

**Mapa da negociação da  
qualificação profissional continuada  
(Experiências Internacionais)**



São Paulo, 2005

**Presidente da República**

Luiz Inácio Lula da Silva

**Ministro do Trabalho e Emprego**

Luiz Marinho

**Secretário de Políticas Públicas de Emprego**

Remígio Todeschini

**Diretor do Departamento de Qualificação**

Antonio Almerico Biondi Lima

**Coordenadora-Geral de Qualificação**

Eunice Léa de Moraes

© copyright 2005 - Ministério do Trabalho e Emprego

Secretaria de Políticas Públicas de Emprego - SPPE

Departamento de Qualificação - DEQ

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 3º andar, Sala 300

CEP 70059-900 - Brasília - DF

Telefones: (0XX61) 317-6239 / 317-6004 - FAX: (0XX61) 317-8217

E-mail: [qualificacao@mte.gov.br](mailto:qualificacao@mte.gov.br)

Obs.: os textos não refletem necessariamente a posição do Ministério do Trabalho e Emprego

## **DIEESE**

### **Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos**

#### **Direção Sindical Executiva**

Carlos Andreu Ortiz - Presidente - STI Metalúrgicas de São Paulo

João Vicente Silva Cayres - Vice-presidente - Sind. Metalúrgicos do ABC

Antonio Sabóia B. Júnior - Secretário - SEE Bancários de São Paulo

Mônica Oliveira L. Veloso - Diretora - STI Metalúrgicas de Osasco

Paulo de Tarso G. Paixão - Diretor - STI Energia Elétrica de Campinas

Zenaide Honório - Diretora - Apeoesp - Sind. dos Professores do Ensino Oficial de São Paulo

Pedro Celso Rosa - Diretor - STI Metalúrgicas de Curitiba

Paulo de Tarso G. B. Costa - Diretor - STI Energia Hidro Termoelétrica BA

Hugo Perez - Diretor - STI Energia Elétrica de São Paulo

Ivo Wanderley Matta - Diretor - Sindbast - SE Centrais de Abastecimento de Alimentos de São Paulo

Mara Luzia Feltes - Diretora - SEE Assessoramento Perícias de Porto Alegre

Célio Ferreira Malta - Diretor - STI Metalúrgicas de Guarulhos

Eduardo Alves Pacheco - Diretor - CNT em Transportes/CUT

#### **Direção Técnica**

Clemente Ganz Lúcio – Diretor Técnico

Ademir Figueiredo – Coordenador de Desenvolvimento e Estudos

Nelson de Chueri Karam – Coordenador de Relações Sindicais

#### **DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos**

Rua Ministro Godói, 310 – Parque da Água Branca – São Paulo – SP – CEP 05001-900

Fone: (11) 3874 5366 – Fax: (11) 3874 5394

E-mail: [en@dieese.org.br](mailto:en@dieese.org.br)

<http://www.dieese.org.br>

# **FICHA TÉCNICA**

## **Coordenação**

Clemente Ganz Lúcio – Responsável Institucional pelo Projeto

Sirlei Márcia de Oliveira – Coordenadora Executiva

Mônica Aparecida da Silva – Supervisora Administrativa Financeira

Maria Valéria Monteiro Leite – Coordenadora Subprojeto I

Paulo Roberto Arantes do Valle – Coordenador Subprojeto II

Lavinia Maria de Moura Ferreira – Coordenadora Subprojeto III

Patrícia Lino Costa – Coordenadora Subprojeto IV

José Silvestre Prado de Oliveira – Coordenador Subprojeto V

## **Apoio Administrativo**

Gilza Gabriela de Oliveira

## **Entidade Executora**

DIEESE

## **Consultores**

MSG Consultores Associados Ltda. – Consultoria Pedagógica

## **Financiamento**

Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE



**SUMÁRIO**

Apresentação.....	7
A. Formação profissional e negociação coletiva:	
países da União Européia.....	11
1. Alemanha.....	20
2. Espanha.....	32
3. França.....	47
4. Itália.....	57
5. Portugal.....	67
6. Suécia.....	74
B. Formação profissional e negociação coletiva:	
Países do Mercosul, México e Chile.....	82
1. Argentina.....	82
2. Paraguai.....	91
3. Uruguai.....	95
4. México.....	100
5. Chile.....	105
Considerações finais.....	107
Referências.....	112
Anexo.....	115

## APRESENTAÇÃO

O presente relatório de pesquisa constitui um dos produtos previstos no subprojeto nº 3 ***Qualificação Profissional: um Novo Espaço de Negociação***, inserido no Projeto ***“Desenvolvimento de metodologias para a construção de diagnósticos, metodologias para a elaboração de propostas de cunho social e metodologia para a qualificação social”***, objeto de convênio entre o DIEESE e o Ministério do Trabalho e Emprego.

O levantamento das experiências internacionais de negociação da qualificação profissional faz parte da dimensão de pesquisa do subprojeto nº 3, esperando que a reflexão acerca dessas experiências possa trazer elementos que contribuam para a prática da negociação da qualificação profissional no Brasil, fundamento principal para a apresentação do subprojeto.

Para a União Européia traçou-se um panorama geral da formação profissional e negociação coletiva nos 15 países, com o detalhamento desses dois temas para alguns deles: **Alemanha, Espanha, França, Itália, Portugal e Suécia**.

A escolha dos países, no caso da União Européia, não obedeceu a um critério único. Foi considerada a disponibilidade de fontes de informações e, no caso de alguns deles, o critério de escolha foi a importância e difusão de suas respectivas experiências de formação profissional e negociação coletiva. O processo negociado que caracteriza as ações referentes à questão nestes países é de especial interesse para o movimento sindical brasileiro.

Após o levantamento bibliográfico inicial<sup>1</sup>, foi realizada uma extensa pesquisa na Internet abrangendo ministérios, institutos, e entidades sindicais<sup>2</sup>.

O resultado dessa pesquisa foi a identificação de estudos e documentos que foram referências para este levantamento, especialmente o estudo desenvolvido pela *Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo* da Espanha: **Análisis documental de los sistemas de formación continua y de su relación con la negociación colectiva en España y en Europa. Colección Estudios (Vol.1 e Vol.2 399 y 319 páginas) Madrid 2005**<sup>3</sup>.

A publicação é uma compilação de três estudos produzidos pela Fundação Tripartite para a Formação no Emprego, da Espanha, que teve como objetivo principal da análise investigar a relação e interação entre a negociação coletiva e a formação profissional contínua. Os três estudos foram desenvolvidos por:

- *Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)*, **estudio CEOE**, que aprofunda as bases legais e o desenvolvimento jurídico das negociações coletivas na Espanha;
- *Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO)*, que além de desenvolver a situação da negociação da formação contínua na Espanha, o **estudio CC.OO.** produziu um detalhado estudo comparativo sobre os acordos sociais e a negociação coletiva em matéria de formação em 15 países da União Européia.

---

<sup>1</sup> Dois documentos foram de suma importância inclusive como referência para a escolha dos países a serem pesquisados: LEVANTAMENTO DE EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS SOBREFORMAÇÃO PROFISSIONAL - RELATÓRIO PROJETO DIEESE / CEDES / FINEP / CNPq 63.950.260.00 SUBPROJETO - 6 PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO SINDICAL EM FORMAÇÃO PROFISSIONAL. e PCDA -Programa de Capacitação de Dirigentes e Assessores Sindicais - RELATÓRIO TÉCNICO - Intercâmbio Internacional sobre Formação Profissional - 24 de outubro a 09 de novembro de 1997 - Espanha e Itália. Apoio ao PCDA: MCT, CNPq, MTB e FAT.

<sup>2</sup> Encontra-se, nas referências, a relação de sítios pesquisados.

<sup>3</sup> <http://www.fundaciontripartita.org/publicaciones/libros/estudios/estudios.jsp> (acesso e baixa do arquivo dia 28/11/2005)

- *Unión General de Trabajadores de Euskadi* (UGT Euskadi), o **estudio UGT** concentrou-se na investigação das implicações da negociação coletiva sobre formação contínua nos diferentes setores de atividade econômica da Espanha.

As informações constantes do levantamento apresentado para os países da União Européia foram extraídas do **estudio CC.OO.**, realizado em 15 países da União Européia. Este estudo, por sua vez, utilizou uma grande variedade de fontes principalmente organismos europeus como:

- **CEDEFOP** - Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional;
- **EURYDICE**, Rede de Informação sobre Educação na Europa;
- **EIRO**, Observatório das Relações Industriais da Europa.

Também foram considerados projetos de investigação, organizações sindicais e empresariais e administrações educacionais e de trabalho dos países incluídos. Parte destas fontes - acessível on-line - foi consultada para este levantamento e consta da relação de sítios pesquisados. As informações contidas no **estudio CC.OO.** foram complementadas com outras, obtidas, especialmente, em artigos, apontamentos cedidos e informações prestadas gentilmente pela Prof<sup>ª</sup> D<sup>ª</sup> Silvia Maria Manfredi<sup>4</sup>.

Para a América Latina, foram selecionados os outros países que compõe o Mercosul: Argentina, Paraguai e Uruguai, além de serem incluídos também México e Chile. As informações para estes países referenciaram-se na série *Aportes para el Diálogo social y la formación*<sup>5</sup>, publicada pelo *Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional* (Cinterfor/OIT), além de outras referências sobre o tema. A sistematização

---

<sup>4</sup> A Prof<sup>ª</sup> D<sup>ª</sup> Silvia Maria Manfredi realizou um levantamento dos sistemas de formação profissional na França, Itália, Espanha e Portugal. Destes textos apenas um foi publicado no site do MTE.

<sup>5</sup> <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/dialogo/doc/index.htm> (último acesso dia 10/01/2006)

nestes países abordou três questões: **Aspectos gerais sobre a negociação coletiva; A formação profissional nos acordos coletivos, e Conclusões.**

Apesar da importância e da existência de muitos estudos<sup>6</sup> sobre a formação profissional no âmbito dos espaços de integração, a experiência mais avançada da União Européia e a do Mercosul não foram tratadas neste levantamento, já que a concertação e a negociação deste tema, no âmbito dos blocos regionais, não estavam entre os objetivos desta sistematização.

Por último, para facilitar a compreensão foi utilizado o termo **acordo coletivo**, por ser mais usual, para caracterizar os resultados dos processos de *concertação* e negociação coletiva entres os atores sociais. Para que não haja problema de entendimento, serão sempre mencionados no texto: o **tipo** de acordo -- tripartite ou bipartite --, o **âmbito** -- nacional, regional ou local -- e o **nível** -- setorial ou por empresa. Este procedimento tornou-se necessário porque as fontes pesquisadas utilizam vários termos - **acordo, convênio, contrato** - com significados iguais e diferentes conforme o país em questão.

- 1) Caracterização da Cadeia Produtiva da Indústria de Transformação Plástica;
- 2) Reestruturação na Cadeia Produtiva da Indústria de Transformação Plástica: máquina injetora e a reciclagem do resíduo plástico;
- 3) Os Impactos da Reestruturação Produtiva sobre o Trabalho na Cadeia Produtiva da Indústria de Transformação Plástica.

A concepção do subprojeto 5 e o pleno desenvolvimento das suas atividades resultaram do diálogo permanente entre a equipe executora da pesquisa e os dirigentes e assessores sindicais.

---

<sup>6</sup> Alguns destes estudos fazem parte da bibliografia consultada.

## A. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL: PAÍSES DA UNIÃO EUROPEIA

O estudo realizado pela **CC.OO.** que serviu de base para esta sistematização teve como objetivo o levantamento de informações e a análise do alcance e dos resultados da negociação coletiva sobre conteúdos relacionados à formação contínua em 15 países da União Europeia, já mencionados anteriormente.

Para alcançar este objetivo, foi realizado o levantamento das principais características dos **sistemas de formação profissional**, incluindo a formação profissional inicial e a formação contínua<sup>7</sup>, e a forma como se dá a **negociação coletiva**, nesses países. Esse procedimento foi justificado não apenas pelas diferenças que se observaram entre eles. Foi fundamental o fato de as possibilidades e metas de negociação dos atores sociais em relação à formação profissional, nos diversos âmbitos e níveis, dependerem do alcance dos marcos legais que regulamentam esta temática. Isso porque, além dos marcos legais, a negociação coletiva está estreitamente relacionada a outras questões como os acordos tripartites existentes, as tradições e estruturas das organizações sindicais e empresariais, a própria estrutura da negociação coletiva e o sistema de formação profissional.

Por essas razões o estudo abrangeu todo o conjunto dos sistemas de formação profissional de acordo com a estrutura a seguir, já adaptada tendo em vista os objetivos desta sistematização para os países selecionados.

---

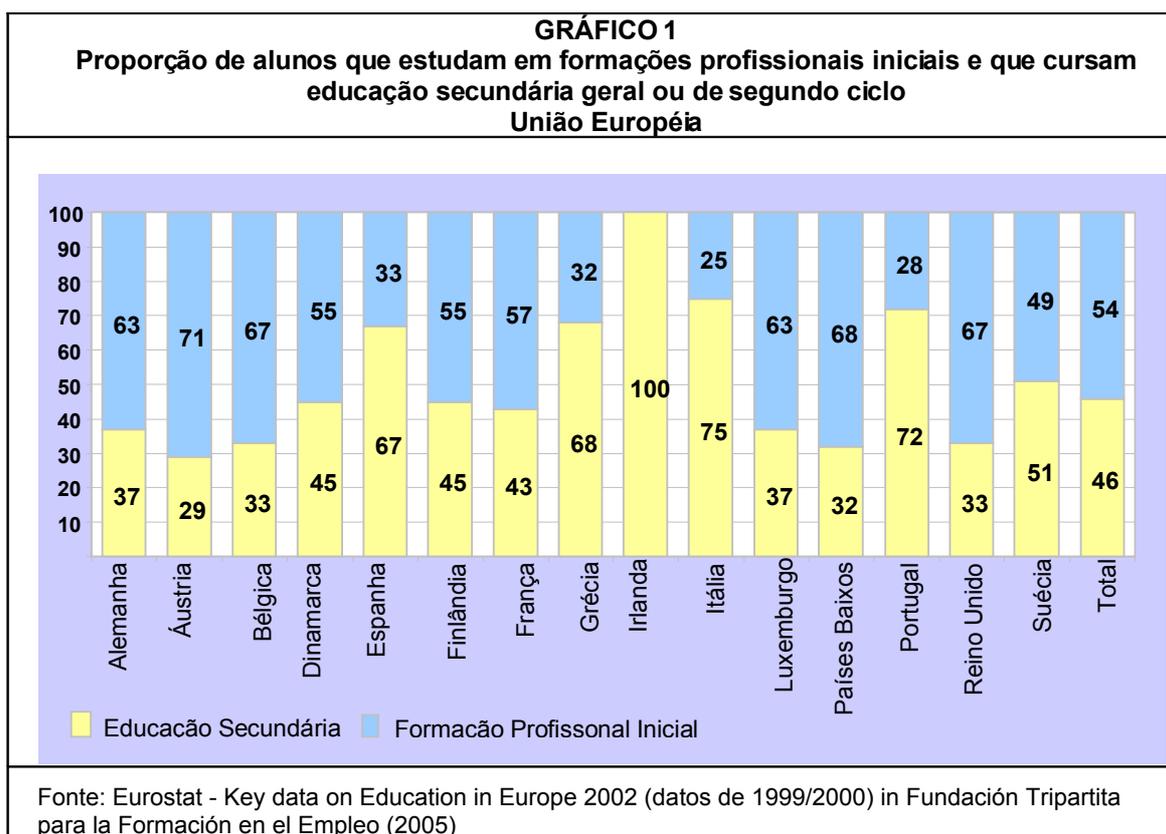
<sup>7</sup> Utilizou-se o termo **formação profissional inicial** para designar as ofertas de formação profissional existentes no marco do sistema educacional dos países pesquisados, incluindo também o **profissional inicial** <sup>outras ofertas de formação</sup> fora do sistema educacional. Já o termo **formação contínua** designa <sup>todas as ações formativas após a</sup> formação inicial e a inserção no mercado de trabalho. Essa separação torna-se bastante tênue diante das orientações constantes em documentos da União Europeia que entendem o conjunto da formação profissional (inicial e contínua) como uma formação *a lo largo de la vida*. Neste contexto, a formação profissional inicial teria muito mais um caráter de **formação de partida** para inserção no mercado de trabalho.

- 1.1. Características principais do sistema de formação profissional:
  - 1.1.1. Formação Profissional Inicial
  - 1.1.2. Formação profissional permanente ou contínua
  - 1.1.3. Financiamento do sistema
  - 1.1.4. Certificação e promoção profissional
- 1.2. Organização dos atores sociais e negociação coletiva
- 1.3. Elementos de concertação entre os atores sociais sobre a formação profissional
  - 1.3.1. Formação profissional inicial
  - 1.3.2. Formação profissional permanente ou contínua

### **Os sistemas de formação profissional inicial**

A concepção geral, nos países da EU, é de que é papel e responsabilidade do Estado prover os jovens de uma educação e formação profissional que o qualifique para o exercício de uma profissão ou ofício. Essa qualificação deve possibilitar sua inserção no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, constituir a base sobre a qual lhe seja permitido um desenvolvimento posterior de aprendizagem ao longo da vida.

As formas concretas dessas formações iniciais são bastante distintas entre os países, assim como a proporção dos jovens que freqüentam cursos de formação e os que cursam estudos de educação secundária geral. (Gráfico 01)



Outro aspecto dessa diferenciação é a participação das empresas nas ofertas de formação. Observa-se que a maior importância da formação profissional inicial frente ao ensino secundário geral ocorre em países que desenvolvem uma parte dessa formação nas empresas.

É caso do **Sistema Dual**<sup>8</sup>, principal oferta de formação profissional na **Alemanha** e **Áustria**. Nestes países, o certificado do **Sistema Dual** é fundamental para o exercício de determinada atividade bem como para a classificação profissional prevista nos acordos coletivos. Na **Áustria**, também têm importância os sistemas escolares de formação profissional, ao contrário do que ocorre na **Alemanha**.

<sup>8</sup> Chamado assim porque combina a formação em um centro de ensino e a aprendizagem em uma empresa. Em geral os aprendizes permanecem dois dias da semana nas escolas profissionais e os três dias restantes na empresa.

No **sistema formação em alternância**, a formação se desenvolve, principalmente, nos centros escolares embora o aluno possa passar longos períodos de aprendizagem ou trabalho prático nas empresas. Nesses casos, estes períodos podem ser similares aos do **Sistema Dual**. A diferença reside no papel desempenhado pelos centros escolares no planejamento e desenvolvimento dessa formação, cabendo às empresas o papel de suporte para as práticas de trabalho ao contrário do que ocorre no **Sistema Dual**. Sistemas desse tipo funcionam nos **Países Baixos, Dinamarca e Finlândia**. São encontrados também na **Bélgica e França**, porém têm menor importância do que as ofertas do tipo escolar.

Existem ainda **sistemas flexíveis**, nos quais a formação pode ocorrer exclusivamente nas empresas, em itinerários mistos ou em centros escolares. O que o caracteriza é o enfoque na certificação em uma determinada profissão, independente da via de aquisição da qualificação. Este sistema foi implantado no **Reino Unido** e na **Irlanda**. Na **Finlândia** introduziu-se um sistema de certificação que permite às pessoas que não seguiram as ofertas formativas do sistema de formação profissional, obter o reconhecimento de sua qualificação, que toma como referência os títulos do sistema educativo e formativo regulado. Este tipo de certificação possibilita uma maior integração entre os sistemas de formação profissional inicial e contínua.

Nos **sistemas exclusivamente escolares** não existem práticas ou estas são curtas e pouco integradas ao desenvolvimento da formação. Este tipo de sistema predomina na **França** e no **sul da Europa**, ainda que nestes países se observem tendências de ocorrer uma maior componente prática nas ofertas formativas. Em outros países como na **Irlanda e Espanha** observa-se que os estudos secundários conduzem a títulos equivalentes ao bacharelado e, posteriormente, seguem-se cursos de formação profissional específica não universitária de grau superior.

Além dessas ofertas formativas iniciais costumam existir, no marco das políticas públicas de emprego, ações formativas cujo objetivo é a inserção no mercado de trabalho de desempregados. Estas formações estão no limite entre a formação profissional inicial e a **educação de adultos**.

Por último, existem as ofertas formativas que estão no limite entre a formação inicial e a contínua e permitem uma **promoção profissional**. Em países com sistemas baseados em aprendizagem nas empresas, existem títulos de mestre industrial ou de ofício cujo acesso se dá através da experiência profissional de vários anos e estudos específicos a tempo parcial ou completo e a prestação de provas teóricas e práticas.

Esses títulos permitem ao trabalhador se estabelecer por conta própria em determinados ofícios e são importantes para a classificação profissional prevista nos acordos coletivos, e para atuar, após uma preparação didática, como instrutor na formação prática nas empresas. A posse desses títulos nas empresas conduz às chefias intermediárias nas indústrias. Outras ofertas são aquelas que de formação profissional técnica de maior nível ou superior não universitária.

### **Sistemas de formação contínua**

Quanto ao tipo de formação contínua, esta pode ocorrer na empresa e ser promovida e financiada pela mesma. Também pode ser financiada por fundos públicos ou fundos setoriais ou nacionais baseados em contribuições das empresas. O custo deste tipo de formação não costuma ser arcado pelos trabalhadores muito embora nem sempre se realize – em todos os países e âmbitos – dentro do horário de trabalho.

A formação fora do âmbito da empresa pode ser ofertada ou subvencionada por entidades públicas ou ser de responsabilidade do próprio trabalhador. Em alguns países, os trabalhadores têm direito à liberação de um número de dias remunerados pela empresa para assistir a ações formativas fora do âmbito da

empresa. Para licenças maiores, que permitem o acesso a formações profissionais reguladas, em muitos países, está prevista a possibilidade de um pagamento equivalente ao seguro desemprego procedente de fundos públicos. Na **Áustria** e em alguns países nórdicos os trabalhadores têm este direito. Há também um sistema de contas individuais destinadas ao financiamento da formação.

Quanto à finalidade, a formação contínua costuma ser variável e pode responder, em maior ou menor medida, aos interesses das empresas. Também é variável o alcance da concertação social tripartite sobre a formação contínua, principalmente aquela que se desenvolve nas empresas em alguns países. Concretamente, na **Alemanha**, no **Reino Unido** e em parte dos países nórdicos esta é uma atividade do setor privado, não cabendo intervenção do Estado exceto na fixação de alguns direitos individuais mencionados anteriormente e nos direitos de participação que tem a representação dos trabalhadores.

Nesses casos, tem a maior importância a negociação bipartite, embora os sindicatos reivindiquem uma regulação mais intensa da formação contínua com o objetivo de ampliar o acesso de determinados grupos de trabalhadores em dificuldades bem como para ter uma maior participação no sistema.

Na **França**, **Bélgica** e **Espanha** foram implantados amplos sistemas de financiamento da formação contínua nas empresas (e em parte também fora das empresas), baseados em fundos específicos alimentados por contribuições patronais e dos trabalhadores, no marco das contribuições sociais. Os atores sociais participam da gestão destes sistemas através de instituições bipartites ou tripartites em distintos níveis. Nas empresas costumam existir também sistemas de participação no planejamento e desenvolvimento da formação no marco da representação legal dos trabalhadores ou mediante mecanismos específicos acordados.

Os sistemas **britânico** e **irlandês** são focados na certificação de competências - independente de sua forma de aquisição – em detrimento do conceito de perfis de qualificação mais amplos. Ainda que nesses casos seja possível uma maior integração entre os sistemas de formação inicial e contínua, surgem problemas como a falta de transparência do sistema de qualificação que se compõe de milhares de competências distintas, além de não estar conectado ao sistema de classificação e promoção profissional. Recentemente foram introduzidas no **Reino Unido** e na **Irlanda** certificações profissionais mais amplas relacionadas a ofertas formativas de aprendizagem.

Na **Áustria**, como resultado da concertação tripartite, foi estabelecido legalmente o direito a licenças de três meses a um ano, atendendo em parte a uma reivindicação sindical de licenças individuais remuneradas. São alocados recursos da seguridade social para seu financiamento parcial. Sistemas similares existem nos países escandinavos, **Itália** e **França**. Na **Suécia**, têm ocorrido melhorias recentes no financiamento da formação contínua.

Na **França**, desde o princípio dos anos 90, foi introduzido o direito a um balanço individual de competências elaborado por instituições paritárias, responsáveis pela gestão do sistema francês de formação contínua. Em **Portugal**, os atores sociais e o governo acordaram, em 2001, o direito individual de tempo de formação contínua de 20 horas por ano e 35 horas a partir de 2006, com a possibilidade de acumular esse direito por três anos.

O **Reino Unido**, a **França** e vários países nórdicos vêm reforçando, nos últimos anos, os sistemas de orientação e assessoramento individual em termos de formação com participação dos agentes sociais. No **Reino Unido** existe a figura do delegado de formação com condições exercer seu papel semelhante ao de delegado de prevenção de acidentes.

Na **Dinamarca** e nos países escandinavos foi implantado o *job rotation* que consiste no preenchimento provisório do lugar de um trabalhador em atividade

formativa temporária, por um desempregado que possua a qualificação, ainda que não tenha experiência.

## **Negociação Coletiva sobre a formação contínua**

A participação dos atores sociais na gestão e desenvolvimento da formação profissional inicial é abrangente em todos os países da UE. Em relação à formação contínua a situação é ainda mais diferenciada. Em alguns países considera-se como uma questão privativa das empresas como na **Alemanha**, em alguns países nórdicos e no **Reino Unido**.

As formas mais frequentes são: conselhos tripartites de âmbitos nacional, setorial ou interprofissional. A qualidade e a intensidade desta participação são bastante variáveis.

Em alguns casos, esses conselhos dispõem de equipas técnicas para desenvolver seu trabalho; em outros, deixam a cargo dos ministérios e instituições competentes e nesses casos, os conselhos têm um carácter mais político. Há ainda situações em que a concertação parece ser mais formal do que real.

As negociações e acordos bipartites sobre formação contínua, tanto no nível setorial quanto no das empresas, abrangem os seguintes conteúdos nos quinze países pesquisados:

- **Direitos individuais de licença remunerada** para a participação em ações formativas. Em alguns países este direito é previsto em lei; em outros, faz parte dos acordos coletivos com ou sem remuneração.
- **Direito de participação da representação** dos trabalhadores ou dos sindicatos no planeamento e desenvolvimento da formação nas empresas. Na maioria dos países existe lei que regulamenta este direito e a negociação coletiva trata de ampliá-los.

- **Criação e gestão de fundos** setoriais e nacionais para financiamento da formação. Esses fundos podem ser compostos com recursos unicamente das empresas ou dos trabalhadores e das empresas.
- **Criação de fundações e outras instituições bipartites setoriais** para o desenvolvimento da formação e certificação.
- **Financiamento da formação** e seu desenvolvimento dentro ou fora do horário de trabalho. As ações de formação de iniciativa das empresas são financiadas por elas, porém, nem sempre se realizam dentro da jornada de trabalho. Quando a iniciativa é do trabalhador, ele próprio a financia aportando tempo de trabalho e recursos. Em alguns países há iniciativas de sistemas de contas em que se acumulam direitos de participação na formação (financiada em geral com recursos públicos); em outros existem acordos para empregar partes das horas extras acumuladas na formação.
- **Sistemas de orientação** profissional ou de planejamento individual de desenvolvimento de competências e da formação com participação de recursos humanos das empresas ou através da criação de fundações ou instituições bipartites dedicadas a atividades de orientação profissional e de gestão da formação.

## 1. ALEMANHA

### 1.1. Características principais do sistema de formação profissional

#### 1.1.1. Formação profissional inicial

- A escolaridade obrigatória começa aos seis anos e são necessários nove anos (em quatro dos estados federados são seis anos) para se completar o Nível secundário I. Após este período, quem não prossegue com os estudos de bacharel (ou outros), tem que cursar três anos de formação profissional também obrigatória (Nível secundário II).
- O eixo central da formação profissional é o **Sistema Dual**, chamado assim porque combina a formação em um centro de ensino e a aprendizagem em uma empresa. Em geral, os aprendizes permanecem dois dias da semana nas escolas profissionais e os três dias restantes na empresa.
- Este sistema tem como objetivo transmitir uma formação profissional básica ampla, bem como habilidades específicas e os conhecimentos necessários para o exercício posterior de uma atividade profissional.
- Os aspectos essenciais dessa formação são estabelecidos pela Lei de Formação Profissional e regulados por um contrato individual de formação-emprego. Neste contrato são fixados o objetivo formativo - no caso a profissão objeto da formação -, sua duração, os horários de trabalho e o tempo dedicado à formação, a remuneração que recebe o jovem, inclusive nos períodos em que está na escola profissional. A empresa se obriga a dispor, gratuitamente, os meios formativos e os recursos humanos; compromete-se, igualmente, não apenas a permitir que o aprendiz frequente a escola profissional como também supervisiona seu aprendizado.
- As habilidades e conhecimentos que devem ser obrigatoriamente adquiridos são definidos em um plano *marco* de formação. Para cada

uma das profissões existe um plano *marco* curricular. A empresa formadora concretiza, posteriormente, estas orientações em plano individualizado de formação.

- Ao final dos estudos o aluno obtém um certificado em profissão oficialmente reconhecida. Existem cerca de 370 profissões oficialmente reconhecidas que se pode aprender mediante o **Sistema Dual**.
- Os cursos têm duração de 3 anos a 3 anos e meio. Além dos exames finais está previsto pelo menos um exame parcial com o objetivo de comprovar o desenvolvimento do aprendiz, além de permitir avaliar o trabalho de formação da empresa.
- Para ingressar no **Sistema Dual** é necessário apenas ter concluído a escolaridade obrigatória. Entretanto, algumas profissões são mais atrativas do que outras, resultando em uma oferta de vagas de aprendiz menor do que a demanda em certos setores ou em determinados anos. A empresa então seleciona os jovens que possuem certificado de um ou outro tipo ou aqueles com as melhores notas. Em razão disso, muitos jovens fazem cursos suplementares para melhorar a nota ou então empregam o tempo em outras atividades enquanto esperam pela sua vaga. O inverso ocorre com as profissões menos atrativas.
- O **Sistema Dual** é muito conceituado e a maioria dos jovens adquire sua formação profissional nele. Do total de jovens que concluem a escolaridade obrigatória, mais de dois terços ingressam neste sistema.
- Existem outras ofertas de formação profissional inicial, em sua maioria para profissões não incluídas no **Sistema Dual**. São formações de tipo escolar administradas em Escolas Profissionais Especializadas (*Berufsfachschule*), com duração variada de um ou dois anos e que prepara para uma aprendizagem posterior no **Sistema Dual**, cuja duração se reduz se o aprendiz já dispõe deste tipo de formação. As modalidades de dois ou três anos preparam para o exercício profissional. Na maioria dos centros que ofertam este tipo de formação exige-se a conclusão do

ensino obrigatório (*Hauptschule*). Nestas escolas é oferecida formação para as profissões de enfermeiro, parteira, ajudantes técnicos ou educador. Existe ainda a educação profissional que prepara, em dois anos, para o acesso a estudos superiores de diplomas técnicos. Não é considerada como uma formação profissional completa, mas uma ponte entre uma educação geral e uma preparação profissional para obter um título de bacharel especializado (*Fachabitur*).

- Formações de Promoção: Escolas Profissionais Complementares acolhem jovens que já têm uma formação profissional ou uma experiência de vários anos e desejam obter, com esta formação mista (profissional e geral), o certificado de estudos médios que precisam para retornar à vida acadêmica. Este é concedido mediante um exame final. Os cursos têm duração de pelo menos um ano.

Em alguns países federados existe também a Escola Profissional Superior que permite àqueles que possuem o certificado do **Sistema Dual** obter um bacharelado especializado ou geral para acessar estudos superiores.

As Escolas Técnicas (*Fachschule*) têm como objetivo a qualificação para chefias intermediárias e técnicos especializados. Podem acessar estes cursos trabalhadores qualificados com um título de Formação Profissional e com experiência profissional de vários anos. A duração é de dois ou três anos. Estas formações abrem a possibilidade de posteriores estudos universitários de curta duração. Outra possibilidade de promoção dentro do campo de aplicação do **Sistema Dual** é a de mestre industrial ou de ofício (*Industriemeister, Handwerksmeister*). Esta promoção é adquirida após vários anos de prática profissional mediante cursos, que devem ser concluídos com exames teóricos e práticos perante bancas específicas.

As ofertas formativas que permitem a promoção profissional através da formação têm se desenvolvido consideravelmente seja com o objetivo de ter acesso a posições de direção intermediária ou de formador nas empresas ou para permitir o acesso a estudos superiores.

### 1.1.2. Formação profissional permanente ou contínua

A velocidade com que ocorrem as transformações econômicas, tecnológicas e sociais faz com que a formação contínua adquira progressivamente maior importância em relação à formação inicial que se entende cada vez mais como uma formação de partida. Assim, são as seguintes as modalidades de formação contínua existentes:

- **Formação contínua de adaptação:** este tipo de formação é utilizado para adequar as qualificações profissionais já adquiridas aos avanços tecnológicos e organizacionais. O objetivo é possibilitar ao trabalhador um melhor exercício de suas tarefas, sem que isto acarrete uma promoção profissional.
- **Formação contínua de promoção:** tem como objetivo alcançar uma formação com ou sem certificação a fim de ascender profissionalmente.

Estes dois tipos de formação são, em geral, transmitidos durante o trabalho, pois se trata uma breve preparação para poder assumir uma nova atividade ou um novo posto.

- **Formação contínua de reconversão:** Tem como objetivo capacitar o trabalhador para exercer uma atividade distinta daquela que realizava até o momento.
- **Formação contínua para reabilitação profissional:** objetiva contribuir, junto com outras medidas, para reincorporação profissional de adultos que tenham perdido total ou parcialmente suas qualificações ou habilidades originais, por exemplo, pessoas lesionadas por acidentes ou enfermidades.
- **Formação contínua de reativação profissional:** busca reintroduzir no mercado de trabalho pessoas que têm permanecido longo tempo fora dele, sem atividade profissional ou que precisam atualizar conhecimentos e habilidades que foram esquecidos ou estão ultrapassados.

Por último, cabe colocar que ao mesmo tempo em que cerca de 50% das ações de formação contínua se desenvolvem no âmbito das empresas, e se constituem em adaptação às mudanças tecnológicas e organizacionais; aquela formação classificada como de promoção realiza-se, em sua grande parte, fora da empresa e de sua responsabilidade.

### 1.1.3. Financiamento do sistema

- A formação que é dada nas escolas (seja como parte do **Sistema Dual** ou como parte do sistema escolar) é financiada com recursos públicos, através dos estados federados que assumem 80% e das prefeituras, com cerca de 20%.
- As empresas assumem o custo da formação que é por elas dadas no âmbito do **Sistema Dual**. Os aprendizes recebem uma remuneração que aumenta a cada ano de formação, conforme determinado no acordo coletivo.
- A formação que é dada em oficinas práticas e centros formativos supraempresariais é financiada através de um sistema misto, a câmara correspondente.
- Outras fontes de financiamento são os fundos para os quais contribuem solidariamente as empresas, e que são assegurados em acordos coletivos, podendo a formação ser, ou não, responsabilidade da empresa.
- Existem também as associações empresariais para a formação de aprendizes, uma espécie de consórcio que cuida, não apenas do financiamento, mas também dos contratos e da organização da formação.
- A formação contínua se caracteriza por ser organizada e financiada, fundamentalmente, pelo setor privado através de recursos alocados pelos trabalhadores e empresários que garantem a manutenção do sistema. As Câmaras se financiam com recursos de seus membros.

- O papel do estado fica limitado ao fomento de programas e adoção de medidas para facilitar o acesso. Desde 2001, o estado subvenciona o custo salarial do empresário com a formação contínua de seu trabalhador que necessita completar uma determinada formação profissional. A Lei de fomento à formação contínua prevê uma subvenção financeira (*beca para la maestria*) às pessoas que buscam ascensão profissional através de participação em atividades formativas.

#### 1.1.4. Certificação e promoção profissional

- Os jovens que concluem sua formação profissional no **Sistema Dual** obtêm um certificado de trabalhador qualificado em uma profissão oficialmente reconhecida.
- A importância do **Sistema Dual** é tanta que determina em boa medida o futuro profissional dos trabalhadores. O acordo salarial, *marco* que regula a estrutura profissional e seus níveis de remuneração, tem como referência o nível que o trabalhador adquire quando completa sua formação no **Sistema Dual**. Este nível salarial é denominado salário base do trabalhador qualificado e sobre ele são calculados os demais níveis que variam de 80% a 120%, revisados anualmente.
- Outros certificados de trabalhador qualificado são obtidos com dois anos de estudos em escolas profissionais especializadas. A estes estudos recorrem os alunos que não concluíram o ensino médio ou não conseguiram uma vaga no **Sistema Dual** e, enquanto esperam, decidem aproveitar o tempo com esta formação que depois será computada no **Sistema Dual**, obtendo um título de ajudante técnico no ramo escolhido.
- Outros títulos oficialmente reconhecidos que podem ser obtidos são os de mestre industrial ou artesanal, cujo acesso é para trabalhadores com uma prática profissional de vários anos, e são obtidos em cursos e exames perante a câmara competente.

- A certificação de qualificações adquiridas mediante a prática ou formação contínua é obtida através de exames de aperfeiçoamento mediante os quais se consegue a validação destes conhecimentos. Por outro lado, há dificuldades para provar os conhecimentos adquiridos informalmente.
- Entretanto, os títulos adquiridos mediante a formação contínua só resultam em aumento de remuneração caso estejam previstos em cláusulas nos acordos coletivos setoriais ou acordos por local de trabalho, o que é pouco freqüente.
- Os acordos *marco* setoriais tomam como referência para a remuneração das profissões de trabalhadores qualificados, a posse do certificado de formação profissional inicial correspondente. Títulos de mestre ou de técnicos costumam refletir na remuneração, assim como as funções de instrutor do **Sistema Dual**. Outras qualificações obtidas mediante a formação contínua não costumam aparecer entre os critérios de classificação profissional e não resultam em aumento da remuneração, exceto nos casos pouco freqüentes previstos nos acordos setoriais ou por empresa.

## 1.2. Organização dos atores sociais e negociação coletiva

- Existem oito sindicatos por ramo que estão organizados na **Confederação Alemã de Sindicatos (DGB)**. Possuem alguma relevância o **Sindicato Alemão de Empregados (DAG)** e a **Federação Alemã de Funcionários (DBB)**. No entanto, mais de 4 em cada 5 sindicalizados estão em sindicatos da base da **DGB**. A taxa de sindicalização se situa em torno de 30%.
- A representação das organizações sindicais nas empresas fica a cargo do delegado sindical, que é eleito na base de um para cada grupo de 30 a 50 trabalhadores sindicalizados. A representação dos trabalhadores nas empresas, conforme prevê a lei, é independente das organizações sindicais embora, na prática, oito em cada dez membros de comitês de

empresa pertençam às organizações sindicais. Existem dois tipos de representação:

- **Comitê de empresa:** são eleitos em todos os locais de trabalho, em empresas com mais de cinco trabalhadores. Os direitos de informação, consulta e cogestão são regulados em lei.
- **Comitê interempresas (*intercentros*):** são constituídos em empresas que possuem mais de um local de trabalho.
- Juntas de pessoal no setor público: semelhantes aos comitês de empresas, porém com direitos mais limitados.
- Além disso, no marco da cogestão, nas empresas com mais de 500 trabalhadores, é prevista a representação dos trabalhadores em cerca de um terço dos membros do conselho de administração (*Aufsichtsrat*). Nas empresas com mais de 200 trabalhadores, esta proporção sobe para 50%. No setor siderúrgico e de extração mineral, o diretor de produção é eleito pela representação dos trabalhadores, fazendo parte do corpo de direção.
- Em relação às organizações empresariais existem três tipos:
  - Câmaras de Indústria e Câmaras de Ofício. São de âmbito local e têm funções importantes para a certificação dos títulos profissionais iniciais, de mestre e de aperfeiçoamento; participam amplamente da oferta de formação contínua. Essas câmaras estão organizadas nacionalmente na **Assembléia Alemã de Câmaras de Indústria e Comércio (DIHK)**, embora tenha funções limitadas.
  - Associações de negócios representam os interesses de seus filiados no campo da política econômica e fiscal. Não negociam acordos coletivos. A mais importante é a **Federação das Indústrias Alemãs (BDI)**.
  - Associações empresariais que intervêm na negociação coletiva estão organizadas na **Confederação Alemã de Empregadores (BDA)**. Estima-se que cerca de 70% dos trabalhadores do setor privado estejam em empresas da base da BDA.
- As negociações resultam em acordos *marco* que estabelecem as normas mais gerais e regulam a classificação e promoção profissional e em acordos que estabelecem periodicamente os níveis salariais.

- As organizações empresariais e sindicais nacionais e de âmbito setorial coordenam o processo de negociação nas regiões e os acordos que se negociam em determinadas datas condicionam os resultados que serão adotados nas demais regiões.
- Na prática, os acordos abrangem todos os trabalhadores das empresas e não apenas os sindicalizados.
- Os comitês de empresa não podem negociar sobre aspectos regulados nos acordos setoriais, exceto quando esta possibilidade está expressa nos mesmos.
- Os acordos por empresa estão subordinados aos acordos setoriais (com algumas exceções, como a Volkswagen que tem seu próprio acordo salarial), muito embora estes venham ganhando importância nas últimas décadas.
- Desde os anos 80 tem aumentado a frequência de negociações coletivas nos locais de trabalho ou nas empresas, principalmente quanto à regulação da jornada de trabalho no contexto da introdução de novas tecnologias e da flexibilização dos processos produtivos.
- Nas grandes empresas podem existir centenas de acordos sobre questões concretas, muitas vezes como resultado dos direitos de cogestão que os comitês têm nestas empresas.
- Nestes acordos são negociados: a vinculação da remuneração às competências individuais; a regulação e a promoção da formação contínua; a unificação das tabelas de salários entre os trabalhadores da administração e da operação; a negociação da redução da jornada de trabalho abaixo das 40 horas e de garantias de emprego em troca de uma maior flexibilidade na distribuição da jornada de trabalho ao longo do ano.

## 1.3 Elementos de *concertação* entre os atores sociais sobre a formação profissional

### 1.3.1. Formação profissional inicial

- A gestão do **Sistema Dual** de formação profissional é tripartite e coordenada pelo **Instituto Federal para a Formação Profissional (BIBB)**. Os atores sociais participam intensamente. Para reformas profundas, estabelecem-se grupos de trabalho tripartites específicos. O Ministério da Educação e Ciência costuma respeitar os acordos obtidos no marco do **BIBB** e incorporá-los na legislação que rege as profissões do **Sistema Dual**. Esta gestão tripartite é replicada nos estados federados que têm competência sobre a formação profissional a qual se desenvolve nos Institutos de Formação Profissional.
- É importante ressaltar que, como a maior parte da formação profissional inicial se realiza nas próprias empresas, os comitês de empresas têm o direito de influir no seu desenvolvimento, tanto no que diz respeito aos equipamentos e instalações formativas nos locais de trabalho como na seleção de instrutores e formadores e na forma concreta como estas formações se desenvolvem.

### 1.3.2. Formação profissional permanente ou contínua

- A intervenção pública e a regulação legal são mínimas, não resultando em uma participação importante dos atores sociais na coordenação ou regulação pública desse sistema formativo.
- São reguladas pela lei as oferta formativas que permitem a promoção profissional e as profissões incluídas no **Sistema Dual**. A lei prevê o financiamento público de estudos de promoção em tempo integral. Nesse caso, os atores participam de seu desenho e desenvolvimento, da mesma

forma que coordenam o sistema de formação profissional inicial. Este sistema de formação de trabalhadores da ativa se constitui, no fundo, em uma extensão do sistema de formação profissional inicial que permite ascender a títulos superiores e, eventualmente, estudos em universidades tecnológicas.

- A maior parte da formação contínua que se desenvolve nas empresas se encontra fora desse sistema regulado por normas legais. Considera-se que a formação contínua constitui um campo próprio da iniciativa privada.
- Os sindicatos alemães exigem, há muito, uma regulação legal geral das atividades de formação contínua. Avaliam que esta temática não deve ser regulada exclusivamente pelos acordos coletivos setoriais e por empresa, sobretudo nos setores e estratos empresariais de menor força das organizações sindicais que se encontram em desvantagem e com maior dificuldade no acesso à formação profissional.
- Observam-se importantes problemas no acesso à formação profissional para os trabalhadores de pequenas e médias empresas (**PYMEs**) e para os trabalhadores menos qualificados.
- Ocorrem problemas, também, em relação aos conteúdos formativos centrados em tarefas e processos específicos dos locais de trabalho ou de certas áreas de pouca qualificação, em um sentido profissional mais amplo.
- Cabe acrescentar que, em 1996, as confederações sindicais e empresariais estabeleceram critérios de qualidade para acordos sobre formação contínua; critérios para delimitação de acordos de âmbitos regional e nacional. Na **Aliança para o Emprego, Formação e Competitividade** (pacto tripartite subscrito em 1998 com o objetivo de reduzir o elevado desemprego estrutural) foram propostas medidas para uma maior integração entre a formação inicial e a contínua.

- Embora haja exemplos de cláusulas sobre formação contínua nos acordos setoriais, estes são escassos. São mais freqüentes acordos sobre condições da formação inicial na empresa e a incorporação dos aprendizes após o término dos de sua formação.
- Um exemplo é o setor de química, papel e cerâmica, onde o sindicato do ramo e a associação empresarial acordaram, em 1993, a criação de uma Fundação para a Formação Contínua, com o objetivo de fomentar as atividades formativas, principalmente nas pequenas e médias empresas. Também se destaca o acordo coletivo do setor metalúrgico de 1998, que estabelece mecanismos paritários para a determinação das necessidades de formação na empresa e para seu planejamento. Foi também acordado um incremento na remuneração dos trabalhadores que tenham se qualificado mediante estes planos formativos. Este tipo de cláusula também é acordada no setor da construção.
- No âmbito da empresa, os comitês têm todos os direitos previstos em lei de negociar a formação contínua em todos os seus aspectos, muito embora se a empresa decide não desenvolver atividades formativas, o comitê tem poucas possibilidades de reverter esta decisão.
- Uma pesquisa realizada pela **DGB**, em 1989, constatou que nos acordos sobre formação contínua, negociados pelos comitês, predominavam os aspectos formais da organização da formação: planejamento da formação, licenças de formação e remuneração durante a formação; direitos de acesso e apoio à formação individual. Em 2001, foi realizado novo levantamento e constatou-se que, além destes, novos temas foram introduzidos relacionando a formação com outros aspectos: do desenvolvimento de competências e de pessoal, organização do trabalho nas empresas e proteção ambiental.

## 2.ESPAÑA<sup>9</sup>

### 2.1 Características principais do sistema de formação profissional

O Sistema Nacional de Qualificação e Formação Profissional na Espanha é composto de três subsistemas: formação profissional inicial; formação profissional ocupacional e formação profissional contínua. Nos demais países, as ações de formação destinadas aos desempregados foram descritas juntamente com as ações de formação contínua. No caso da Espanha o mesmo procedimento será adotado, embora neste país exista um sistema próprio voltado os trabalhadores desempregados e denominado de sistema de formação ocupacional.



Fonte: MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES **Resumen Panorámico de los Sistemas de Formación Profesional en España**, Madrid - ES Servicio Público Empleo Estatal – INEM, 2003. 62 p.

<sup>9</sup> Para a Espanha, além do **estudio CC.OO.** mencionado anteriormente, foram utilizados também os estudos do **MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES**, FERRER DUFOL, J. **Diálogo y concertación social sobre formación en España**. Montevideo - URU: Cinterfor, 2002. 93 p. e GARCÍA ARCE, M.C **Diálogo social sobre formación profesional en España** Montevideo: - URU: CINTERFOR, 2002.144 p. (Aportes para el Diálogo Social y la Formación, 9).

### 2.1.1 Formação Profissional Inicial

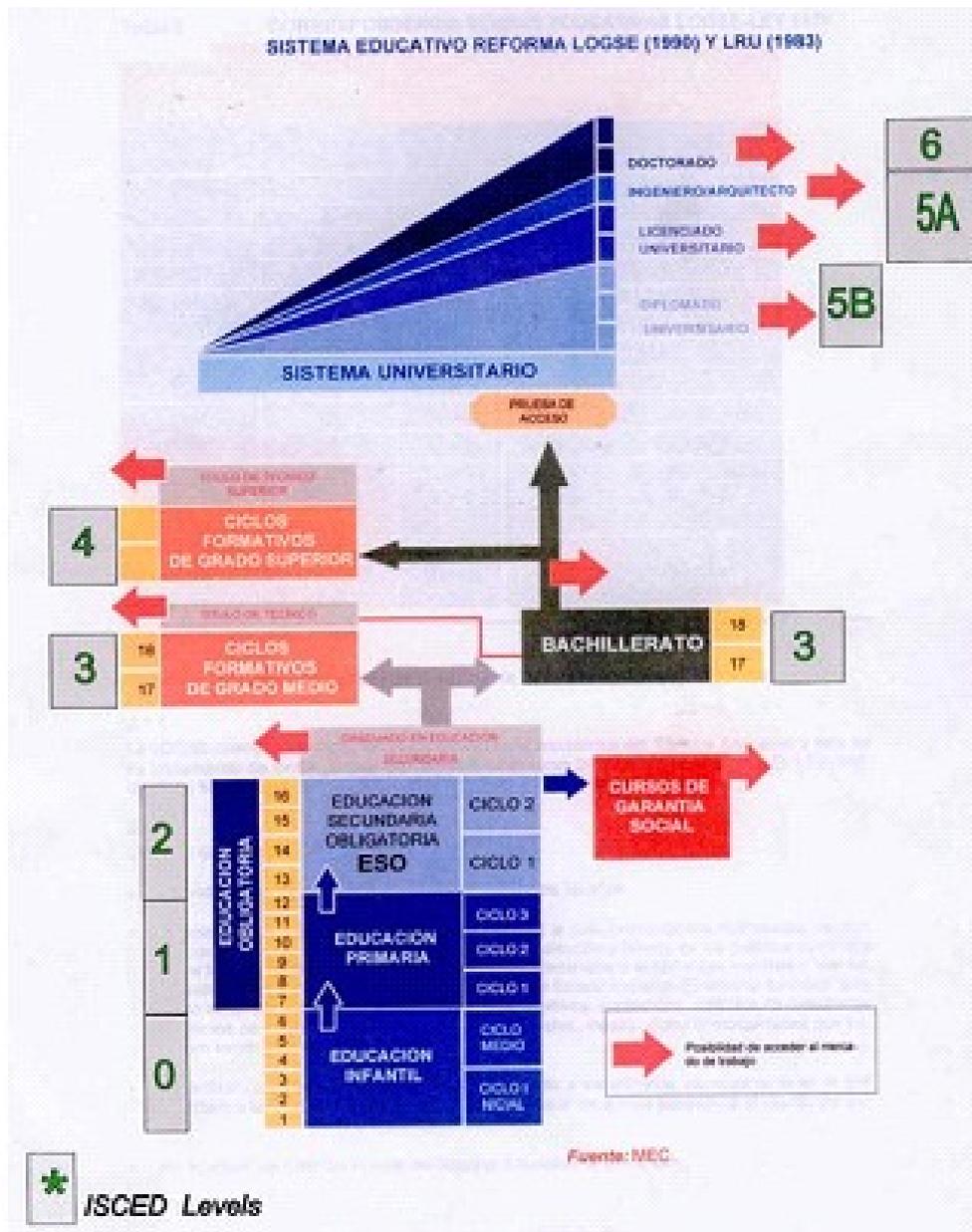
- A educação obrigatória e gratuita compreende 10 anos: vai dos 6 aos 16 anos de idade e é composta de duas etapas. Uma é a educação primária, que vai dos 6 aos 12 anos de idade e a outra, a educação secundária obrigatória dos 12 aos 16 anos. Esta última está dividida em dois ciclos de dois anos cada. Muito embora a educação materno / infantil (até os seis anos de idade) não seja obrigatória, existem ofertas gratuitas deste tipo de educação.
- A constituição de 1978 estabeleceu a legislação básica sobre educação. A **Lei Orgânica Reguladora do Direito à Educação (LODE)**, de 1985 e, mais tarde em 1990, a **LOGSE (Lei de Ordenação Geral do Sistema Educativo)** foram as leis que regulamentaram os dispositivos constitucionais. Ambas foram modificadas recentemente (2002) pela **Lei Orgânica de Formação Profissional e das Qualificações Profissionais** e a **Lei Orgânica de Qualidade da Educação**.
- A **LOGSE** marcou o início de um processo de reformas profundas na formação profissional e teve como característica principal a criação de uma estrutura comum para todo o país. A **Lei Orgânica de Formação Profissional e das Qualificações Profissionais de 2002** se propõe a consolidar os três subsistemas de formação profissional, mencionados anteriormente, em um. A **Lei Orgânica de Qualidade da Educação** define que o objetivo da formação é possibilitar a todos os indivíduos uma formação ao longo de suas vidas, garantindo a sua aquisição, atualização e ampliando suas técnicas e conhecimentos para seu desenvolvimento pessoal ou profissional.
- A educação secundária (**ESO**) é ofertada nos centros de educação secundária que também podem oferecer o Bacharelado e a Formação Profissional Específica. Estes centros podem ser públicos ou privados. Na maioria das Comunidades Autônomas recebem o nome de institutos de educação secundária. A **ESO**, no primeiro ciclo em termos de currículo (12 aos 14 anos de idade), pretende ensinar conhecimentos gerais sem nenhuma especialização.
- No primeiro ano do segundo ciclo existem dois itinerários: O **Tecnológico** e o **Científico-Humanístico**. Já no segundo ano, que corresponde ao

quarto ano da **ESO**, são três itinerários o **Tecnológico**, o **Científico** e o **Humanístico**, neste ano inclui ainda uma orientação acadêmica e profissional pós-obrigatória. A escolha do itinerário no terceiro ano não influirá no quarto. Estes itinerários estão previstos na **Lei Orgânica de Qualidade da Educação** e o prazo para sua implantação é de cinco anos contados a partir de 2003, quando entrou em vigor.

- A formação profissional básica integrada à **ESO** objetiva fornecer uma educação tecnológica geral a todos os estudantes, como uma área específica incluindo não apenas a formação técnica, mas também conhecimentos sobre realidades sócio-econômicas e, ao mesmo tempo, a introdução de conteúdos educativos diversificados e optativos que abram espaço para experiências ou atividades profissionais.
- Após a conclusão da **ESO** há mais dois itinerários estabelecidos na **LOGSE**: um itinerário geral e um profissional. Este novo sistema foi introduzido de forma progressiva a partir do calendário escolar de 2002/2003.
  - O **itinerário geral** compreende uma formação escolar de dois anos. Após este período, é obtido o bacharelado, direcionado para estudantes de 16 anos de idade que tenham concluído a **ESO**. São quatro as categorias de bacharelado: **Artes, Ciências da Natureza e da Saúde, Humanidades e Ciências Sociais e Tecnologia**.
  - O **itinerário profissional** compreende a **formação profissional específica** que se divide em dois níveis:
    - **Formação profissional específica de grau médio**: o acesso a esta formação se dá através do certificado de ESO. Após sua conclusão, o aluno obtém o título de **técnico** na ocupação correspondente e isto permite ascender ao bacharelado após o reconhecimento dos estudos como o correspondente curso de formação. Sua duração, em média, é de dois anos.
    - **Formação profissional específica de grau superior**, cujo acesso se realiza por meio do **Bacharelado**, ou após realizar um exame, cuja regulação cabe às **Comunidades Autônomas** com participação dos atores sociais. Sua duração é de um ano e meio a dois anos. Com esta formação obtém-se o título de **técnico superior**.

- **Outras ofertas** de formação profissional inicial são:
  - **Programas de Garantia Social** permitem proporcionar uma formação elementar e profissional àqueles que entre os 16 e 21 anos de idade abandonaram os estudos sem nenhuma qualificação, de maneira que possam prosseguir com a formação ou entrar no mercado de trabalho.
- Os outros programas alternam formação e emprego:
  - **Contratos de Formação:** trata-se de um contrato misto de formação e emprego, o qual oferece aos participantes, uma aprendizagem prática e teórica preparando-lhes para um trabalho ou ocupação cuja qualificação seja certificada oficialmente. A duração mínima do contrato é de seis meses, e a máxima de dois anos. Através da negociação, podem ser estabelecidos outros períodos, segundo as necessidades de formação, porém nunca inferior a seis meses ou mais do que três anos. Este período máximo pode ser negociado em casos especiais. A jornada de aprendizagem ou de trabalho do aprendiz depende do número de horas estabelecidas para esta aprendizagem trabalho.
  - A formação teórica deve se dar fora do lugar de trabalho, nos centros públicos, nos centros dirigidos pelos atores sociais ou nos centros privados autorizados para tal fim. Ao final da formação, tanto a empresa quanto o centro de formação deverão expedir um certificado informando a duração, curso e nível de formação. A idade máxima para se contratar um aprendiz é 21 anos, a remuneração é estabelecida em acordo coletivo e não poderá ser inferior ao salário mínimo (em 2002 15,04 euros por dia, ou 451,20 euros por mês).
  - **Escola Fábrica, Casas de Ofícios e Fábricas de Emprego** (*Escuelas Taller, Casas de Oficios e Talleres de Empleo*): oferecem um programa misto de formação e emprego para jovens menores de 25 anos de idade. Nas **Fábricas de Emprego**, as ofertas são para desempregados com mais de 25 anos de idade e têm duração mínima de seis meses e máxima de um ano. No caso das **Escolas Fábricas**, a duração é de um ano e um máximo de dois anos. Nas **Casas de Ofícios** a duração é de um ano.

O diagrama abaixo permite visualizar o itinerário do sistema educacional espanhol que integra a formação profissional inicial.



Fonte: MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES **Tema 4: Formación profesional y aprendizaje inicial (IVET) en España**, Madrid - ES Servicio Público Empleo Estatal – INEM, 2003. 19 p.

### 2.1.2 Formação profissional permanente ou contínua

- A formação e o ensino profissional permanente desenvolvem-se através de três vias: a **educação de pessoas adultas**, a **formação profissional ocupacional** dirigida aos **desempregados** e a **formação profissional contínua** dirigida aos **trabalhadores ocupados**.
- A **educação de adultos** fica a cargo dos órgãos educacionais e incorpora distintas atividades relacionadas à formação: uma opção curricular que permite aos adultos receber uma formação em todos os níveis e programas do sistema educativo e uma opção extracurricular de grande alcance que inclui uma série heterogênea de programas de formação; e por último, uma série de exames específicos ou de caráter extraordinário que permite aos adultos obter titulações acadêmicas e profissionais, de forma que possam ascender a determinados programas de formação.
- A **formação contínua da população desempregada** é de responsabilidade do **Instituto Nacional de Emprego (Inem) e das Comunidades Autônomas**.
- Até 1993 não se distinguia conceitualmente a formação destinada aos trabalhadores ocupados e aos desempregados: ambas eram denominadas de formação ocupacional. Nesse ano foi aprovado um novo **Plano de Formação e Inserção Profissional (*Plan FIP*)** destinado unicamente à formação dos desempregados, já que a formação para os trabalhadores ocupados a partir de então ficou a cargo da Fundação – **Forcem** (atual **Fundação Tripartite para a Formação no Emprego**).
- O ***Plan FIP*** é composto de uma série de ações de formação orientadas aos desempregados com o objetivo de reinseri-los no mercado de trabalho.
- A **formação contínua da população ocupada** é de responsabilidade da Fundação Tripartite para a Formação no Emprego e se desenvolve

através de planos de formação que são ofertados por qualquer dos grupos: uma empresa ou grupo de empresas; organizações empresariais e sindicais; fundações bipartites criadas por acordos setoriais nacionais; federações, confederações e organizações cooperativas ou associações de trabalhadores; organizações sem fins lucrativos.

- Uma das medidas mais importantes, na estratégia do governo espanhol para a formação contínua, foi a criação da **Fundação para a Formação Contínua – Forcem**, em 1993. Antes desta data a formação contínua estava incluída no *Plan FIP*.
- Desde 1993, como resultado do **I Acordo Nacional de Formação Contínua** (1993-1996) a formação contínua foi responsabilidade da **Fundação – Forcem**, com órgãos de gestão bipartite formados por empresários e representantes sindicais. A partir do **III Acordo Nacional de Formação Contínua** (2000-2004) a **Fundação – Forcem** passou a ser **Fundação Tripartite para a Formação no Emprego** (*Fundación Tripartita*) cuja gestão cabe à **Comissão Tripartite para a Formação Contínua** composta pelo governo central e os atores sociais<sup>10</sup>.
- O **III Acordo Nacional de Formação Contínua** (**III ANFC**, 2000-2004) prevê as seguintes iniciativas de formação contínua: **planos de formação, licenças individuais de formação e formação complementar**.
  - a) Os **planos de formação** podem ser apresentados por **empresa ou grupo de empresas com mais de 100 trabalhadores**; planos agrupados para as **PYMEs**; planos específicos da **economia social**, cooperativas e sociedades de trabalho; **planos de oferta** que se originam de organizações empresariais e de trabalhadores, de

---

<sup>10</sup> **CC.OO.** – *Confederación Sindical de Comisiones Obreras*, **UGT** – *Unión General de Trabajadores*, **CIG** - *Confederación Intersindical Galega*, **CEOE** – *Confederación Española de Organizaciones Empresariales*, **Cepyme** - *Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa* e *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* através do **Inem** – *Instituto Nacional de Empleo e Servicio Publico de Empleo Estatal*.

entidades sem fins lucrativos e não estão vinculados a um setor específico mas a determinado público de trabalhadores; e por último os **planos intersetoriais** apresentados pelas organizações empresariais, sindicais mais representativas no âmbito provincial, autonômico e nacional.

- b) **Licença individual de formação:** são licenças individuais que o trabalhador solicita à empresa com o fim de cursar, dentro de sua jornada de trabalho, estudos que sejam reconhecidos oficialmente. A Fundação Tripartite financia até 200 horas desta jornada, para a empresa.
- c) **Formação complementar** constitui-se de ações complementares e de acompanhamento da formação que tem por objetivo financiar projetos que desenvolvem estudos de necessidades formativas, ferramentas e metodologias com o objetivo de melhorar níveis de eficiência e qualidade da formação contínua.

### 2.1.3 Financiamento do sistema

- O financiamento da **formação profissional inicial** provém de diversas fontes: fundos públicos através do Ministério da Educação e Cultura, fundos privados (empresas e famílias) e também da UE.
- A parte teórica do **Contrato de Formação** é financiada com recursos do orçamento de formação contínua do Inem que inclui os créditos das contribuições que são descontadas da Seguridade Social para trabalhadores em contrato de formação. As outras modalidades de **formação em alternância** (*Escuelas Taller, Casas de Oficios e Talleres de Empleo*) são financiadas com recursos do Inem destinados diretamente ou através das **Comunidades Autônomas**.
- A **formação profissional contínua** é financiada através de uma contribuição de 0,7% sobre a massa salarial (as empresas contribuem

com 0,6% e o trabalhador com 0,1%). Existem também subvenções do **Fundo Social Europeu** e contribuições privadas em complementação ao financiamento público que tanto têm origem nas empresas quanto dos trabalhadores. No ano de 2000 foram arrecadados 541,9 milhões de euros da contribuição de 0,7% e outros 198,7 milhões de euros do **Fundo Social Europeu**.

- No **II Acordo Nacional de Formação Contínua** estabeleceu-se uma divisão meio a meio dos recursos arrecadados mediante a contribuição de 0,7% da massa salarial para a **formação ocupacional** e para a formação contínua nos setores públicos e privados.
- A **educação de adultos** é financiada com recursos públicos do **Ministério da Educação** e de departamentos de educação das **Comunidades Autônomas**.

#### 2.1.4 Certificação e promoção profissional

- Os títulos, dentro do sistema educativo (aprendizagem formal oficial), são homologados pelo Estado e expedidos pelas administrações educativas (**Ministério da Educação** e departamentos de educação das **Comunidades Autônomas**).
- O **Real Decreto 797/1995** estabeleceu as diretrizes para os **Certificados Profissionais**, cuja finalidade é certificar as competências profissionais adquiridas através da formação profissional ocupacional ou contínua, dos programas mistos de formação e emprego e da experiência profissional.
- Quando a certificação tem como percurso a experiência profissional, os candidatos realizam provas teóricas e práticas, ministradas por **Comitês de Avaliação** formados por especialistas, representantes empresariais e sindicais do correspondente setor produtivo. Após a avaliação, o certificado é expedido pelo **Ministério do Trabalho** ou por um órgão competente da **Comunidade Autônoma**.

## 2.2 Organização dos atores sociais e negociação coletiva

- As principais organizações de âmbito nacional na Espanha são **CC.OO.** – *Confederación Sindical de Comisiones Obreras*, **UGT** – *Unión General de Trabajadores*, **CIG** - *Confederación Intersindical Galega*.
- A representação dos trabalhadores nas empresas é regulada pelo Estatuto dos Trabalhadores (**ET**):
- As empresas que têm entre 10 e 50 trabalhadores devem contar com um delegado de pessoal. Para as empresas que têm entre 30 e 49 trabalhadores, podem ser eleitos até 3 delegados. Nas empresas que contam com entre 6 e 10 trabalhadores, caso a maioria assim o concorde, pode ser eleito um delegado de pessoal.
- Nas empresas que têm mais de 50 trabalhadores, existem os comitês de empresa cuja composição pode variar de 5 a 75 membros, conforme o número de empregados. Comitês conjuntos podem ser criados para empresas que totalizem 50 ou mais trabalhadores, quando localizadas na mesma província ou em municípios limítrofes. Mediante acordo coletivo, poderão ser criados comitês intercentros.
- Os comitês cumprem o papel de consulta, informação e intervenção e podem negociar acordos coletivos no âmbito da empresa.
- Quanto às organizações empresariais, as principais são: **CEOE** – *Confederación Española de Organizaciones Empresariales*, **CEPYME** - *Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa*.
- Em relação à **estrutura da negociação coletiva**, esta é regulada pelo Estatuto dos Trabalhadores. Negociam de um lado comitês de empresa, delegados de pessoal, seção sindical, associações sindicais, federações ou confederações, e de outro a empresa e as associações empresariais.

## 2.3 Elementos de *concertação* entre os atores sociais sobre a formação profissional

### 2.3.1 Formação profissional inicial

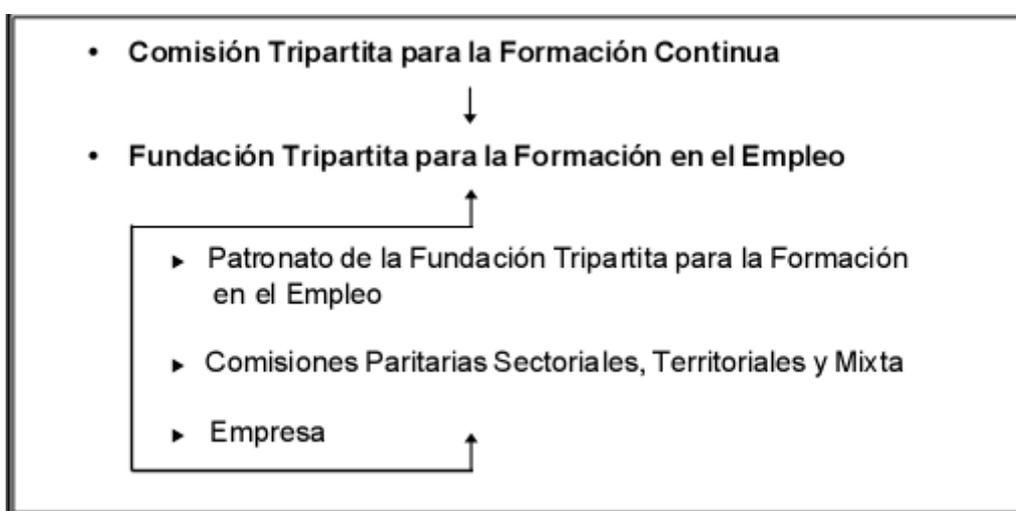
- O **Conselho Nacional de Formação Profissional** é um órgão consultivo composto pelos atores sociais que tem como papel assessorar o governo. A mesma estrutura é reproduzida nas Comunidades Autônomas. A participação dos atores sociais no planejamento e gestão da formação profissional inicial foi introduzida pela **LOGSE**.

### 2.3.2 Formação profissional permanente ou contínua

- Os marcos legais da negociação da formação contínua estão definidos no Estatuto do Trabalhador e nos Acordos Nacionais de Formação Contínua (ANFC). Está em vigor o **III Acordo Nacional de Formação Contínua (III ANFC)**, de dezembro de 2000. Este acordo é bipartite e subscrito pelas organizações sindicais e empresariais mencionadas acima.
- O **III Acordo Tripartite de Formação Contínua (III ATFC)** foi subscrito, na mesma data, pelas organizações sindicais e empresariais e pelo Governo representado pelo Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais e trata da transferência dos fundos públicos para o seu financiamento.
- Esses acordos se completam em diversos outros acordos: **Acordos Nacionais Setoriais de Formação Contínua** (Setores Metalúrgicos, de Construção, Comércio, Educação e etc.); acordos setoriais de distintos âmbitos geográficos e de empresas; **Acordos das Comunidades Autônomas** que os tenham subscrito e, finalmente, o **Acordo Nacional de Formação Contínua nas Administrações Públicas**, o qual estabelece os critérios de formação contínua neste setor.

- A negociação coletiva da formação contínua se desenha em três níveis: o Acordo Tripartite, o Acordo Nacional e os Acordo Setoriais ou Acordos Coletivos Setoriais Nacionais, este último resultado da negociação coletiva setorial nacional.
- Quanto às estruturas da formação contínua, estas podem ser mais bem entendidas de acordo com o diagrama abaixo:

#### COMO FUNCIONA O SUBSISTEMA DE FORMAÇÃO CONTÍNUA?



Fonte: FERRER DUFOL, J. Diálogo y concertación social sobre formación en España. Montevideo - URU: Cinterfor, 2002. 93 p.

**Comissão Tripartite Nacional de Formação Contínua:** Órgão máximo diretor do subsistema, integrado por onze representantes de cada parte.

**Fundação Tripartite para a Formação no Emprego:** O órgão de governo é o **Patronato** de carácter tripartite. O presidente do **Patronato** – que também é presidente da Fundação – é designado de forma rotatória e por períodos anuais, entre as organizações empresariais e sindicais.

**Comissões Paritárias:**

**Setoriais** – são criadas nos acordos coletivos setoriais ou específicos. São bipartites e hoje são cerca de 73 comissões abrangendo quase a totalidade das atividades econômicas;

**Territoriais** – são criadas de forma bipartite em cada Comunidade Autônoma. Existem atualmente 16 comissões, de um total de 17 Comunidades Autônomas<sup>11</sup> existentes.

**Comissão Mista Estatal** – é composta de nove representantes das partes firmantes dos Acordos.

As pesquisas realizadas<sup>12</sup> pela **CEOE** e **CC.OO.**, em uma amostra de acordos de vários âmbitos e níveis sobre a regulamentação de alguns direitos dos trabalhadores relativos à formação profissional constante nos **ANFC** e no **ET**, evidenciam algumas questões:

**Licença para exames:** é a questão relacionada com a formação que têm maior número de referências nos acordos coletivos, constando de 54% do total de acordos. No entanto, a maior parte inclui uma transcrição literal da garantia prevista no Estatuto dos Trabalhadores e são escassas as redações que discriminam os termos do exercício do direito para além do necessário pré-aviso e sua justificativa.

- a) **Licenças (permiso) para formação, Permiso Individuais para Formação dos ANFC e licenças baseadas no ET:** cerca de 3, em cada 10 acordos fazem referência a essas licenças. Da mesma forma que a licença para exames, remetem ao ANFC ou reproduzem o texto do **ET**. Observou-se que quando há alguma

---

<sup>11</sup> A 17ª é a Comunidade Autônoma do País Basco (Euskadi) que segue a mesma estrutura dos ANFC, cuja gestão é da Fundação HOBETUZ.

<sup>12</sup> Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, **Análisis documental de los sistemas de Formación Continua y de su relación con la negociación colectiva en España y en Europa**. Colección Estudios (vol1 e vol2 399 y 319 páginas) Madrid 2005.

regulamentação além do previsto tanto no ANFC quanto no **ET** esta impõe certas limitações como sua duração, o tipo de estudo, percentual de trabalhadores da planta e tempo mínimo de casa dos trabalhadores.

- b) **Adaptação da jornada de trabalho e preferência quanto a eleger turno de trabalho:** esta é outra cláusula que consta dos acordos coletivos, entretanto em menor proporção que as anteriores.
- c) **Adesão aos ANFC:** a maioria dos acordos setoriais adere aos ANFC. Nos acordos de âmbito regional, esta adesão é menor. Mas quando se trata dos **planos de formação** a referência a estes são relativamente escassas e concentradas nos planos de empresas. O **financiamento da formação** - além do financiamento dos ANFC - é previsto em poucos acordos. A referência às **comissões de formação** é uma questão mais freqüente nos acordos.
- d) **Participação da representação legal dos trabalhadores na formação contínua:** é mais freqüente nos acordos do setor público e de empresas. São regulados os direitos de informação e emissão de informe prévio dos ANFC. Em alguns poucos casos, estes direitos são ampliados para levantamento das necessidades de formação, colaboração com o desenho dos planos, intervenção na seleção dos participantes e colaboração na avaliação e continuidade de execução. Quanto à estrutura da negociação, acordos setoriais estabelecem regras para solução de conflitos de concorrência; acordos estatais estabelecem a competência do acordo.
- e) **Centros de formação setoriais:** em vários acordos regionais é constatada a necessidade de criação de centros de formação específicos para o setor; em outros, este compromisso é estabelecido.
- f) **Formação na jornada de trabalho e compensação:** este é outro tema tratado com freqüência nos acordos, e inclui o estabelecimento de horas-bolsa de formação com entre 20 e 60 horas por ano, que podem acumular no período de dois anos. Em outros casos, divide 50% do tempo de formação entre empresa e trabalhador. Em alguns acordos a formação dentro da jornada é restrita a quando esta é

obrigatória, exigida pelo posto de trabalho, ou quando esta é realizada por iniciativa da empresa. Em alguns casos, há previsão de compensação deste tempo de formação dentro da jornada de trabalho, como também há a previsão de remuneração, ou não, do tempo gasto com a formação dentro da jornada de trabalho. Existem também incentivos como prêmios, ajudas e bolsas de estudo.

- g) Formação, promoção, classificação e certificação profissional:** principalmente em acordos do setor público e por empresa consta menção à vinculação entre a formação profissional e a promoção e classificação profissional. Compromissos concretos, porém, são pouco freqüentes. Os poucos existentes tratam de introduzir sistemas de avaliação contínua vinculada aos planos de formação, promoção vinculada à participação e aproveitamento da promoção, comissões de promoção, planos de formação vinculados à ocupação de vagas ou a introdução de uma certificação reconhecida.
- h) Formação e mudanças na organização do trabalho novas tecnologias e mobilidade funcional:** estas regulações são pouco freqüentes e estão previstas principalmente nos acordos do setor público.
- i) Obrigações e direitos dos trabalhadores:** são escassas menções à formação como uma obrigação e direito dos trabalhadores que superem as normas legais.

### 3. FRANÇA

#### 3.1 Características principais do sistema de formação profissional

Tanto a formação profissional inicial como a formação contínua são previstas no Código do Trabalho. Recebe, no conjunto, o nome de formação permanente e é de competência nacional obrigatória do Estado, dos coletivos locais, das organizações profissionais, sindicais e familiares e das empresas.

##### 3.1.1 Formação Profissional Inicial

- A escolaridade é obrigatória desde os seis até os 16 anos.
- Compreende três graus divididos em ciclos: inicialmente, o ensino primário, que dura 5 anos. A seguir, é oferecido o ensino secundário, com dois ciclos. O primeiro tem duração de 4 anos, após os quais é concedido ao freqüentador o diploma de estudos primários (*Brevet*). No segundo ciclo de educação secundária, são oferecidos os ramos de educação geral e tecnológica, com duração de 3 anos e um ramo profissional de 4 anos. Ambos conduzem ao **Bacharelado** (*Baccalauréat*) que permite acesso aos estudos universitários.
- Segundo dados de 1998/1999, 14,5 milhões de jovens entre 2 e 22 anos estavam na escola desde o maternal até a universidade, o que representa cerca de 91% da população nesta faixa de idade.
- No ramo profissional, após dois anos de estudo são fornecidos certificados profissionais que permitem uma inserção no mercado de trabalho, mas não é equivalente ao bacharelado. São dois tipos de formação profissional básica:
  - **Certificado de Aptidão Profissional (CAP – *certificat d'aptitude professionnelle*)**: São 231 formações orientadas para a inserção no

mercado de trabalho, como por exemplo,: eletricista, encanador, mecânico de automóveis, barbeiro, cozinheiro, vendedor, jardineiro e cultivador de vinhos. Essas formações incluem 12 semanas de prática em empresas.

- **Diploma de Estudos Profissionais (BEP – *brevet d'études professionnelles*)**: é um tipo de formação para profissões mais exigentes no que se refere a tecnologias complexas e conduz à possibilidade de estudos posteriores de **Bacharelado Profissional**. São 39 formações diferentes, como por exemplo, especialista em carrocerias de automóveis, administração, comunicação e secretariado, vendas e contabilidade, transporte, elaboração de vinho e cultivo de vinhedos, horticultura e fruticultura. Essas formações incluem oito semanas de prática em empresas.
- Após este dois anos é possível cursar outros dois para obter o título de bacharel em sua variante profissional. Este certificado é específico para diferentes profissões e seu objetivo principal é a inserção no mercado de trabalho. Durante os estudos, estão previstas entre 16 e 20 semanas de prática nas empresas. Esse tipo de formação foi introduzido em 1987 e tem boa aceitação entre as empresas. As profissões ofertadas são as demandadas pelo mercado de trabalho regional ou contempladas no acordo coletivo *marco* vigente. O **Bacharelado Profissional** também permite acesso a estudos superiores.
- Os certificados mencionados anteriormente são obtidos em **Escolas de Formação Profissional (*Lycée professionnel*)**. Podem também ser obtidos através do **Contrato de Aprendizagem**, combinado com estudos em centros de formação para aprendizes (**CFA**). A duração desses contratos é de dois a três anos.

- O **ramo de educação tecnológica** tem uma orientação mais científica que profissional e tem como objetivo principal ascender a estudos superiores.
- Em 1999/2000 estudavam no ramo profissional 696.900 (não incluído os contratos de aprendizagem) pessoas, das quais, 170.100 encontravam-se em cursos que ascendem ao bacharelado profissional. No ramo geral e tecnológico encontravam-se 1.464.500. Ao final dos anos 90, havia cerca de 300.000 contratos de aprendizagem, 83% para obtenção do **CAP** ou **BEP** e 17% para certificações de maior nível.
- Outras ofertas de formação profissional:
  - **Contrato de orientação** de seis meses para facilitar uma experiência profissional aos jovens menores de 26 anos que terminaram a educação obrigatória, mas não possuem título profissional ou estudo completo de segundo nível da educação secundária. São atividades formativas e de orientação em centros formativos.
  - Há também o **contrato de qualificação** cuja duração é de seis meses a dois anos. Este contrato deve conduzir a uma qualificação reconhecida no mercado de trabalho. Dirige-se ao jovem de até 26 anos, que não possui uma qualificação ou cuja formação não tem demanda no mercado de trabalho. Cerca de 25% do tempo é dedicado à formação fora da empresa.
  - O outro tipo de formação é o **contrato de adaptação**, cujo objetivo é adaptar o jovem a determinados postos de trabalho na empresa. Inclui uma formação teórica de 200 horas.
  - Existem ainda os contratos de estágio, chamados ações de **formação em alternância (AFA)**. São dirigidos a jovens que estejam em formação profissional e em busca do primeiro emprego. Este tipo de formação é considerado uma ação de formação contínua.

- **Formação superior de curta duração** compreende ofertas educativas e de formação profissional que não ascende ao nível superior, mas é uma alternativa para quem concluiu o bacharelado e pretende integrar-se ao mercado de trabalho. Obtém-se, com esta formação, o diploma de técnico superior (**BTS**) que é oferecida nos ramos superiores das escolas de formação profissional. Tem a duração dois anos e engloba 86 especialidades; ou ainda, o diploma universitário em tecnologia (**DUT**), que abrange carreiras técnicas de dois anos em 24 especialidades. Em 2000/2001 foram introduzidos novos cursos de licenciatura profissional com o mesmo objetivo.

### 3.1.2 Formação profissional permanente ou contínua

- Formação profissional contínua dos **assalariados do setor privado**: refere-se às formações que podem ser alcançadas por um trabalhador, no curso de sua vida profissional, através de planos da própria empresa que possibilitam uma formação de sua escolha mediante a **licença individual de formação (CIF)**. Além desse direito, está a disposição o capital tempo de formação (**CTF**) e o balanço de competências. O **CTF** possibilita uma formação em alguns ramos de atividades e é exercido no *marco* de um plano de formação. Quanto ao balanço de competências, pode ocorrer também no marco de um plano de formação ou por iniciativa do empregador ou do empregado no marco da **CIF**. (Fidalgo,1999).
- A formação dos **funcionários públicos** se dá através de um plano de formação da Administração ou através da licença individual de formação. Em ambas, a remuneração do servidor é mantida durante o período de formação.
- Os **trabalhadores não assalariados** também podem ascender à formação neste sistema.

- Para os **trabalhadores desempregados** a formação ocorre através das políticas de emprego e numerosas ações de formação têm sido implantadas pelos poderes públicos e atores sociais com o objetivo de permitir a reinserção dos desempregados.

### 3.1.3 Financiamento do sistema

- A formação profissional no marco da educação secundária é financiada com recursos públicos a cargo do **Ministério da Educação**.
- O **Contrato de Aprendizagem** é financiado com o recolhimento de uma taxa de 0,5% sobre a massa salarial das empresas. Há outros recursos aportados pelas administrações públicas e dos **Conselhos Regionais**.
- A formação contínua dos assalariados do setor privado é financiada mediante o recolhimento de uma taxa de 1,5% sobre a massa salarial para empresas com mais de 10 empregados, assim distribuídos: 0,9% para financiar todas as ações no marco de um plano de formação de empresa; 0,4% para financiar ações para os jovens (contratos de inserção em alternância, **AFA**); 0,2% ou 0,1% para os direitos individuais de formação (licença individual para formação, **CIF**, e licença para balanço de competências); 0,1% para capital tempo de formação (**CTF**).
- Para as empresas com menos de 10 empregados, a taxa é de 0,25%, sendo 0,15% para financiar contratos de formação em alternância (**AFA**) e 0,10% para financiar planos de formação e capital tempo de formação (**CTF**).
- A formação dos trabalhadores não assalariados é financiada com receitas de uma contribuição específica a um órgão do Estado.
- O financiamento da formação dos desempregados fica a cargo do Estado e das regiões através de uma série de dispositivos que varia conforme a situação.

### 3.1.4 Certificação e promoção profissional

- Nos últimos 20 anos, as formas de validação dos conhecimentos têm sido profundamente diversificadas. As mudanças implicaram maior participação dos atores sociais. As prerrogativas de validação conferidas aos atores sociais introduziram uma “brecha” no monopólio estatal de certificação. Existem quatro formas de reconhecimento das qualificações: a) **Título ou diploma oficial**; b) **título ou diploma homologado**; c) reconhecimento da qualificação na **negociação coletiva**; d) a existência da qualificação em uma lista estabelecida pelas **comissões nacionais de emprego (CPNE)**. Os três principais certificados já mencionados anteriormente são: **CAP** (atesta uma qualificação profissional); o **BEP** (certifica em profissões mais exigentes tecnologicamente) e o **Bacharelado Profissional**.
- Os acordos coletivos, tanto setoriais quanto por empresa, usam como referência para a classificação profissional os títulos profissionais procedentes do sistema escolar.
- É muito raro o reconhecimento ou validação em acordo coletivo de uma certificação não procedente do âmbito escolar. No entanto, um diploma, ou um título, é indispensável para ascender à qualificação reconhecida no acordo.
- Duas leis - de 1985 e 1992 - têm o objetivo de introduzir a possibilidade do reconhecimento, para toda pessoa, de seu exercício profissional conforme determinadas regras, permitindo a validação dos conhecimentos profissionais. Na prática este sistema ainda não está em pleno funcionamento.
- Em resumo, as competências obtidas através da formação profissional contínua tanto dos ocupados como dos desempregados são consideradas apenas como méritos complementares nos processos internos de promoção profissional ou no recrutamento de pessoal.

### 3.2. Organização dos atores sociais e negociação coletiva

- Existem seis confederações sindicais reconhecidas pelo estado com poder de negociar acordos coletivos: **CFDT** (*Confédération Française Démocratique du Travail*), **CGT-FO** (*Confédération Générale Française*

du Travail-Force Ouvrière), **CGT** (*Confédération Générale du Travail*), **CFTC** (*Confédération Française des Travaileurs Chrétiens*), **CGC** (*Confédération Générale des Cadres*), e **FEN** (*Fédération d'Education Nationale*). As confederações agrupam federações e sindicatos dos distintos níveis setoriais, regional, local e de empresa. As seções sindicais na empresa possuem um alto grau de independência.

- Na empresa a representação dos trabalhadores é prevista em lei e pode ser:
- **Comitês de empresa** é a forma mais comum de participação nas empresas com mais de 50 trabalhadores. A lei regula o direito de informação e consulta. As reuniões do comitê são presididas por um representante da empresa e podem participar, sem direito a voto, cada um dos representantes de sindicatos presente na empresa.
- **Delegados de pessoal** são eleitos em empresas com menos de 50 trabalhadores e intervêm em questões individuais ou coletivas, mas não negociam.
- **Delegados Sindicais** são os únicos que podem negociar salários e condições de trabalho. São eleitos para as seções sindicais dos sindicatos representados nas empresas.
- A legislação contempla outras instituições como, por exemplo, os comitês de segurança e higiene.
- Quanto às organizações empresariais, as mais representativas são a **MEDEF** (*Mouvement des Entreprises de France*) criada em 1998 em substituição ao **CNPF** (*Conseil national du patronat français*) que havia sido fundado em 1947. Há ainda a Confederação Geral Francesa das Pequenas e Médias Empresas, **CGFPME**. Existem outras formas de associações empresariais em organizações tipo câmaras.

- Desde 1982, a legislação estabelece o conteúdo da negociação coletiva: custo de vida, salário, horas-extras, auxílio doença, classificação e categorias profissionais, duração da jornada de trabalho, ritmos de trabalho, descansos, férias, formação, seguridade social. Em resumo, todas as condições de trabalho e garantias sociais dos trabalhadores.
- A duração dos acordos é de cinco anos. Após este período continua vigindo até que se aprove um novo acordo ou por um período máximo de um ano. Em caso de descumprimento do acordado, as partes envolvidas na negociação podem exercer o direito de greve garantido constitucionalmente. Normalmente, os acordos são obrigatórios para todas as empresas do âmbito, ainda que não sejam filiadas à associação empresarial que negociou, o mesmo vale para os trabalhadores. Cerca de 80% da população ocupada está coberta por um acordo coletivo.
- Anualmente ocorre uma negociação intersetorial com o objetivo de estabelecimento do salário mínimo interprofissional. As classificações profissionais são revisadas em negociação a cada cinco anos.
- As negociações coletivas nas empresas predominam, mas também são importantes as negociações setoriais, cujo número tem crescido muito desde os anos 80.

### 3.3 **Elementos de *concertação* entre os atores sociais sobre a formação profissional**

#### 3.3.1 **Formação profissional inicial**

O **Ministério da Educação Nacional** é responsável pela política educativa em matéria de formação profissional. O papel dos atores sociais na educação, incluindo a educação profissional, é limitado. As regiões planejam, programam e organizam as instituições educativas da formação profissional. Cabe ao estado o pagamento das remunerações dos recursos

humanos e as Instituições de ensino superior. A partir de 1993, a lei confiou a cada região a obrigação de elaborar planos de desenvolvimento profissional dos jovens (**PRDF**) em acordo com os setores profissionais e os representantes do Estado. Em dezembro de 1997, 20 das 26 regiões possuíam estes planos.

### 3.1.2. Formação profissional permanente ou contínua

As disposições em relação à formação contínua são resultado das políticas do Estado e de iniciativas dos atores sociais nos acordos coletivos. As leis e decretos a respeito da formação profissional contínua foram objeto de codificação no código do trabalho que define sua regulamentação.

Os **Acordos Nacionais Intersectoriais (ANI)**: Desde 1970, as associações de empregadores e sindicatos negociam regularmente em âmbito nacional acordos intersectoriais (interprofissionais) sobre a formação contínua.

- Em 1971, o acordo intersectorial definiu o conceito de licença remunerada para formação, bem como a obrigação do empresariado de financiar a formação de seus trabalhadores aportando um percentual da massa salarial.
- O acordo de 1991 estabeleceu um sistema de conversão: o trabalhador tem de reverter parte de seu tempo livre em formação. Em 1994, outro acordo tratou do desequilíbrio entre os interesses individuais dos trabalhadores com respeito à formação profissional e dos interesses do conjunto dos trabalhadores.
- A concertação entre os atores sociais se estabelece por meio de três instâncias: o Conselho Nacional da Formação Profissional, da Promoção Social e do Emprego (**FPPSE**), composto por órgãos públicos e privados, especialistas e representantes dos ministérios interessados, assim como por altos funcionários; a Comissão Permanente da Formação Profissional,

da Promoção Social e do Emprego, presidida pelo ministro encarregado da formação profissional, com mais uma representação dos atores sociais e dos ministérios, e o **Conselho de Gestão dos Fundos da FPPSE** que é composta por seis representantes das organizações sindicais, seis das organizações patronais e 12 dos ministérios.

- Desde 1984, os representantes dos setores são convidados por lei e pelos ANI a negociarem sobre os objetivos e meios da formação profissional. A lei quinquenal de dezembro de 1993 e o **ANI** de 1991 reforçaram esta capacidade e poder de iniciativa dos setores.
- Os temas mais freqüentes dos acordos setoriais são: organização e direito de acesso à formação profissional contínua, distribuição e gestão dos fundos, validação dos resultados da formação e sua situação frente ao sistema de classificação das qualificações.
- Nas empresas, os temas mais freqüentes são: os planos formativos das empresas, a maior participação dos sindicatos no planejamento e o desenvolvimento das competências dos grupos profissionais.
- O número de estruturas, procedimentos de concertação e de consulta assim como de gestão dos dispositivos de formação atestam o papel essencial ocupado pelos atores sociais na formação profissional contínua, papel este que é de menor importância na formação profissional inicial. Esta é uma característica do funcionamento do sistema francês de formação contínua.

## 4. ITÁLIA

### 4.1 Características principais do sistema de formação profissional<sup>13</sup>

#### 4.1.1 Formação Profissional Inicial

A educação obrigatória se completa aos 15 anos de idade. Está prevista sua prorrogação até os 18 anos. São cinco anos de educação primária, três anos do primeiro ciclo da educação secundária (**Scuola Media**) e mais um ano do segundo ciclo. Após o ensino obrigatório, o segundo ciclo se divide em quatro tipos de ensino:

- **Clássico e científico** (*Ordine classico e scientifico*): são cinco anos, com um primeiro ciclo de dois anos de educação geral e três de especialização. Estas ofertas têm como objetivo a preparação para o acesso à universidade.
- **Artístico** (*Ordine artistico*): três ou quatro anos, dependendo do centro de educação. São ofertados estudos adicionais de dois ou um ano para permitir o acesso à universidade. As ofertas são em três áreas. Nos liceus artísticos, são oferecidas formações de quatro anos em duas áreas distintas: artes plásticas e desenho de cenários, e arquitetura. Nos institutos de artes aplicadas estuda-se durante três anos um número amplo de especialidades. Ao final, obtém-se um título de mestre de arte aplicada (*Maestro d'arte applicata*). A terceira área neste tipo de formação é oferecida no Conservatório de música cuja duração é variada.
- **Técnico** (*Ordine Técnico*): ofertado em Institutos Técnicos (*Istituti Tecnici*) durante cinco anos. Divide-se também em ciclos de dois anos para estudos mais gerais e de três anos de especialização. A formação

<sup>13</sup> A profª Sílvia Manfredi ressalta que por razões relacionadas ao processo de descentralização das funções do Governo Central tem sido usados dois termos diferentes para designar a preparação para o trabalho – *istruzione professionale* – usado para referir-se à educação escolar profissionalizante, ministrada através do sistema escolar público oficial, e a expressão **formação profissional** designa aquela fornecida por entidades de caráter público e/ou privado, que não fazem parte da rede escolar oficial. Para efeito desta sistematização manteremos a classificação conceitual utilizada no estudo da CC.OO mencionada anteriormente. (MANFREDI, 2005).

oferecida nestes institutos é intermediária, principalmente na área comercial e de gestão de empresas.

- **Profissional** (Ordine professionale): ofertado em Institutos Profissionais (*IPS - Istituti Professionali*) o ensino se divide em dois ciclos. Após três anos de estudo, o aluno obtém um diploma de qualificação profissional; com mais dois outros anos, é possível o acesso ao exame estatal que permite estudos superiores. Após uma revisão do sistema, em 1992, o número de especialidades foi reduzido, tornando esta formação profissional básica mais ampla e flexível e facilitando os processos de aprendizagem posteriores. Os conteúdos se compõem de educação geral, ensino tecnológico e profissional e aulas de aprofundamento em áreas específicas. Do total de alunos que obtém o diploma profissional, ao final de três anos, apenas uma pequena parte vai para o mercado de trabalho. A maioria prossegue os estudos e completa o segundo ciclo do curso secundário.
- Entre 2000/2001, do total de inscritos no segundo ciclo do ensino secundário, 20,4% optaram pelo ramo profissional; 38,8%, pelo ramo técnico; 3,7%, pelo artístico e cerca de 29,6%, pelo clássico e científico. Os restantes (7,3%) formaram-se em escolas de mestre de educação primária, que está sendo extinto em razão de sua integração com os estudos superiores.
- Após cinco anos de curso secundário de segundo ciclo, os alunos podem realizar o exame estatal de bacharelado (***Exame di Stato***) que permite o acesso a estudos superiores. Nos ramos artísticos e profissionais, alguns certificados não permitem este acesso. Existe, entretanto, a possibilidade, mediante estudos adicionais, de alcançar o bacharelado.
- A formação profissional inicial é obtida em todo o ramo artístico e profissional, e, de forma mais limitada no ramo técnico, cujo foco é a preparação para estudos superiores além de ter um componente prático menor.
- Outras ofertas de formação profissional inicial:
  - **Cursos de formação profissional pós-secundária regional** caracteriza-se por fornecer uma formação profissional específica adaptada ao entorno econômico, regional e local. As regiões e as instituições locais configuram e desenvolvem estas formações em

parceria com os centros formativos. São dois níveis: o nível 1, para jovens que deixam a escola após o ensino obrigatório (mesmo que não tenham diploma) e que podem acessar este sistema com duração média de dois anos. A formação é escolar orientada para profissões concretas. Em 1998-1999, 95.131 alunos participaram nestes programas. O nível 2 dirige-se àqueles que superaram o segundo ciclo de educação secundária ou carreiras universitárias: são cursos de curta duração para quem deseja adaptar-se a profissões específicas. Suas características são variáveis no que se refere a modalidades e duração.

- **Cursos de formação pós-secundária superior:** é uma opção recente (1999) e são ofertados nos Institutos de Formação Técnica Superior (**IFTS**, *Istruzione e Formazione Tecnica Superiore*), com duração de um ou dois anos. Os planos de estudo centram-se em competências profissionais básicas e transversais. Cerca de 30% do tempo de estudo são alocados em formações ou práticas obrigatórias nas empresas. Obtém-se um certificado específico, reconhecido nacionalmente, e existe a possibilidade de validação das matérias e conteúdos para ascender a estudos universitários no mesmo ramo.
- **Formação Profissional em alternância:** ofertada mediante um contrato de formação e trabalho (**CFL** - *contratto di formazione e lavoro*) destinado a jovens entre 15 e 32 anos. Para poder contratar aprendizes, a empresa tem que desenvolver um plano formativo que define a duração, as modalidades e as atividades formativas e de trabalho. Se o projeto formativo estiver ajustado ao previsto nos acordos coletivos nacionais, não é necessária sua aprovação pelo **Conselho Regional de Emprego**. As empresas são obrigadas a contratar cerca de 60% dos aprendizes após o término da aprendizagem. Existem duas modalidades de **CFL**: tipo A, dirigida aos profissionais de qualificação média ou alta e tem uma duração máxima de dois anos. A formação teórica oscila entre 80 e 130 horas. A de tipo B tem como objetivo a integração ao trabalho e tem uma duração de máxima de um ano. Este tipo de formação é financiado pelas empresas.
- A outra modalidade de formação em alternância se baseia no contrato de aprendizagem estabelecido legalmente em 1955. A

formação é realizada no posto de trabalho combinada com a participação em cursos em centros formativos. As regiões têm competência para desenvolver planos formativos para este tipo de aprendizagem. Os aprendizes podem ter entre 16 e 24 anos (no sul da Itália, 26) ou até 29, no setor de ofícios manuais. A duração é de 18 meses a quatro anos, com uma média de 120 horas / ano dedicadas à formação fora da empresa. Caso haja formação fora da empresa, há incentivos fiscais e uma redução dos encargos sociais incidentes sobre o custo do trabalhador aprendiz. Não há requisito educativo prévio.

Ao final dos anos 90 cerca de 400.000 jovens foram atendidos pelo contrato de aprendizagem e outros 260.000 pelo contrato de formação e trabalho. Comparando com os números da oferta de educação secundária, esta alcança cerca de 500.000 jovens anualmente, 100 mil no ramo profissional e cerca de 200 mil no ramo técnico.

#### **4.1.2 Formação profissional permanente ou contínua**

A formação contínua, com o passar dos anos, acumulou uma ampla legislação e os acordos firmados em 1993, 1996 e 1998, entre a Administração e os atores sociais, permitiram um incremento na oferta de cursos de Formação Contínua pelas autoridades regionais.

- **Formação profissional contínua do sistema público.** A partir da lei de 1993, o sistema de formação profissional contínua foi construído graças ao princípio da coordenação entre o Estado, regiões e atores sociais. Este sistema de formação contínua desenvolve:
  - Cursos de formação para a empresa, tanto dentro como fora dela; ações de formação executadas por centros de formação, sindicatos e associações várias; projetos individuais de formação; formação de formadores e etc.
  - Os projetos são designados aos distintos centros de formação mediante uma licitação pública onde se avaliam os projetos apresentados e se faz

uma classificação. Os escolhidos são financiados em função de sua classificação e os projetos são distribuídos até que se esgotem os recursos. No ano de 2000, participaram cerca de 144.000 trabalhadores na formação contínua financiada com recursos públicos.

- Esse sistema focaliza os trabalhadores de pequenas e médias empresas e os trabalhadores com um perfil médio / baixo de qualificação, posto que são estes que têm mais dificuldades de acesso à formação contínua.
- **Ações individuais de formação contínua:** são ações de formação que os trabalhadores buscam de forma individual, sem participar de nenhum projeto. As autoridades regionais incentivam este tipo de formação principalmente aquelas que são financiadas pelo Fundo Social Europeu (**FSE**). São estabelecidos cupons de formação que devem ser gastos em alguma entidade privada para adquirir a formação desejada.
- **Formação contínua financiada pelas empresas:** muitas empresas, principalmente as grandes, organizam cursos de formação e reciclagem para seus trabalhadores financiados, quase que exclusivamente, com seus recursos. Na maioria dos casos, estes cursos estão dirigidos a trabalhadores com perfis médios e altos de qualificação e são realizados dentro da própria empresa. As câmaras de comércio também ofertam esta formação a seus afiliados.
- **Formação Profissional no marco da educação de adultos:** foram criados Centros Locais de Educação para adultos no marco da educação de adultos do Ministério da Educação. Estas ofertas pretendem atender à demanda individual de formação e criar aqueles cursos que estejam de acordo com os requisitos dos trabalhadores, incluindo direcioná-los aos itinerários de formação profissional regional. Os cursos são dirigidos a recuperar habilidades básicas, idiomas, informática, etc. Podem acessar tanto jovens como adultos, desempregados ou não.

### 4.1.3 Financiamento do sistema

- Como a educação profissional está incluída no sistema educacional, **a formação profissional inicial é financiada** em quase sua totalidade por recursos estatais, embora as autoridades regionais possam contribuir, em função de transferência de atribuições. Os estudantes podem pagar uma matrícula, não às escolas, mas ao estado. No caso da formação profissional regional, os cursos são totalmente gratuitos. Seu financiamento recebe recurso de três vias: Fundo Estatal Comum, Fundo para Educação e Formação Profissional (**VETF**) e, **Fundo Social Europeu (FSE)**. A distribuição dos recursos entre as regiões é feita pela **CIPE** (Comitê Interministerial de Planejamento Econômico). Os contratos de aprendizagem são financiados, indiretamente, com incentivos fiscais e redução dos encargos sociais.
- A formação profissional contínua é financiada pelo estado, responsável pela gestão do **Fundo Social Europeu**, pela administração regional, pelas empresas que financiam a formação contínua de seus trabalhadores, e também pelas câmaras de comércio. O financiamento da formação contínua pública é semelhante ao financiamento da formação profissional inicial descrita no ponto anterior.

### 4.1.4 Certificação e promoção profissional

- Após a conclusão da educação secundária obrigatória, o título de bacharel é obtido através do exame do estado. Nos ramos profissional e artístico são obtidos diplomas específicos de formação profissional após a conclusão da primeira fase e, opcionalmente, cursando a segunda fase é possível acessar o exame estatal para obter o bacharelado.
- As formações profissionais posteriores se desenvolvem principalmente através de cursos regionais que são ofertas de formação profissional não escolar. Estas ofertas surgiram após as reformas, com a descentralização e conseqüente transferência de competências para as regiões. Isso ocasionou um problema que é a inexistência de um sistema comum de certificação e titulação, resultando em um sistema de qualificação pouco transparente e desigual, com poucos vínculos entre as distintas ofertas formativas.

- Com a reforma da educação secundária superior (lei 425/97) o Ministério do Trabalho definiu um novo modelo experimental de certificação que busca validar, na educação secundária superior, conhecimento, técnicas e habilidades adquiridas no sistema de formação profissional durante a aprendizagem, como resultado do exercício do trabalho, ou de autoformação.
- Os certificados obtidos ao realizar alguma ação de formação no âmbito do sistema de formação profissional permanente ou contínua possuem apenas um valor informativo: horas dedicadas, módulos recebidos, e, habilidades adquiridas. Não são considerados títulos acadêmicos.

## 4.2 Organização dos atores sociais e negociação coletiva

- Existem três grandes organizações sindicais: **CGIL** (*Confederazione Generale Italiana Del Lavoro*), **CISL** (*Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori*) e **UIL** (*Unione Italiana del Lavoro*), juntas representam cerca de 40% dos trabalhadores sindicalizados.
- As confederações funcionam como organizações abrangentes. As suas estruturas setoriais e regionais são o instrumento real para aplicação da política sindical em matéria de negociação coletiva.
- A representação dos trabalhadores na empresa é feita através do comitê de empresa, previsto em lei, nas empresas com mais de 15 empregados. É o único órgão de representação dos trabalhadores na empresa. Os representantes são eleitos por todos os empregados, e são poucos aqueles que não são membros de sindicatos.
- No que diz respeito às organizações empresariais, a mais importante é a Confederação Italiana de Indústria, **Confindustria**. Outras organizações são a Federação de Pequenas e Médias Empresas, **Confapi** e **IRI** e **ENI** ambas do setor público e a **Federação de Artesãos**. Em algumas regiões há também as organizações cooperativas.
- Os membros do comitê são liberados para desempenhar suas funções. Nas empresas com mais de 200 empregados, os trabalhadores têm direito a um local para realizar reuniões.

- Através dos acordos intersetoriais, os comitês de empresa têm conseguido direito de negociação ao nível da empresa, assim como direito de informações previsto nos acordos setoriais e nacionais.
- A lei estabelece o conteúdo da negociação coletiva: custo de vida, salário, horas-extras, auxílio doença, classificação profissional, duração da jornada de trabalho, ritmos de trabalho, descansos, formação, seguridade social, em resumo todas as condições de trabalho e garantias sociais dos trabalhadores.
- O acordo coletivo é voluntário, mas passa a ser obrigatório para os empresários que firmaram o acordo e para os seus trabalhadores independente da sindicalização.
- No setor público, 100% dos trabalhadores estão protegidos por acordos coletivos e no setor privado cerca de 70%.
- As negociações coletivas ocorrem em diferentes níveis: negociações nacionais sobre questões de política econômica e social e interesses gerais. Os acordos resultantes deste nível de negociação são normalmente incorporados, posteriormente, à legislação nacional. Em 1996 foi firmado um acordo tripartite entre governo e atores sociais sobre o emprego que contém importantes avanços em matéria de formação contínua. As negociações setoriais são dominantes. No âmbito da empresa, cerca de 40% apresentam acordos coletivos.

#### 4.3 **Elementos de *concertação* entre os atores sociais sobre a formação profissional**

##### 4.3.1 **Formação profissional inicial**

- No que tange à formação inicial, no *marco* da educação secundária, aparentemente não é relevante a participação dos atores sociais.
- Por outro lado, as regiões costumam contar com os atores sociais no desenvolvimento das ofertas formativas sob sua competência. Sindicatos e associações empresariais participam das redes de centros formativos.

- Em 1993, um acordo bipartite aprovou a criação de comissões regionais para participação no desenvolvimento das ofertas formativas de aprendizagem. Em 1994 já existiam estas comissões em 10 das 20 regiões.
- No período 1998/2002 foi realizado um profundo processo de reformas com relação à educação profissional e à formação profissional com impacto na participação dos atores sociais, particularmente nas regiões.

#### 4.3.2 Formação profissional permanente ou contínua

- Uma vitória histórica da negociação coletiva, inicialmente no setor metalúrgico e posteriormente com caráter de lei com vigência nacional, foi a licença individual de 150 horas remuneradas pela empresa, mediante o aporte do trabalhador de outras 150 horas de seu tempo livre, para assistir às atividades educativas e formativas acordadas. Esta possibilidade se estabeleceu em um contexto de baixo nível educacional da população na década de 70. Atualmente, o trabalhador usa esta licença para assistir às ofertas de educação de adultos, para preparar estudos superiores.
- No âmbito regional, a participação dos atores sociais no desenvolvimento da formação profissional contínua se dá através dos comitês tripartites regionais. Há dificuldades, pois as organizações empresariais temem que as empresas percam a autonomia sobre estes temas.
- No campo da negociação bipartite, esta está bastante desenvolvida. Em 1993, a formação profissional foi incorporada às negociações coletivas dos sindicatos com a **Confindustria** e **Cofapi**.
- O art.118 da Lei 388/2000 (modificado pelo art. 48 da L.289/2002) tornou possível a criação de fundos paritários intersetoriais para financiar a formação profissional contínua. Estes fundos são constituídos através de acordos entre as organizações sindicais e empresariais em nível nacional.

- O objetivo dos Fundos é criar a possibilidade de financiar planos formativos empresariais e individuais, territoriais e setoriais, concordados entre as partes sociais. A normatização para a criação de tais fundos está subordinada ao **Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais**, assim como o monitoramento e o controle de sua gestão. (Manfredi, 2004).
- Em 2002, cinco fundos já haviam sido constituídos. No mesmo ano, um artigo no acordo com a Confindustria garantiu a constituição de um fundo (**Fondimpresa**) para financiar a formação contínua dos assalariados. Nessa mesma linha, Cofapi e sindicatos firmaram um acordo inter profissional e criaram um **Fondo Formazioni PMI** para a pequena e média empresa. Outros foram estabelecidos entre os sindicatos e as três organizações nacionais de cooperativas. Os sindicatos dos setores de comércio e turismo, banco e seguros e transportes também estabeleceram fundos com as organizações nacionais destes setores.
- No nível setorial, existem acordos especialmente detalhados acerca das condições de acesso à formação, a criação de organismos conjuntos para a gestão da formação, classificação profissional e mobilidade.
- No âmbito da empresa, apesar de 40% delas apresentarem acordos a este nível, apenas as empresas mais importantes incluem a formação profissional em suas negociações. Mesmo assim, com o objetivo de adaptar os acordos nacionais às características especiais de cada empresa.
- Por último cabe colocar que uma sistematização sequer aproximada de uma realidade complexa como a Italiana não é possível de ser feita sem um corte regional ou local.

## 5. PORTUGAL

### 5.1 Características principais do sistema de formação profissional

#### 5.1.1 Formação Profissional Inicial

- Somente a partir de 1984 foram introduzidas ofertas de formação profissional reguladas por lei.
- A educação obrigatória tem a duração de nove anos e se estende até os 15 anos. Desenvolve-se em nove cursos em três fases: quatro cursos na primeira, dois na segunda, e três na terceira.
- O ensino secundário tem a duração de três anos. São oferecidas uma modalidade geral e duas modalidades profissionais, quais sejam:
  - **cursos tecnológicos**, variação de estudos secundários que combina conteúdos gerais com uma formação profissional específica. São 11 cursos diferentes;
  - **cursos profissionais**, criados em 1989, normalmente são centros privados cuja criação é autorizada pelo Ministério da Educação. O ministério também pode criar estes centros em áreas onde não se oferta este tipo de ensino. Um dos objetivos destes cursos é a sua adaptação às necessidades regionais e locais. Atualmente existem 16 áreas formativas.
- Segundo dados de 2002/2003, cerca de 213.000 alunos estavam matriculados no ensino secundário geral, outros 58.000 no ramo tecnológico e 27.000 nas escolas profissionais.
- **Formação profissional em alternância**, a aprendizagem alterna a formação teórica em centros de formação com a prática nas empresas. É

dirigido a jovens de até 25 anos de idade e sua duração é de cerca de três anos, podendo variar em função do nível educativo prévio dos alunos. Possui vários níveis:  **cursos de nível 1**, pré-aprendizagem que se destina a alunos com baixa escolaridade, cujo objetivo principal é ascender a cursos de maior nível;  **Cursos de nível 2**, para quem concluiu a educação básica. Para quem não concluiu, com o cumprimento de uma carga horária maior, pode obter a mesma certificação profissional além da educação básica;  **Cursos de nível 3**, também para quem concluiu a educação básica, com uma certificação profissional de nível 3 e o diploma de estudos secundários. Caso já tenham completado a educação secundária, os alunos podem adquirir este nível profissional após cumprir uma certa carga horária.

- Ofertas combinadas de educação geral e formação profissional destinam-se a jovens com pouca escolaridade e sem nenhuma formação profissional. Combinam conteúdos formativos gerais e profissionais e incluem horas de formação no trabalho. Conforme a avaliação do nível de escolaridade, permite a obtenção de certificados de nível 1 ou 2. Existem ainda outras ofertas de formação profissional com certificado de nível 2 para quem cursou pelo menos seis séries do ensino obrigatório, e formação profissional com certificado de nível 2 para quem cursou pelo menos 11 séries de educação básica e secundária. Tanto a aprendizagem quanto estes cursos são ofertados nos centros próprios do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP).
- Os cursos de  **educação profissional pós-secundária** são ofertados pelas Escolas Tecnológicas com duração de quatro ou cinco semestres. Exige-se o diploma de ensino secundário, mas não são consideradas profissões universitárias de ciclo curto. Os curso são ofertados em centros privados sem fins lucrativos.

### 5.1.2 Formação profissional permanente ou contínua

- A formação contínua abrange atividades formativas muito variadas e heterogêneas desde os objetivos até as ações.
- Modalidades de formação contínua:
  - **Formação contínua do IEFP** cujo objetivo é propiciar uma adaptação às mudanças tecnológicas e organizacionais e facilitar a promoção profissional. São oferecidos cursos de atualização, desenvolvimento, reciclagem, aperfeiçoamento, reconversão ou especialização profissional. Alguns destes cursos são desenvolvidos em colaboração com empresas. Em outros casos, as empresas aproveitam estes cursos para a participação de seus trabalhadores em atividades formativas.
  - **Programas de formação e educação:** destinam-se a pessoas que entraram recentemente no mercado de trabalho e não têm um certificado escolar.
  - **Outros programas de educação de adultos:** a educação de adultos está desenhada para oferecer uma oportunidade aos trabalhadores de conseguir diplomas acadêmicos em vários níveis. Alguns destes programas incluem conteúdos profissionais e permitem obter certificados profissionais.
  - **Formação contínua no âmbito da empresa:** este tipo de formação é relativamente limitado. Em 1999, apenas 17% de trabalhadores de empresas com mais de dez empregados participaram deste tipo de formação.

### 5.1.3 Financiamento do sistema

- As ofertas formativas do sistema de educação secundária são financiadas pelo Ministério da Educação, com recursos do orçamento do estado.

- As demais ofertas de formação profissional inicial, incluindo o contrato de aprendizagem, possuem três fontes distintas de financiamento: Fundo Social Europeu (cerca de 75%) e fundos públicos do orçamento nacional e da seguridade social (que totalizam outros 25%).
- A estrutura de financiamento da formação profissional contínua é a mesma da formação profissional inicial, com a diferença que o financiamento privado das empresas tem um peso maior.

#### **5.1.4 Certificação e promoção profissional**

- A formação profissional, no *marco* da educação secundária, proporciona um duplo certificado: diploma de educação secundária e certificado profissional de nível 3. Através deles é possível continuar os estudos. No sistema de aprendizagem obtém-se certificado de formação profissional de nível 2 ou 3, dependendo da duração dos estudos. Pode-se obter um diploma de educação geral como a educação básica, ou mesmo o diploma de educação secundária.
- As demais ofertas formativas levam a certificados combinados de educação geral e profissional. Outras ofertas para desempregados ou ocupados limitam-se a fornecer certificados profissionais.
- No que se refere à formação profissional contínua, ao seguir alguma ação formativa deste tipo o certificado que se obtém tem apenas um valor informativo: carga horária, módulos recebidos e habilidades adquiridas.

## **5.2. Organização dos atores sociais e negociação coletiva**

- As duas organizações sindicais mais importantes são a **Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP)** e a **União Geral dos Trabalhadores (UGT)**.

- A representação dos trabalhadores na empresa está regulada por lei: **Comitês de Empresas** para empresas com mais 150 trabalhadores, os principais direitos são de informação e consulta. Têm uma certa proteção legal e também têm direito de intervenção na reorganização das unidades produtivas; **Delegados Sindicais** são organizados dentro da empresa e representam os trabalhadores filiados ao sindicato, sendo eleitos por eles.
- A principal organização empresarial é a **Confederação da Indústria Portuguesa (CIP)**. Existem também as associações empresariais por setor.
- As partes envolvidas na negociação coletiva são os sindicatos de um lado e as empresas ou associações empresariais de outro. Somente os sindicatos mais representativos no âmbito correspondente e as organizações empresariais estão legalmente aptos a celebrarem acordos coletivos.
- A negociação coletiva é obrigatória por lei e, se houver recusa injustificada, as autoridades administrativas impõe um laudo. Há predominância da negociação no âmbito setorial. A negociação por empresa representa apenas 20%.
- A lei enumera certos pontos que toda negociação coletiva deve conter, abrangendo as condições de trabalho e as garantias sociais. Um acordo abrange apenas os trabalhadores sindicalizados da empresa que pertence à organização empresarial. Na prática, porém, os trabalhadores não sindicalizados têm as mesmas condições e a aplicação das regras a estes trabalhadores é possível através de contratos individuais.
- Os acordos coletivos cobriram cerca de 90% dos trabalhadores do setor privado em 1999 e cerca de 81% do setor público.
- Uma característica do sistema de relações de trabalho português é a concertação tripartite através do Conselho Permanente de Concertação

Social (**CPCS**). Em 1991, o **CPCS** negociou (*concertou*) um acordo nacional sobre política em *Formação Profissional, Segurança e Higiene no Trabalho*.

## 5.2 **Elementos de *concertação* entre os atores sociais sobre a formação profissional**

### 5.3.1 **Formação profissional inicial**

- No que se refere à formação profissional inicial nos *marcos* da educação secundária, o órgão competente é o Ministério da Educação. Não existem mecanismos permanentes de participação ou consultas aos atores sociais.
- Quanto à formação profissional no âmbito do **IEFP**, os atores sociais estão presentes no conselho de administração, na fiscalização, nos conselhos regionais e nos centros formativos. Nestes, a participação das associações empresariais é mais freqüente do que a das organizações sindicais. Existem também centros formativos que são promovidos pelos sindicatos.

### 5.3.2 **Formação profissional permanente ou contínua**

- Já foi mencionada a *concertação* social tripartite através do Conselho Permanente de *Concertação* Social (**CPCS**). Muitas decisões em matéria de formação profissional, tanto inicial como contínua, são emanadas deste contexto.
- No âmbito regional destaca-se a *concertação* com os conselhos regionais do Conselho Nacional de Aprendizagem (**CNA**) que incluem representantes do Ministério do Trabalho e da Educação, das organizações sindicais, empresariais e as próprias empresas locais. Estes

conselhos têm sido importantes para a implantação de atividades formativas nas empresas, não apenas do tipo inicial.

- No âmbito setorial e da empresa, os acordos sobre formação profissional são muito pouco freqüentes. Entretanto, as confederações sindicais têm incorporado em suas orientações anuais para as negociações coletivas tanto a formação profissional contínua como a necessária atualização de competências e qualificações. A Confederação da Indústria Portuguesa (**CIP**) tem pautado a necessidade dos centros de formação profissional administrado pelo Estado e pelas organizações empresariais atenderem de forma mais satisfatória as reais necessidades das empresas.

## 6. SUÉCIA

### 6.1 Características principais do sistema de formação profissional

#### 6.1.1 Formação Profissional Inicial

- A educação obrigatória compreende cerca de nove anos. Começa aos 6, 7 anos e se estende até os 16 anos.
- Após a educação secundária, a maior parte dos jovens continua os estudos na educação secundária superior, que vai dos 16 aos 19 anos.
- A reforma na educação secundária no início dos anos 90 implantou 16 programas curriculares, dois de educação geral (**Ciências e Humanidades**) e 14 de orientação profissional: arte, negócios e administração, construção, educação infantil, técnico eletricitista, energia, alimentação, artesanato, saúde, hotelaria, indústria (produção industrial e controle e programação de máquinas com ajuda de um computador), meios de comunicação, recursos naturais e mecânica.
- Em cada programa há 85% de matérias obrigatórias e 15% de livre escolha em outros programas. Cada programa consta de três tipos de educação: área ocupacional geral, estudos universitários e, no último ano, desenvolve atividades educativas relacionadas com as ocupações disponíveis no mercado de trabalho local.
- Ao final dos três anos os alunos devem entregar um projeto de investigação.
- Um terceiro grupo de matérias comum a todos os programas conta com: : sueco, inglês, educação religiosa, educação cívica, matemática, ciências naturais, educação física e saúde e atividades artísticas.

- Até meados de 1996/1997, o sistema de aprendizagem e a formação profissional estavam separados. O sistema de aprendizagem era pouco utilizado pelas empresas e não proporcionava ao jovem aprendiz uma educação de qualidade.
- A partir dessa data, o sistema de aprendizagem incluiu programas de orientação profissional da educação secundária superior e os alunos têm que passar pelo menos 15% do tempo de cada programa em um local de trabalho.
- Além disso, antes de ingressar na educação secundária superior o estudante tem que passar, durante os últimos três anos da educação obrigatória, pelo menos de seis a dez semanas em um local de trabalho.
- Após a conclusão da educação secundária superior, os alunos ingressam na educação superior, seja na formação profissional avançada ou na universidade.
- Esta formação está compreendida no programa de Educação Profissional Avançada (**KY**), também chamado de Educação Profissional Qualificada (**AVE**). Este sistema combina educação teórica a cargo dos centros de ensino e as práticas de trabalho, a cargo das empresas.
- As qualificações adquiridas são em três áreas: capacidades curriculares **transversais**, trabalho em equipe, comunicação ou solução de problemas, **capacidades profissionais** vinculadas aos setores produtivos locais e **capacidades técnicas**.
- Formação profissional no marco da **educação de adultos**: a Educação Municipal de Adultos (**Komvux**) compreende tanto a educação básica quanto a secundária superior e existe desde 1968. A iniciativa para Educação de Adultos (**AEI**), iniciada em 1997, combina educação geral e, fundamentalmente, formação profissional. Esse programa tem sido bem sucedido e alguns sindicatos têm iniciativas parecidas.

### 6.1.2 Formação profissional permanente ou contínua

- A formação contínua é bem desenvolvida, tanto a formal quanto a informal, no horário de trabalho ou fora dele.
- Uma das garantias para a formação contínua é o direito individual de afastar-se do trabalho para freqüentar atividades de formação profissional. Este direito existe desde 1975.
- O exercício deste direito é regulado através da negociação coletiva pela representação sindical. O empresário é obrigado a conservar seu posto de trabalho no retorno. A lei também prevê a interrupção dos estudos para voltar ao trabalho.
- Recentemente esta possibilidade foi completada com um sistema de rotação de trabalho. O posto de trabalho é ocupado por um desempregado que deixa de cobrar o subsídio e o trabalhador afastado recebe uma bolsa de estudos semelhante ao seguro desemprego.
- Existem também ofertas formativas de grande tradição que é a aprendizagem informal através de círculos de estudos e institutos populares. Existem milhares de círculos de estudos em todo o país e cerca de 150 institutos que são subvencionados pelo estado e dirigidos por organização sem fins lucrativos e sindicatos.
- Ainda sobre a formação contínua, existe um programa chamado Formação para o Mercado de Trabalho (**AMU**) destinado aos **desempregados**, ocupados em risco de perder o emprego, jovens em busca do primeiro emprego e que consiste em atividades de curta duração nos institutos de emprego, escolas de educação secundária superior e empresas. O objetivo é que nenhum desempregado possa ficar 100 dias, sem uma atividade de formação.
- Com relação à formação contínua nas empresas, ou formação no posto de trabalho, a prática deste tipo de formação é bem desenvolvida. Porém,

o acesso é muito desigual entre os trabalhadores. A maior parte dessa formação é acessada pelos trabalhadores executivos (cuello blanco), trabalhadores de idade mediana e trabalhadores mais estáveis geralmente nas grandes empresas e no setor público.

### 6.1.3 Financiamento do sistema

- As prefeituras são responsáveis pelo financiamento da educação obrigatória e da educação secundária superior, através de impostos locais e de orçamento geral transferido pelo Estado. Cada escola deve elaborar um orçamento.
- Uma espécie de Conselho Nacional de Ajuda ao Estudo (**CSN**, Centrala Studiestödsnämnden) se encarrega de distintas ajudas aos estudantes na forma de bolsas de estudos, empréstimos ou subsídios que são destinados aos diversos centros de ensino e atingem todos os níveis educacionais.
- A educação de adultos (**Komvux**) é financiada diretamente pelo Estado. Todos os cursos são gratuitos, e existem bolsas de estudos (**SVUX**) que correspondem a 65% do seguro desemprego, além de um empréstimo até alcançar 100%. Essas ajudas duram entre nove meses (ano letivo) até dois anos.
- O programa **AEI** de educação de adultos é financiado pelo orçamento do estado, e são concedidas subvenções aos municípios que elaboram este tipo de programa. Os alunos recebem ajudas especiais (**SVUXA**) semelhantes a **SVUX**.
- A **formação contínua** que é oferecida pelos institutos populares e círculos de estudos e financiada através de subvenções do estado através do Conselho Nacional para a Educação Popular de Adultos. Apesar de receberem uma subvenção, cobram dos estudantes uma determinada quantia.

- A formação para o mercado de trabalho é financiada pela Agência Nacional de Formação (**AMU**). O custo dessa formação se divide no custo para desenvolver a formação e no custo das bolsas de estudos aos participantes.
- Com relação à formação no posto de trabalho, esta é financiada pelas empresas na medida em que mantêm os salários dos empregados enquanto estão em formação. Entretanto, existe também uma ajuda, destinada, sobretudo, às pequenas empresas que necessitam formar seus trabalhadores em razão de melhorias das condições de trabalho, da reorganização produtiva ou das inovações tecnológicas.

#### **6.1.4 Certificação e promoção profissional**

- Não são aplicados exames, na educação secundária superior nem na educação adulta, mas existe um sistema de qualificação baseado na avaliação contínua de quatro níveis: suspenso, aprovado, aprovado com qualificação e aprovado com alta qualificação. Estes graus dependem da quantidade de pontos ou créditos baseados nas horas letivas tanto teóricas quanto de aprendizagem práticas.
- Este sistema é válido tanto para a formação inicial quanto contínua, de tal modo que os pontos vão se acumulando durante toda a vida do estudante.
- Para acessar a educação superior basta ter concluído a educação secundária superior. Em algumas carreiras muito solicitadas é avaliado o grau obtido nesta última.
- A educação superior (que abrange a formação profissional avançada e os estudos universitários) pode alcançar cinco níveis: cursos isolados ou modular (um ano), diploma de educação superior básica (dois anos),

bacharel (quatro anos e meio), máster (cinco anos) e profissional (cinco anos e meio).

- Os cursos de formação profissional avançada (**KY**) duram de um a dois anos e são equiparáveis ao grau de diploma universitário. Cerca de 70% dos estudantes que obtém este certificado encontram trabalho nos primeiros meses de sua conclusão, mesmo porque a Suécia tem uma das menores taxas de desemprego da Europa.

## 6.2 Organização dos atores sociais e negociação coletiva

- A principal organização sindical é a Confederação de Sindicatos Suecos (**LO**, Landsorganisationen i Sverige), que reúne 16 grandes associações sindicais de ofícios, além de federações e setores. Abrange cerca de 2,2 milhões de trabalhadores operários (*cuello azul*), em 21 sindicatos.
- Existem também a **TCO**, Confederação Sueca de Empregados Profissionais, que reúne os trabalhadores executivos e administrativos (*cuello blanco*) e possui cerca de 1,3 milhões de filiados; e a Organização Central de Empregados de Prefeituras e do Estado (**SACO**) que reúne 260.000 trabalhadores.
- A **representação dos trabalhadores na empresa** é exercida através do sindicato de acordo com a lei que regula a negociação coletiva. A empresa ou a associação que a representa é obrigada a negociar com os sindicatos toda medida ou mudança que deseje implantar na empresa. Está obrigada também a fornecer aos representantes dos trabalhadores informações sobre a empresa.
- As organizações empresariais são a Confederação dos Empresários Suecos (**SAF**, Svenska Arbersgivarföreingen), que se divide em 25 distritos com 34 federações, 285 associações locais e 45 associações setoriais e representa mais de 65.000 empresas; **UNICE**, Federação de

Empresas Privadas; a **KFS**, Agência Sueca para os Empresários Locais, e Agência Sueca de Empresas do Estado.

- A negociação coletiva é bem desenvolvida. Durante anos foi desenvolvida uma larga tradição de solução de conflitos entre sindicatos e empresários de forma bipartite. A regulação das relações de trabalho por parte do Estado começa na década de 70, formalizando muitos dos acordos bilaterais que já funcionavam e se aplicavam nas empresas.

### 6.3 **Elementos de *concertação* entre os atores sociais sobre a formação profissional**

#### 6.3.1 **Formação profissional inicial**

- Os sindicatos suecos têm suas origens no Movimento para a Educação dos Trabalhadores, do qual originaram os círculos de estudos mencionados anteriormente e vinculados, em sua maioria, às associações sindicais. Assim foram criados organismos locais especiais para cooperação entre escolas e institutos e o mundo do trabalho. Em 1997 foi promulgada a Lei sobre a Participação dos Trabalhadores na decisão e organização da Formação Profissional (**MBL-KL**).
- Os sindicatos e empresários, por sua vez, criaram o Comitê da Indústria Manufatureira para a Competência. Em cerca de 65% dos municípios existem os conselhos profissionais cujo papel é programar as atividades práticas de formação.

#### 6.3.2 **Formação profissional permanente ou contínua**

- Formação contínua em âmbito nacional e regional.
- Existem acordos setoriais e regionais em determinadas regiões e setores, com a participação dos atores sociais, cujos programas têm obtido resultados exitosos.

- Nas negociações coletivas, os sindicatos têm procurado negociar acordos que motivem os empresários a incorporarem cursos de formação em suas empresas. A proposta mais significativa tem sido a troca de ganhos salariais por melhores condições de trabalho por meio da requalificação e do enriquecimento dos postos de trabalho.

## **B. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA: PAÍSES DO MERCOSUL, MÉXICO E CHILE**

### **1 ARGENTINA<sup>14</sup>**

#### **1.1 Aspectos gerais sobre a negociação coletiva**

- A negociação coletiva na Argentina é regulada por dois instrumentos legais: A **Lei das Convenções Coletivas de Trabalho** (Lei 23.545 que restabeleceu a vigência da Lei 14.250 com algumas modificações) e algumas normas complementares, como a Lei 23.546 que regula os procedimentos da negociação, e a Lei 23.544, que ratifica a Convenção nº 154 da **OIT** (Organização Internacional do Trabalho) sobre o Fomento à Negociação Coletiva.
- Até o final dos anos 80 predominava a negociação por atividade ou ramo, através de acordos coletivos celebrados entre o Sindicato ou a Federação e a câmara empresarial respectiva nacionalmente.
- A partir de 1991, em consequência das mudanças estruturais implantadas no país - como a instalação de novas empresas; privatização dos serviços públicos e reestruturação produtiva - ocorre uma mudança significativa nas negociações coletivas. Passa a haver forte predomínio das negociações por empresa, inclusive através de medidas legais como obrigatoriedade de negociar cláusulas salariais baseadas em critérios de produtividade, além da promoção da negociação de aspectos aplicáveis apenas à unidade produtiva.

---

<sup>14</sup> Sistematização baseada em: CAPPELLETTI, B. **Actores sociales y Estado en la formación profesional de la Argentina de los noventa**. Colaboración de: SCHÜTZ, J.; SOTO, C.; HERRERA, M. Montevideo - URU: Cinterfor, 2000. 119 p. (Aportes para el Diálogo Social y la Formación, 2)

- A Tabela 1 ilustra essa mudança na estrutura da negociação. O ano de 1975 constitui-se um marco porque, a partir de então, as negociações são paralisadas devido à interrupção do processo democrático no país.

Tabela 1 Acordos Coletivos de Trabalho vigentes segundo períodos selecionados por nível Argentina -1975-1999								
Nível	1975	%	1988/1990	%	1991/1999	%	Total	%
Atividade ou Ramo	304	69,0	118	79,7	136	35,1	558	57,1
Empresa	136	31,0	30	20,3	252	64,9	418	42,9
<b>Total</b>	<b>440</b>	<b>100,0</b>	<b>148</b>	<b>100,0</b>	<b>388</b>	<b>100,0</b>	<b>976</b>	<b>100,0</b>
Fonte: CAPPELLETTI, B. <b>Actores sociales y Estado en la formación profesional de la Argentina de los noventa.</b> Colaboración de: SCHÜTZ, J.; SOTO, C.; HERRERA, M. Montevideo - URU: Cinterfor, 2000. 119 p. (Aportes para el Diálogo Social y la Formación, 2) Elaboração: DIEESE								

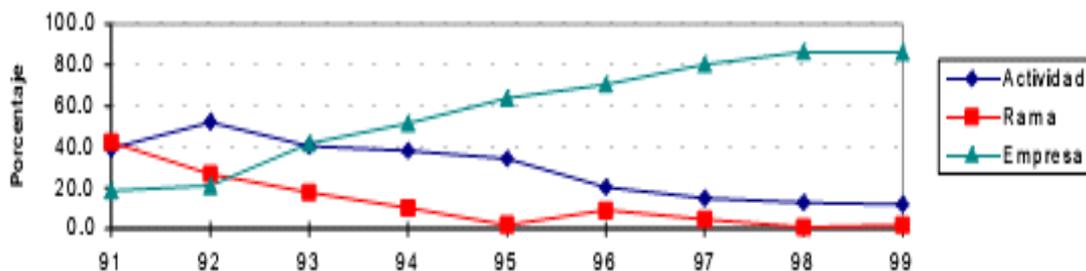
- Os anos 90 produzem, também, uma série de modificações nas representações sindical e empresarial, com fortes impactos no sistema e no funcionamento das negociações. Os sindicatos ficam fragilizados com as mudanças ocorridas na estrutura econômica e produtiva e são obrigados a adotar uma posição defensiva. Essas mudanças também produzem vários conflitos no interior das câmaras empresariais, aprofundando ainda mais a negociação por empresa e favorecendo a posição empresarial de negociar “por baixo”.
- O resultado de todo este processo levou à coexistência de três grandes grupos de acordos coletivos:
  - Acordos coletivos predominantemente **por atividade**, vigentes desde 1975 em razão do instituto da ultratividade<sup>15</sup> que, mesmo sem ser

<sup>15</sup> O princípio da ultratividade garante que um acordo só pode ser substituído pela celebração de um novo. Significa que enquanto não este não é celebrado, permanece vigente o acordo anterior..

renovados, continuam em vigor. Apesar disso, aproximadamente 34% dos acordos negociados em 1975 vêm passando por renovação. São acordos importantes nos setores comercial, metalúrgicos, bancários e transporte rodoviário.

- Acordos coletivos articulados tanto **por atividade** como **por empresa**, negociados a partir de 1988, que têm alguma dinâmica de atualização e também algumas dificuldades de renovação devido aos problemas de representatividade das câmaras e dos sindicatos.
- O outro tipo de acordo são aqueles predominantemente **por empresa**, negociados a partir de 1991, como resultado deste novo contexto.
- Cabe ressaltar o aparecimento de acordos celebrados no âmbito das **pequenas e médias empresas**, que passaram a ser regulados pela Lei 24.467/95. No entanto, esse tipo de acordo ainda tem pouca participação.

**Gráfico 2**  
- Evolução dos Acordos Coletivos por nível  
Argentina - 1991 a 1999



Fonte: CAPPELLETTI, B. **Actores sociales y Estado en la formación profesional de la Argentina de los noventa**. Colaboración de: SCHÜTZ, J.; SOTO, C.; HERRERA, M. Montevideo - URU: Cinterfor, 2000. 119 p. (Aportes para el Diálogo Social y la Formación, 2)

## 1.2 A formação profissional nos acordos coletivos

- Os novos temas da negociação coletiva giram em torno de: organização do trabalho e abordam temas como jornada; produtividade; esquemas de remuneração variável; capacitação; direito à informação; mecanismos

alternativos para a resolução de conflitos; subcontratação; redução de categorias e novas classificações profissionais.

- No período entre o ano de 1991 e junho de 1999 foram considerados os 1.602 acordos negociados e a capacitação profissional ocupa o quarto lugar entre as cláusulas mais freqüentemente acordadas, como se observa na Tabela 2. A inclusão desse tema vem crescendo no período e se verifica, com maior freqüência, nos setores de **energia, gás e água, indústria, transporte e serviços**. A regulamentação da negociação coletiva da qualificação profissional se limita à promoção e estímulo, abrindo possibilidades para que os atores sociais definam coletivamente todos os aspectos relativos ao tema.

Tabela 2 Acordos Coletivos segundo cláusulas mais freqüentes Argentina 1991 a 1999		
Cláusulas mais freqüentes	Número de Acordos Coletivos	% sobre o total
Jornada de trabalho	571	35,6%
Formas de contratação	484	30,2%
Mobilidade funcional e trabalho em equipe	478	29,8%
Capacitação	369	23,0%
Mecanismos de autocomposição de conflitos	363	22,6%
Férias anuais	355	22,1%
Redistribuição de funções critérios para promoção e ocupação interna de vagas	324	20,2%
Regulamentação das atividades sindicais	239	14,9%
Uso de equipamentos de proteção individual	197	12,3%
Comissões de Higiene, Saúde e Segurança	137	8,5%
Fonte: CAPPELLETTI, B. <b>Actores sociales y Estado en la formación profesional de la Argentina de los noventa</b> . Colaboración de: SCHÜTZ, J.; SOTO, C.; HERRERA, M. Montevideo - URU: Cinterfor, 2000. 119 p. (Aportes para el Diálogo Social y la Formación, 2).		
Elaboração: DIEESE		

- Com relação à formação profissional, os acordos dos setores citados, foram agrupados conforme a seguinte classificação:
  - setor de serviços, onde são consideradas as **empresas privatizadas**;

- os setores vinculados ao surgimento de **novas atividades**, com destaque para seguros de vida, alimentação etc.
- setores da indústria - **montadoras de automóveis e autopeças**.
- e **outros setores relevantes**, formado, em sua maioria por acordos coletivos por atividade, ao contrário dos anteriores que se referem a empresas. Neste grupo merece destaque o primeiro acordo coletivo regional no âmbito do Mercosul.
- Setor de serviços: **empresas privatizadas**
  - Nos acordos do setor de empresas públicas privatizadas a capacitação aparece vinculada à melhoria das habilidades para desenvolvimento pessoal, para melhorar a qualidade dos serviços, mobilidade e polivalência funcional e promoção profissional. Estes objetivos constam dos acordos dos setores de eletricidade, telecomunicações, água (**Aguas Argentinas**), petróleo (**Yacimientos Petrolíferos Fiscales - YPF**), ferrovia (**Ferrosur Roca**). No setor de gás (**Metrogas**), a capacitação também aparece vinculada parcialmente a estes objetivos.
  - Nesses acordos, em geral, a regulação se limita a enunciar de forma declarativa o compromisso da empresa em promover capacitação com frequência vinculada às necessidades do processo produtivo ou da prestação de serviços. Em alguns acordos, aparece a capacitação como um direito do trabalhador. No entanto, também é tratada como uma obrigação, frente à iniciativa das empresas não só de se capacitar, mas também de aplicar e difundir os conhecimentos adquiridos.
  - Quanto à participação dos trabalhadores e seus representantes nas decisões sobre os planos de formação das empresas, quando esta é prevista, adquire um caráter de colaboração conjunta. Esta participação é mais efetiva quando se trata do financiamento para fixação de cláusulas sobre recursos para os Fundos Sindicais de Capacitação ou o

apoio aos Centros de Formação Profissional. Este tipo de cláusula já existia antes da privatização destas empresas e foi mantido.

- **Setores vinculados ao surgimento de novas atividades**
  - Nestes setores, as negociações sobre capacitação profissional estão mais desenvolvidas. No setor de seguros, há uma cláusula sobre um Comitê de capacitação bipartite. A capacitação é vista como um dever e um direito e vinculado à promoção profissional e seu desenvolvimento.
  - No setor de alimentos (*fast food e delivery*) destacam-se duas características: inclusão do contrato de aprendizagem (Lei nº 24.465) e o cumprimento do previsto na Lei nº 24.467, quanto às pequenas e médias empresas (**PYMEs**).
- **Setores da indústria montadoras de automóveis e autopeças**
  - Nestes setores, a capacitação aparece incorporada à regulação geral dos processos de reestruturação produtiva.
- **Outros setores relevantes**
  - Os outros setores caracterizam-se por acordos por atividade (indústria de vidro, de gás). Nelas, a capacitação aparece vinculada às novas formas de gestão, à produtividade e à incorporação de novas tecnologias, como também ao regime de promoção à novos postos de trabalho. Outros aspectos, como pagamento das horas destinadas à capacitação - dentro ou fora do horário de trabalho - e incentivos - do tipo bônus para quem conclui o curso técnico - também são objetos de regulação, inclusive para os trabalhadores em edifícios. A criação de órgãos especiais, cujo destaque é a **Fundación de Educación y Capacitación para los Trabajadores de la Construcción (FECTC)**, tem como objetivo principal fazer frente às necessidades de capacitação dos trabalhadores da empresa do setor.

- Em 1995 foi celebrado o primeiro acordo entre a entidade sindical e as principais associações empresariais, que tratou do redirecionamento das contribuições empresariais para a **Relação Nacional de Informações da Construção (RNIC)**, cujos serviços foram privatizados. Parte desses recursos teve como destino a criação do **Fondo de Investigación, Capacitación y Seguridad para la Industria de la Construcción (FICS)**.
- Em 1996, outro acordo criou o **Instituto de Estadísticas y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC)**, entidade pública não estatal, que assumiu as atribuições anteriormente destinadas à **RNIC**. Os recursos financeiros são provenientes dos fundos do acordo de 1995. Em 1998 este acordo foi renovado e ampliado, incorporando áreas como as pequenas e médias empresas e designado à **FECTC**, a gestão e execução das ações financiadas pelo **FICS**.
- Por último, cabe destacar o primeiro acordo firmado no **âmbito do Mercosul**, em março de 1999, entre as empresas **Volkswagen da Argentina** e do **Brasil** com os respectivos sindicatos do setor e representantes dos trabalhadores das fábricas em questão. Neste acordo há um capítulo dedicado à qualificação profissional no qual fica estabelecido que os programas devem ser compatibilizados entre as unidades da empresa, respeitando as particularidades e necessidades de cada um dos processos produtivos. As ações formativas desenvolvidas em uma unidade produtiva devem ser reconhecidas pela outra e vice-versa. Além disso, ficou estabelecido que as empresas, ao elaborarem seus programas de formação, devem levar em conta as sugestões dos trabalhadores.

### 1.3 Conclusões

Os acordos analisados, em linhas gerais, reconhecem a formação profissional como um direito dos trabalhadores. A regulação deste tipo de direito apresenta

muitas especificidades que vão desde a inclusão de cláusulas cujo conteúdo é enunciativo e declaratório, até àquelas com um maior nível de detalhamento e explicitação.

Quanto aos objetivos da formação, estes são múltiplos. A capacitação assume “*el color da época*”, articulada especialmente com a produtividade, a reestruturação dos setores e a qualidade. Em alguns deles também se observa a preocupação com o desemprego, especialmente o juvenil.

Em relação à articulação entre formação profissional e mercado de trabalho, destaca-se o acordo do setor vidreiro que incorpora o conceito de formação contínua.

No que se refere aos mecanismos de participação, que inclui desde a simples informação para a representação sindical até o envolvimento no planejamento e execução da qualificação profissional, cláusulas sobre este aspecto aparecem de forma muito tímida. Destaca-se o reconhecimento da formação sindical desenvolvida pelo sindicato em alguns casos, embora poucos, destinando recursos. Pode-se considerar que não se tem alcançado um bom nível de articulação entre as ações de formação executadas pelos sindicatos e aquelas promovidas pelas empresas. A exceção fica com o setor da construção.

A questão sobre a estrutura da negociação – seja mais centralizada ou descentralizada – é o centro do debate relativo à formação profissional. Ela assume características diferentes quanto aos impactos produzidos por acordos por empresa frente aos acordos por ramo ou atividade. No nível da empresa, seu conteúdo está relacionado à gestão dos recursos humanos através das relações de trabalho e a possibilidade de participação sindical. Pode influenciar de maneira mais ou menos intensa o cotidiano dos trabalhadores, dependendo da correlação de forças, das políticas das empresas, e da vontade política e preparação da representação sindical sobre a necessidade de intervir nesta

questão. Por atividade ou ramo, implica acordar políticas ou linhas de ação que abrangem um coletivo mais amplo, e seus conteúdos estão mais relacionados às questões setoriais como reconhecimento de títulos, órgãos de participação, financiamento e outras institucionalidades cujos impactos no dia a dia do trabalhador são diferentes, mas não menos importantes.

## 2 -PARAGUAI<sup>16</sup>

### 2.1 Aspectos gerais sobre a negociação coletiva

A estrutura sindical, que em boa medida determina a estrutura da negociação coletiva, é muito atomizada, predominando a organização quase exclusivamente por empresa. Embora existam federações por categoria profissional, elas têm um papel muito limitado.

A legislação permite a existência de sindicato por empresa, desde que com um mínimo de 20 trabalhadores; e por categoria profissional com até 30 trabalhadores. O novo código estabelece ainda, o sindicato por indústria com até 300 trabalhadores.

A redemocratização do país trouxe o crescimento do número de acordos coletivos, principalmente quanto aos acordos por empresa, pois houve redução na proporção de acordos por categoria ou acordos *gremiales*. Para autores como Céspedes e Roberto, a estrutura sindical e a legislação são determinantes para a predominância das negociações e acordos por empresas.

<b>Tabela 3</b>				
<b>Evolução do número de acordos coletivos segundo o nível, em períodos selecionados</b>				
<b>Paraguai -</b>				
<b>Nível</b>	<b>1960/1969</b>	<b>1970/1979</b>	<b>1980/1988</b>	<b>1989/1998</b>
Categoria	57	39	9	6
Empresa	111	112	145	406
Total	168	151	154	412
Fonte: CESPEDES R., ROBERTO L. <i>Negociación colectiva, diálogo social y participación en la formación profesional en Paraguay</i> Montevideo - URU: Cinterfor, 2000. 62 p. (Aportes para el Diálogo Social y la Formación, 5). Elaboração: DIEESE				

<sup>16</sup> Sistematização baseada em: CESPEDES R., ROBERTO L. **Negociación colectiva, diálogo social y participación en la formación profesional en Paraguay** Montevideo - URU: Cinterfor, 2000. 62 p. (Aportes para el Diálogo Social y la Formación, 5)

Além disso, existem poucos sindicatos por categoria profissional e um acordo por categoria profissional só tem validade legal (*contrato-ley*) - de forma a abranger a todos os representados - somente se o mesmo foi pactuado com dois terços dos empregadores e trabalhadores sindicalizados de determinado ramo da indústria ou região indicada, ou profissão. Assim, em razão da estrutura organizativa dos empregadores e dos trabalhadores torna-se muito difícil alcançar o contrato lei.

## 2.2 A formação profissional nos acordos coletivos

- Resultados baseados em uma amostra de 41 acordos, firmados no período de 1996 a 1999 (sendo cinco do setor público e 36 do setor privado; 15 deles da indústria e 26 do setor de comércio e serviços) evidenciam que são limitadas as ações referentes à formação e capacitação profissional.
- Este fato não se atribui apenas à fragilidade da negociação coletiva, como também ao papel limitado do Sistema Nacional de Formação Profissional.
- Do total de 41 acordos analisados, 31 possuem cláusulas de formação profissional, consideradas em sentido amplo, desde a educação formal em geral até a formação profissional. Oitenta por cento dos acordos do setor público; 65,9%, do privado; 86,7%, da indústria e 69,2%, dos serviços possuem cláusulas de formação profissional.
- As cláusulas sobre formação profissional foram agrupadas em três categorias:
  - **Avanços na formação profissional:** do total de 31 acordos com cláusulas de formação profissional, em 27 foram identificados avanços: 16 tratam de licenças pagas a serem usadas no período de um ano (41,9%) e 51,6% sem limite de uso; 8 (25,8%) concedem licenças não pagas, 2 acordos (6,5%) destinam recursos para livros e

revistas profissionais e apenas 1 (3,2%) considera a formação profissional e ou a alfabetização gratuita como um direito do trabalhador.

- **Articulação empresa sindicato para a formação profissional:** neste tipo de cláusula constata-se que, ao invés de acordos entre empresa e trabalhadores organizados, fica evidente a imposição da empresa. Dos 31 acordos com cláusulas de formação profissional, 6 (19,4%) registram situações onde a empresa reconhece a importância da formação profissional, porém sem a participação do sindicato; 1 (3,2%) acordo registra a obrigatoriedade de participação nos cursos de formação profissional da empresa. Em 3 acordos (9,7%) foi registrado interesse de ambas as partes na formação profissional. Outros 3 (9,7%) acordos prevêem que a empresa informa e os sindicatos promovem a formação profissional. Por último, um único acordo registra a existência de um comitê de reações trabalhistas empresa-sindicato que regulamenta a concessão de bolsas de estudos para capacitação profissional.
- Estímulos à formação profissional. Dos 31 acordos, 8 (25,8%) possuem estímulos para os trabalhadores que concluem uma profissão, seja na forma de um acréscimo salarial mensal ou mesmo um prêmio na forma de um bônus. Em dois desses acordos são previstos bolsa de estudos, adiantamentos ou empréstimos para cursar formação profissional e para dispensa de horas de trabalho para estudos ou capacitação.

## 2.3 Conclusões

No Paraguai, a formação profissional e a capacitação em nível micro, via negociação coletiva, não é importante para os atores sociais, empresários e trabalhadores. Os sindicatos não participam e nem destinam recursos significativos.

A formação profissional que acontece fora das empresas é financiada com recursos dos próprios trabalhadores ou dos empregadores através do **SNPP**, Sistema Nacional de Formação Profissional.

Mesmo no nível mais geral, a formação profissional não é considerada importante. Ocupa um lugar menor dentro do debate e da estratégia do governo e dos atores sociais mais relevantes, isto é, daqueles atores com maior capacidade de definição e execução das políticas públicas - governo, empresários e trabalhadores urbanos organizados.

Nas poucas ações de formação profissional, há mais afinidade entre empresários e governo do que entre estes e os trabalhadores organizados ou entre governo e sindicatos. Como consequência, a formação profissional não se estrutura através do setor industrial, e menos ainda conforme um marco estratégico setorial ou nacional, o que inexistente.

## 3 - URUGUAI

### 3.1 Aspectos gerais sobre a negociação coletiva

- A negociação coletiva, assim como todo o sistema de relações de trabalho, carece de regulamentação.
- O próprio direito à negociação não é previsto na Constituição e as principais normas reguladoras estão quase circunscritas às Convenções Internacionais do Trabalho ratificadas pelo governo.
- Mesmo no plano infraconstitucional (leis ordinárias e complementares) existe um escasso número de leis relativas à negociação coletiva e as poucas normas sancionadas se limitam a aspectos parciais ou pontuais vinculados aos acordos coletivos. Não há um código, nem consolidação de normas nem uma lei geral do trabalho.
- Entretanto, a partir da redemocratização do país, após 1985, é possível constatar uma maior propensão dos atores sociais para dotar o país de um marco referencial para o sistema de relações de trabalho.
- Sem um marco regulatório, a negociação coletiva não se enquadra em um modelo, mas se estrutura em pelo menos três modalidades:
  - **Negociação coletiva pura e típica:** os processos são bilaterais, autônomos e não institucionais. Participam, de um lado, sindicatos de empresas, por ramo, indústria, atividades, ofício ou profissão representativos das partes envolvidas; e de outro uma empresa ou uma organização profissional de empregadores. Não há nenhuma interferência do Estado, que reconhece a ampla autonomia das partes no que se refere aos conteúdos e efeitos jurídicos obrigatórios sobre o que os atores negociam, sem que haja necessidade de ratificação ou homologação para entrada em vigor nos acordos celebrados.

- **Negociação coletiva atípica:** desenvolve-se através dos Conselhos de Salário, criados em 1943, de âmbito exclusivo do setor privado e dos ramos de indústria ou atividade. São órgãos tripartites, onde o Estado tinha uma participação ativa. Estes conselhos haviam sido desarticulados no começo dos anos 90, e foram reinstalados em 2005. São 20 conselhos no setor privado, cinco no setor público e três no setor rural.
- **Negociação coletiva mista:** as organizações de trabalhadores e empregadores iniciaram uma prática de negociações bipartite de acordos coletivos setoriais à margem da legislação e sem a participação direta dos representantes do governo. Após acordo quanto a estes instrumentos, eles são submetidos à homologação pelo poder executivo para que se produzam os efeitos jurídicos obrigatórios. Essa forma de negociação foi encorajada pelas convocatórias periódicas dos Conselhos de Salários e pelo poder executivo. Permitiu, assim, uma articulação formal de âmbitos de negociação contínua e converteu-se em uma prática que foi assimilada como uma obrigação de negociar pelas partes, embora este dever não seja imposto pela legislação.
- Outra característica da negociação coletiva é a sua estrutura por ramos de atividade sendo acessória e complementar à negociação por empresa. As negociações tripartites nos Conselhos de Salários contribuíram para a conformação desta estrutura, o que também impulsionou, desde suas origens a organização de sindicatos por ramos.

### **3.2 A formação profissional nos acordos coletivos**

Foram analisados os acordos coletivos no período de 1996 a 1999, registrados no Ministério do Trabalho do Uruguai e selecionadas as cláusulas que aparecem com mais freqüência nos documentos analisados. Estas cláusulas foram agrupadas conforme os tipos a seguir:

- **Cláusulas de enunciado geral.** Este tipo de cláusula trata de enunciados gerais sobre capacitação e formação profissional, como por exemplo, **obrigação de realizar** cursos de capacitação e aperfeiçoamento profissional por ramo de atividade. **Realizar estudos** para contratar institutos públicos ou privados no âmbito da **Junta Nacional de Empleo**<sup>17</sup>. Compromisso das **partes de realizar** um conjunto de atividades de formação. Em alguns casos verifica-se um reconhecimento expresso da **importância** da capacitação profissional pelas partes. Em outros são definidos, de forma mais detalhada, os **objetivos** da capacitação profissional.
- **Tempo livre para capacitação.** Neste tipo de cláusulas existem dois grupos. O primeiro trata de tempo livre para capacitação quando esta é de **iniciativa do próprio trabalhador**, seja para estudos ou práticas, através de seus próprios meios. O segundo concede tempo livre para capacitação **proporcionada pela empresa**. Cláusulas deste tipo existem nos setores bancário e financeiro. As particularidades que assumem estas cláusulas são variadas.
- **Programas de Capacitação.** Neste item foram agrupadas as cláusulas que implicam programas e planos de ações concretas relativas à capacitação profissional, e que vão além do simples compromisso. Esse tipo de cláusula se resume a poucos acordos coletivos. Exemplo: *Dirección Nacional de Aduanas y la Asociación de Funcionarios Aduaneros 1998* com vistas a implementar cursos para todos os funcionários através da **Escuela Aduanera que regulamentará o seu desenvolvimento; ou a Asociación de Promotores Privados de la Construcción y el Sindicato Único de la Construcción y Anexos - (SUNCA - 1995), que estabeleceu acordo *marco* com o Conselho de Educação Técnico Profissional do ensino público para a **formação técnica e capacitação profissional** dos trabalhadores do setor. Um novo acordo, em 1998, estabeleceu **programas de capacitação coordenados** pela **Junta Nacional de Empleo**, cujo objetivo é a formação profissional para obter posteriormente uma outra classificação.**

---

<sup>17</sup> Órgão de composição tripartite no âmbito do Ministério do Trabalho e Seguridade Social em que participam o Estado e as organizações de trabalhadores e empregadores, com competência em matéria de capacitação profissional através de entidades públicas ou privadas.

- Outros exemplos estão nos acordos no âmbito da empresa, onde os conteúdos e o desenvolvimento dos programas de formação profissional negociados são mais concretos e detalhados: Trabalhadores do setor de bebidas e *Fábrica Nacional de Cerveza (1998) y a Cervecería y Maltería Paysandú S.A. (1999)*; do setor têxtil **HISUD**, e do setor de transporte *Compañía de Ómnibus de Pando S.A. (COPSA)*. A partir de um acordo coletivo celebrado em 1995, há a experiência piloto da *Fábrica Nacional de Papel S.A. (FANAPEL)*, que como parte do *Proceso de Desarrollo de Recursos Humanos* no setor de papel e celulose, conta com o suporte da *Junta Nacional de Empleo* e o apoio técnico e metodológico da **CINTERFOR / OIT**.
- **Financiamento da capacitação.** Quando a capacitação é realizada através de terceiros, fora da estrutura da empresa, o apoio da **Junta Nacional de Empleo** é fundamental. Para obter este apoio é necessário apresentar um projeto de capacitação e, caso seja aprovado, o financiamento atinge cerca de 70% do custo total. Os exemplos de programas de capacitação mencionados recorreram a este financiamento. A capacitação que é feita por iniciativa das empresas seja com instrutores próprios ou externos é financiada pelas mesmas.
- **Criação de órgãos especiais** para gestão e desenvolvimento da capacitação profissional. O exemplo mais significativo foi a criação de uma comissão tripartite pelo já citado acordo *marco* celebrado entre a *Asociación de Promotores Privados de la Construcción y el Sindicato Único de la Construcción y Anexos, SUNCA* e o *Consejo de Educación Técnico Profesional*.
- **Outras Cláusulas** que figuraram com uma certa freqüência são os incentivos financeiros para estimular os trabalhadores a assistirem cursos de formação profissional. Também há cláusulas que vinculam a formação profissional a promoção profissional.

### **3.3 Conclusões**

- O número de acordos coletivos que trata da formação profissional ainda é muito reduzido.
- Não são muitas as instâncias de diálogo social que tratam do tema formação profissional. Contudo, deve ser destacada a experiência da *Junta Nacional de Empleo* com âmbito de atuação tripartite.
- Apesar dessas fragilidades, a formação profissional tem sido um tema de interesse dos atores sociais e da sociedade em seu conjunto, através de postura, propostas e soluções, criando pontos de interesses comuns entre as partes.

## 4 MÉXICO<sup>18</sup>

### 4.1 Aspectos gerais sobre a negociação coletiva

- A regulamentação das relações de trabalho no México ocorre em quase todos os aspectos, desde a criação das organizações sindicais e associações, até a dissolução, o fim de relações coletivas de trabalho, os acordos coletivos e os *contratos-ley* (formalidades, conteúdos, etc), os meios de ação sindical como a greve, por exemplo.
- A maior parte da negociação coletiva ocorre em nível de empresa, existindo também o *contrato-ley* que regula as relações de trabalho em determinados ramos da economia.
- Celebrar o acordo coletivo é obrigatório por parte das empresas desde que o sindicato o solicite. Como em uma empresa pode coexistir mais de um sindicato, o contrato válido será aquele assinado com o sindicato majoritário na empresa. Caso o sindicato perca esta maioria, perderá também a titularidade do contrato. O mesmo deverá ser depositado junto às autoridades correspondentes para sua entrada em vigor.
- *Contrato-ley* que rege todo um ramo industrial: para sua celebração intervém a Secretaria do Trabalho e o Governador do Estado e para que entre em vigor, deverá ser publicado no Diário Oficial da Federação. Apenas alguns ramos industriais são regidos por este tipo de contrato: têxtil, açucareiro, borracheiro, cinematográfica, rádio e televisão.
- A **Lei Federal do Trabalho**, no México, determina os conteúdos dos acordos coletivos, que inclui a identificação das partes, sua duração, e estabelece questões relativas à jornada, às folgas, feiras, capacitação e

---

<sup>18</sup> Sistematização baseada em: REYNOSO CASTILLO, C. **Negociación colectiva, diálogo social y participación en la formación profesional: el caso de México**. Montevideo - URU: Cinterfor, 2000.45 p. (Aportes para el Diálogo Social y la Formación, 4)

treinamento, às bases de funcionamento das comissões que são criadas. As cláusulas relativas aos salários são indispensáveis, e sem sua definição, o acordo não tem validade.

- Embora exista um princípio de que um novo acordo não pode estabelecer normas menos favoráveis que o contrato vigente, tem sido aceito que um novo acordo estabeleça condições diferentes, desde que não diminuam os direitos estabelecidos na legislação trabalhista.

## **4.2 A formação profissional nos acordos coletivos**

- As empresas estão obrigadas constitucionalmente, desde 1978, a proporcionar formação profissional aos seus trabalhadores. De acordo com este marco legal, a Lei Federal do Trabalho estabeleceu que um acordo coletivo terá, entre outras disposições, duas muito importantes em relação à formação profissional: o acordo coletivo deverá conter cláusulas relativas à capacitação ou treinamento dos trabalhadores e também incluir disposições sobre capacitação e treinamento inicial que se deva proporcionar ao trabalhador contratado.
- Estas obrigações levaram, a partir dos anos 80, a grande maioria dos acordos a incluir alguma cláusula relativa ao tema. Porém, também a grande maioria tratou o tema de forma genérica e superficial, apenas com o objetivo de cumprir a lei.
- Estudos têm demonstrado que a grande maioria dos acordos existentes no México se limita a transcrever as disposições legais. No que se refere à formação profissional, uma minoria de acordos contém cláusulas que garantem direitos substantivos, além do previsto na legislação.
- Com a finalidade de oferecer um panorama geral foi realizada uma pesquisa sobre os conteúdos de uma amostra de acordos coletivos, com base na natureza federal e local da empresa envolvida, considerando também o conteúdo em matéria de capacitação, desde acordos com escassa regulação até aqueles com ampla regulação; além de acordos paradigmáticos, considerados exemplos a serem seguidos, além de incluir *contratos-ley*.

- **Obrigação de capacitar.** Na maioria dos acordos, em conformidade com a lei, cabe à empresa cumprir com a obrigação de capacitar seus trabalhadores. Em alguns acordos, ao regulamentar esta obrigação, alguns procedimentos são detalhados. Outros acordos prevêem que a empresa organizar , permanentemente, cursos de capacitação para seus empregados em conformidade com os programas estabelecidos conjuntamente com os sindicatos.
- **Deveres dos trabalhadores.** Alguns acordos regulam sobre os deveres dos trabalhadores em relação ao cumprimento dos programas e cursos: apresentar os exames de avaliação, desenvolver a capacitação e aplicá-la na produção. Em alguns é previsto que caso o trabalhador se recuse a receber a capacitação por considerar que tem o conhecimento necessário para desempenho de seu posto ele deverá prov -lo. Caso contrário, sua atitude será considerada uma desobediência às ordens de trabalho. Neste item estão as cláusulas que regulam sobre a capacitação fora do horário de trabalho ou dentro do horário de trabalho.
- **Objetivo da capacitação.** Os objetivos expressos nas cláusulas são muito diversos: atualizar ou aperfeiçoar os conhecimentos do posto atual, preparar para ascender a um posto de maior categoria, para ocupar novos postos, para prevenir riscos, para aumentar a produtividade, para promover o desenvolvimento integral do trabalhador, para melhorar seu nível de vida.
- **Financiamento.** Em conformidade com o previsto na legislação, os acordos prevêem que a empresa arcará com os custos decorrentes da capacitação. No entanto, existem casos em que é acordada uma ampliação deste direito, particularmente nos casos de empresas em que existem planos sistemáticos de capacitação e em empresas de grande porte.
- **Definição dos conteúdos.** As comissões mistas de capacitação são encarregadas, em princípio, de fixar os conteúdos e os programas de capacitação conforme previsto na lei. A lei prevê ainda que após a celebração do acordo a empresa deverá apresentar à secretaria do trabalho os planos e programas de capacitação acordados ou as modificações feitas.

- **Facilidades para capacitação.** Nesse grupo estão os acordos cujas cláusulas estabelecem as facilidades para os trabalhadores realizarem a capacitação. Nesse caso, o tema dos horários em que a capacitação ocorrerá ocupa boa parte dos conteúdos.
- **Comissões mistas de capacitação e treinamento.** Este tema está regulado na **Lei Federal do Trabalho** que dedicou um capítulo a esta questão. Em cada empresa, serão constituídas comissões mistas de capacitação e treinamento, integradas por igual número de representantes dos trabalhadores e das empresas. Os acordos tratam de definir números de participantes, critérios de escolha, vigência dos membros e ampliação das funções previstas em lei.

### 4.3 Conclusões

- Uma grande parte dos acordos aborda o tema de forma limitada, apenas reproduzindo a lei.
- Nos acordos em que as cláusulas de formação profissional são mais amplas, estes refletem mais os interesses dos empregadores.
- Entretanto, existem acordos mais complexos, que promovem uma regulação bastante ampla do tema, com uma visão muito mais completa das partes e atribuindo mais funções às comissões mistas de emprego.
- Para analistas, as mudanças necessárias devem alcançar vários setores, mas a mais importante seria na atitude frente à formação profissional dos atores diretamente envolvidos: empresários, trabalhadores e Governo. Eles deveriam assumir que uma adequada formação profissional é um elemento indispensável para a melhoria das relações de trabalho, melhor posicionamento das empresas no mercado, e para elevar o nível de vida dos trabalhadores.
- Esses mesmos analistas consideram que estas percepções são parte de uma mudança de cultura que só se pode alcançar na medida em que se conte com um esquema nacional coerente, com objetivos claros, com

instâncias desburocratizadas; uma legislação que estimule à participação e que trabalhadores e empregadores possam vislumbrar na formação benefícios tangíveis no curto e médio prazo.

## 5. CHILE<sup>19</sup>

### 5.1 Aspectos gerais sobre a negociação coletiva

- As negociações coletivas podem ocorrer através de organizações sindicais ou através de grupos de trabalhadores. Até a década de 90, a negociação interempresas era proibida. Esta passou a ser permitida de forma voluntária entre as partes.
- A filiação sindical é voluntária e os sindicatos se organizam por empresa ou grupo de empresas, trabalhadores autônomos e temporários, que obtiveram o direito à sindicalização nos anos 90.

### 5.2 A formação profissional nos acordos coletivos

- A lei prevê a constituição de comitês bipartites de capacitação profissional para empresas com mais de 15 trabalhadores, composto de seis membros de forma paritária. Os três representantes da empresa são designados por elas e os três representantes dos trabalhadores pelos sindicalizados e não sindicalizados conforme a taxa de sindicalização.
- As funções do comitê são: acordar e avaliar os programas de capacitação profissional das empresas e assessorar a direção neste tema. O programa acordado deve conter áreas da empresa a serem capacitadas, objeto da capacitação, números e características dos trabalhadores e a época e que as ações serão executadas.
- Embora a criação dos comitês bipartites seja obrigatória, a celebração de acordos sobre Programas de Capacitação é voluntária. Entretanto a empresa só acessa os incentivos fiscais para promoção da capacitação caso tenha acordado este tipo de programa.
- Aspectos da formação profissional que são tratados nos acordos coletivos: **obrigação de celebrar acordos** sobre formação profissional no âmbito dos comitês bipartites; programas de **bolsas de estudos** e

---

<sup>19</sup> Sistematização baseada em: PAZOS, Nils. **Participación en la capacitación en Chile** Montevideo: - URU: CINTERFOR, 2004. 106p. (Aportes para el Diálogo Social y la Formación, 11).

outras modalidades; **capacitação** para os trabalhadores da empresa; a **abrangência** dos programas e sua **carga horária**; o caráter **obrigatório** ou **voluntário** da capacitação dos trabalhadores; a capacitação como parte das **funções** desenvolvidas pelos trabalhadores ou não; se a capacitação deve ser **dentro ou fora da jornada de trabalho**, ou se será compensada; liberação para os trabalhadores que fazem cursos oficiais e acadêmicos realizarem **exames**; fornecimento de **subsídios financeiros** aos estudos.

### 5.3 Conclusões

- As reformas dos sistemas de qualificação e de relações de trabalho ocorrem de forma independente. As instituições criadas no âmbito das empresas para fortalecer o dialogo sobre ambos os temas não têm relação entre si.
- Predominam as negociações por empresa já que as negociações interempresas são voluntárias. Do total de acordos coletivos celebrados, em 1999, no âmbito das empresas, cerca de 22% tratavam de formação profissional. Em 2002, este número cresce a 26%.
- Segundo analistas, apesar da reforma no sistema de relações de trabalho, não foi consolidada, no país, uma visão e valoração compartilhada do modelo de relações de trabalho a ser adotado. Como conseqüência, tampouco está legitimada a participação dos trabalhadores nas decisões sobre capacitação nas empresas.
- O impacto das reformas tem sido escasso, tanto no que se refere ao pequeno número de comitês bipartites como pela baixa quantidade de trabalhadores envolvidos nestes cursos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O **estúdio CC.OO.**, que serviu de referência para o levantamento das informações nos países selecionados da União Européia, conclui que apesar das melhorias ocorridas nas ofertas de formação profissional contínua produzida na Europa, persistem alguns problemas que atingem todos os países em maior ou menor intensidade, entre eles:

- O **acesso à formação contínua** na prática não é generalizado nem aberto a todos os trabalhadores e trabalhadoras, especialmente das pequenas e médias empresas.
- Em relação à formação contínua que objetiva a **promoção profissional**, há uma carência na oferta de distintos níveis e itinerários que conduzam a qualificações certificáveis, o que reflete uma integração insuficiente da **formação contínua** com os **sistemas de formação inicial**.
- Nesta mesma linha de problemas, também não existem muitas possibilidades de **ascender, através da formação contínua**, a títulos e certificações reconhecidas no mercado de trabalho ou mesmo acessar outras ofertas educativas ou de formação profissional.
- Este é um dos objetos de discussão tanto na concertação social quanto na negociação coletiva. Trata-se de uma maior integração dos dois sistemas de formação profissional, inicial e contínua, possibilitando ao trabalhador um **acesso flexível** às ofertas formativas ou às **certificações** de ambos os sistemas.
- A **negociação coletiva**, em seus distintos níveis, tem obtido alguns êxitos, resultando em melhorias no acesso à formação e no seu desenvolvimento para a promoção. Ainda assim, estas não são suficientes para enfrentar satisfatoriamente esses problemas, que seguem sem solução na maioria dos países da UE.

Em relação aos problemas relacionados à certificação da **formação contínua** identificados no **estúdio CC.OO.**, o levantamento realizado pela Prof<sup>ª</sup> D<sup>ra</sup> Silvia Maria MANFREDI (2004), nestes mesmos países, constata que a maioria deles vem, há muito tempo, desenvolvendo metodologias e sistemas com o objetivo de reconhecer os conhecimentos adquiridos fora do sistema escolar. São designados de **aprendizagem não formal**, que inclui não apenas a aprendizagem não planejada adquirida em situações de trabalho e outras, como também a aprendizagem planejada e executada nas empresas e que não são reconhecidas pelo sistema educativo oficial.

Em termos gerais, constatou-se que não há questionamento sobre a importância dos conhecimentos adquiridos fora do contexto escolar. O desafio que se coloca é como melhorar sua qualidade. Muitos países têm constituído uma base legal para a criação e implantação destes sistemas, porém são poucos os que foram além da experimentação ou que os implantaram de forma permanente. Contudo, essa fase de planejamento e experimentação está ocorrendo na maioria deles. Verifica-se, também, uma forte tendência para *"fortalecer os vínculos entre os âmbitos formais e informais do processo ensino-aprendizagem"*.

Como parte do levantamento realizado pela mesma autora, analisando desta vez a *concertação* da qualificação em quatro países da Europa (Alemanha, Espanha, França e Portugal), constata-se que a mesma está inserida nos marcos dos sistemas democráticos de relações de trabalho de cada país e que, embora possuam diferenciações nacionais e regionais, há quase 20 anos, e mais particularmente após 1992, data da assinatura do tratado da União Européia (Tratado de Maastricht), as questões referentes às políticas de emprego, renda, qualificação e educação fazem parte de projetos negociados nacionalmente e no âmbito comunitário.

Entretanto, a autora ressalta que apesar da tradição, dos espaços legalmente constituídos, da ampla participação dos trabalhadores e de sua importância para a construção de um Estado e de políticas públicas democráticas, estes indicadores por si só não atestam uma intervenção qualificada e significativa. Ainda existem muitos *"desníveis e fragilidades que decorrem do refluxo do movimento sindical europeu, de sua crise de representação (queda dos índices de sindicalização, problemas da renovação dos quadros, perda da credibilidade no poder de barganha dos sindicatos) e do despreparo dos representantes sindicais para atuarem em espaços públicos de consertação"*. (MANFREDI, 2004).

O estudo realizado por ROSENBAUM RIMOLO (2000) para os países do Mercosul, Bolívia e Chile, constata um número crescente de acordos coletivos sobre formação profissional nestes países, embora uns mais que outros.

Em relação aos níveis, observa-se uma tendência à descentralização da negociação coletiva e em relação aos novos conteúdos, a formação profissional tem ocupado um lugar de destaque. Quanto aos aspectos da formação profissional que são negociados, a despeito de numerosos casos analisados se limitarem a enunciados gerais entre os atores sociais, é perceptível a consagração de cláusulas que estabelecem que a formação se constitui um direito dos trabalhadores, gerando uma expectativa de desenvolvimento mais sistemático e concreto no futuro.

Quanto aos objetivos da formação profissional, os acordos coletivos ratificam a busca da promoção profissional e melhoria dos padrões educacionais individuais através da formação profissional e fixam objetivos relacionados às estratégias empresariais em uma realidade globalizada e de grandes transformações tecnológicas.

Entre os obstáculos ao desenvolvimento da negociação coletiva na região destaca-se a postura empresarial que considera a formação profissional

assunto da governabilidade das empresas, prescindindo de participação sindical e de qualquer articulação com os sistemas públicos. Há pouca regulação legal em matéria de negociação coletiva, particularmente no que se refere à obrigação de negociar por parte dos empresários. Acrescente-se, ainda que a excessiva centralização na determinação de programas e ações, a administração ou o financiamento de ofertas formativas por alguns Estados, são fatores que, em conjunto, terminam por restringir o desenvolvimento de iniciativas dos atores sociais e estreitam o espaço de atuação da negociação coletiva.

Por fim, destaca-se que as experiências desenvolvidas nos seis países da região apontam para uma tendência de inclusão da formação profissional na negociação coletiva, tendência esta que deveria ser estimulada.

BARRETTO GHIONE (2001), em estudo semelhante para os mesmos países do Mercosul e México, constata que, apesar dos avanços registrados em relação à negociação coletiva da formação profissional, duas questões devem ser pontuadas: as experiências são excessivamente discursivas, e os acordos e pactos existentes não conseguem desencadear um processo de maior alcance e sustentabilidade. Cita como exemplo o caso do Brasil, onde o avanço no âmbito institucional não se reproduz na mesma medida, na relação capital trabalho. A outra questão identifica a necessidade de fortalecer os atores sociais e implementar mudanças na legislação que favoreçam este objetivo.

O estudo realizado por ERMIDA URIARTE e ROSENBAUM RÍMOLO, 1998, em países da Europa e da América Latina, constata que, embora haja êxitos parciais, existe um déficit de *concertação* social nos países desta região comparativamente aos países da Europa. Não há um desenvolvimento sustentável e contínuo de uma política de *concertação* social, a exemplo do experimentado pelos países da Europa. Acrescenta que esta ineficácia se

reflete ainda mais quando se analisa um tema concreto como a formação profissional.

Para além das comparações entre as regiões, o estudo elenca uma série de questões de natureza geral sobre a negociação coletiva frente à formação profissional:

- A negociação coletiva tem a função de **conectar** tanto os **interesses** do trabalhador quanto os do empregador em relação à formação profissional.
- Parece haver **relações contraditórias** entre a negociação coletiva da formação profissional e os novos paradigmas produtivos, pois estes requerem redução de custos do trabalho e flexibilidade, o que contradiz a necessidade de capacitação permanente. Entretanto, os novos paradigmas produtivos exigem uma **capacitação básica geral** e não apenas capacitação e treinamento específico para uma determinada tarefa.
- Os Ministérios do Trabalho exercem um papel enquanto responsáveis pela política de formação profissional, na qual a negociação coletiva atuaria como instrumento de **apoio à ação do estado**, e um outro enquanto responsável pelas relações de trabalho e fiscalização dos direitos dos trabalhadores, exigindo que atuem basicamente como **promotores da negociação coletiva**.
- Por último, a **negociação coletiva** é instrumento de regulamentação dos efeitos da formação profissional sobre as **relações de trabalho** como salários, licenças, classificação profissional, multifuncionalidade, organização do trabalho e etc. e vice-versa. A negociação coletiva é o instrumento de aplicação e adaptação das normas gerais às necessidades específicas do setor e/ou empresa, além de ser instrumento de controle e participação sindical nas atividades formativas contribuindo para a democratização do planejamento e desenvolvimento da formação profissional.

---

## REFERÊNCIAS

BARRETTO GHIONE, H. **Diálogo social y formación: una perspectiva desde los países del Mercosur y México** Montevideo - URU: Cinterfor, 2001. 76 p. (Aportes para el Diálogo Social y la Formación, 7)

CAPPELLETTI, B. **Actores sociales y Estado en la formación profesional de la Argentina de los noventa**. Colaboración de: SCHÜTZ, J.; SOTO, C.; HERRERA, M. Montevideo - URU: Cinterfor, 2000. 119 p. (Aportes para el Diálogo Social y la Formación, 2)

CASANOVA, Fernando. **Formación profesional y relaciones laborales**. OIT. Montevideo: CINTERFOR, 2003. 77 p. (Sindicatos y Formación, 4).

CESPEDES R., ROBERTO L. **Negociación colectiva, diálogo social y participación en la formación profesional en Paraguay** Montevideo - URU: Cinterfor, 2000. 62 p. (Aportes para el Diálogo Social y la Formación, 5)

DIEESE. **PCDA: Relatório técnico: Intercâmbio Internacional sobre Formação Profissional**. São Paulo: PCDA, 1997. 88 p.

\_\_\_\_\_. **Relatório técnico: Levantamento de Experiências Internacionais sobre Formação Profissional**. São Paulo: PCDA, 1996. 180 p.

ERMIDA URIARTE, Oscar; ROSENBAUM RÍMOLO, Jorge. **Formación profesional en la negociación colectiva**. Montevideo - URU: Cinterfor, 1998. 235 p. (Herramientas para la transformación).

FERRER DUFOL, J. **Diálogo y concertación social sobre formación en España**. Montevideo - URU: Cinterfor, 2002. 93 p.

FIDALGO Fernando. **A formação profissional negociada: França e Brasil, anos 90**. São Paulo: A. Garibaldi, 1999, 232p. ; 17cm x 24 cm.

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. **Análisis documental de los sistemas de Formación Continua y de su relación con la negociación colectiva en España y en Europa. Colección Estudios (vol.1 e vol.2 399 y 319 páginas)** Madrid 2005.

<http://www.fundaciontripartita.org/publicaciones/libros/estudios/estudios.jsp>

(acesso e baixa do arquivo dia 28/11/2005).

GARCÍA ARCE, M.C **Diálogo social sobre formación profesional en España** Montevideo: - URU: CINTERFOR, 2002.144 p. (Aportes para el Diálogo Social y la Formación, 9)

GRAÑA, Gonzalo; **Políticas de Empleo, Formación y Diálogo Social. Discusión conceptual y aproximación empírica al caso uruguayo**. Montevideo - URU: Cinterfor, 2002. 96 p. (Aportes para el Diálogo Social y la Formación, 8)

MANFREDI, Silvia Maria. (vários textos)2004. A Prof<sup>a</sup> D<sup>ra</sup> Silvia Maria Manfredi realizou por solicitação do MTE um levantamento dos sistemas de formação profissional na França, Itália, Espanha e Portugal que nos foram gentilmente cedidos por ela. Destes apenas um foi publicado até o momento no site do MTE. <http://www.mte.gov.br> .

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. **Tema 10: Financiación de la formación profesional e inversión en recursos humanos en España Versión 1.1**, Madrid - ES Servicio Público Empleo Estatal – INEM, 2003. 28 p. <http://www.inem.es/otras/referNet/pdfs/tema10.pdf> (acesso e baixa do arquivo dia 27/12/2005).

\_\_\_\_\_. **Tema 4: Formación profesional y aprendizaje inicial (IVET) en España**, Madrid - ES Servicio Público Empleo Estatal – INEM, 2003. 19 p. <http://www.inem.es/otras/referNet/pdfs/tema4.pdf> (acesso e baixa do arquivo dia 27/12/2005).

\_\_\_\_\_. **Tema 5: Formación continua y educación de adultos en España**, Madrid - ES Servicio Público Empleo Estatal – INEM, 2003. 26 p. <http://www.inem.es/otras/referNet/pdfs/tema5.pdf> (acesso e baixa do arquivo dia 27/12/2005).

\_\_\_\_\_. **Resumen Panorámico de los Sistemas de Formación Profesional en España**, Madrid - ES Servicio Público Empleo Estatal – INEM, 2003. 62 p. <http://www.inem.es/otras/referNet/pdfs/sintesisfp.pdf> (acesso e baixa do arquivo dia 27/12/2005).

MINISTÉRIO DE TRABAJO y ASUNTOS SOCIALES; MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA E DEPORTE. **Sistemas nacionales de cualificaciones y formación profesional**. Fondo Social Europeo. Madrid - ES INEM, 2003. 178 p. (Colección Informes). <http://www.mec.es/educa/incual/files/sistemascfp.pdf> (acesso e baixa dia 12/12/2005)

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO; CINTERFOR; FORCEM. **Gestión bipartita de la formación continua**. OIT. Montevideo: Cinterfor, 1999. 241 p. (Trazos de la Formación).

PAZOS, Nils. **Participación en la capacitación en Chile** Montevideo: - URU: CINTERFOR, 2004. 106p. (Aportes para el Diálogo Social y la Formación, 11)

REYNOSO CASTILLO, C. **Negociación colectiva, diálogo social y participación en la formación profesional: el caso de México**. Montevideo - URU: Cinterfor, 2000.45 p. (Aportes para el Diálogo Social y la Formación, 4)

ROSENBAUM RIMOLO, J. **Negociación colectiva sobre formación profesional en los países del Mercosur, Bolivia y Chile**. Montevideo - URU: Cinterfor, 2000. 67 p. (Aportes para el Diálogo Social y la Formación, 1)

\_\_\_\_\_. **Negociación colectiva, diálogo social y participación en la formación profesional: la experiencia uruguaya.** Colaboración de STORAGE, D. Montevideo - URU: Cinterfor, 2000. 53 p. (Aportes para el Diálogo Social y la Formación, 6)

SCHULTZ, Cristina. **Formação Profissional e Negociação Coletiva: o Modelo Espanhol.** São Paulo: LTR, 1998. 200 p.

## **SÍTIOS**

<http://europa.eu.int/>

<http://www.ccoo.es/portada.asp>

<http://www.cedefop.eu.int>

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/>

<http://www.cioslorit.org>

<http://www.eiro.eurofound.eu.int>

<http://www.eurofound.eu.int/publications/bylanguage/listpt2004.htm>

<http://www.forem.es/forem/index.html>

<http://www.fundaciontriptartita.org/>

<http://www.inem.es/inicial/inicio/index.html>

<http://www.mec.es/educa/incual/index.html>

<http://www.mtas.es>

<http://www.oei.es/index.html>

<http://www.sindicatomercosul.com.br>

<http://www.trainingvillage.gr>

# **Anexo**

## **Siglário Internacional**

## SIGLÁRIO

- AEI** – Educação de Adultos (Suécia)
- AFA** – Ações de Formação em Alternância (França)
- AMU** – Agência Nacional de Formação (Suécia)
- AMU** – Formação para o Mercado de Trabalho (Suécia)
- ANI** – Acordos Nacionais Intersetoriais (França)
- AVE** – Educação Profissional Qualificada (Suécia)
- BDA** – Confederação Alemã de Empregadores (Alemanha)
- BDI** – Federação das Indústrias Alemãs (Alemanha)
- BEP** – Diploma de Estudos Profissionais (França)
- BIBB** – Instituto Federal para a Formação Profissional (Alemanha)
- BTS** – Diploma de Técnico Superior (França)
- CAP** - Certificado de Aptidão Profissional (França)
- CC.AA.** – Comunidades Autônomas (Espanha)
- CC.OO.** – **Confederação Sindical das Comissões Obreiras (Espanha)**
- CEDEFOP** – **Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (União Européia)**
- CEOE** – **Confederação Espanhola de Organizações Empresariais (Espanha)**
- CEPYME** – **Confederação Espanhola da Pequena e Média Empresa (Espanha)**
- CFA** – Contrato de Aprendizagem (França)
- CFDT** – Confederação Francesa Democrática do Trabalho (França)
- CFL** – Contrato de Formação e Trabalho (Itália)
- CFTC** – Confederação Cristã dos Trabalhadores Franceses (França)
- CGC** – Confederação Geral de Empresários (França)

**CGFPME** – Confederação Geral das Pequenas e Médias Empresas Francesas (França)

**CGIL** – Confederação Geral Italiana do Trabalho (Itália)

**CGT** – Confederação Geral do Trabalho (França)

**CGT-FO** – Confederação Geral Francesa do Trabalho – *Force Ouvrière* (França)

**CGTP** – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (Portugal)

**CIF** – Licença Individual de Formação (França)

**CIG** – Confederação Intersindical Galega (Espanha)

**CINTERFOR / OIT** – Centro Interamericano de Investigação e Documentação sobre Formação Profissional / Organização Internacional do Trabalho.

**CIP** – Confederação da Indústria Portuguesa (Portugal)

**CIPE** – Comitê Interministerial de Planejamento Econômico (Itália)

**CISL** – Confederação Italiana de Sindicatos de Trabalhadores (Itália)

**CNA** – Conselho Nacional de Aprendizagem (Portugal)

**CNPF** – Conselho Nacional do Patronato Francês (França)

**CNPq** – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (Brasil)

**CONFAPI** – Federação de Pequenas e Médias Empresas (Itália)

**COPSA** – Companhia de Ônibus de Pando S.A. (Uruguai)

**CPCS** – Conselho Permanente de Concertação Social (Portugal)

**CPNE** – Comissões Nacionais de Emprego (França)

**CSN** – Conselho Nacional de Ajuda ao Estudo (Suécia)

**CTF** – Capital Tempo de Formação (França)

**DAG** – Sindicato Alemão de Empregados (Alemanha)

**DBB** – Federação Alemã de Funcionários (Alemanha)

**DGB** – Confederação Alemã de Sindicatos (Alemanha)

**DIEESE** – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (Brasil)

**DIHK** – Assembléia Alemã de Câmaras de Indústria e Comércio (Alemanha)

**DUT** – Diploma Universitário em Tecnologia (França)

**EIRO – Observatório das Relações Industriais da Europa (União Européia)**

**ENI** – Holding Estatal de Energia (Itália)

**ESO** – Educação Secundária (Espanha)

**ET** – Estatuto dos Trabalhadores (Espanha)

**EURYDICE – Rede de Informação sobre Educação na Europa (União Européia)**

**FANAPEL** – Fábrica Nacional de Papel S.A. (Uruguai)

**FAT** – Fundo de Amparo ao Trabalhador (Brasil)

**FECTC** – Fundação de Educação e Capacitação para os Trabalhadores da Construção (Argentina)

**FEN** – Federação Nacional da Educação (França)

**FICS** – Fundo de Investigação, Capacitação e Seguridade para a Indústria da Construção (Argentina)

**FORCEM** – Fundação para a Formação Contínua (Espanha)

**FPPSE** – Conselho Nacional da Formação Profissional, da Promoção Social e do Emprego (França)

**FSE** – Fundo Social Europeu (Itália)

**IEFP** – Instituto do Emprego e Formação Profissional (Portugal)

**IERIC** – Instituto de Estatísticas e Registro da Industria da Construção (Argentina)

**IFTS** – Instrução e Formação Técnica Superior (Itália)

**III ANFC** – III Acordo Nacional de Formação Contínua (Espanha)

**III ATFC** – III Acordo Tripartite de Formação Contínua (Espanha)

**INEM** – Instituto Nacional de Emprego (Espanha)

- IPS** – Institutos Profissionais (Itália)
- IRI** – Instituto para a Reconstrução Industrial (Itália)
- KFS** – Agência Sueca para os Empresários Locais (Suécia)
- KOMVUX** – Educação Municipal de Adultos (Suécia)
- KY** – Educação Profissional Avançada (Suécia)
- LO** – Confederação de Sindicatos Suecos (Suécia)
- LODE** – Lei Orgânica Reguladora do Direto à Educação (Espanha)
- LOGSE** – Lei de Ordenação Geral do Sistema Educativo (Espanha)
- MBL–KL** – Lei sobre a Participação dos Trabalhadores na Decisão e Organização da Formação Profissional (Suécia)
- MCT** – Ministério da Ciência e Tecnologia (Brasil)
- MEC** – Ministério de Educação, Cultura e Esporte (Espanha)
- MEDEF** – Movimento dos Empresários Franceses (França)
- MTB** – Ministério do Trabalho do Brasil (atual MTE, Brasil)
- MTE** – Ministério do Trabalho e Emprego (Brasil)
- OIT** – Organização Internacional do Trabalho
- PCDA** – Programa de Capacitação de Dirigentes e Assessores Sindicais (Brasil)
- PLAN FIP** – Plano de Formação e Inserção Profissional (Espanha)
- PRDF** – Planos de Desenvolvimento Profissional dos Jovens (França)
- PYMES** – Pequenas e Médias Empresas (Espanha)
- RNIC** – Relação Nacional de Informações da Construção (Argentina)
- SACO** – Organização Central de Empregados de Prefeituras e do Estado (Suécia)
- SAF** – Confederação dos Empresários Sueca (Suécia)
- SNPP** – Sistema Nacional de Formação Profissional (Paraguai)
- SUNCA** – Sindicato Único da Construção e Anexos (Uruguai)

**SVUX** – Bolsas de Estudos (Suécia)

**SVUXA** – Ajudas Especiais (Suécia)

**TCO** – Confederação Sueca de Empregados Profissionais (Suécia)

**UE** – União Européia

**UGT - Euskadi – União Geral de Trabalhadores do País Basco (Espanha)**

**UGT** –Portugal – União Geral dos Trabalhadores (Portugal)

**UGT** – Espanha - União Geral dos Trabalhadores (Espanha)

**UIL** – União Italiana do Trabalho (Itália)

**UNICE** – Federação de Empresas Privadas (Suécia)

**VETF** – Fundo para Educação e Formação Profissional (Itália)

**YPF** – Companhia Estatal de Petróleo da Argentina (Argentina)



Ministério do  
Trabalho e Emprego

