresariais e sindicais mais representativas e dos Serviços Públicos de Emprego das Comunidades Autônomas em caráter de descentralização. Para MARTIN PUEBLA, *pero más allá de la adaptación a la estructura descentralizada del Estado, con ser importante, la exposición de la Ley desarrolla una nueva concepción de la política activa de empleo como “instrumento incentivador de la incorporación efectiva de los desempleados al mercado de trabajo, estimulando la búsqueda activa de empleo y la movilidad geográfica y funcional”, asegurando “una atención preventiva y personalizada (a los trabajadores desempleados) por el servicio público de empleo, con especial atención a los colectivos desfavorecidos, entre los cuales las personas con discapacidad ocupan un lugar preferente”, todo ello en la perspectiva de consecución del pleno empleo en la línea de los objetivos y compromisos alcanzados en el seno de la Unión Europea*<sup>160</sup>.

Buscando identificar a relação da Norma com as políticas da UE, no artigo 2º é demonstrada a sintonia da Lei com a legislação nacional, especificamente com o artigo 9.2<sup>161</sup> da Constituição Espanhola e o artigo 17<sup>162</sup> do Estatuto dos

---

<sup>160</sup> MARTIN PUEBLA, Eduardo. *El Nuevo Marco Institucional de la Política de Empleo*. Estúdio en la Revista de Derecho Social, nº 30, (77-96), 2005, (p.83).

<sup>161</sup> CE artigo 9.2 - *Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos*

Trabalhadores. Sobre essa última regra, fica clara a possibilidade do governo implementar medidas capazes de fomentar o acesso ao emprego de pessoas que se encontrem em dificuldades de inserção no mercado laboral, realizando as denominadas políticas ativas de emprego. Nesse sentido, é que se destacam as medidas de formação para o emprego.

No artigo 3º, a Norma destaca, que em âmbito nacional, a competência das medidas cabe ao Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais e às Comunidades Autônomas em seus respectivos âmbitos territoriais. Esses entes estabelecerão os programas de emprego, de acordo com as obrigações firmadas na Estratégia Europeia de Emprego (EEE), através dos Planos Nacionais de Ação para o Emprego (PNA). Dessa forma, se estabelecem as responsabilidades pela execução das políticas de emprego na Espanha.

---

*que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.*

<sup>162</sup> ET artigo 17 - *No discriminación en las relaciones laborales. 1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. 2. Podrán establecerse por Ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente. 3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de **reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo**. Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras **medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo**. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido. 4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate. 5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (grifou-se)*

O Título I da Lei define o Sistema Nacional de Emprego - SNE e no artigo 6º, letra “g”, traz a previsão que mais interessa - a obrigatoriedade do Sistema em impulsionar a cooperação entre o serviço público e as empresas nas ações de políticas ativas de emprego e de formação, qualificação e requalificação profissional capazes de proporcionar a integração laboral dos trabalhadores desempregados. Aqui, tem-se expressa a formação para o emprego.

O Serviço Público de Emprego Estatal, considerado um organismo autônomo da Administração Geral do Estado é definido nos artigos 10 e seguintes da Norma e deve ordenar e desenvolver as políticas e programas relativas ao emprego. Dentre suas competências, está também a de colaborar com as Comunidades Autônomas na elaboração de um PNA, ajustado a EEE e ao programa anual de trabalho do SNE. Essa tarefa, se manifesta na execução das políticas ativas de emprego, definidas no artigo 23, como sendo o conjunto de programas e medidas de orientação, emprego e formação que tem por finalidade melhorar as possibilidades de acesso ao emprego dos desempregados no mercado de trabalho, seja por conta própria ou com vínculo empregatício e ainda, a adaptação da formação dos trabalhadores e a requalificação para o trabalho. Nesses termos, há um especial destaque para que os denominados coletivos prioritários recebam especial atenção dos governos e das Comunidades Autônomas. A Lei destaca no artigo 26.2, como coletivos prioritários os jovens, as mulheres, os desempregados de longa duração, os maiores de 45 anos, os deficientes (portadores de necessidades especiais) e os imigrantes.

No Capítulo III, o artigo 27 prevê que os solicitantes e receptores de prestações por desemprego, devam inscrever-se e manter sua inscrição como demandantes de emprego no Serviço Público de Emprego, para que o Sistema possa realizar as políticas de recolocação no mercado de trabalho. Assim, se identificarão as

necessidades de formação ou requalificação profissional e os processos que devem ser criados para a intermediação laboral, com a consequente inserção profissional dos desempregados, de forma individualizada.

Em 23 de janeiro de 2008, foi publicado no BOE nº 20 o Real Decreto 1722/2007 de 21 de dezembro com a finalidade de regulamentar a Ley 56/2003, de Emprego, especialmente em relação aos instrumentos de coordenação e avaliação do SNE. O artigo 2º reforça e detalha os órgãos do Sistema já identificados na Lei de Emprego, como a Conferência Setorial de Assuntos Laborais e o Conselho Geral do Sistema Nacional de Emprego. O artigo 3º segue a mesma linha de raciocínio, expondo que os instrumentos de coordenação do SNE são o Programa Anual de Trabalho do SNE, os Planos de execução da EEE e o Sistema de Informações dos Serviços Públicos de Emprego. No artigo 4º refere-se a avaliação do SNE como um meio para garantir o cumprimento dos fins a que se propõe o serviço, e de redicionar ações no sentido de corrigir os erros e as falhas para seguir avançando. Coloca a necessidade de uma avaliação interna e de outra externa observados os critérios de qualidade, eficácia e eficiência do Sistema.

Em relação a Conferência Setorial de Assuntos Laborais, especifica sua natureza, funções e composição, nos artigos 5º ao 7º. Dentre as funções, há destaque no artigo 6º letra “n” para a necessidade de intercâmbio de informações no âmbito da União Européia e a participação nas conferências que atuam nesses temas.

Sobre o Conselho Geral do SNE, desenvolvido e detalhado nos artigos 8º ao 15, é garantida a composição tripartite do órgão, detalhando-se também, as tarefas de cada membro. O funcionamento do Conselho está previsto nos artigos 16 a 22, onde se especificam as formas como deverão ocorrer as reuniões e as discussões de temas sobre o emprego e as políticas públicas na área.



Considerando o contexto da União Européia, o Decreto reserva o capítulo I, para detalhar os planos de execução da EEE. Mais especificamente, no artigo 23, expressa que esses planos estão integrados no marco da política nacional de emprego e no Programa Nacional de Reformas da Espanha, que demonstram as medidas, as ações e os recursos necessários para sua aplicação. Esses planos nacionais de execução das políticas, são elaborados pelo Ministério do Trabalho e Imigração, de forma descentralizada pelas Comunidades Autônomas, no âmbito de suas competências, mas também, em colaboração com outras pastas ministeriais. No artigo 24 fica expressa a responsabilidade do Ministério do Trabalho e Imigração em divulgar quadrimestralmente um informe sobre o andamento dos planos de execução da EEE que será encaminhado ao Conselho Geral do SNE para análise. Aqui, percebe-se a legalização da comunicação interna entre os órgãos do Sistema como forma de melhor encaminhar as soluções para o combate ao desemprego através da formação para o emprego.

No capítulo II detalha-se o Programa anual de Trabalho do SNE, especificando que deve esclarecer os prazos e as tarefas que serão desenvolvidas, trazendo dados quanti e qualitativos em relação aos coletivos prioritários atendidos com preferência pelo Sistema.

O capítulo III do Decreto é reservado para detalhar o Sistema de Informação dos Serviços Públicos de Emprego, trazendo conceito, objetivos e funções, nos artigos 26 a 28. O SNE está interligado com todas as Comunidades Autônomas desde maio de 2005 e pode ser acessado pela internet, onde há um sítio comum que

possibilita aos cidadãos conhecer as ofertas e as demandas de emprego em todo país, bem como as oportunidades de formação e os Sistemas integrados no espaço da UE.<sup>163</sup>

A avaliação institucional do SNE já prevista na Lei de Emprego, vem detalhada no capítulo IV, com a previsão de que a cada três anos o SNE deverá ser avaliado externamente. Já a avaliação interna, que deverá ser anual, fica a cargo do Conselho Geral que estabelecerá os mecanismos adequados para tanto.

Percebe-se uma preocupação do legislador em manter um Sistema capaz de se adaptar às mudanças que se apresentam no mercado de trabalho, considerando a inserção da Espanha num contexto maior, que é o da União Européia. Ainda nesse sentido, há uma clara preocupação em manter o “controle” das ações do Estado, quando se cria uma avaliação institucional que possa revelar as falhas do sistema e apontar os rumos a serem tomados no sentido de avançar para o pleno emprego e o cumprimento das metas estabelecidas em âmbito Europeu e nacional.

### **3.3. O Subsistema de Formação para o Emprego**

A formação profissional para o emprego consiste num plano de ação que tem por objetivo impulsionar e estender entre as empresas e os trabalhadores ocupados, uma formação que corresponda as suas necessidades para o desenvolvimento de uma economia baseada no Conhecimento, o que nos remete ao capítulo I e II desse trabalho, onde o tema foi tratado exaustivamente<sup>164</sup>.

---

<sup>163</sup> Informação retirada do *site* <<http://www.sistemanacionalempleo.es>>, onde se pode acessar basicamente três áreas distintas relativas ao emprego: informação geral sobre o sistema, serviços públicos de emprego das Comunidades Autônomas e de outros países da UE e o catálogo de serviços, onde encontram-se informações sobre ofertas e demandas de emprego para trabalhadores e empresários. Ainda nessa última área, há um espaço para os empresários comunicarem suas ofertas de emprego a fim de que o sistema mantenha um controle sobre a situação laboral na Espanha.

<sup>164</sup> Informações retiradas do *site* <[www.inem.es](http://www.inem.es)>, endereço eletrônico oficial do Ministério do Trabalho e Imigração. O *site* contém informações sobre o Serviço Público de Emprego Estatal, oferece uma variada gama de serviços ao cidadão, tais como: informações sobre o emprego, formação profissional para o

O Real Decreto 395/2007, de 23 de março, publicado no BOE nº 87 de 11 de abril do mesmo ano, regula as distintas iniciativas de formação que se configuram na criação do Subsistema de Formação Profissional para o Emprego. A Norma prevê o regime de funcionamento do Subsistema, as formas de financiamento, a estrutura organizativa e a participação institucional. É possível destacar os fins da formação profissional para o emprego em cinco grandes objetivos:

- 1) Favorecer a formação durante a vida produtiva dos trabalhadores ocupados e dos que se encontram desempregados, para melhorar sua capacitação profissional e seu desenvolvimento pessoal;
- 2) Proporcionar aos trabalhadores os conhecimentos e as práticas adequadas às competências profissionais requeridas no mercado de trabalho e as necessidades das empresas;
- 3) Contribuir para a melhoria da competitividade e da produtividade das empresas;
- 4) Melhorar a empregabilidade dos trabalhadores, especialmente daqueles que tem maiores dificuldades de acesso ao mercado de trabalho e de se manterem nos postos de trabalho e emprego oferecidos;
- 5) Promover as competências profissionais adquiridas pelos trabalhadores, através de processos formativos (formais e informais), valorizando a experiência laboral, para que seja objeto de reconhecimento pelo Estado e pelas empresas.

Ao mesmo tempo em que o Decreto firma esses importantes objetivos, destina uma parte do seu texto para reconhecer o papel dos interlocutores sociais nesse

---

emprego com a lista de cursos, centros e escolas de formação, um espaço par queixas e sugestões, além de proporcionar acesso aos documentos e legislação relacionada ao Programa Nacional de Reformas da Espanha e as regras relativas à formação para o emprego. No *site* há *links* que dão acesso a sítios de interesse e a rede europeia de formação.

processo de construção legislativa. A grande novidade é que o Documento prevê a existência de ações formativas onde os trabalhadores adquirem competências próprias de outros setores econômicos distintos daqueles em que desenvolvem sua atividade laboral, de maneira a enriquecer ainda mais a qualificação e prepará-los para as possíveis alterações no sistema produtivo. Por outro lado, o Decreto demonstra clara preocupação com a qualidade da formação e com a avaliação institucional do Sistema, de forma a manter atualizadas as competências dos trabalhadores e a capacidade de competir das empresas.

A Normativa assenta-se basicamente em dois pilares: o respeito às competências das Comunidades Autônomas e o reconhecimento da importância dos interlocutores sociais na programação e execução das ações formativas. Verifica-se ainda, a integração ente a formação contínua e formação ocupacional, já que ambas fazem parte do Subsistema de formação profissional para o emprego.

O artigo 2º define o Subsistema como um conjunto de instrumentos e ações que tem por finalidade impulsionar e estender as empresas e aos trabalhadores ocupados e desempregados uma formação que responda as suas necessidades e contribua para o desenvolvimento de uma economia baseada no Conhecimento. Trata-se de satisfazer as necessidades dos sujeitos que participam do mercado de trabalho e também de cumprir com os grandes objetivos firmados pela Estratégia Européia para o Emprego (EEE). Coloca o capital humano como um bem maior a ser preservado e que merece investimentos, pois, ele é que terá a tarefa de construir essa sociedade baseada no Conhecimento e exposta a sucessivas transformações na economia globalizada.

CAMAS RODA expõe que o legislador não esquece em suas motivações, que a aprendizagem permanente tem reflexos na vida profissional e pessoal do trabalhador e destaca, nesse sentido, que o Acordo Tripartite de 07 de fevereiro de

2006, já previa que a aprendizagem permanente era um elemento fundamental não só para melhorar a competitividade e o emprego, mas também, para o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores. Reconhece que o Real Decreto, (...) *integra la normativa diseñada por la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, en el contexto de la formación realizada en el ámbito laboral: así la oferta de formación profesional para el empleo vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones está constituida por la formación dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad (...). Se trata por tanto de favorecer la acreditación, tanto mediante los certificados de profesionalidad obtenibles en el marco de las cualificaciones vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, como de cualquier otra acción formativa no asociada a este Catálogo, (...). En todo caso, se ha de recordar que el art. 13 de la Ley 5/2002 establece que las competencias profesionales adquiridas en el marco de formación no asociada al Catálogo podrán ser acreditadas (se ha de entender mediante los correspondientes certificados o acreditaciones parciales acumulables) «cuando sean incorporadas al Catálogo» conforme a lo previsto en el art. 8 de la propia Ley, lo que impone la necesaria flexibilidad del Catálogo en el establecimiento de los referentes para la acreditación de las competencias obtenidas por vías no formales o de las cualificaciones no incorporadas a éste*<sup>165</sup>.

Assim, expressa a preocupação do legislador com o reconhecimento das aprendizagens adquiridas pelo trabalhador em qualquer âmbito, seja ele formal, informal ou no próprio exercício do emprego. Também demonstra que, mesmo que as qualificações ensinadas não estejam previstas no Catálogo Nacional, devem ser reconhecidas como habilidades adquiridas (um direito) e essas, poderão, num futuro, e,

---

<sup>165</sup> CAMAS RODA, Ferram. *La Formación Profesional en los Ámbitos Educativo y Laboral...* Op. Cit. Nota 75, (p.153).

dependendo do comportamento do mercado laboral, ser também incluídas no referido Catálogo que é flexível e sensível as mudanças sociais.

A envolvimento das Comunidades Autônomas no Subsistema é destacada na Norma em vários momentos, quando se exige a participação e coordenação nas ações formativas, reconhecendo sua competência na matéria. Elas colaboram com o planejamento das ações do Sistema Nacional de Emprego, desempenhando funções específicas no Conselho Geral do SNE e são chamadas a avaliar o impacto de suas atividades desenvolvidas em formação no âmbito dos seus respectivos territórios. Cabe a elas, informar ao Serviço Público de Emprego Estatal (SPEE), sobre os resultados de suas ações, no seguimento e controle do Subsistema, bem como as irregularidades identificadas.

Em relação às disposições comuns aplicadas as diversas modalidades de formação, destacam-se as iniciativas capazes de materializarem a formação profissional para o emprego. São iniciativas de formação: a formação da demanda, a formação da oferta, a formação em alternância com o emprego e as ações de apoio e acompanhamento à formação. Cada uma delas tem um objetivo próprio e destinatários específicos.

#### **a) A Formação da Demanda**

Entendida como as ações formativas das empresas, programadas por elas e dirigidas aos seus funcionários e as permissões individuais de formação concedidas pelos empresários aos trabalhadores. Esse tipo de formação pode ser financiada total ou parcialmente com fundos públicos e tem a finalidade específica de responder às necessidades de formação das empresas e dos trabalhadores entendidos como a voz do mercado de trabalho. As empresas são encarregadas de planejar e administrar a

formação dos seus trabalhadores, mas também, reconhece a eles esse direito, quando lhes dão a possibilidade de solicitar permissões individuais para frequentar cursos de formação. Por outro lado, cabe a representação legal dos trabalhadores o exercício dos direitos de participação e de receber as informações desse processo. Assim, a formação da demanda refere-se às formações profissionais que as empresas e os trabalhadores demandam.

Esse tipo de formação é destinado a todos os trabalhadores assalariados que prestam serviço nas empresas, incluindo os fixos e os descontínuos ou temporários nos períodos de não ocupação, assim como, aos trabalhadores que passarem ao desemprego quando se encontrem em período formativo e aos trabalhadores acolhidos ao expediente de regulação de emprego, em períodos de suspensão de emprego<sup>166</sup>.

As empresas poderão contratar a organização e efetivação das ações formativas de centros ou entidades especializadas. Nesse último caso, os centros assumem a coordenação das ações formativas e as empresas, a responsabilidade pela execução das ações formativas que serão bonificadas perante a Administração. A empresa escolhe o curso ou os cursos e realiza todos os trâmites administrativos necessários para receber as bonificações dos custos do Estado, em relação ao que investiu em formação. A formação desenvolvida deve estar em sintonia com a atividade da empresa e poderá ser geral ou específica. A formação geral engloba conteúdos de ensino em que o trabalhador pode usar também em outros setores da atividade econômica, que não aquele onde ele está exercendo sua atividade profissional. Isso

---

<sup>166</sup> É o denominado ERE – *Expediente de Regulación por Empleo* significa dizer que os trabalhadores representados pelas empresas ou por responsáveis legais, podem solicitar a suspensão ou extinção das relações de trabalho, ou ainda, a redução da jornada de trabalho, devido a causas econômicas, técnicas ou organizativas, de produção ou, por motivo de força maior, ou por extinção da personalidade jurídica do empregador. A extinção dos contratos de trabalho se realizará por um período de 90 dias e afetará as seguintes pessoas: a) um total de 10, no caso da empresa ter menos de 100 trabalhadores; b) 10% dos empregados quando a empresa tenha entre 100 e 300 contratados e c) 30 trabalhadores quando a empresa supera aos 300 empregados. Informações obtidas no endereço <[www.mtas.es/es/Guia/texto/guia\\_6\\_18\\_1.htm](http://www.mtas.es/es/Guia/texto/guia_6_18_1.htm)>. Acesso em 08 de abril de 2009 às 16h23minutos.

significa dizer, que trabalha habilidades e competências mais amplas em relação à atividade profissional. Já a formação específica, implica o ensino de conteúdos direcionados ao posto de trabalho que ele exerce na empresa, por isso, diz-se que é mais restrita e centralizada.

O financiamento dessa formação ocorre por conta das empresas que depois, recebem bonificações nas quotas da seguridade social devida ao Estado, para abater os gastos investidos. Para realizar os cálculos de quanto elas poderão investir por ano, serão consideradas as quantidades ingressadas pela empresa no ano anterior a título de formação. A cada ano a *Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE)*, que é correspondente a Lei Orçamentária Anual no Brasil (LOA), onde o Estado prevê a relação de gastos para o ano e as áreas prioritárias em que vai investir, apresenta o percentual destinado as bonificações de quotas da previdência social que as empresas poderão utilizar à título de formação profissional. Essas quotas obedecem à regra de serem inversamente proporcionais ao tamanho das empresas, assegurando assim, que as pequenas e médias possam ser as maiores beneficiárias. As empresas interessadas em desfrutar desse crédito, poderão fazer suas solicitações, a partir do momento em que comunicarem a finalização da ação formativa, ou seja, primeiro proporcionam a formação e depois buscam o ressarcimento dos valores investidos junto ao Estado.

Mas, não são apenas os fundos procedentes das quotas que financiam as ações formativas, pois, as empresas que serão as maiores beneficiadas com a qualificação dos seus trabalhadores, também terão sua parte de contribuição financeira prevista no processo. A Ordem TAS/2307/2007<sup>167</sup> que detalha a aplicação do Decreto 395/2007 e cria o sistema telemático (informatizado) e as fichas individuais de controle de dados pessoais administradas pelo Serviço Público de Emprego Estatal (SPEE), fixa a

---

<sup>167</sup> Uma Ordem TAS é semelhante a uma Portaria, se formos comparar ao ordenamento jurídico brasileiro, poderíamos dizer que a Ordem é emitida por Chefes dos Poderes do Estado, na busca pela melhor aplicação de uma lei, ou no caso específico, de um Real Decreto.



percentagem mínima de co-financiamento que, sobre os custos totais da formação se exige das empresas. Em empresas que tenham de 10 a 49 trabalhadores, 10%; empresas com 50 a 249 trabalhadores, 20% e em empresas com 250 trabalhadores ou mais, 40%.

Em relação às permissões individuais de formação, elas são financiadas totalmente com crédito adicional concedido as empresas que permitem. O crédito alcança no máximo 200 horas/laborais por permissão ou curso acadêmico, ou ano natural, em função da duração da formação a realizar, e cobre a totalidade do salário a receber pelo trabalhador, (incluindo os adicionais previstos na remuneração). Desse modo, se tenta estimular as empresas a concederem as permissões, já que não terão nenhum gasto adicional e poderão ganhar na melhoria da qualidade dos serviços prestados pelos seus empregados.

O artigo 15 do Real Decreto e o artigo 15 da Ordem TAS referida, prevêem que a representação legal dos trabalhadores deve ser informada sobre as atividades formativas que a empresa pretende desenvolver e tem competência para emitir um informe a respeito. O não cumprimento dessa obrigação por parte da empresa pode acarretar o cancelamento ou impedimento de receber as bonificações reservadas a ela pelo Estado. Ainda, se o informe emitido pelos representantes sindicais observar que há divergências entre as ações formativas que a empresa pretende fornecer ou contratar com o interesse dos trabalhadores, fixa um prazo de 15 dias para a solução, reconhecendo a intervenção da Comissão Paritária, em caso de desacordo persistente (artigo 35 do RD). Caso o resultado não for positivo (acordo), prevê-se que cabe à Administração, conhecer sobre as seguintes causas: discriminação de trato, realização de ações formativas que estejam em total desacordo com a atividade empresarial, ou qualquer outra circunstância que possa supor abuso de direito na utilização de fundos públicos. Em relação à Administração Pública, é importante dizer, que a ela caberá o

controle das iniciativas formativas. Se for a Administração Geral, será através do Serviço Público de Emprego Estatal (SPEE), no caso de se tratar de empresas que atuem em mais de uma Comunidade Autônoma. Mas, se não for o caso, corresponderá as Comunidades Autônomas através dos serviços criados por elas.

#### **b) A Formação da Oferta**

Este tipo de formação se caracteriza por abarcar todas as ações formativas que tenham por objeto fornecer aos trabalhadores ocupados ou desempregados uma formação ajustada às necessidades do mercado de trabalho, e que atenda aos requerimentos de produtividade e competitividade das empresas e as aspirações de promoção profissional e desenvolvimento pessoal dos trabalhadores. O objetivo dessa formação é capacitar os trabalhadores para o desempenho qualificado das distintas profissões, facilitando o acesso ao emprego (art.20).

Compreende os planos de formação subvencionados e inclui programas específicos para a formação de pessoas com necessidades formativas especiais ou que tenham dificuldades de inserção/reinserção profissional, pessoas em situação de privação de liberdade e os militares de tropa e marinha, assim como, os programas que incluem compromissos de contratação. Cabe ao Ministério do Trabalho Imigração (MTIN), realizar um planejamento plurianual onde se determinarão as prioridades, os objetivos gerais de formação e as recomendações, tendo em conta a oferta formativa do conjunto do Subsistema de formação profissional para o emprego. Para a elaboração desse plano, ressalta-se que o MTIN deverá considerar as propostas encaminhadas pelas Comunidades Autônomas e pelas Organizações sindicais e empresariais mais representativas, através do Conselho Geral do Sistema Nacional de Emprego (art. 21).

As Administrações competentes devem adotar medidas necessárias ao oferecimento de uma ampla oferta de cursos, que seja permanente, acessível e esteja em sintonia com as necessidades e interesses dos trabalhadores. A formação deve ser dirigida à conquista de certificados profissionais e planejada em forma de módulos de ensino, para permitir a possibilidade de se obter a certificação parcial (art. 20.2).

Obedecendo ao princípio da autonomia das Comunidades Autônomas, a oferta formativa no âmbito do Estado está limitada as ações desenvolvidas em espaços que envolvam mais de uma Comunidade Autônoma e que exijam uma ação coordenada e homogênea. Essas ofertas podem ser levadas a cabo, mediante Convênios envolvendo instituições públicas ou privadas e sem ânimo de lucro.

Nesse sentido, a Ordem TAS/2388/2007<sup>168</sup> que esclarece o conteúdo da oferta formativa em âmbito estatal, dispõe as bases que regulamentam a concessão de subvenções públicas, regulamenta as ofertas de formação, a realização de práticas profissionais não laborais e a concessão de bolsas de estudo e ajudas financeiras aos trabalhadores desempregados. Ainda, especifica o acesso à formação das pessoas que cuidam dos deficientes (portadores de necessidades especiais), orientando a forma de atuação do SNE. Especifica as modalidades de formação que terão subvenções públicas, sendo os programas de formação dirigidos prioritariamente aos trabalhadores ocupados, cuja atuação atinja a área territorial de mais de uma Comunidade Autônoma.

Dentre esses planos, se incluem os de formação dirigidos **prioritariamente aos trabalhadores ocupados**. Eles podem se apresentar na

---

<sup>168</sup> ORDEN TAS/2388/2007, de 02 de agosto do mesmo ano, desenvolve parcialmente o Real Decreto 395/2007, de 23 de março, que regula o subsistema de formação profissional para o emprego, em matéria de formação da oferta e estabelece as bases reguladoras e a concessão das subvenções públicas destinadas ao seu financiamento no âmbito da Administração Geral do Estado. Publicada no BOE nº 186 de 04 de agosto de 2007. Disponível em: <<http://www2.sepe.es/sgst/BDlegislativa/documentos.asp?archivo=Legis/PDF/SoloPDF/d19394>>. Acesso em 10.01.2010 às 22hs.

modalidade de planos de formação setoriais (dirigidos a trabalhadores de determinada área produtiva), ou a trabalhadores que procedem de setores em crise, por razão da economia ou da automação, por exemplo. Os planos de formação inter setoriais se apresentarão, quando concorrem para isso, características mais genéricas e globais, envolvendo distintos setores da atividade produtiva e com conteúdos e competências mais transversais previstas nos planos de estudo. Em relação a execução desses planos, o Real Decreto 395/2007 em seu artigo 24.2, estabelece que se realizarão em função do seu caráter e os planos de formação setoriais serão firmados mediante Convênios com as Organizações sindicais e empresariais mais representativas no âmbito estatal de determinado setor a que se dirija, tendo como base a Negociação coletiva. Os planos de formação inter setoriais ocorrerão no marco do Sistema Nacional de Emprego (SNE) entre o Serviço Público de Emprego Estatal (SPEE) e as Organizações sindicais e empresariais mais representativas. Os Convênios subscritos poderão ter a duração plurianual ou anual e a Ordem TAS, citada anteriormente, indica as formalidades a serem seguidas para a construção dos ditos planos e Convênios.

Há ainda, a previsão para as ações formativas dirigidas **prioritariamente aos trabalhadores desempregados**, das quais tem competência as Comunidades Autônomas, exceto quando a programação atingir mais de uma Comunidade, a competência será da Administração Geral do Estado. Nesse sentido, permite-se a celebração de Convênios e Acordos com empresas públicas ou privadas para o desenvolvimento, inclusive, de práticas profissionais, nesse último caso, condicionadas a inscrição prévia dos Convênios mediante o Serviço Público de Emprego Estatal (SPEE), prevendo a contrapartida financeira às empresas pela gestão ou tutoria das práticas. A concessão de bolsas de estudo e ajudas financeiras aos trabalhadores estudantes, também é prevista, como forma de compensar os gastos que eles teriam em participar das ações formativas. Para esses trabalhadores que estão fora do mercado, ainda há a possibilidade

de participarem de programas específicos oferecidos pelo Serviço Público de Emprego Estatal, dirigidos às pessoas deficientes (portadores de necessidades especiais), ou que apresentam dificuldades de inserção/reinserção no mercado de trabalho.

A oferta de formação a nível estatal pode incluir ações formativas condicionadas ao compromisso de contratação e que tenham como sujeitos os desempregados e trabalhadores imigrantes em seus países de origem. Os Convênios se realizarão entre o Serviço Público de Emprego Estatal e as empresas, associações ou outras entidades que se comprometam em contratar trabalhadores em formação. Para isso, prevê a concessão de subvenções públicas de forma direta às empresas que participem (art. 24 e 28 da Ordem TAS/2388/2007). Há ainda, a previsão de que os contratos desse tipo deverão ser indeterminados ou ter a duração mínima de 06 meses. A finalidade é a inclusão do trabalhador com a manutenção no emprego e, conseqüentemente, no mercado de trabalho.

No caso de formação para as pessoas em situação de privação de liberdade e militares das forças armadas que mantém uma relação trabalhista de caráter temporário, os programas podem ser oferecidos mediante Convênios. Nesse caso, serão signatários o Ministério do Trabalho e Imigração, as Instituições da Administração Geral do Estado, cada uma no âmbito de suas respectivas competências, os Ministérios de Defesa com relação aos militares e do Interior, com relação aos reclusos, sempre mediante intervenção do Serviço Público de Emprego Estatal.

Considerando a descentralização administrativa do Estado espanhol e a importância do papel destinado às Comunidades Autônomas, convém detalhar os programas e as ações formativas que elas podem desenvolver no âmbito de sua competência territorial. É importante lembrar, que todas as ações perpassam por ampla discussão com os Atores Sociais envolvidos e suas representações, a exemplo do que

ocorre a nível estatal. A oferta de formação das Comunidades inclui os planos de formação dirigidos aos trabalhadores ocupados (semelhante ao que ocorre a nível estatal) envolvendo os planos setoriais e inter setoriais. Também, se apresentam as ações formativas dirigidas prioritariamente aos trabalhadores desempregados, considerando a obtenção dos certificados profissionais referidos no Catálogo Nacional de Qualificações. Há programas específicos que as Comunidades estabelecem para a formação de pessoas deficientes (portadores de necessidades formativas especiais) ou que tenham dificuldades de inserção/reinserção laboral. Diante disso, a definição é subjetiva, dando uma margem de ação bastante ampla para as Comunidades. Incluem-se aqui, as ações formativas dirigidas aos desempregados com compromisso de contratação, mediante subvenções concedidas pela própria Comunidade.

### **c) Formação com Alternância no Emprego**

Como um terceiro tipo de formação, o Real Decreto em seu artigo 4º, refere-se à modalidade de formação com alternância no emprego. Esse tipo está composto por ações formativas dos contratos de formação e pelos programas públicos de emprego/formação, que permitem ao trabalhador, compatibilizar a formação com a prática profissional em determinado posto de trabalho. Em qualquer caso, a formação sempre deve estar relacionada ao posto de trabalho que ele desempenha. Os trabalhadores contratados para a formação e os trabalhadores desempregados, são os destinatários desse tipo de formação profissional.

A formação com alternância no emprego pode articular-se na modalidade de formação teórica através dos **contratos de formação**, onde o tempo dedicado aos estudos teóricos se desenvolve fora do posto de trabalho sendo detalhado no contrato de formação, em função das características do ofício ou do posto de trabalho desempenhado. O número de horas estabelecido para o módulo formativo também deve

ser adequado ao posto de trabalho ou ofício desempenhado e a duração do contrato. Em nenhum caso, a formação pode ser inferior a quinze por cento da jornada máxima prevista em Convênio coletivo ou, em sua falta, em relação à jornada de trabalho estabelecida em Lei. A formação prática deve ser acompanhada pelo empresário ou por alguém que dê assistência tutorial, para que seja efetiva.

As empresas poderão financiar o custo da formação teórica mediante as bonificações sobre as quotas que deverão pagar a seguridade social. Os programas públicos de emprego e formação serão financiados mediante subvenções concedidas às entidades que promoverem os respectivos cursos. Os certificados de formação serão expedidos de acordo com os módulos cursados (parciais ou totais), e em conformidade com o artigo 11 do Real Decreto, que está adaptado às possibilidades oferecidas pela Lei Orgânica 05/2002 que trata das Qualificações e da Formação Profissional.

A formação com alternância no emprego pode se manifestar também, através dos **programas públicos de emprego e formação**. Nesses programas, os participantes realizam as atividades de prática profissional nas escolas oficinas e casas de ofício<sup>169</sup> e nas oficinas de emprego. Os programas são dirigidos aos jovens com menos de 25 anos e mais de 16, que estejam inscritos nas oficinas de emprego. Dentre as várias atividades que essas Instituições oferecem, destacam-se as de formação profissional em uma determinada especialidade, a prática e experiência profissional em relação à área em que se formem, assessoria e orientação em relação às técnicas de

---

<sup>169</sup> Os *Escuelas Taller y las Casas de Oficios*, são centros de trabalho e formação onde os jovens desempregados recebem formação ocupacional alternada à prática profissional. O objetivo é que ao fim dos cursos, eles estejam capacitados para o desempenho adequado do ofício ou profissão e seu acesso ao mercado de trabalho esteja facilitado. Os programas desenvolvidos pelas *Escuelas Taller y Casas de Oficios* são promovidos por entidades públicas ou privadas sem ânimo de lucro (Órgãos; Organismos Autônomos e outros Entes públicos da Administração Geral do Estado e das Comunidades Autônomas; Entidades Locais e seus organismos Autônomos; Entidades com competência em matéria de promoção de emprego, dependentes de Entidades Locais e com titularidade íntegra correspondente a estas; Consórcios; Associações, Fundações e outras). Os programas estão regulamentados pelo Real Decreto 1593/1994 e Real Decreto 631/1993, além do Real Decreto 2317/1993. Informações retiradas do endereço eletrônico <<http://www.inem.es/inem/ciudadano/etcote/informacion/index.html>>. Acesso em 09.04.2009 às 11hs.

busca de emprego e de auto emprego, formação em prevenção de acidentes de trabalho e módulos especiais de alfabetização e informática.

O programa de oficinas de emprego<sup>170</sup> é dirigido aos desempregados de 25 anos de idade ou mais, com especial dificuldade de acesso ao mercado de trabalho. Entre esses destinatários, incluem-se os deficientes (portadores de necessidades especiais), as mulheres, os desempregados de longa duração, e outros denominados de coletivos prioritários. O objetivo do programa é melhorar a capacidade de inserção laboral e oferecer instrumentos capazes de alternar a formação teórica com a prática no emprego. Nesses casos, consiste na participação e realização de obras de interesse público e serviços sociais considerados relevantes.

Ambos os programas são designados de programas de fomento ao emprego e mantidos com verbas públicas. Os conteúdos de ensino que são trabalhados, tem relação com a oferta formativa das unidades de profissionalização e com os conteúdos previstos no contrato de trabalho formativo (art. 28 do RD 395/2007). E, em relação à certificação das habilidades e competências adquiridas nesses programas, observa-se a mesma regra dos contratos para a formação, estabelecidas no artigo 11 do Real Decreto citado.

Todas essas iniciativas já estavam previstas num amplo processo de reforma a que o Estado espanhol denominou de Programa Nacional de Reformas (PNR), buscando atuar politicamente de forma sintonizada às Diretrizes Comunitárias de formação para o emprego e à aprendizagem permanente e ao longo da vida.

### **3.4. O Programa Nacional de Reformas da Espanha (PNR)**

---

<sup>170</sup> Conhecido como Programa *de Talleres de Empleo*, são regulados pelo Real Decreto 282/1999 que estabelece a programação e pela Ordem do Ministério de Trabalho e Imigração que regulamenta o programa das Escolas e oficinas de emprego e estabelece as bases de financiamento dos programas.



O Programa Nacional de Reformas (PNR) – *Convergencia y Empleo* é a resposta da Espanha à Estratégia de Lisboa renovada, aprovada pelo Conselho Europeu da primavera de 2005. Foi apresentado para a Comissão Europeia em outubro do mesmo ano e constituiu uma referência fundamental para a política econômica do governo espanhol a médio prazo. Trouxe como objetivo estratégico, alcançar a total convergência com a UE em 2010, tanto no que respeita a renda *per capita*, quanto à busca pelo pleno emprego na sociedade do Conhecimento. O Programa apresentou-se desenvolvido com base em sete eixos de atuação, incluindo uma série de objetivos e indicadores que buscavam facilitar seu andamento e sua avaliação.

O Primeiro grande objetivo era o reforço da estabilidade econômica e a relativa aos tributos (planejamento da arrecadação e dos gastos públicos). Essa medida envolveu reforma na legislação tributária do Estado para reorientação dos gastos públicos, entre as quais, estavam presentes as prestações sociais do trabalhador e a seguridade e previdência social.

O segundo era a elaboração de um plano estratégico de infra estruturas, transporte e fornecimento de água. Nesse sentido, estava prevista a parceria entre o setor público e privado, especialmente no que respeita ao financiamento.

O terceiro consistia no aumento e melhora do capital humano sendo o que interessa, sobremaneira. Assim, situou-se a gratuidade da educação infantil, a elaboração de um projeto de lei orgânica para o setor da educação, a reforma na lei das universidades e a no modelo de formação contínua, assentada no marco do diálogo social. Aqui, estava previsto a formação para o emprego, onde se destacava a participação necessária dos Atores Sociais envolvidos através das suas entidades representativas, os sindicatos e as associações específicas.

O quarto visava estabelecer a estratégia I+D+i (INGENIO 2010), que significava desenvolver uma estratégia de Investigação, Desenvolvimento e Inovação. Nesse sentido, se demonstrava uma preocupação com o atraso tecnológico e de inovação experimentado pela Espanha em relação aos demais países do bloco, onde o próprio PNR assinalava um déficit investigador nas empresas e um escasso aproveitamento dos conhecimentos científicos gerados pelos centros públicos de investigação. Para melhorar essa realidade se criou o programa INGENIO 2010 com o objetivo de manter e melhorar os programas tecnológicos e de investigação já existentes, destinando mais recursos, focalizados em novas atuações estratégicas. Estavam previstos investimentos nos programas CENIT (Consórcios Estratégicos Nacionais de Investigação Tecnológica), para estimular a colaboração em I+D+i entre as empresas, as universidades, os organismos e os centros públicos de investigação, os parques científicos e tecnológicos e os centros tecnológicos (colaboração pública e privada). O Programa CONSOLIDER tinha a função de incrementar a massa crítica em busca da excelência investigadora. E o Pano Avanz@ buscava através dos seus programas a tarefa de se unir a UE em torno da construção de uma sociedade da Informação.

O quinto eixo trouxe o objetivo de buscar mais competência, eficiência e competitividade nas Administrações Públicas. Houve destaque para a melhoria do sistema de proteção aos consumidores e usuários dos serviços públicos, e a criação de uma agência estatal para a avaliação das políticas públicas e da qualidade dos serviços oferecidos, entre outras medidas.

O sexto eixo foi reservado para o mercado de trabalho e o diálogo social. Se destacaram as ações capazes de incrementar o emprego dos jovens através de políticas de bonificações e qualificações, a implementação de ações positivas no sentido da ocupação feminina com planos de igualdade, ações de apoio a permanência na vida

laboral dos trabalhadores mais velhos, modernização dos Serviços Públicos de Emprego e outras, capazes de incrementar e fomentar o mercado de trabalho, com especial destaque para ações de apoio dirigidas aos coletivos prioritários.

O sétimo e último eixo trouxe a necessidade de se elaborar um plano de fomento empresarial que incluísse ações integradas à educação, à formação e ao empreendedorismo, possibilitando amplo apoio ao pessoal que trabalhava com investigação e ensino nessa área.

Dois destes sete eixos tem relação direta com o fomento do emprego e a formação do trabalhador: o aumento e melhora do capital humano (eixo 03) e o mercado de trabalho e diálogo social (eixo 06).

Em relação ao **aumento e melhora do capital humano** os objetivos previstos dirigiam-se especialmente à formação do trabalhador. Dentre eles, destacaram-se a criação de um Subsistema único de formação profissional para o emprego, como parte do Sistema Nacional de Formação Profissional já previsto na Lei 56/2003 a Lei do Emprego e regulamentado pelo Real Decreto 1722/2007. A intenção expressa no PNR era de que esse Subsistema integrasse a formação ocupacional e a contínua, garantindo a aprendizagem ao longo da vida dos trabalhadores ocupados e desempregados. Previa ainda, a elaboração de planos de formação pelas empresas, formação dirigida aos funcionários e servidores públicos para melhorar a qualidade dos serviços e o desenvolvimento de um sistema de reconhecimento de qualificações dos processos formativos. Esse último objetivo foi materializado, mais tarde, na Lei Orgânica 05/2007 de 19 de junho, a denominada Lei das Qualificações e da Formação Profissional.

Como instrumentos capazes de por em prática as reformas, o PNR listou uma série de ações consideradas como estimulantes ao processo. Previu a criação de um

sistema de bonificações e quotas para a qualificação profissional a ser concedido às empresas que realizarem cursos de formação, em especial às pequenas e médias, além de concessões e permissões individuais aos trabalhadores que desejassem participar de cursos de formação fora da empresa. Também trouxe a criação de contratos formativos para facilitar a inserção profissional do jovem no mercado, onde fosse possível a realização da formação teórica e prática. Estabeleceu a criação de programas públicos de formação para o emprego e de centros de referência nacional especializados por setores produtivos para levar adiante ações formativas, experimentais e de inovação em matéria de formação profissional para o emprego, ente outras.

Em relação ao **mercado de trabalho e ao diálogo social**, os objetivos apresentados eram mais numéricos do que qualitativos. Estabeleceu-se uma série de metas, relacionadas à redução da taxa de desemprego e dos contratos temporais de trabalho além de outras ações. Os objetivos podem ser resumidos da seguinte forma: alcançar uma taxa de emprego de sessenta e seis empregados para cada grupo de cem pessoas; aumentar a taxa de emprego feminina em cinquenta e sete por cento para cada grupo de cem; incrementar a taxa de ocupação dos trabalhadores maiores (55-64 anos); reduzir a taxa de desemprego juvenil; reduzir a temporalidade dos contratos de trabalho; reduzir os casos de desemprego de longa duração e melhorar as ações de intermediação laboral dos Serviços Públicos de Emprego.

As medidas para realizar esses objetivos são doze e estavam baseadas na Declaração para o Diálogo Social, firmada em julho de 2004 entre o governo e os interlocutores sociais. São elas:

- 1) Medidas para incrementar o emprego dos jovens, considerando as demandas do Pacto Europeu pela Juventude, que implicam em criar um sistema de bonificações para menores de 30 anos; uma proposta de formação e reciclagem ou

emprego para cada jovem desempregado em um prazo de seis meses e o aumento do período de práticas nas empresas e de formação a tempo parcial em outros Estados membros da União Européia;

2) Medidas para aumentar a taxa de ocupação feminina e eliminar a discriminação laboral. Aqui há destaque para a Lei Orgânica 03/2007, a denominada Lei para a Igualdade Efetiva de Mulheres e Homens, publicada no BOE nº 71 de 23 de março de 2007, que permite a elaboração de planos de ação direcionados às mulheres, com medidas de incentivo ao emprego, especialmente para aquelas que são vítimas de violência de gênero;

3) Medidas dirigidas a favorecer a conciliação entre a vida familiar e laboral, melhorando a flexibilidade e a seguridade em relação às licenças para tratamento e cuidados com os filhos ou pessoas deficientes (portadoras de necessidades especiais) que vivam sob a responsabilidade do trabalhador ou trabalhadora empregada. Essas medidas já haviam se manifestado na promulgação da Lei 39/1999 de 05 de novembro de 1999, para promover a Conciliação da Vida Familiar e Laboral das pessoas trabalhadoras, publicada no BOE nº 266 de 06 de novembro do mesmo ano;

4) A aprovação da Lei de autonomia pessoal dirigida às pessoas com deficiência (portadoras de necessidades especiais) e em situação de dependência, que gerou a aprovação da Lei 39/2006 de 14 de dezembro, de Promoção da Autonomia Pessoal e Atenção as Pessoas em Situação de Dependência, publicada no BOE nº 299 de 15 de dezembro de 2006;

5) Medidas dirigidas a apoiar a prolongação da vida ativa e a modernização dos sistemas de proteção social. Nesse sentido, também se expressam as ações capazes de proporcionar a inserção e a formação para o trabalho das pessoas maiores de 45 anos;

6) Medidas para favorecer a integração laboral das pessoas com deficiência (portadores de necessidades especiais) e outros coletivos em risco de exclusão social, com a criação de centros especializados de apoio e atendimento individualizado de inserção no mercado de trabalho;

7) Medidas para modernizar o Serviço Público de Emprego Estatal de forma a integrá-lo, através de um sistema de informações, com os demais países da União Européia;

8) Gestão adequada dos fluxos migratórios, administrando a mobilidade dos trabalhadores com a formação, adequando a mão de obra às necessidades reais das empresas, com a implementação de um plano estratégico de integração dos imigrantes;

9) Medidas destinadas a reduzir a temporalidade dos contratos de trabalho em busca de modelos que garantam a estabilidade e a permanência no emprego;

10) Medidas para promover o emprego autónomo e o auto emprego através de cooperativas e sociedades laborais;

11) Medidas para melhorar o sistema de saúde e de seguridade no trabalho;

12) Apoio à manutenção e consolidação do Acordo Interconfederal para a Negociação Coletiva (AINC), onde se reafirmam os compromissos de moderação salarial com o fim de controlar a inflação, o crescimento do emprego e o aumento dos investimentos em produção.

Para MARTIN PUEBLA<sup>171</sup> os doze grupos de medidas podem ser sistematizados por um critério de afinidade em três grandes grupos:

---

<sup>171</sup> MARTIN PUEBLA, Eduardo. *Estrategia de Lisboa y las Medidas Laborales del Programa Nacional de Reformas de España*. Publicado na Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Série Derecho Social Internacional y Comunitario, nº 72, 2008, (pp. 72-100).

1º GRUPO: Medidas dirigidas à consecução de objetivos quantitativos de emprego de determinados coletivos de desempregados, podendo ser de jovens, mulheres, trabalhadores maiores ou pessoas deficientes (portadores de necessidades especiais). São as medidas que afetam os instrumentos característicos da política de emprego, tais como: bonificações, incentivos, ações formativas e planos de acesso ao emprego.

2º GRUPO: Medidas dirigidas à consecução de objetivos qualitativos que tem incidência no nível de emprego, como a conciliação da vida laboral com a vida pessoal e familiar, a atenção às pessoas dependentes ou a modernização dos sistemas de proteção social.

3º GRUPO: Medidas afetas ao funcionamento do mercado de trabalho, tanto as relacionadas com as Instituições, como a modernização dos Serviços Públicos de Emprego, a correção de rumos, as que se referem à diminuição das elevadas taxas de empregos temporários, a gestão da imigração ou a melhoria da segurança e saúde no trabalho.

Todas essas ações estão previstas para serem efetivadas dentro de um conjunto de medidas implementadas através das políticas públicas de emprego. Como já se disse no início desse trabalho, a sociedade do Conhecimento que se apresenta, requer a quebra de antigos paradigmas e a rediscussão da pessoa que se quer formar. Nesse processo, surgem palavras como cidadania ativa e empregabilidade, que são postas enquanto habilidades e competências que o trabalhador deve desenvolver para garantir seu acesso ao mercado de trabalho e um salário digno que possa lhe proporcionar o desfrute dos direitos sociais fundamentais.

Nessa nova sociedade em construção, a compreensão de determinados conceitos, até então dogmáticos, precisa ser flexibilizada e repensada, para que se construam políticas públicas capazes de preparar as pessoas para a nova Era. No que respeita ao direito do trabalho, requer-se o cuidado para que a competição desenfreada e a necessidade de aumentar os índices de emprego, melhorando os indicadores sociais e econômicos não deixe para um segundo plano o direito à igualdade de oportunidades e a solidariedade social. Por isso, que a opção de uma educação ao longo da vida que a União Européia escolheu para direcionar as políticas públicas de formação para o emprego, oferece flexibilidade, diversidade e acessibilidade no tempo e no espaço, considerando as vicissitudes pelas quais o trabalhador enfrenta nesse novo mercado de trabalho. O Relatório DELORS<sup>172</sup>, afirma que, além da aprendizagem de uma profissão, há que se adquirir uma competência mais ampla, que prepare o indivíduo para enfrentar numerosas situações, muitas delas imprevisíveis, e que facilite o trabalho em equipe, dimensão atualmente muito negligenciada pelos métodos pedagógicos. Essas competências e qualificações tornam-se, muitas vezes, mais acessíveis, se quem estuda tiver possibilidade de se por à prova e de se enriquecer, tomando parte em atividades profissionais e sociais, em paralelo com os estudos. Daqui, surge a necessidade de atribuir cada vez maior importância às diferentes formas de alternância entre a escola e o trabalho.

Nesse sentido, as políticas públicas de formação para o emprego que incluem, na Espanha, os contratos formativos de trabalho, proporcionam essa possibilidade – a fase prática da aprendizagem, o que facilita sobremaneira o processo de inserção do trabalhador. Mas, ainda há outros desafios a enfrentar, considerando-se à efetivação dessas políticas públicas de formação para o emprego.

---

<sup>172</sup> DELORS, Jacques e outros. Educação: *Um tesouro a Descobrir...* Op. Cit Nota 21.



### **3.5. A Formação Profissional para o Emprego e a Lei Orgânica das Qualificações e Formação Profissional**

O Sistema Nacional da Qualificações e Formação Profissional na Espanha, está composto por um conjunto de normas e instrumentos que dão base para as ações políticas e o desenvolvimento e integração das ofertas de formação profissional, através do Catálogo Nacional das Qualificações Profissionais (CNCP) e de um Catálogo Modular de Formação Profissional. Faz parte também desse conjunto, os procedimentos para o reconhecimento, avaliação e certificação das competências profissionais; as iniciativas de avaliação que buscam a melhora e o aperfeiçoamento do Sistema e a orientação e informação a respeito da formação profissional. Com o objetivo de favorecer e facilitar o desenvolvimento profissional aproximando-o das necessidades do mercado de trabalho, o Sistema visa articular diferentes qualificações e modos de reconhecimento de saberes.

Como se pode verificar pelo que aqui foi discutido e descrito, o ponto de partida para a elaboração do Sistema e, conseqüentemente, do CNCP foram os diagnósticos do mercado de trabalho que revelaram a escassa formação dos trabalhadores e os vastos Documentos internacionais que levaram a consideração de que investir em capital humano, seria um meio eficaz para atender as necessidades desse mercado. Assim, o Ministério de Educação, a Direção Geral de Educação, Formação Profissional e Inovação Educativa, definiram as novas titulações de formação profissional. Da mesma forma, os novos certificados de profissionalização outorgados

no marco da oferta formativa gestionada pelo Ministério do Trabalho e Imigração, estabeleceram-se com referência ao Catálogo, favorecendo suas inter relações<sup>173</sup>.

O Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais esteve regulamentado pelo Real Decreto 1128/2003<sup>174</sup> que foi modificado depois pelo Real Decreto 1416/2005<sup>175</sup>. A elaboração do Catálogo e sua atualização está, atualmente, sob responsabilidade do Instituto Nacional das Qualificações (INCUAL<sup>176</sup>), bem como sua avaliação e atualização.

A integração dos três Subsistemas de formação profissional (inicial ou regrada, ocupacional e contínua) se efetivou mediante a criação de um Sistema Nacional de Qualificações e Formação Profissional, concretizando-se, mais recentemente na Lei Orgânica 5/2002<sup>177</sup> das Qualificações e Formação Profissional (LOCFP). O objetivo fundamental da Norma foi a criação de um Sistema integral de formação profissional, qualificações e reconhecimento das qualificações que respondesse com eficácia e transparência as demandas econômicas e sociais, através das diversas modalidades formativas e favorecesse a aprendizagem permanente e a formação ao longo da vida, acomodando-se as distintas expectativas e situações pessoais e profissionais dos seus destinatários (art. 1º).

---

<sup>173</sup> ARBIZU ECHAVÁRRI, Francisca Maria. *Cualificaciones Profesionales: bisagra entre el empleo y La formación*. Revista de la Asociación de Inspectores de Educación. Nº 7. Noviembre de 2007. Disponível em <<http://www.adide.org/revista>>. Acesso em 12.12.2009 às 15hs.

<sup>174</sup> Publicado no BOE nº 223 de 17 de setembro de 2003. Disponível em <[http://www20.gencat.cat/docs/Educacio/Documents/ARXIUS/doc\\_38815263\\_1.pdf](http://www20.gencat.cat/docs/Educacio/Documents/ARXIUS/doc_38815263_1.pdf)>. Consulta em 20.01.2012 às 12hs.

<sup>175</sup> Publicado no BOE nº 289 de 03 de dezembro de 2005. Disponível em <<http://www.mtas.es/es/Guia/leyes/RD141605.htm>>. Acesso em 22.01.2010 às 16hs.

<sup>176</sup> O Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), foi criado pelo RD 375/1999, de 5 de marzo, sendo ligado ao Ministério da Educação, com dependência orgânica da *Dirección General de Formación Profesional* e dependência funcional do *Consejo General de Formación Profesional*. Funciona como órgão de apoio do Conselho para alcançar os objetivos do Sistema Nacional de Qualificações e Formação Profissional. Dentre as competências do INCUAL estão o desenvolvimento, a elaboração e manutenção atualizada do Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais, bem como a elaboração dos instrumentos de apoio e necessários para a avaliação e o reconhecimento das competências profissionais adquiridas através da experiência profissional ou vias não formais de formação. Pode ser acessado pela internet no endereço: <<http://iceextranet.mec.es/iceextranet/accesoExtranetAction.do>>.

<sup>177</sup> Ley Orgânica 05/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de La Formación Profesional. Publicada no BOE nº 147 de 20 de junio de 2002. Disponível em <<http://www.boe.es/boe/dias/2002/06/20/pdfs/A22437-22442.pdf>>. Acesso em 20.01.2010 às 14hs.

Logo na exposição de motivos o legislador revela, que o direito a educação previsto no artigo 27 da Constituição Espanhola reconhecido à todos com a finalidade de buscar o desenvolvimento humano em respeito aos princípios democráticos de convivência e aos direitos e liberdades fundamentais, encontra, na formação profissional uma vertente para a sua consecução. Da mesma forma que, com base nos princípios que orientam a política social e econômica do país no artigo 40 da Carta, exige-se que os poderes públicos fomentem a formação e a readaptação profissional para que o direito ao trabalho e a ascensão social através dele seja possível. As Estratégias Coordenadas para o Emprego da União Européia servem de norte para o objetivo que se quer: maior mobilidade dos trabalhadores e melhor qualificação profissional. Destaca que, dentre os conteúdos da formação profissional devem se incluir o ensino de idiomas da União Européia, das tecnologias da informação e da prevenção dos riscos laborais, já que a intenção do legislador é homogeneizar a formação profissional no contexto Europeu, facilitando assim a mobilidade laboral e o reconhecimento mútuo das qualificações profissionais, além de proporcionar maior integração da Espanha ao espaço Comunitário.

A Lei expressa uma série de definições importantes para que se compreenda o processo que prescreve. Por exemplo, define **competência profissional**<sup>178</sup>, como o conjunto de conhecimentos e capacidades que permitem o exercício da atividade profissional conforme as exigências da produção e do emprego, compreendendo um conjunto de capacidades de diferentes naturezas e que possibilitam conseguir um resultado. Esta competência está vinculada ao desempenho profissional, não é independente do contexto e expressa os requerimentos humanos valorados na relação homem/trabalho.

---

<sup>178</sup> Em sintonia com o EQF europeu que define as competências como a capacidade demonstrada para utilizar os conhecimentos, as destrezas e as habilidades pessoais, sociais e metodológicas em situações de trabalho, estudo e no seu desenvolvimento profissional e pessoal. (Conforme demonstrado em capítulo anterior).

**Qualificação profissional**<sup>179</sup>, por sua vez, é definida como um conjunto de competências profissionais que tem relação com o emprego e que podem ser adquiridas mediante a formação modular ou pelos outros tipos de formação e através da experiência laboral. Considera que uma pessoa qualificada é alguém preparado e capaz de realizar um determinado trabalho, e que dispõe das competências profissionais que requerem um emprego.

Dentre os princípios básicos do Sistema Nacional de Qualificações e Formação Profissional, cabe destacar, o desenvolvimento pessoal do trabalhador para o exercício do direito ao trabalho que, ao que parece, passa a ser entendido como um direito subjetivo. A intenção é formar para a inserção social e laboral, em condições de igualdade para todos os cidadãos às diferentes modalidades de formação que se oferecem. Reforça-se a necessidade da participação dos Agentes Sociais com os Poderes Públicos, pois, os primeiros irão fornecer as informações sobre o andamento do mercado laboral e os segundos, serão os encarregados de por em prática as políticas capazes de atender a essas necessidades. Também se destaca a participação das Comunidades Autônomas, usando-se a expressão “*diferentes Administraciones públicas*” nos seus variados territórios.

Em concomitância com os fins do Sistema, há previsão para que se incorpore à oferta formativa, ações de formação que capacitem para o desempenho de atividades empresariais e por conta própria, incentivando assim, o empreendedorismo e o auto emprego. E, em sintonia com o Memorando da União Européia sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida, coloca-se a necessidade de avaliar e reconhecer oficialmente a qualificação profissional dos trabalhadores qualquer que seja sua forma

---

<sup>179</sup> O EQF conceitua qualificação como o resultado formal de um processo de avaliação e validação que se obtém, quando um organismo competente estabelece que a aprendizagem de um indivíduo superou um determinado nível de conhecimento previsto. (Conforme demonstrado em capítulo anterior).

de aquisição, bastando para isso, considerá-lo como o próprio informante de suas qualificações e competência profissional.

Os responsáveis pela regulamentação e coordenação do Sistema são a Administração Geral do Estado Espanhol respeitando as competências das Comunidades Autônomas e a participação dos Agentes Sociais. O Conselho Geral de Formação Profissional é o órgão consultivo e de participação institucional das Administrações públicas e dos Agentes Sociais para o assessoramento da matéria. A intenção do Sistema é contribuir para a transparência e a mobilidade dos trabalhadores, facilitando o reconhecimento de suas qualificações, tanto na Espanha como nos países Europeus. O Sistema através do Catálogo, institui parâmetros reconhecidos por todos (empresas, administrações educativas e laborais, Ministérios e Comunidades Autônomas), identificando níveis de competência e de formação, permitindo reconhecer a experiência laboral e as competências profissionais adquiridas por vias distintas e não formais de aprendizagem.

O próprio legislador em sua exposição de motivos e no contexto da Normativa revela, que o Sistema e o catálogo trazem uma série de benefícios para os trabalhadores e as empresas. Dentre os benefícios para os trabalhadores, o mais interessante é o reconhecimento dos seus saberes (competências), independentemente do modo de aquisição e, não menos importante, a possibilidade de elevar o nível de qualificação profissional, através da obtenção de certificados e títulos de profissionalização. Para as empresas, as vantagens estão em contar com uma mão de obra mais qualificada, na medida em que se tornará mais fácil selecionar os trabalhadores para o ingresso nos cursos de formação, já que os títulos buscam demonstrar melhor confiabilidade ao mercado, além, de auxiliar os empresários na

ascensão profissional e promoção dos seus trabalhadores, melhorando também a qualidade do trabalho e do serviço prestado.

Desse modo, o Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais (CNPC) é usado como o principal instrumento do Sistema e constitui-se por qualificações identificadas no sistema produtivo em função das competências apropriadas para o exercício profissional e pela formação associada a elas. É também, um marco para avaliar e certificar as competências profissionais, servindo de guia e facilitando a homogeneização da formação e o reconhecimento desta em toda a União Europeia, favorecendo a livre mobilidade laboral.

O CNCP mostra as qualificações ordenadas por dois critérios: um setorial e outro de nível. Assim, apresenta vinte e seis famílias profissionais e cinco níveis de aprendizagem. Os níveis se determinam segundo o grau de complexidade, autonomia e responsabilidade necessários para realizar uma atividade laboral. A cada qualificação se destina uma competência geral onde são definidos de forma breve as características e funções essenciais que deve ter o profissional nesse âmbito. Se descreve o entorno profissional em que se pode desenvolver a qualificação, os setores produtivos e as ocupações ou postos de trabalho relevantes a que se permite ascender.

A qualificação se divide em unidades de competência a que podem validar-se parcialmente, e que se associam a formação necessária dividida em módulos formativos. Nestes, se determinam os conteúdos, as capacidades e os critérios de avaliação, bem como os espaços e as instalações que são necessários e a formação académica e experiência profissional dos formadores que irão ministrar o módulo. A estrutura em unidades de competência permite avaliar e reconhecer ao trabalhador cada uma delas, independentemente da maneira de obtê-las, seja através da prática

profissional, seja através da formação tradicional, e acumulá-las até se obter a validação completa<sup>180</sup>.

As vinte e seis famílias integradas atualmente no CNCP incorporam um número variável de qualificações e se encontram listadas no Anexo I do Real Decreto, sendo: Atividades físicas e desportivas; Administração e gestão; Agrária; Artes gráficas; Artes e artesanato; Comércio e marketing; Edificação e obra civil; Eletricidade e eletrônica; Energia e água; Fabricação mecânica; Hotelaria e turismo; Imagem pessoal; Imagem e som; Indústrias alimentícias; Indústrias extrativas; Informática e comunicação; Instalação e manutenção; Madeira, móveis e corte de madeira; Marítimo e pesqueira; Química; Sanidade; Seguridade e meio ambiente; Serviços sócio culturais e comunitários; Têxtil, confecção e peles; Transporte e manutenção de veículos e Vidro e cerâmica. Cada família recebe um código numérico e abarca as qualificações profissionais requeridas em seu caso.

Para cada qualificação o CNCP define a formação que permite conquistá-la. O Catálogo Modular de Formação Profissional é o conjunto dos módulos formativos associados às diferentes unidades de competência das qualificações profissionais. Ele fornece um marco comum para a integração das ofertas de formação profissional que permite a capitalização e o fomento da aprendizagem ao longo da vida, servindo também, para informar e orientar sobre as oportunidades de formação para o emprego. O módulo apresenta-se como um bloco permanente de formação que está associado a cada uma das unidades de competência que configuram uma qualificação. Constitui-se na unidade mínima de formação profissional para determinar os títulos e os certificados de profissionalização. Cada módulo formativo tem dados de identificação e

---

<sup>180</sup> Em relação às definições apresentadas de competência e qualificação profissional, interessante retomar o que expressou-se no final do Capítulo I, mais especificamente, no quadro sinótico onde essas terminologias foram retiradas dos Documentos Internacionais emitidos pela UNESCO, OIT, OEA, MERCOSUL e UNIÃO EUROPÉIA. A legislação espanhola em estudo demonstra sintonia com as orientações e paradigmas expressos nas normas internacionais.

especificações de formação, contendo assim, as seguintes informações: denominação, nível de qualificação a que se vincula, código alfanumérico (para identificação), unidade de competência a que está associado e duração em horas.

No que respeita as especificações da formação, a finalidade é definir as capacidades (resultados esperados de quem finaliza o módulo formativo); os critérios de avaliação (conjunto de características de cada capacidade que indicam o grau de aprendizagem aceitável e delimitam o alcance e o nível da capacidade e contexto em que vai ser avaliada); os conteúdos formativos necessários para adquirir as competências e as que se associam a elas e os requisitos básicos do contexto formativo (instalações e perfil do formador).

É preciso destacar que, é um processo em marcha e atualmente tem definidas 162 qualificações profissionais e 572 módulos profissionais publicados no Boletim Oficial do Estado (BOE), contando com mais de 200 qualificações em desenvolvimento e estudo para serem implementadas<sup>181</sup>. Segue-se avançando para completar o estudo em todos os setores, profissões e tarefas consideradas mais relevantes. Como o CNCP não é estático e responde as necessidades do mercado que também é dinâmico, sua permanente avaliação tem um caráter relevante, pois, será o resultado desse controle que irá atualizá-lo e melhorá-lo de forma constante. As ofertas de formação profissional são elaboradas considerando o Plano Nacional de Ação para o Emprego<sup>182</sup>.

---

<sup>181</sup> Dados retirados da página oficial do INCUAL (*Instituto Nacional de Cualificaciones*). Disponível em <[http://www.educacion.es/educa/incual/ice\\_incual.html](http://www.educacion.es/educa/incual/ice_incual.html)>. Acesso em 12.10.2010 às 10hs.

<sup>182</sup> O *Plan Nacional de Acción para el Empleo* se elabora trianualmente desde 2004 e faz parte da estratégia definida pelo Método Aberto de Coordenação no âmbito da União Européia. Contém informes sobre as estratégias nacionais dos Estados membros no que respeita ao emprego e a proteção e inclusão social, conforme as regras firmadas pelo Conselho Europeu de março de 2006. Constitui-se de uma série de informações sobre a situação laboral na Espanha com análise dos progressos conquistados em período anterior e planos para os próximos três anos. O Plano atual intitulado de *Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2008 - 2011*, está disponível para consulta no endereço



O Anexo II do Real Decreto foi destinado para descrever os níveis de qualificação. Assim, são relatados cinco níveis de qualificação onde se definem as competências relacionadas a cada nível, lembrando que elas são o conjunto de conhecimentos e capacidades que permitem o exercício da atividade profissional conforme as exigências da produção e do emprego, compreendendo um conjunto de capacidades de diferentes naturezas e que possibilitam conseguir determinado resultado:

<b>NÍVEL I</b>	<b>Conjunto reduzido de atividades de trabalho relativamente simples, correspondentes a processos normatizados, sendo os conhecimentos teóricos e as capacidades práticas limitadas a aplicar.</b>
<b>NÍVEL II</b>	<b>Conjunto de atividades profissionais bem determinadas com a capacidade de utilizar determinados instrumentos e técnicas próprias relacionadas a um trabalho que pode ser autônomo no limite de ditas técnicas. Requer conhecimentos dos fundamentos técnicos e científicos de sua atividade e capacidade de compreensão e aplicação do processo.</b>
<b>NÍVEL III</b>	<b>Conjunto de atividades profissionais que requer o domínio de diversas técnicas e pode ser executado de forma autônoma, comportando responsabilidade de coordenação e supervisão de trabalho técnico e especializado. Exige a compreensão dos fundamentos técnicos e científicos das atividades e a avaliação do processo, bem como suas repercussões econômicas.</b>
<b>NÍVEL IV</b>	<b>É um amplo conjunto de atividades profissionais complexas realizadas em uma grande variedade de contextos que requerem conjugar variáveis de tipo técnico, científico, econômico ou organizativo para planejar ações, definir ou desenvolver projetos, processos, produtos ou serviços.</b>

<[http://www.msc.es/politicaSocial/.../2009\\_plan\\_accion\\_estrategia\\_2009\\_2010.pdf](http://www.msc.es/politicaSocial/.../2009_plan_accion_estrategia_2009_2010.pdf)>. Acesso em 01.03.2010 às 9hs.

<b>NÍVEL V</b>	<b>É um amplo conjunto de atividades profissionais de grande complexidade realizados em diversos contextos que implica planificar ações ou idealizar produtos, processos ou serviços. É necessária autonomia pessoal, responsabilidade na destinação dos recursos, na análise, no diagnóstico, no planejamento, na execução e avaliação dos processos.</b>
----------------	--

Esses níveis de qualificação se determinaram, atendendo o grau de complexidade, autonomia e responsabilidade necessário para levar adiante a atividade laboral e os conhecimentos científicos e técnicos requeridos para o desempenho efetivo das atividades previstas<sup>183</sup>. Todas as ações descritas nos níveis requerem que, sejam adequadas às distintas profissões, havendo uma margem bastante ampla para que se incluam, em cada uma delas, habilidades e destrezas consideradas fundamentais para o seu desempenho.

Outro instrumento do Sistema Nacional de Qualificações Profissionais é o procedimento que reconhece e acredita as qualificações do trabalhador, previsto no artigo oitavo da Norma. Ele indica que os títulos de formação profissional e os certificados de profissionalização, tem um caráter oficial e válido em todo o território espanhol e os efeitos previstos na normativa da União Européia, relativa ao Sistema geral de reconhecimento de títulos de formação profissional<sup>184</sup>. A avaliação, validação e reconhecimento das competências profissionais adquiridas através da experiência laboral e das outras vias consideradas não formais, tem como referente ou marco o CNPC e seguem critérios definidos, a fim de garantir a confiabilidade, objetividade e rigor técnico. Pode-se validar também parcialmente, quando as competências profissionais exigidas para a qualificação não corresponderem totalmente àquelas descritas no

<sup>183</sup> Palavras do legislador, expressas na exposição de motivos da norma.

<sup>184</sup> Directiva 2005/36/CE del Consejo y Parlamento Europeu, de 30 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales. Esta Directiva teve os anexos II e III, modificados pelo Regulamento Geral (CE) 1430/2007, de 05 de dezembro, criando um sistema de reconhecimento automático de títulos cuja formação encontra-se harmonizada em toda a União Européia, tais como as profissões de médico, enfermeiro e veterinário. Sobre as demais profissões regulamentadas, estabelece um Sistema e reconhecimento mútuo. A Directiva foi incorporada ao ordenamento jurídico espanhol pelo Real Decreto 1837/2008, de 08 de novembro de 2008, publicada no BOE nº 280 de 20 de novembro. Disponível em <<http://www.boe.es/boe/dias/2008/11/20/pdfs/A46185-46320.pdf>>. Acesso em 10.02.2010 às 12hs.

referido Catálogo. Desta maneira, o certificado de profissionalização<sup>185</sup> é o documento hábil para demonstrar as qualificações profissionais que tem um trabalhador, descrevendo o seu perfil profissional, respaldado pelo CNCP.

A possibilidade de se reconhecer parte ou partes das competências profissionais e inclusive, independentemente do lugar de aquisição, traz importante inovação ao processo de aprendizagem por toda a vida e facilita a busca pela formação para o emprego. Valoriza-se a experiência profissional do trabalhador, mesmo que esteja ausente a formação teórica, estimulando-o na busca pela especialização e aperfeiçoamento profissional.

A elaboração e a atualização dos certificados de profissionalização é tarefa do Serviço Público de Emprego Estatal<sup>186</sup> conforme demonstra a Normativa em debate e a página *web* do SPEE no item formação e emprego. Os certificados de profissionalização podem ser obtidos, superando os módulos formativos de estudos para cada qualificação ou área correspondente, através da avaliação das competências laborais (demonstradas pela experiência laboral ou aprendizagens não formais) ou somando-se validação de unidades de competência contidas no certificado de profissionalização. É preciso dizer que, algumas unidades de competência são comuns em determinadas profissões, logo, poderão ser aproveitadas para complemento,

---

<sup>185</sup> Real Decreto 34/2008, de 18 de janeiro por que se regulam os certificados de profissionalização em seu artigo 2.1, prevê que “*El certificado de profesionalidad es el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo y asegura la formación necesaria para su adquisición, en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo regulado en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo. Un certificado de profesionalidad configura un perfil profesional entendido como conjunto de competencias profesionales identificable en el sistema productivo, y reconocido y valorado en el mercado laboral.*” Publicado no BOE nº 27 do dia 31 de janeiro de 2008. Disponível em <<http://www2.sepe.es/sgst/BDlegislativa/documentos.asp?archivo=Legis/PDF/SoloPDF/d19842>>. Acesso em 13.02.2010 às 18hs.

<sup>186</sup> O *Servicio Publico de Empleo Estatal* (SPEE) se pode acessar pelo endereço eletrônico <<https://www.redtrabaja.es/es/redtrabaja/portal/homeInicio.do>>. A página *web* é pelo governo da Espanha, Ministério de Trabalho e Imigração e SPEE, fornecendo uma moderna apresentação das temáticas relativas à formação e emprego, inclusive com vídeos auto explicativos através da denominada *redtrabaj@*. Acesso em 02.03.2010 às 20hs.

aperfeiçoamento e até mesmo, mudança de ramo de atividade, caso o trabalhador apreendente decida fazê-lo. Ou seja, nenhum tipo de aprendizagem se perde e tudo se aproveita, na medida da previsão legal necessária para cada uma das profissões.

Também, como um importante instrumento do SNCP que se encontra descrito no Título III da referida Norma, é a informação e a orientação profissional. Este tipo de ação tem por finalidade informar aos trabalhadores sobre as oportunidades de emprego, as possibilidades de aquisição, avaliação, reconhecimento e validação das competências profissionais e o progresso delas ao longo da vida. Informar sobre os possíveis itinerários de formação, orientando o trabalhador que busca atualização ou capacitação profissional, identificando as demandas e as necessidades do mercado de trabalho, também constitui tarefa importante que o legislador não olvidou. Esta tarefa pode ser realizada pelas Administrações educativas e laborais, as Administrações locais e os Agentes Sociais, cabendo ao governo desenvolver meios e formas de cooperação e coordenação entre eles. Os serviços de informação e de orientação profissional das Administrações públicas devem proporcionar informação aos alunos do sistema educativo, as famílias, aos trabalhadores (empregados ou desempregados) e a sociedade em geral. A obrigação de por à disposição dos Interlocutores sociais a informação sobre o Sistema é importante, pois, servirá de orientação à Negociação coletiva, sem prejuízo dos Agentes negociadores, já que será nesse espaço, onde se definirão e atualizarão as novas competências do mercado de trabalho e as necessidades de formação.

Ainda, como último instrumento do Sistema e previsto no Título IV está a previsão de avaliação sistemática e constante do próprio Sistema, de forma que ele possa manter-se atualizado e ser realmente efetivo. Cabe ao Governo o estabelecimento e a coordenação dos processos de avaliação do SNCP, consultando previamente o Conselho Geral da Formação Profissional, sem prejuízo das competências atribuídas às

Comunidades Autônomas. As Administrações Públicas deverão garantir em seus âmbitos de atuação a qualidade das ofertas formativas e a cooperação na definição e no desenvolvimento dos processos de avaliação do Sistema, em conformidade com o estabelecido, devendo proporcionar os dados requeridos para a correspondente avaliação de caráter nacional.

E o último instrumento do Sistema, é a busca permanente pela melhora na qualidade com a finalidade de garantir a eficácia das ações e sua adequação constante às necessidades do mercado de trabalho. Fica a cargo do Governo o estabelecimento e a coordenação dos processos de avaliação do Sistema, respeitando a autonomia das Comunidades Autônomas e de outros organismos e entidades envolvidos.

Parece-nos que o esforço da Espanha em sintonizar sua legislação laboral de formação no e para o emprego com as Diretivas da União Européia está bastante avançada. O processo, como a própria denominação designa, precisa de constante avaliação e acomodação, já que trata-se de aprendizagem ao longo da vida e formação permanente, buscando dar respostas às necessidades impostas pela sociedade do Conhecimento e da Informação.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na justificativa deste trabalho, mais especificamente onde dissertou-se sobre a metodologia da pesquisa, optou-se por conhecer e discutir as políticas públicas de formação para o emprego na Espanha, considerando a sua inserção na União Européia. Nessa perspectiva, trabalhou-se a temática da educação e da formação para o emprego na sociedade do Conhecimento, considerando a relação existente entre o trabalho e a educação permanente com o foco no direito ao trabalho e a formação para o emprego como um direito social exigível. Discutiui-se o papel do Estado e dos demais Atores sociais na construção de uma política pública de formação para o emprego que respeitasse a ordem jurídica internacional elaborada ao longo da história.

Num segundo momento, olhou-se para as orientações da União Européia demonstrando um breve histórico da aprendizagem e da formação profissional, trabalhando-se a construção do sistema de formação profissional na Europa e o processo de criação das políticas públicas de emprego. Na seqüência do raciocínio, optou-se por deitar o olhar da pesquisa sobre a Espanha, verificando na Constituição Espanhola a orientação existente sobre o acesso ao emprego como um direito fundamental dos trabalhadores. Trabalhou-se o Plano Nacional de Reformas do Reino da Espanha, considerando as Diretrizes da União Européia, centradas na construção da sociedade do Conhecimento e do pleno emprego, as bases institucionais e as políticas públicas de emprego. Nas políticas públicas específicas, houve a tentativa de compreensão do Sistema Nacional de Emprego e do Subsistema de Formação para o Emprego.

E, finalmente, debateu-se a questão relacionada aos desafios da aprendizagem e da formação permanente e ao longo da vida, considerando os processos

educativos contemporâneos, em paralelo com as ações governamentais da Espanha para construir uma política pública de formação para o emprego. Foi trazido à discussão os quatro pilares eleitos pela UNESCO para a educação do futuro, relacionando-os a formação profissional, dentro dos desafios a enfrentar nessa nova Era da sociedade do Conhecimento.

Em relação aos objetivos específicos propostos nessa pesquisa e expressos na metodologia da pesquisa, pode-se dizer que, no que respeita a tentativa de compreensão da sociedade do Conhecimento, considerou-se a relação existente entre trabalho, educação e formação permanente, direitos sociais e políticas públicas de emprego como Direitos Humanos e Fundamentais indissociáveis do trabalhador. Assim, na sociedade do Conhecimento o Estado que detiver o domínio das novas tecnologias e for capaz de criar políticas públicas que promovam a formação permanente dos seus trabalhadores, certamente conseguirá sobreviver aos novos tempos. Nesse sentido, defendeu-se a manutenção dos direitos sociais conquistados pelos trabalhadores ao longo dos tempos e o direito de formação para o emprego como um direito social exigível. Sobre esse último item, considera-se que proporcionar aos trabalhadores o acesso à formação para o emprego não é uma tarefa exclusiva do Estado, porque deve ser partilhada com os Atores sociais envolvidos nesse processo; as empresas, as organizações sindicais e empresariais e a própria sociedade como um todo.

Isso nos levou a segunda hipótese trabalhada na pesquisa e que buscava identificar o papel dos Estados nesse contexto, e as normas orientativas dos Organismos internacionais ligadas ao trabalho e à formação profissional. Para tanto, considerou-se que os Estados devem facilitar o acesso dos trabalhadores à formação para que haja inserção laboral, partilhando com os envolvidos as responsabilidades pelos resultados do processo de aprendizagem permanente e por toda a vida. Em relação as normas

orientativas, vieram à tona várias regras internacionais que se materializaram através de Tratados específicos, envolvendo, inclusive, a Carta dos Direitos Humanos (1948), considerada como a origem do debate. Destacou-se o trabalho da OIT, suas recomendações e, em especial a Declaração dos Princípios Internacionais do Trabalho e a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Esses Documentos, foram percebidos como os precursores em relação ao problema da pesquisa, porque, a sua permanência no tempo, tem servido de sustentáculo para a doutrina.

Trabalhou-se a União Européia e suas Recomendações para os Estados membros, refletindo o Memorando sobre a aprendizagem ao longo da vida, lançado no ano 2000 e que, abraçou a idéia de que uma sociedade justa e inclusiva só pode ser construída se houver estratégias de emprego capazes de preparar as pessoas para a Era do Conhecimento. Assim, houve a compreensão de que as aprendizagens para o trabalho precisavam ser repensadas, reconhecendo-se as aprendizagens obtidas também fora do ambiente escolar oficial, como no caso das aprendizagens não formais e informais.

Esse debate, nos levou a terceira hipótese da pesquisa, onde trabalhou-se o contexto da União Européia e as políticas públicas de formação para o emprego que vem sendo discutidas e implementadas num sistema de coordenação com os Estados membros. A finalidade de buscar a empregabilidade no novo contexto da globalização para tornar a União Européia a economia mais dinâmica e moderna do mundo, levou-nos a buscar na história da formação profissional, as origens dessa discussão. Para isso, trabalhou-se a aprendizagem profissional através dos tempos até o momento atual, com o objetivo de compreender as razões que levaram às mudanças. Considerou-se os programas desenvolvidos pela União com ânimo de inserção laboral, destacando-se principalmente, aqueles dirigidos aos jovens, alguns deles em funcionamento até os dias de hoje.



Nesse processo de construção política, foram trazidos para análise, os principais Tratados do contexto Europeu e também os órgãos de atuação e seu papel em torno das políticas públicas de formação para o emprego. Compreendeu-se a Estratégia Européia para o Emprego (EEE) e os diversos momentos de retomada da discussão e readaptação das ações a implementar. Trabalhou-se as Orientações Gerais para o Emprego (OGPE) e os pilares que a sustentam, o que nos levou as orientações para os Estados elaborarem seus planos nacionais de reforma, considerando as mudanças sugeridas pela UE. Assim, chegou-se ao último objetivo proposto inicialmente na pesquisa – o de relacionar as propostas de educação para o trabalho dos Atores sociais Europeus aos processo educativos contemporâneos, considerando as políticas públicas de formação para o emprego adotadas pela Espanha em seu plano de reforma.

Na Espanha, buscou-se identificar o processo de reforma, tendo como diretriz a EEE e considerando-se o direito à formação para o emprego como um direito fundamental do trabalhador. Nesse caso, identificou-se na legislação pátria o direito específico, para então, compreender o processo de reforma em discussão desde o ano de 2001. Foram considerados a Constituição Espanhola, o Estatuto dos Trabalhadores, os Acordos sindicais e empresariais e as legislações ordinárias específicas. Culminou-se o debate com a compreensão do processo de criação do Sistema Nacional de Emprego e do Subsistema de Formação para o Emprego, identificando-se os órgãos de atuação e as formas de organização.

Percebeu-se que, por tratar-se de um processo de permanente e contínua construção com resultados a médio e longo prazo na vida das pessoas e dos Estados, a educação e a aprendizagem ao longo da vida, tem por objetivo preparar os trabalhadores para que possam eles mesmos conduzir suas vidas e planejarem a sua trajetória profissional. Nesse sentido, precisa-se considerar o mundo em constante transformação e

o mercado de trabalho cada vez mais exigente, que requer a reorganização da vida produtiva e a construção coletiva de novas realidades sócio laborais. Entende-se que a aprendizagem e a educação ao longo da vida é um meio eficaz e seguro para se chegar a um equilíbrio entre trabalho e aprendizagem e proporcionar o exercício da cidadania ativa.

Como o futuro é imprevisível e a principal forma de relação trabalhista está sendo modificada, é preciso que os trabalhadores estejam preparados para enfrentar as mudanças caso não se consiga o pleno emprego tão desejado. Esse desafio, pode ser enfrentado com o desenvolvimento do auto-emprego e a atenção à empregabilidade.

Ficou destacada, a importância dos Atores sociais na escolha das opções educativas capazes de preparar o trabalhador para o emprego. A descentralização dos processos e a repartição de competências, foi percebida como um meio mais eficaz de se trabalhar a temática. Assim, a educação e a formação para o emprego, passou a ser concebida não apenas como uma despesa social, mas, também como um investimento econômico e político gerador de benefícios a médio e a longo prazo, tanto para as pessoas como para as Organizações, sejam elas públicas ou privadas.

O debate não encerra-se aqui, pois, defende-se que seja preciso compreender, no futuro, como as Comunidades Autônomas tem desenvolvido o processo de formação para o emprego nos seus respectivos âmbitos de atuação. Assim, estabelecer-se-ia, um estudo capaz de perceber o micro, as necessidades educativas para o emprego nas Comunidades e até mesmo em alguns dos seus municípios, para entender, mais amiúde, a organização administrativa estatal espanhola e, o papel considerado preponderante destes que, costumam responder de forma mais rápida aos anseios dos seus cidadãos, por estarem mais próximos dos acontecimentos.

A intenção da pesquisa foi, além de compreender o processo de formação para o emprego na União Européia e na Espanha, contribuir para o debate em torno do tema, destacando a importância de se conhecer as necessidades da sociedade do Conhecimento em relação ao trabalho, para se criar normas de direito, capazes de responder aos anseios do mercado laboral. Ainda tentou-se demonstrar que as regras de formação para o trabalho elaboradas na UE e mais especificamente na Espanha, expressam em seu conteúdo as idéias pedagógicas sugeridas pelos teóricos DELORS, MORIN e FREIRE, e que o direito de formação para o emprego e o direito ao trabalho devem ser compreendidos de maneira interdisciplinar com a pedagogia e a educação, porque, somente percebendo o trabalhador como alguém que aprende por toda a vida e re-aprende na medida em que muda seu entorno, as políticas públicas de formação para o emprego serão eficazes. Sabe-se que somente as regras jurídicas não são capazes de implementar mudanças em um processo educativo para o trabalho, mas, são elas que dão sustentabilidade as ações dos Estados, em melhorar a vida dos trabalhadores, nessa época tão complexa, dinâmica e exigente em que vivemos: a Era do Conhecimento e da Informação.

## LEGISLAÇÃO CONSULTADA

### Documentos Internacionais

OEA. (Organização dos Estados Americanos). **Informe Nuevas Iniciativas en pro del Desarrollo Social**. A/RES/S-24/2. Asamblea General 15 de diciembre de 2000 Vigésimo cuarto período extraordinario de sesiones. Tema 9 del programa 00 66519 Resolución aprobada por la Asamblea General [sin remisión previa a una Comisión Principal (A/S-24/8/Rev.1)] S-24/2. Décima sesión plenaria 1º de julio de 2000;

CONSEJO EUROPEO. Resolução do Conselho nº 163 de 27 de junho de 2002 sobre a **Aprendizagem ao Longo da Vida**. Jornal Oficial da União Européia, C163/01 publicado em 09 de junho de 2002;

\_\_\_\_\_. Resolução do Conselho sobre a **Aprendizagem ao Longo da Vida** - 2002/C 163/01-27 de Junho de 2002;

COMISSION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. **Novas Competências para Novos Empregos**. Resolução do Conselho de 15 de novembro de 2007 (2007/C 290/01);

OIT (Organização Internacional do Trabalho. Resolución. (2002). **Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento**. Incluye el texto integral de la Resolución sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, en 14 de junio de 2000. Ginebra: 2002;

ONU/UNESCO. **Estratégia a Plazo Médio para 2008-2013**. Publicado por la Organización de las Naciones Unidas para La Educación, la Ciencia y la Cultura. 7 place de Fontenoy 75352. PARIS, 07 SP, 2007. (Documento 34 C/4 por meio da Resolución 34 C/1 da 34ª reunión da Conferencia General);

Decisión de 15 de julio de 2008. **Relativa a las Orientaciones para las Políticas de Empleo de los Estados-miembros**. (2008/608/CE). Publicado en el Diálogo Oficial de la Unión Europea en 26/07/2008, L 198/47;

CONSEJO EUROPEO. Decisión de 12 de julio de 2005. **Relativa a las Directrices para las Políticas de Empleo de los Estados-miembros**. (2005/600/CE). Publicado en el Diálogo Oficial de la UE em 12/07/2005, L 205/21;

\_\_\_\_\_. Decisão n.º 2241/2004/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Dezembro de 2004, que institui um **quadro comunitário único para a transparência das qualificações e competências** (*Europass*). Jornal Oficial da União Europeia, L 390 de 31 de Dezembro de 2004;

UNIÃO EUROPEIA. **As Orientações para as Políticas de Emprego (2005-2008)**. Decisão n.º 2005/600/CE do Conselho Europeu, de 12 de Julho de 2005, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros, 2005;

CONSEJO EUROPEO. Recomendación do Parlamento Europeo y Consejo sobre el establecimiento de un **Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales**, de 18 de junio de 2009. Publicado no Diario Oficial de la Unión Europea 2009/C 155/01;

\_\_\_\_\_. Recomendación del Parlamento Europeo e del Consejo relativa a la creación del **Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales** (ECVET). Bruselas, 09.04.2008, [SEC(2008) 442 SEC(2008) 443];

\_\_\_\_\_. Recomendación 2006/961/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, relativa a la **movilidad transnacional en la Comunidad a efectos de educación y formación**: Carta Europea de Calidad para la Movilidad [Diario Oficial L 394 de 30.12.2006];

\_\_\_\_\_. Recomendación 195 (2004). **Sobre el desarrollo de los recursos humanos**. Ginebra: 17/06/2004, Sesión de la Conferencia 92;

OIT (Organización Internacional del Trabajo). Recomendación 117 (1962). **Sobre la formación profesional**. Sesión de la Conferencia 47. Ginebra: adoptada en 27/06/1962;

\_\_\_\_\_. Recomendación 88 (1950). **Sobre la formación profesional de adultos**. Sesión de la Conferencia 33. Ginebra: 30/06/1950;

\_\_\_\_\_. Recomendación 57 (1939). **Sobre la formación profesional**. Sesión de la Conferencia 25. Ginebra: entrada en vigor en 27/06/1939;

CONSEJO EUROPEO. Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo e del Conselho, de 07 de Setembro de 2005, relativa a lo **reconocimiento de las cualificaciones profesionales**, Jornal Oficial da União Europeia. L 255 de 30 de Setembro de 2005;

\_\_\_\_\_. Directiva 92/51/CEE del Consejo, de 18 de junio de 1992, relativa a **un segundo sistema general de reconocimiento de formaciones profesionales**, que completa la Directiva 89/48/CEE Jornal Oficial das Comunidades Europeias. L 209 de 24 de Julho de 1992;

\_\_\_\_\_. Directiva 89/48/CEE del Consejo. relativa al **sistema general de reconocimiento de los títulos de enseñanza superior que certifican formaciones profesionales de una duración mínima de tres años**. Jornal Oficial das Comunidades Européias. L 019 de 24 de Janeiro de 1989;

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPÉIAS. **Tornar o Espaço Europeu da Aprendizagem ao Longo da Vida uma Realidade**. Comissão das Comunidades Européias. Comunicação da Comissão. Bruxelas, 21.11.2001. COM (2001) 678 final;

ONU. Informe **Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social**. A/CONF.166/9, 19 de abril de 1995 Copenhague, Dinamarca, 6 a 12 de marzo de 1995;

\_\_\_\_\_. Informe **Nuevas Iniciativas en pro del Desarrollo Social**. A/RES/S-24/2. Asamblea General 15 de diciembre de 2000 Vigésimo cuarto período extraordinario de sesiones. Tema 09 del programa 00 66519 Resolución aprobada por la Asamblea General [sin remisión previa a una Comisión Principal (A/S-24/8/Rev.1)] S-24/2. Décima sesión plenaria, 1º de julio de 2000;

OIT (Organización Internacional del Trabajo). Conferencia Internacional del Trabajo. Informe IV (2B) **sobre el desarrollo de los recursos humanos y formación**. 92ª reunión. Ginebra: 2004;

OIT ( Organización Internacional do Trabalho). Convenio 142 (1975). **Sobre el desarrollo de los recursos humanos**. Entrada en vigor em 19/07/1977. , Sesión de la Conferencia 60. Ginebra: adoptado en 23/06/1975;

\_\_\_\_\_. Convenio 22 (1964). **Sobre la política del empleo**. Entrada em vigor em 15/07/1966. Sesión de la Conferencia 48. Ginebra: adoptado em 09/07/1964;

BRASIL. **Declaração Sociolaboral do MERCOSUL: 10 anos DSL.** Edição comemorativa. Brasília: MTE, ASSINT, 2008;

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPÉIAS, **Sistema Europeu de Créditos para a Educação e Formação Profissional (ECVET).** Um dispositivo para a transferência, capitalização e reconhecimento dos resultados das aprendizagens na Europa. Documento de Trabalho da Comissão Europeia. Bruxelas, 31.10.2006, (versão portuguesa);

COMISSÃO EUROPEIA (2000). **Memorando Sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida.** Bruxelas, 30.10.2000, SEC (2000), 1832;

\_\_\_\_\_. **Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais** (Protocolo de San Salvador), adotado em San Salvador, El Salvador em 11/07/1988;

\_\_\_\_\_. OEA/CIDI – Conselho Interamericano para o Desenvolvimento Integral. **Décima Sexta Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho (CIMIT).** Realizada de 06 a 08 de outubro de 2009 em Buenos Aires, Argentina. OEA/Ser.K/XII.16. CIDI/TRABAJO/doc.26/09 rev.2;

\_\_\_\_\_. Projeto Hemisférico de **Gestión y Certificación para la formación e acreditación de competências laborales y claves en el segundo nivel de la educación secundaria.** Proyecto SEDI/AICD, AE 183-03. Brasília: Brasil, 2005;

\_\_\_\_\_. **Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.** Ginebra: Publicada em 09/07/1998;



UNIÃO EUROPEIA (UE). **Tratado de Lisboa**. Por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, firmado en Lisboa el 13 de diciembre de 2007. Publicado en el Diario Oficial de la Unión europea C 306. 50º ano, en 17 de diciembre de 2007;

\_\_\_\_\_. Tratado de **Amsterdã**. Jornal Oficial nº C 340 de 10 de novembro de 2007;

\_\_\_\_\_. **Carta dos Direitos Fundamentais da União Européia**. Jornal Oficial nº C 303 de 14 de dezembro de 2007;

\_\_\_\_\_. **Agenda Social da Comissão das Comunidades Européias**. “Uma Europa social na economia global: mais empregos e oportunidades para todos.” Bruxelas 9.2.2005. COM (2005) 33 final;

\_\_\_\_\_. **Agenda de Política Social (2006-2010)**. Comunicação da Comissão Européia. Agenda de política social COM (2005) 33 final;

\_\_\_\_\_. Tratado que estabelece uma **Constituição** para a Europa. Jornal Oficial nº C 310 de 16 de dezembro de 2004;

\_\_\_\_\_. **Tratado que institui a Comunidade Européia**. Jornal Oficial n C 325 de 24 de dezembro de 2002;

\_\_\_\_\_. Tratado de **Maastricht**. Jornal Oficial nº C 191 de 29 de julho de 2002;

\_\_\_\_\_. Tratado de **Nice**. Jornal Oficial nº C 80 de 10 de março de 2001;

### **Legislação Espanhola**

ESPAÑA. **Constitución Española** (1978). Madrid: Publicada no BOE nº 311 de 21/12/1978;

**Estatuto de los Trabajadores.** Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo. Acutalizada a la fecha de 27 de marzo de 2007;

Ley Orgánica 03/2007, de 23 de marzo. **Para la igualdad efetiva de hombres y mujeres.** Madrid: Publicada no BOE nº 71 de 23 de marzo de 2007;

Ley Orgánica 05/2002 de 19 de junio. **De las Cualificaciones y de la Formación Profesional.** Madrid: Publicada no BOE nº 147 de 20 de junio de 2002;

**Ley Orgánica de Ordenación General Del Sistema Educativo de España (LOGSE).** de 3 de octubre de 1990 (publicada en el BOE de 4 de octubre), 1990;

Ley 39/2006, de 14 de diciembre. **De Promoción de la Autonomia Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.** Madrid: Publicada no BOE nº 299 de 15 de diciembre de 2006;

Ley nº 56/2003, de 16 de diciembre. **Ley de Empleo.** Madrid: Publicada no BOE nº 301 de 17 de diciembre de 2003;

Ley 45/2002, de 12 de diciembre. **De medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.** Madrid: Publicada no BOE nº 298 de 13 de diciembre de 2002;

Ley 39/1999, de 5 de novembrie. **Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.** Madrid: Publicada no BOE nº 266 de 6 de noviembre de 1999;

Real Decreto nº 229/2008, de 15 de febrero. Regulan los **centros de referencia nacional en el ámbito de la formación profesional**. Madrid: Publicado no BOE nº 48 de 25 de marzo de 2008;

Real Decreto 34/2008, de 18 de janeiro por que se **regulan los certificados de profesionalidad**. Publicado no BOE nº 27 de 31 de janeiro de 2008;

Real Decreto nº 1722/2007, de 21 de diciembre. Que desarrolla la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, **de Empleo**, en materia de órganos, instrumentos de coordinación, y evaluación del subsistema nacional de empleo. Madrid: Publicado no BOE nº 20 de 16 de enero de 2008;

Real Decreto nº 395/2007, de 23 de marzo. Que se regula el **Subsistema de Formación Profesional para el Empleo**. Madrid: Publicado no BOE nº 87 de 11 de abril de 2007;

Real Decreto 797/1995 de 19 de mayo (BOE 10-06-1995), por el que se **establece directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional**. Publicado no BOE de 10 de junio de 1995;

Real Decreto 676/1993, de 07 de mayo por el que se establecen **directrices generales sobre los títulos y las correspondientes enseñanzas mínimas de formación profesional** (vigente hasta 27 de marzo de 2004);

Real Decreto 631/1993, de 03 de mayo por el que se **regula el Plan Nacional de Formación e Inserción profesional**. Publicado o BOE nº 106 de 04 de mayo de 1993 (disposición derogada);

Orden TAS/2307/2007. Que **desarrolla parcialmente o Real Decreto 395/2007** por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de

formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del servicio público del empleo estatal. Madrid: Publicado no BOE nº 182 de 31 de junio de 2007;

Orden TAS/2388/2007. Que **desarrolla parcialmente el Real decreto 395/2007**, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de la oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, en el ámbito de la administración general del Estado. Madrid: Publicado no BOE nº 186 de 04 de agosto de 2007;

**I ANFC I ANFC. Acuerdo Nacional de Formación Continua.** Firmado en Madrid en 16.12.1992 e publicado no BOE de 10.03.1993;

**II ANFC. Acuerdo Nacional de Formación Continua.** Resolución de 14 de enero de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del II Acuerdo Nacional de Formación Continua. Publicado no BOE nº 28 de 01 de febrero de 1997;

**III ANFC. Acuerdo Nacional de Formación Continua.** Resolución de 16 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Acuerdo Nacional de Formación. Publicado no BOE nº 136 de 07 de junio de 2001;

**IV ANFC. Acuerdo Nacional de Formación Continua.** Resolución de 3 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Acuerdo Nacional de Formación. Publicado no BOE nº 73 de 27 de marzo de 2006;

Convergencia y Empleo. **Programa Nacional de Reformas de España**. Ministerio de la Presidencia. Secretaria General Técnica. NIPO 000-06-001-3. Depósito Legal M 46266/2005;

DECLARACION PARA EL DIÁLOGO SOCIAL (2004). **Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social**, 08/07/2004;

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Livros

ABIOL MONTESINOS, Ignácio. **Contratos Fomativos, Prácticas y Aprendizage: La reforma laboral**. Colección Laboral nº 06. Valência: Tirant lo Blanch, 1994;

ABRAMOVICH, Victor. COURTIS, Christian. **Los Derechos Sociales como Derechos Exigibles**. Madrid: Trotta, 2002;

ANDRÉS REINA, Maria Paz. **Gestión de la Formación en la Empresa**. Madrid: Ediciones Pirámede, 2001;

AREND, Hannah. **A Condição Humana**. 6ª edição. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1992;

BAYON CHACON, Gaspar; PEREZ BOTIJA, E. Deberes del empresario *In:* \_\_\_\_\_ **Manual de Derecho del Trabajo**. Vol. I. Madrid: Marcial Pons, (pp.290-299), 1979;

BARBANCHO TOVILLAS, Fernando (Coord.). La Constitución Española y el Derecho del Trabajo. Lección 3. (pp.25-31). Los Convénios Colectivos de Trabajo. Lección 7, (pp.73-82). *In* \_\_\_\_\_. **Introducción al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Madrid: Salinas, 1999;

BARBAGELATA, Victo Hugo; BARRETO GHIONE, Hugo; HENDERSON, Humberto (Orgs.). **El Derecho a la Formación Profesional y las Normas Internacionales**. Montevideo: Cinterford/OIT, 2000;

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdos**. Lisboa: Edições 70, 1977;

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos Humanos e Trabalhadores. Atividade Normativa da Organização Internacional do Trabalho e os Limites do Direito Internacional do Trabalho.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007;

BERNAL PULIDO, Carlos. **El Principio de Proporcionalidad y los Derechos Fundamentales.** Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2005,;

BRASIL. Ministério da Ciência e Tecnologia. **Sociedade da Informação no Brasil.** Livro Verde. Brasília: MCT, (2000);

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos.** Tradução de Carlos Nelson Coutinho e apresentação de Celso Lafer. 5º reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004;

BORRAJO DA CRUZ, Efrén. **Introducción al Derecho del Trabajo.** 5ª ed. Madrid: Tecnos, 1988;

CAMAS RODA, Ferrán. **La Formación Profesional en los Ámbitos Educativo y Laboral.** Análisis tras la LO 2/2005, de Educación y del RD 395/2007, de Formación Profesional para el Empleo. Navarra: Aranzadi, 2007;

CARTON, Miguel. **La Educación y el Mundo de Trabajo.** ONU/UNESCO. Suiza: Atarsa, 1985;

CASTRO, Manuel Alcaide e Outros. **Mercado de Trabajo, Reclutamiento y Formación en España.** Madrid: Ediciones Piramide S.A, 1996;

COMISSION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Libro Verde. **Modernizar el Derecho Laboral para Afrontar los Retos del Siglo XXI.** No publicado en el Diario Oficial. Bruselas, COM (2006) 708, final , 22 de noviembre, 2006;

\_\_\_\_\_. Libro Blanco sobre **Crecimiento, Competitividad y Empleo**. No publicado en el Diario Oficial. Bruselas, COM (93) 700, 05 de diciembre, 1993;

DELORS, Jacques e Outros. **Educação: Um tesouro a Descobrir**. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. 10ª ed. São Paulo: Cortez Editora, 2006;

\_\_\_\_\_. (Org.) **A Educação para o Século XXI: questões e perspectivas**. Porto Alegre: Artmed, 2005;

DÍEZ-PICAZO, Luis María. Los Derechos Laborales y Económicos. *In:* \_\_\_\_\_. **Sistema de Derechos Fundamentales**. Série Fundamentos y Libertades Publicas. Madrid: Thomson Civitas, (pp.420-431), 2005;

ECO, Umberto. **Como se faz uma tese**. 21ª ed. São Paulo: Perspectiva, 2007;

ERMIDA URIARTE, Oscar; BARRETTO GHIONE, Hugo (Coords.). **Formación Profesional en la Integración Regional**. Montevideo: Cintefor, 2000;

ESCUADERO, Manuel. **Pleno Empleo**. Madrid: Editorial Espasa Calpe S.A. Editora Pilar Cortez, 1998;

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 34ª ed. Coleção Leitura. São Paulo: Paz e Terra, 2006;

\_\_\_\_\_. **Política e Educação**. Coleção Questões da Nossa Época, V. 23, 5ª ed. São Paulo: Cortez, 1993;

\_\_\_\_\_. **Pedagogia do Oprimido**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.;

\_\_\_\_\_, **Educação como Prática da Liberdade**. 19ª edição. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989;



GARDNER, Howard. **Cinco Mentes para o Futuro**. Tradução de Roberto Cataldo Costa. Porto Alegre: Artmed, 2007;

GUANCHE MARRERO, Alberto (Coord.). **El Derecho del Trabajador a la Ocupación Efectiva**. Madrid: Civitas, 1993;

JIMÉNEZ TELLO, Pilar. **Multiculturalidad y Sociedad del Conocimiento. Perspectiva de género. Auditoria y evaluación como instrumento decisivo para el desarrollo sustentable de los derechos de la mujer en la sociedad del conocimiento**. Madrid: Comares, 2009;

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2007;

MARTÍNEZ-ECHEVARRIA, Miguel Alfonso. **Repensar el Trabajo**. Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias S.A, 2004;

MARTÍN PUEBLA, Eduardo. **Formación Profesional y Contrato de Trabajo: Un estudio sobre la adquisición de cualificación profesional a cargo de la empresa**. Colección Relaciones Laborales. Madrid: La Ley-Actualidad, 1998;

\_\_\_\_\_. **El Sistema de Formación Profesional para el Empleo**. Madrid: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Lex Nova, 2009;

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade: Como ter trabalho e remuneração sempre**. 19ª edição. São Paulo: Gente, 2009;

MIRÓN HERNÁNDEZ, Maria del Mar. **El Derecho a la Formación Profesional del Trabajador**. Colección Estudios nº 96. Madrid: Consejo Economico y Social, 2000;

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal (Coord.). **Empleo y Mercado de Trabajo: nuevas demandas, nuevas políticas, nuevos derechos. XXIII Jornadas Universitárias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales.** Sevilla: Mergablum, 2005;

MORALES ORTEGA, José Manuel; CALVO GALLEGO, F. Xavier. (Coords.). **Lecciones del Derecho del Empleo.** Madrid: Tecnos, 2003;

MORIN, Edgar. **Os Sete Saberes Necessários à Educação do Futuro.** 8ª edição. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: UNESCO, 2003;

\_\_\_\_\_. **A Cabeça Bem-Feita: repensar a reforma, reformar o pensamento.** 12ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2006;

\_\_\_\_\_. **Introdução ao Penamento Complexo.** Tradução do francês por Eliane Lisboa. Porto Alegre: Sulina, 2005;

\_\_\_\_\_; KERN, Anne Brigitte. **Terra-Pátria.** Tradução do francês por Paulo Azevedo Neves da Silva. 5ª ed. Porto Alegre: Sulina, 2008;

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Las Reglas del Juego.** Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo. Ginebra: OIT, Edición revisada, 2009;

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ALVAREZ DE LA ROSA, Manuel. **Derecho del Trabajo.** 15ª ed. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Aceres S.A, 2007;

\_\_\_\_\_. **Derecho del Trabajo y Razón Crítica.** Libro dedicado al profesor Manuel Carlos Palomeque López en su vigésimo quinto aniversario como catedrático. Salamanca: Gráficas Varona, 2004;

\_\_\_\_\_. CABERO MORÁN, Enrique. **Todo sobre las Primeras Normas de Reforma del Mercado de Trabajo**. Barcelona: Editorial Praxis S.A. 1994;

PASTORE, José. **A Cláusula Social e o Comércio Internacional**. Brasília: Edição CNI, 1997;

PÉREZ-DIAS, Victor; RODRÍGUEZ, Juan Carlos. **La Educación Profesional en España**. Madrid: Fundación Santillana, 2002;

PEREZ LUÑO, Antonio Enrique. **Los Derechos Fundamentales**. Madrid: Editorial Tecnos, 2004;

PRADOS REYES, Francisco Xavier de. **El Contrato de Apendizaje**. Colección monográfica universidad de Granada nº 66. Granada: Universidad de Granada, 1979;

\_\_\_\_\_. **Contrato de Trabajo y Formación Profesional: consecuencias laborales y sociales de la integración de España en la Comunidad Europea**. V Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, celebradas en Sevilla, 15 y 16 de diciembre de 1986. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, s/d;

QUESADA SEGURA, R. (Cord.) .**Temas de Derecho del Trabajo**. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 1994;

REZEK, José Francisco. **Direito dos Tratados**. Rio de Janeiro: Forense, 1984;

RODRÍGUEZ RAMOS, Maria José (Eds.). **Formación Profesional, Contratación y Mercado de Trabajo**. Publicaciones de la Universidad de Sevilla. Salamanca: Europa Artes Gráficas S.A, 2001;

RODRÍGUEZ-SAÑUDO, Fermin; MARTIN VALVERDE; Antonio (Orgs.). **Contrato de Trabajo y Formación Profesional: consecuencias laborales y sociales de la**

**integración de España en la Comunidad Europea.** V Jornada Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, celebradas en Sevilla, 15 y 16 de diciembre de 1986. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social s/d;

RUIZ OLABUÉNAGA, José Ignacio. **Metodología de la Investigación Cualitativa.** Bilbao: Universidad Deusto, 1996;

SALINAS de FRÍAS, Ana. La Constitucionalización de un Status Civitatis Europeo y su Incidencia sobre la Protección de los Derechos Fundamentales. *In:* \_\_\_\_\_ **La Protección de los Derechos Fundamentales en la Unión Europea.** (Pp. 231-284). Granada: Comares, 2000;

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. **Contrato de Trabajo y Nuevos Sistemas Productivos.** Lima: Ara Editoras, 1997;

SANTOS ORTEGA, Antonio; POVEDA ROSA, Maria. **Trabajo, Empleo y Cambio Social.** 2ª ed. Valencia: Tirand lo Blanch, 2002;

SASTRE IBARRECHE, Rafael. **El Derecho al Trabajo.** Madrid: Trotta, 1996;

SEMPERE NAVARRO, Antonio V. e Outros. **Políticas Sociolaborales.** Madrid: Tecnos, 2005;

SOUSA SANTOS, Boaventura de. **Globalização e as Ciências Sociais.** São Paulo: Cortez, 2002;

URIARTE, Ermida Uriarte, O.; GHIONE, Barretto H. (Coord). **Formación Profesional en la Integración Regional.** Montevideo : Cinterfor, 2000;

VILA TIERNO, Francisco. Como Aprendizaje de un Oficio. Capítulo 2. In: \_\_\_\_\_ **El Contrato para la Formación en el Trabajo**. Cuadernos de Aranzadi Social. (pp.31-57). Navarra: Editorial Aranzadi, 2008;

### **Artigos Acadêmico/Científicos**

ARBIZU ECHÁVARRI, Francisca Maria. **Cualificaciones Profesionales: Bisagra entre el Empleo y la Formación**. Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España nº 10, abril 2009;

BEYER PAULSEN, Mette. **Livre Circulação de Pessoas: de um direito a uma oportunidade. Reconhecimento das qualificações através de disposições legislativas**. Revista Europeia de Formação Profissional, publicada pelo CEDEFOP. Nº 42 e 43, 2007/3 e 2008/1;

BURKART, Sellin. **Los Programas de Formación Profesional de la CE y la UE de 1974 a 1999. Un intento de balance histórico-crítico**. Revista Europeia de Formação Profissional do (CEDEFOP) nº 18;

CANTINI, Adriana Hartemink. **Derecho del Trabajo: paradigmas en crisis**. Enred - Revista Electrónica da Universidad de Salamanca. Salamanca. Número 04, 2008;

\_\_\_\_\_. **Direitos Culturais e Políticas Públicas: Uma discussão em aberto**. Florianópolis (S.C), 2008. Publicado no site jurídico <[http: www.investidura.com.br](http://www.investidura.com.br)>. Em 29 de novembro de 2008;

EGGER, Philippe; SENGERBERGER, Werner. **Problemas y Políticas del Trabajo Decente**. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Desenvolvido pelo

CINTERFOR – Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. Montevideo: Boletín 151. Número 151/2001;

ERMIDA URIARTE, Oscar. **Trabajo Decente y Formación Profesional**. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Desarrollado pelo CINTERFOR – Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. Montevideo: Boletín 151. Número 151/2001;

ESCUELA DE APRENDIZAJE DE DURO FELGUERA. **La Visión Histórica-Legislativa de la Figura del Aprendiz**. coordinado pela Fundación Metal Astúrias, 114 páginas, s/d;

GREINERT, Wolf-Dietrich. **Sistemas de Formação Profissional Europeus: algumas reflexões sobre o contexto teórico de sua evolução histórica**. Bélgica: Revista Europeia de Formação Profissional nº 32, sob responsabilidade do Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP), 2004;

MARHUENDA FLUIXÁ, Fernando; BERNARD i GARCIA, Joan Carles. **O Sistema de Qualificação Profissional em Espanha e os Trabalhadores pouco Qualificados**. Revista Europeia de Formação Profissional nº 42/43, 2007/3, 2008/1. Número Temático: Quadro Europeu de Qualificações;

MARTIN PUEBLA, Eduardo. **Estrategia de Lisboa y las Medidas Laborales del Programa Nacional de Reformas de España**. Madrid: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Série Derecho Social Internacional y Comunitario, nº 72. (pp.72-100), 2008;

\_\_\_\_\_. **El Nuevo Marco Institucional de la Política de Empleo**. Madrid: Revista de Derecho Social, nº 30, (pp.77-96), 2005;

- \_\_\_\_\_. **Empresas de Inserción y Políticas de Empleo.** Pamplona: Aranzadi Social. Número 22 (Estudio). Editorial Aranzadi S.A. 30 de janeiro de 2009;
- MARTÍN VALVERDE, Antonio. **Contrato de Trabajo y Derechos Fundamentales.** Madrid: Revista de Derecho Social nº 06, (pp.11-22), 1999;
- MEDINA FERNÁNDEZ, Oscar; SÁNZ FERNANDEZ, Florentino. **Los Sistemas de Reconocimiento y Acreditación de los Aprendizajes no Formales e Informales: referencias historicas, funciones socioeducativas y perspectiva teorica.** Revista de Educación. Número 348. Ejemplar dedicado a: El valor añadido en educación. (pp.253-281), 2009;
- MORGADO PANADERO, Purificación. **Las Políticas del Empleo a la Luz de las Últimas Reformas Laborales.** Madrid: Relaciones Laborales. (pp.193-211), 2007;
- MONCLÚS, Estella Antonio; SABÁN, Vera Carmen. **La Enseñanza en Competéncias en el Marco de la Educación a lo Largo de la Vida y la Sociedad del Conocimiento.** Revista Iberoamericana de Educación, mayo-agosto, nº 47, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia u la Cultura. (pp.159-183). Madrid: Espanha, s/d;
- PEDRAJAS MORENO, Abdón. **Formación y Derechos Individuales.** Madrid: Revista Actualidad Laboral nº 23, (pp.503-519), 1999;
- PUEBLA PINILLA, Ana de la. **El subsistema de Formación Profesional para el Empleo.** Comentario al RD 395/2007, de 23 de março. Madrid: Relaciones Laborales. (pp.953-979), 2007;
- RODRÍGUEZ GARCIA, Sonia Esther. **Petito Principii en la Sociedad del Conocimiento.** Gazeta de Antropologia. Nº 25, 2009. (Texto 25-26), 2009;

ROQUERO, Esperanza; HERNANDO, Sonia P. **La Conformación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales en España: un proceso inacabado.** Dialnet –Biblioteca digital. Madrid: Universidad Complutense: Escuela de Relaciones Laborales. s/d;

SALA SALAMÉ, Juan. **La Formación Profesional en Europa.** Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España. Revista nº 10 Abril de 2009;

SAVIANI, Demerval. **Trabalho e Educação: Fundamentos Ontológicos e Históricos.** São Paulo: Revista Brasileira de Educação, jan-abr, ano 12, Número 34. Publicada pela Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação. (pp.152-165), 2007;

TOBES PORTILLO, Paloma. **El Desarrollo de las Políticas Activas en España: Un análisis de los planes de acción para el empleo.** Madrid: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Número 36. (pp.15-43). S/d;



### **Sites e Endereços Eletrônicos**

<<http://www.cedefop.europa.eu>>. Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP). Através desse endereço se pode acessar a informações sobre as políticas de emprego da União Européia, o *Europass* e as informações de visitas e missões de estudo;

<<http://www.ceoe.es>>. Confederação Espanhola das Organizações Empresariais. Esse é o endereço oficial da Instituição que representa os empresários espanhóis e agrega importantes informações de interesse das empresas;

<<http://www.cepyme.es>>. Confederação Espanhola da Pequena e Média Empresa. Esse endereço eletrônico reúne informações de interesse de pequenos e médios empresários espanhóis, bem como a legislação aplicável a eles;

<<http://www.ccoo.es>>. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. O site contém informações sobre a ação sindical na Espanha, e dá acesso a documentos como os Acordos Nacionais, a legislação laboral e guias orientativos para os trabalhadores. Há informações sobre os programas educativos de acesso ao emprego e formação profissional de interesse do trabalhador;

<<http://www.fundaciontripartita.org>>. Fundação Tripartita para a Formação e Emprego. Trata-se de um site criado para a formação para o emprego e contempla informações referentes ao Subsistema de formação contínuo nas empresas;

<<http://www.mtin.es>>. Ministério de Trabajo e Inmigración del Gobierno de España. Possibilita acessar informações sobre seguridade social, imigração e emigração,

emprego e informações gerais de interesse dos trabalhadores com *links* onde se pode, através dele, acessar o Sistema Nacional de Emprego;

<[http:// www.sistemanacionalempleo.es/](http://www.sistemanacionalempleo.es/)>. Sistema Nacional de Emprego da Espanha. Dispõe de informações sobre o sistema de emprego, havendo a possibilidade de conectar aos serviços públicos de emprego das Comunidades Autônomas e acessar a serviços de ofertas de emprego na Europa e Espanha. Aos empresários oferece modelos de contratos, além de serviços de informação sobre as atividades de oferta e demanda de emprego;

<<http://www.ugt.es>>. Unión General de Trabajadores. O site dispõe de informações sobre a história, composição e organização do sindicato. Fornece notícias de interesse dos trabalhadores e filiados e dá acesso a legislação laboral, a informações sobre formação profissional e as demais atividades desenvolvidas pelo órgão.

<<http://www.onu-brasil.org.br/>>. Organização das Nações Unidas (ONU) Brasil. É o site oficial da Organização das Nações Unidas no Brasil. Do endereço se pode acessar documentos internacionais, conhecer a missão da ONU, as ações que desenvolve no país e os Organismos ligados às Nações Unidas.

<<http://www.mercosul.gov.br/>> Esta página reúne informações sobre o processo de integração regional no âmbito do Mercosul, que se iniciou em 26 de março de 1991, com a assinatura do Tratado de Assunção pelos governos de Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai. Estão disponíveis para consulta textos informativos sobre alguns dos principais temas da agenda do Mercosul, bem como o acervo atualizado da normativa adotada pelo bloco.