



Secção Autónoma de Direito

A FORMAÇÃO PROFISSIONAL: APTIDÃO FUNCIONAL E O ENQUADRAMENTO JUS-LABORAL

Mário Luís Gonzaga Moreira

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Direito das Empresas – Especialização em Direito do Trabalho

Orientador:

Professor Doutor António Garcia Pereira

Junho de 2009

RESUMO

Tem-se definido a formação profissional, e optamos por esta descrição lata, como um *“processo global e permanente, através do qual as pessoas adquirem ou aprofundam competências profissionais e relacionais, designadamente conhecimentos, capacidades e atitudes, com vista ao exercício de uma ou mais actividades profissionais, a uma melhor adaptação às mutações tecnológicas e organizacionais e ao reforço da sua empregabilidade”*.

É, sobretudo, orientada para a interligação triangular – **Legislação laboral, empresa e trabalhador**, que estará centrado o objectivo da presente dissertação, assim como toda a pesquisa executada. Será a formação profissional meio, desejado politicamente, para um atingir de determinado fim – *“adaptação da prestação do trabalhador às necessidades da empresa”*, cujo percurso passará pela **aplicação efectiva da legislação laboral**?

Em resumo, pretende-se observar e analisar, principalmente a envolvimento e eficácia da legislação laboral no *“ponto de encontro”* dos vários interesses. Isto é, **que efectividade tem a legislação laboral (nomeadamente os dispositivos normativos inseridos no Código do Trabalho) perante este contexto triangular de forças desiguais?**

Esta dissertação visa, compreender, não apenas os motivos do legislador, mas de igual modo perceber até quanto a norma laboral, por si só, foi ou é eficaz, e de que modo contribui para os ensejos subscritos.

Em primeiro lugar focalizaremos a nossa apreciação da formação profissional, em termos quantitativos, de uma forma global, ao quadro da população activa, ao contexto empresarial – empresas em Portugal segundo a sua tipologia, e ao quadro legislativo laboral. Numa apreciação idêntica, abordaremos um sector de actividade específico – Sector financeiro, e um caso concreto – O Grupo Crédito Agrícola – CA. Por fim, e em último lugar, apresentam-se as devidas conclusões.

PALAVRAS-CHAVE

Direito do Trabalho, Formação Profissional, Direito das Empresas, Sistema Financeiro.

ABSTRACT

One could define professional education as *“a global and permanent process through which people acquire or enhance professional and inter-personal competencies such as knowledge, skills and attitude, to execute one or more professional activity, obtain a better adaptability regarding technology and organizational development and find a reinforcement of employment probability”*.

It is, mostly, oriented towards the triangular connection between working legislation, company and worker that this essay and all its research are centred.

Is the professional education a way, political desired, to a specific end – *“worker performance adaptation to corporate needs”*, which will depend on the effective application of working law?

In sum, it is wanted an observation and analysis, mostly the environment and efficacy of the working legislation the centre point of related affairs.

In another way, **what efficacy has the working legislation (such as the normative dispositions contained in the working law code) face to this unequal strength context?**

This essay objective is to understand not only the motives behind the legislator, but also perceive the efficacy of the labour normative in the execution of them.

In first place, we will focus our appreciation of professional education, in quantitative terms and in a global way, of the general active population, of the corporate context (Portuguese companies according to their types) and of the labour general legislation.

In an identical appreciation we will approach a specific industry – Financial Sector, and a real case – the Crédito Agrícola group – CA.

Finally we will present the suitable conclusions.

KEYWORDS:

Working law code, Professional education, Corporate law, Financial system.

ÍNDICE

RESUMO	2
1 PRÓLOGO	5
2 ENQUADRAMENTO	18
2.1 MERCADO DE TRABALHO – CONCEITO E REALIDADE	18
2.2 EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL - INTERLIGAÇÃO.....	37
3 AUTORES DE REFERÊNCIA	49
4 ECONOMIA PORTUGUESA	66
4.1 EMPRESAS.....	66
4.2 POPULAÇÃO TOTAL E POPULAÇÃO ACTIVA EM PORTUGAL	71
4.3 POPULAÇÃO – NÍVEL DE INSTRUÇÃO	73
5 FORMAÇÃO PROFISSIONAL	75
5.1 APTIDÃO FUNCIONAL.....	75
5.2 ENQUADRAMENTO JURÍDICO – CÓDIGO DO TRABALHO	86
6 ACORDO PARA A REFORMA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	95
7 O LIVRO BRANCO DAS RELAÇÕES LABORAIS	98
8 ACORDO TRIPARTIDO.....	103
9 O NOVO CÓDIGO DO TRABALHO	106
10 SECTOR BANCÁRIO - FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	110
11 CRÉDITO AGRÍCOLA - FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	112
10.1. A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA	113
12 CONCLUSÃO.....	116
13 COMENTÁRIOS FINAIS.....	122
BIBLIOGRAFIA	123
PORTAIS DE REFERÊNCIA NA INTERNET	124
14 ANEXOS	126
ANEXO I - LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	126
ANEXO II - OUTROS DOCUMENTOS.....	127
ANEXO III – NORMAS LABORAIS DE REFERÊNCIA	128
ANEXO VI – ABREVIATURAS E SIGLAS	136
ANEXO VII – CURRICULUM VITAE	138

1 PRÓLOGO

Conceber um tema como a formação profissional para uma Dissertação de Mestrado, formação profissional compreendida nas disposições normativas do Código do Trabalho¹ (CT), e Regulamento do Código do Trabalho² (RCT), e a sua conexão com a aptidão funcional dos trabalhadores, é perceber que vamos abordar um capítulo laboral onde subsiste uma séria hipótese de **não materialização da norma jurídica: a inefectividade da norma laboral**.

A efectiva possibilidade de incumprimento da norma laboral estigmatizou-se, sobretudo dada a ausência sancionatória. E, daí, rapidamente, tornou-se inefectiva. Não dotada de qualquer valor jurídico, ou significado sócio-económico. Um incumprimento, produzido em sede de formação profissional contínua, cujo efeito negativo, todos os dias é apontado como a causa de todos os males: a inexistência de competências profissionais nos trabalhadores portugueses. Facto que, sem aprofundar os resultados deste contexto, torna-se perceptível na vacuidade de competências profissionais e competitividade nacional: das empresas e dos trabalhadores.

Pese o objectivo deste trabalho incidir, essencialmente, na problemática da formação profissional contínua, no âmbito do Código do Trabalho, releva para o facto a efectividade da norma jurídica, ou a sua inefectividade. Dada a complexidade do tema escolhido – **formação profissional contínua**, não deixaremos em vão a possibilidade de uma abordagem transversal a outras conjunturas sociais e económicas. Destaque, nomeadamente, para a interligação da educação com a formação profissional.

Isto porque, e justificando ligeiramente os motivos desta inserção e da interligação educação/formação profissional, entendemos que este trabalho ficaria incompleto se não

□

¹ Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto

² Lei nº 35/2004 de 29 Julho.

efectuássemos uma abordagem a esta ligação³, entre estas duas realidades. Subsistiria, na nossa opinião, um vazio a necessitar de complementaridade. No mesmo sentido de análise, iremos incluir uma abordagem a outras questões conexas com a formação profissional: questões sociais, económicas ou mesmo financeiras, dada a contextualização do tema.

Desejamos com este trabalho, prudentes na ambição, restringir o espaço de focagem ao **enquadramento normativo laboral**, e essencialmente na **formação profissional contínua**⁴. E, deste modo, assinalar a **importância da aplicabilidade da norma laboral, a concretização normativa, e o aumento da aptidão funcional**. Do lado oposto, **encontra-se a inaplicabilidade e a inexistência: inaplicabilidade da norma jurídica, inexistência de formação profissional. Depois, todo o impacto negativo** em consequência da ineffectividade da norma laboral. E, sobretudo, na privação da concretização de um direito: direito dos trabalhadores à formação profissional, apesar de reconhecermos que, “*de pouco servem os direitos se não houver os meios eficazes de os exercer*” (José João Abrantes, 2005, p. 27), incluindo, naturalmente, o direito laboral.

No fundo, desta complexidade de análise transversal, erguem-se outras questões com respostas ainda nem sempre coincidentes, face aos novos contextos laborais, novas realidades das relações laborais. Ou que novo paradigma enfrenta o direito do trabalho?

“A sociedade industrial construiu-se sobre a socialização das massas camponesas e artesanais na grande empresa e no trabalho standardizado.

□

³ Já em 1991 (Decreto-Lei n. 401/91 de 16 de Outubro), o legislador fazia referência, e conhecia da importância da interligação destas duas realidades, pese distintas: “*O presente diploma destina-se a regular as actividades de formação profissional inserida quer no sistema educativo quer no mercado de emprego (...) Uma e outra constituem realidades que vêm marcando fortemente o sistema educativo e o mercado de emprego, bem como a articulação entre ambos, essencialmente nos últimos anos, em que os apoios das Comunidades Europeias e o esforço interno de apetrechamento, organização e adequação às necessidades do País tiveram um impacto decisivo. A formação profissional inserida no sistema educativo e a inserida no mercado de emprego distinguem-se pela base institucional dominante – a escola e a empresa, respectivamente – e pelos seus destinatários específicos – no primeiro caso, a população escolar, incluindo o ensino recorrente de adultos e a educação extra-escolar, e, no segundo, a população activa empregada ou desempregada, incluindo nesta os candidatos ao primeiro emprego. Apesar das diferenças, prevalece o que aproxima ambas as formações: em especial os conceitos, as finalidades...*”.

⁴ Subsecção II do Código do Trabalho (art.º 125º) e Capítulo XI do RCT (art.º 160.º a 170.º).

A sociedade em rede funda-se no movimento inverso: a individualização e a desagregação do trabalho” Teresa Sá, pag.136)⁵.

Esta é uma nova realidade laboral que, na sua essência, altera o conteúdo das relações laborais estabelecida entre empregador e trabalhador. O direito laboral, como sucedeu em outros períodos históricos, vê-se, desta feita, confrontado com novos e diferentes desafios que este recém-iniciado século XXI veio inserir nas relações laborais.

Daí, “formar-se” à volta da norma jurídica, um conjunto de novos factos e conjunturas sociais que relevam, não só para uma análise quanto à justificação de certa e específica norma jurídica laboral, como em relação ao futuro do Direito do Trabalho. Tema, sem dúvida, muito ambicionado de desenvolver, mas que apenas sobrevoaremos, dada a sua amplitude, abrangência e complexidade.

Se ao direito do trabalho são várias as questões que lhe estão reservadas, o que será que poderá suceder ao factor trabalho?

Para Aldacy Rachid Coutinho (2008, p.117), o tempo é, provavelmente, uma resposta:

“O futuro do trabalho, o tempo o dirá. Diz-se que é o fim do trabalho, mas nunca se trabalhou tanto. Será um futuro sem trabalho e, assim o trabalho não tem futuro, ou o futuro é tempo de trabalho (...) A lógica das especulações em torno do futuro do trabalho, ou o trabalho sem futuro, ou seja, emprego/desemprego, empregabilidade/exclusão, vem sofrendo as influências dos estudos em torno da teoria do capital humano ou, mais precisamente, uma formulação dos fundamentos microeconómicos que acarretam consequências nas políticas públicas que gravitam em torno do mercado de trabalho” (sublinhado nosso).

Quanto ao entendimento do que é o mercado de trabalho, dedicamos, mais à frente, um ponto específico para essa análise.

□

⁵ Janus 2008 – *O que está a mudar no Trabalho Humano*.

Quanto à questão, por sinal controversa, acerca do que será o futuro do factor trabalho, e da importância do *capital humano*, gostaríamos de citar Ricardo Antunes⁶ que sublinha:

“No mundo do trabalho contemporâneo, o saber científico e o saber laborativo mesclam-se ainda mais directamente. As máquinas inteligentes podem substituir em grande quantidade, mas não podem extinguir e eliminar definitivamente o trabalho vivo. Ao contrário, a sua introdução utiliza-se do trabalho intelectual dos trabalhadores/as que, ao actuarem junto à máquina informatizada, transferem parte dos seus atributos intelectuais à nova máquina que resulta deste processo, dando novas conformações à teoria do valor. Estabelece-se um complexo interactivo entre o trabalho e a ciência produtiva, que não leva à extinção do trabalho, como imaginou Habermas, mas a um processo de retro-alimentação que necessita cada vez mais uma força de trabalho ainda mais complexa, multifuncional, que deve ser explorada de maneira mais intensa e sofisticada, ao menos nos ramos produtivos dotados de maior incremento tecnológico”.

Pese o facto de não efectuarmos um aprofundamento da problemática do futuro do factor trabalho, isso não impede que não adquiramos uma percepção da realidade. Isto é, que sejamos realistas. E, que vivemos num Mundo onde a certeza é a incerteza, um mundo de constante mutabilidade, numa metamorfose socio-económica e financeira imparável. Quadro de mutação que não vai deixar à margem o paradigma das relações laborais, perante este novo panorama de instabilidade e imprevisibilidade sócio-laboral.

É nesta nova perspectiva de relacionamento laboral, neste renovado jogo de forças entre empregador e trabalhador, que se chama novamente à ribalta da discussão, e à análise a função do Estado. Isto é, a sua necessidade ou desnecessidade de intervenção na vida das empresas e dos trabalhadores.

□

⁶ Ricardo Antunes - Algumas teses sobre o presente e o futuro do Trabalho: Perenidade e Superfluidade do Trabalho.

A este propósito gostaríamos de citar Zygmunt Bauman:

“Ao longo de toda a era moderna, a razão legislativa dos filósofos combinou bem com as práticas demasiadamente materiais dos Estados. O Estado moderno nasceu como uma força missionária, proselitista, de cruzada, empenhado em submeter as populações dominadas a um exame completo de modo a transformá-las numa sociedade ordeira, afinada com os preconceitos da razão. A sociedade racionalmente planeada era a causa finalis declarada do Estado Moderno. O Estado moderno era um Estado jardineiro. A sua postura era a do jardineiro. Ele deslegitimou a condição presente (selvagem, inculta) da população e desmantelou os mecanismos existentes de reprodução e auto-equilíbrio. Colocou no seu lugar mecanismos construídos com a finalidade de apontar a mudança na direcção do projecto racional. O projecto, supostamente ditado pela suprema e inquestionável autoridade da Razão, fornecia os critérios para avaliar a realidade do dia presente. Esses critérios dividiam a população em plantas úteis que deveriam ser estimuladas e cuidadosamente cultivadas e ervas daninhas a serem removidas ou arrancadas...Os governantes modernos e filósofos modernos foram primeiro e antes de mais nada legisladores: eles descobriram o caos e propuseram-se domá-lo e substituí-lo pela ordem. As ordens que queriam introduzir eram por definição artificiais e, como tal, tinham de assentar em projectos do interesse das leis que requeriam apenas o endosso da razão, deslegitimando ademais toda a oposição a elas. As ambições planificadoras dos governantes modernos e dos filósofos modernos visavam-se umas às outras e, por bem ou por mal, estavam condenadas a permanecer juntas, em guerra ou amorosamente.”
(Bauman, Zygmunt, 1991, p.31, 32, 35).

Perante o abandono desta *racionalidade intervencionista*, que modelo Estatal pode submergir no momento em que a *Mundialização Laboral* começa a tornar-se uma

evidência. Isto, aceitando a *percepção* de que o *Mundo é Plano*⁷, ausente de empecilhos às livres circulações, inclusive a livre circulação de pessoas⁸, trabalhadores - recursos humanos activos dotados, ou não, de competências profissionais para exercer determinadas funções. Num mercado global mais *diabolizado que divinizado*⁹, importa, ainda, sublinhar e voltar a citar o pensamento de Bauman:

“Tratados de economia ... dão a impressão de que o papel dos legisladores e membros responsáveis do governo é encontrar e implementar um equilíbrio particularmente favorável para a comunidade. Exemplos do caos na física nos ensinam contudo, que, em vez de levarem a um equilíbrio, certas situações dinâmicas activam desenvolvimentos temporariamente caóticos e imprevisíveis. Os legisladores e governantes responsáveis devem, portanto, considerar a possibilidade de que suas decisões, que buscam produzir um equilíbrio melhor poderão produzir em vez disso, oscilações violentas e imprevisíveis, com efeitos possivelmente desastrosos.” (Zygmunt Bauman, 1991, p.157).

Desfrutando o espírito crítico deste autor, dando continuidade à *Modernidade Líquida* numa transposição e integração da sua essência para um contexto mais concreto e específico – o contexto laboral, mesmo perante as novas realidades do mundo do trabalho e

□

⁷ “O Mundo é Plano – “ O papel do governo e das empresas não é garantir um emprego vitalício – esses dias acabaram. Esse contrato social foi rasgado quando o mundo começou a tornar-se plano...Se posso ter cinco investigadores brilhantes na China ou na Índia pelo preço de um na Europa ou na América, optarei pelos cinco; e se, no longo prazo, isso significar que a sociedade onde estou inserido irá perder parte da sua base de competências, então que seja. O único modo de fazer convergir os interesses de ambas as partes – empresa e país de origem – é ter uma população com elevados níveis de educação e formação de forma a fazer dela uma vantagem competitiva externa”, Uma história breve do século XXI”, Thomas L.Friedman, Actual Editora (sublinhado nosso).

⁸ China, Índia e Filipinas são os três países que mais emigrantes exportam para o resto do Mundo. De acordo com os dados da Organização Internacional para as Migrações (OIM), 35 milhões de chineses, 20 milhões de indianos e sete milhões de filipinos vivem fora da sua terra natal. 10 a 15% da força de trabalho mundial, ou seja, um número de pessoas que se estimam entre os 20 e os 30 milhões, são imigrantes em situação ilegal. A Europa é o continente que recebe/atrai mais imigrantes: 64 milhões. (sublinhado nosso), Jornal Expresso, 21 de Fevereiro de 2009

⁹ “Estando, aliás, o mercado global mais diabolizado que divinizado...Não se poderá ignorar, contudo, a redução das possibilidades de intervenção da política económica...bem como a perda de sentido do Direito emergente do Estado nacional e da sua eficácia na protecção dos trabalhadores, submergidos todos pelo despedaçar das fronteiras económicas e por esta espécie de feudalismo sem alma que muitos imputam à globalização”, Algumas notas elementares sobre a justiça do trabalho, Bernardo da Gama Lobo Xavier, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Janeiro - Junho de 2007, Almedina.

do mercado de trabalho, verifica-se que o Estado não pretende abdicar rapidamente e cegamente, do uso do seu poder legislativo na área laboral, mantendo, deste modo, a sua interferência na relação entre empregador/trabalhador, entre empresa/empregado. Facto patente e visível, em termos jus-laborais, no tema que nos propomos desenvolver: **formação profissional contínua.**

Nesta menor, ou maior intervenção do poder público no direito do trabalho, optando o Estado por um papel mais intervencionista, ou menos intervencionista, é nossa opinião que importa antes perceber e dar resposta às seguintes questões:

1. **Que consequência, efeito, pode ter a formação profissional no crescer/incremento de competências profissionais no trabalhador?**
2. **Que impacto negativo tem a inefectividade da norma jurídico-laboral?**

Com estas duas questões, colocamos em evidência, o tema deste mestrado. Reconhecendo dois aspectos fundamentais: a importância da formação profissional contínua no desenvolvimento das competências dos trabalhadores¹⁰, e a consagração efectiva do direito à **formação profissional**, conferido ao trabalhador pelo legislador. A opção por este tema está implantada, essencialmente, em **duas ordens de razão**, interrelacionadas. Uma funcional, e outra jurídica:

- A primeira razão subscreeve, e sublinha, a **essencialidade da formação profissional**, nomeadamente a **formação contínua**, no **desenvolvimento de competências nos trabalhadores**, para um resultado final a que chamamos **aptidão funcional**;

□

¹⁰ A importância da formação profissional contínua nos trabalhadores era, de igual modo, reconhecida pelo legislador no âmbito do Decreto-Lei n.º 401/91 de 16 de Outubro: Artigo 3.º n.º 3 “A formação profissional contínua insere-se na vida profissional do indivíduo, realiza-se ao longo da mesma e destina-se a propiciar a adaptação à mutações tecnológicas, organizacionais ou outras, favorecer a formação profissional, melhorar a qualidade do emprego e contribuir para o desenvolvimento cultural, económico e social”.

- A segunda ordem de razão, de natureza jurídica, encontra-se relacionada com o efeito negativo da **inaplicabilidade da norma jurídico-laboral**, o **contributo à contrario da sua não aplicação**. A **inefectividade normativa**.

Reconhecendo que na relação laboral estabelecida entre **empregador e trabalhador**, através de um contrato de trabalho, nesta dualidade relacional de direitos e deveres, está *refugiada* a oportunidade de inaplicabilidade da norma jurídico-laboral, digamos que é centrados nesta possibilidade de *evasão* à norma laboral, que importa ao investigador jurídico analisar criticamente. E, se possível (mantendo-se a norma em vigor), aludir os meios, caminhos a percorrer, para que no fundo exista uma verdadeira inversão da realidade: ou seja, a efectividade da norma laboral. Com maior ou menor intervenção do poder público. Nem que a final, seja necessário descortinar outras probabilidades normativas, para a **concretização do direito à formação profissional**. Um direito que se vai concretizar quando se finalizar a *construção de um bom e sólido profissional...seja em qualquer actividade*¹¹.

Estamos convictos que a análise jurídica, formação profissional – aptidão e efectividade da norma laboral, não se pode cingir exclusivamente ao âmbito mais restrito da norma, ao seu diminuto *círculo* de acção. Assim, compete-nos percorrer outras realidades, nomeadamente sociais.

Para isso, propomos apresentar este trabalho com base em dois planos de análise:

- i) **Investigação causal dos fundamentos que estiveram na origem da norma jurídica** (na sua criação, nos seus alicerces), **e o seu fim** (objectivo);
- ii) **Indagar os motivos do incumprimento da norma** (que razões sociais, económicas, ou mesmo culturais, estão por detrás da sua não aplicação), da sua **inefectividade**, ou, mesmo, da total impossibilidade prática (se se verificar existir), da sua concretização.

□

¹¹ “Quando falamos de formação para o desenvolvimento, já não falamos de respostas às necessidades imediatas, mas antes a descoberta de capacidades ocultas que determinarão o futuro”. Rui Semedo – Formação, Uma visão muito pessoal - Inforbanca, Julho-Setembro 2008

Sem efectuarmos um percurso muito extenso, ou pesquisa, quanto à *apetência* para o incumprimento da norma laboral, é possível, desde já, equacionar, embora estarmos perante uma norma jurídico-laboral cujo incumprimento é matéria de responsabilidade contra-ordenacional¹², duas conjunturas muito concretas que, só por si, podem muito bem determinar e *contaminar* a efectividade da norma laboral, e a possibilidade de *evasiva* à sua observância.

Circunstâncias, económicas e sociais, que são alimentadas por dois aspectos que consideramos *dissuasores* do cumprimento da norma laboral, designadamente:

- Valor da coima *acessível* e facilitadora do incumprimento da norma laboral¹³, valor menor que o investimento a efectuar no desenvolvimento da formação profissional, facto que a suceder colocamos as devidas reticências, como a melhor opção¹⁴, e
- Conhecimento da incapacidade, e realidade funcional, de quem tem competência “para o procedimento e aplicação de coimas”¹⁵, a Autoridade para as Condições do Trabalho - ACT¹⁶.

Dois factos que, não levados à exaustão da análise, se não impulsionadores, são pelo menos *aliciantes* para que uma das partes da relação laboral – **empregador** ou **empresa**, mesmo

□

¹² Vide art. 654.º do Código do Trabalho (Violação dos n.ºs 1,2,3,4,5 e 7 do art.º 125.º do CT – Formação contínua, constitui contra-ordenação grave).

¹³ Vide art.º 620.º do CT – Valor das Coimas.

¹⁴ Uma opção pela inexistência de formação profissional, e pelo incumprimento da norma laboral, por parte das empresas, leva, entre outras situações, a dois aspectos negativos importantes de realçar: completo desconhecimento do trabalhador quanto à actividade da empresa, compreensão do seu funcionamento e integridade organizacional. Por outro lado, inviabiliza no trabalhador, além de factores de desmotivação profissional, quaisquer incrementos de competências, atitudes ou conhecimento que melhorem os níveis de competitividade e aptidão funcional.

¹⁵ Vide art.º 630.º do CT – Competência para o procedimento e aplicação de coimas.

¹⁶ “Paulo Morgado Carvalho, presidente da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) revelou ter apenas metade dos inspectores necessários para fiscalizar eficazmente o cumprimento da lei”. “Actualmente temos um inspector para cada 18.250 trabalhadores”: RTP 02/10/2008.

“O presidente da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) admite ter apenas metade dos inspectores necessários para fiscalizar eficazmente o cumprimento da lei e afirma que nem a entrada de 100 novos profissionais será suficiente para colmatar a lacuna” Lusa 02/10/2008. www.igt.pt

sendo a formação profissional matéria incluída como um dever/direito das partes¹⁷, se afaste desse cumprimento. Execute uma *fuga* ao “*dever de promoção da formação profissional do trabalhador*”, previsto no art.º 120.º do Código do Trabalho, e seguintes.

Estamos perante uma facticidade da relação laboral – incumprimento de dever por parte da entidade empregadora que, para além de representar uma prática empresarial em muitas empresas, remete cada vez mais a relação entre empregador e trabalhador para uma situação “*altamente assimétrica, em que as partes são necessariamente hostis uma à outra*”.

Em síntese diríamos que **é na reflexão das questões assinaladas nos pontos i) e ii), que esta dissertação se vai focar**, cuidando estas questões como fundamentais para o desenvolvimento do tema proposto: a formação profissional contínua no âmbito do Código do Trabalho.

Centrando a nossa atenção nas questões assinaladas no parágrafo anterior, propomo-nos, deste modo, efectuar uma breve análise a dados qualitativos e quantitativos dos destinatários da norma laboral, precisamente **empresas e trabalhadores**, dados que possam estribar, ou estar na origem do “direito-dever da formação profissional”¹⁸.

Tentaremos, e é este o termo mais correcto a utilizar, pesquisar, dentro dos limites impostos a este trabalho, obter e trabalhar o máximo de informação possível. Particularmente a relacionada com a realidade das **empresas** e dos **trabalhadores**, que permita, a final do presente trabalho, se possível, apresentar, se não uma proposta de **solução jurídica normativa** que vise uma resolução de direito, justa, prática e aplicável à realidade socio-económica das empresas e dos trabalhadores, pelo menos o que pode ser reformado na relação laboral.

□

¹⁷ Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, Maria do Rosário Palma Ramalho, Almedina, Julho de 2006.

¹⁸ “O Código do Trabalho veio introduzir um direito-dever do trabalhador à formação profissional...direito-dever é, quanto a nós, a expressão simbólica de uma nova perspectiva sobre o contrato de trabalho e a relação existente entre trabalho e formação profissional”, Júlio Manuel Vieira Gomes, Direito do Trabalho, Volume I, Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora,

Um trabalho, e uma pesquisa, que se fica a dever, por um lado, ao nosso **reconhecimento da essencialidade da formação profissional no desenvolvimento de competências profissionais nos trabalhadores** relativamente às constantes necessidades de aptidão funcional, e pelo lado jurídico, a importância da concretização da norma laboral, considerando essencial a existência de uma interpretação actualista da norma laboral, como salienta o Professor Júlio Gomes:

“ ...a actividade laboral e actividade formativa interpenetram-se cada vez mais: trabalhar significa, cada vez menos ocupar um posto de trabalho, e cada vez mais empreender um processo laboral e formativo¹⁹.”

É neste acervo que iremos trabalhar, e tentar responder às questões já devidamente assinaladas, ou mesmo a outras que nos forem surgindo no decurso do caminho que há a percorrer.

Para podermos oferecer uma resposta às questões que arvoramos, vamos enquadrar o tema da formação profissional em três patamares distintos: a) formação profissional num contexto global, b) formação profissional num sector específico da economia, c) formação profissional num caso concreto.

Desenvolveremos este trabalho centrado nas disposições do Código do Trabalho²⁰, e na aplicação do artigo 125.º do mencionado Código – Formação contínua. E, na criação de *uma dimensão profissional*, naquilo que intitulámos a *expectativa normativa*, na sequência do pensamento sociológico de Luhmann²¹, acerca da interacção social.

□

¹⁹ Júlio Manuel Vieira Gomes, Direito do Trabalho, Volume I, Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, citando Luísa Galantino “*Lavoro atípico, formazione professionale e tutela dinamica della professionalità del lavoratore*”, DRI 1998

²⁰ Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

²¹ “Podemos falar de interacção social quando o comportamento de uma pessoa (ego) é orientado pela ideia que tem do comportamento do outro (alter), e pela noção que este comportamento de *alter*, por sua vez, também é orientado pela ideia que *alter* tem do comportamento de *ego*.” O Direito na obra de Niklas Luhmann, Pierre Guibentif, ISCTE, O pensamento de Niklas Luhmann, 2005 www.lusofonia.net

Todavia, dado que no decorrer deste trabalho entrou em vigor o Novo Código do Trabalho²², efectuaremos em capítulo próprio uma breve análise à nova norma laboral que se circunscreve no tema proposto – formação profissional contínua²³, assim como às principais alterações introduzidas pelo legislador nesta matéria.

Em relação aos dois Códigos do Trabalho citados neste trabalho, importa um esclarecimento adicional. Quando nos referimos e mencionamos **Código do Trabalho**, estamos a fazer incidir a nossa análise jurídica a normas inseridas no Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto. Quando fazemos recair a nossa análise sobre normas da Lei 7/2009, aprovada em 12 de Fevereiro, é indicado que estamos no âmbito do **Novo Código do Trabalho**.

□

²² Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, que aprova e revoga o Código do Trabalho. O Novo Código do Trabalho entrou em vigor no dia 17 de Fevereiro de 2009. Excepção, e relativamente à formação profissional, para os artigos 165.º a 167.º e 170.º do Regulamento do Código do Trabalho, que se mantém em vigor, até entrada de diploma que regule esta matéria (alínea i) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009)).

²³ Art.º 131.º da Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro.

ENQUADRAMENTO

2 ENQUADRAMENTO

2.1 MERCADO DE TRABALHO – CONCEITO E REALIDADE

“Quando o mercado está entregue à sua própria legalidade, só tem consideração pelas coisas; não tem qualquer consideração pelas pessoas nem pelos deveres de fraternidade ou de piedade, nenhuma também pelas relações humanas originárias, próprias às comunidades de pessoas”(sublinhado nosso), (Thomas De Koninck, 2002, p.33).

Não transferindo a nossa análise para outros aspectos que o texto pretende exaltar, mantendo o enfoque da nossa apreciação no essencial do pensamento de Max Weber, citado por Thomas De Koninck, contemplando a realidade do actual momento laboral, ou do mercado de trabalho, com muita *facilidade* concordamos com a forma que o autor caracteriza o mercado, nomeadamente quando este salienta a *alma* pouco piedosa deste, sobretudo quando o mercado está entregue a si próprio, ou à sua *própria legalidade*.

Para uma análise circunscrita ao mercado de trabalho, é nossa opinião que não devemos cingir a nossa perspectiva de análise a um mercado de trabalho *puramente* interno, mas adoptar uma visão mais *globalizante*: o mercado de trabalho *sem fronteiras definidas*.

A opção por olhar para o mercado de trabalho numa perceptiva global, pese a complexidade acrescida, é porque entendemos, sobretudo, que a formação profissional dos trabalhadores não deve ser encarada numa óptica restrita ao mercado interno, isolada, cingida só à leitura egocêntrica, ou nacionalista. A formação profissional deve ser encarada como um modelo amplo do saber e do saber fazer. Uma amplitude de visão, escolhida, também, um pouco na abonação do raciocínio introduzido pelos estudo dos “novos horizontes do direito”, quando realmente o que interessa ao direito é mesmo a sua não limitação ao contexto intra-fronteiras. A ficar circunscrito à *reflexão* interna.

“Quer a europeização, quer a globalização apelam à revisão das teorias e metodologias de análise que encaram as ordens jurídicas internas como sistemas fechados. A ciência jurídica dogmática tradicional, orientada para o levantamento e a análise textual das leis, da jurisprudência ou das decisões administrativas e centrada no quadro nacional, deve abrir-se à consideração das dinâmicas e aos processos de mudança que, no quadro europeu e no global, moldam de acordo com as suas lógicas próprias, os conteúdos e os modos de produção do direito.” (Maria Eduarda Gonçalves e Pierre Guibentif, pag. 8).

Nesta consonância, perante as duas realidades subscritas – europeização e globalização, não verificamos que haja reversibilidade destes dois processos. Dificilmente os intitulados *sistemas fechados* podem ficar eternamente adstritos a ordens jurídicas internas. A lógica jurídica foi modificada, por isso importa perceber-la quanto antes. Aliás, se os factos assinalados, sobretudo fenómenos como a europeização, ou globalização, ambicionam, por si só, ou pela natural dinâmica que criam, por novos relacionamentos jurisdicionais externos, não supomos que, no futuro, seja o direito do trabalho, como ramo do direito, a ficar imune à mutação. Até lá há que ultrapassar algumas barreiras, ainda presentes, neste ramo do direito muito específico.

O Direito do Trabalho, pelas suas raízes *nacionalistas, intra-fronteiras* acrescentamos nós, não está presentemente a acolher o *apelo* de novas considerações e metodologias ou processos de mudança, que citamos. E, isso verifica-se logo quanto ao direito do trabalho a nível europeu, como assinala o Professor Monteiro Fernandes:

“Mantêm-se uma acentuada diversidade dos sistemas jurídicos laborais dos países-membros, zona protegida ou tabu das autoridades nacionais, ciosas da sua identidade. Esta diferença²⁴ faz-nos reflectir sobre os limites (e, porventura, até paradoxos) da integração europeia numa área como

□

²⁴ Que em comparação com o direito da concorrência, evidencia uma diferença clara.

trabalho, decisiva, afinal, para a competitividade económica das empresas e das nações.

O direito do trabalho europeu é embrionário e disperso. Refugiada quase só na liberdade de circulação dos trabalhadores (que não podia deixar, aliás, de ter lugar de relevo num projecto como o europeu, centrado sobre o mercado), a europeização do direito do trabalho tem enfrentado acentuadas resistências, sublinha António Monteiro Fernandes. Que motivos explicarão essas resistências? Razões sociais e culturais ou ocultos mistérios de racionalidade económica ainda que de natureza egoística? Vontade de os parceiros sociais de preservarem os seus espaços de auto-regulação ou bloqueios de governos nacionais ciosos de salvaguardar identidades sociais e culturais? A preferência pela soft law neste domínio constituirá possivelmente um modo subtil de legitimar esse desvio de propósito.

Também nesta área se torna claro que a maior ou menor eficácia do direito europeu na conformação dos direitos internos depende da receptividade dos contextos sociais e organizacionais nos países-membros. O direito português do trabalho oferece exemplos num e noutro sentido: áreas há em que a sua própria existência se deve ao direito europeu, outras é que o direito interno sofreu adaptações, outras, ainda, em que não se verificou praticamente alteração por vigorar já no país legislação idêntica à europeia e outras, em que a situação de base se manteve não obstante o Direito Europeu” (Maria Eduarda Gonçalves e Pierre Guibentif, pag. 12 e 13).

Deste modo, como se pode observar pelo texto acima transcrito, são ainda algumas as resistências à mudança. São muitas as *forças internas* que tendem a menosprezar uma realidade europeia, procurando a nível interno o suporte da sua posição de intransigência. Situação que alimenta, na nossa óptica, a possibilidade um direito do trabalho europeu a quatro velocidades. Isto é, um Direito do trabalho *à lá carte*²⁵.

□

²⁵ Esta expressão designa a ideia dum modo de integração diferenciada segundo o qual os diferentes Estados-Membros podem seleccionar, tal como se estivessem perante uma ementa, o domínio político em que pretendem participar, conservando apenas um número mínimo de objectivos comuns.

Quanto à *relutância* a um direito laboral europeu, atente-se à opinião do Professor Monteiro Fernandes:

“Não parecer admissível que essa persistente recusa dos temas laborais – em que, repita-se, continua a reinar considerável diversidade entre as legislações europeias – se deva à suposição da sua inocuidade económica, nomeadamente na perspectiva da “construção do mercado interno”. Não estão, também, em causa, ao menos directamente, questões de soberania (naturalmente bloqueadoras). Existem competências comunitárias e mecanismos de decisão viáveis. Dispõe-se de recursos técnicos que permitam manter uma janela comparatista largamente aberta. O bloqueio dos temas laborais não encontra explicação na lógica tradicional.

O que esta em causa parecer ser, sobretudo, o reflexo de “autopreservação” dos sistemas jurídicos laborais nacionais. É interessante notar que este reflexo se mostra particularmente intenso nos países europeus mais desenvolvidos. A estrutura e o conteúdo das relações de trabalho, nas dimensões individual e colectiva, são encarados como elementos identitários nacionais, caracterizadores de modos de ser e de estar, resultantes – como são – de processos mais ou menos complexos de ajustamento cultural e social. A criação de um eventual “misfit” entre os novos modelos europeus vinculativos e as soluções nacionais, originando a obrigatoriedade de modificação destas, situar-se-ia, porventura, além dos limites da margem de ajustamento politicamente tolerável em nome do desígnio da construção europeia.

É provavelmente nessa perspectiva que se encontra explicação para o facto de não existirem regulamentos europeus sobre aspectos do conteúdo das relações de trabalho. Existem (...) relativamente a condições de livre circulação de trabalhadores; mas, quanto a condições de trabalho, só há directivas, e mesmo elas não exprimem um desígnio regulatório consistente”. (sublinhado nosso) (Monteiro Fernandes, 2008, pag. 66 e 67).

Em resumo, sem que exista uma fundamentação lógica, verifica-se que a *exigência* europeia ainda continua a ser a *não interferência* quanto às matérias relacionadas com as relações laborais.

No entanto, acrescenta ainda este Professor, ainda ao nível europeu, os sinais são ambíguos: uns são sinais claros de abertura a uma “Europeização do Direito do Trabalho”, outros, pelo contrário, fecham os horizontes ou cerram fileiras:

“...o Acto Único Europeu abriu caminho de uma progressiva facilitação das decisões europeias no campo da regulação do trabalho”, mas “Ironicamente, essa abertura coincide com fenómenos que, de certo modo, lhe retiram espaços de concretização”.

“É a época em que os sistemas nacionais de direito do trabalho mergulham na crise mais séria da sua existência como sectores autónomos dos sistemas jurídicos respectivos. A autonomia dogmática do direito do trabalho, a existência de valores e princípios próprios que lhe conferem autonomia, passaram a estar em causa.

Por outro lado, as leis do trabalho entraram em crise aberta de efectividade, face às formas de organização do trabalho e da produção de bens e serviços. A crise é acentuada pela permanência de paradigmas que, no tocante às relações de trabalho, servem de referência a essa legislação desde os seus primórdios.

Em terceiro lugar, e, de certo modo, em conexão...desenvolveu-se a chamada “competição de regimes” - numa espécie de “mercado de normas” – a lógica das movimentações de capital e da localização de actividades produtivas.”(Monteiro Fernandes, p.64 e 94, 2008).

De crise em crise, como sejam a autonomia dogmática do direito do trabalho, a efectividade das leis laborais e o início da competição de regimes laborais, prevaleceu e venceu a economia de mercado, em detrimento dos direitos sociais. Ergueu-se, nesta *luta*, a bandeira do crescimento económico. A competitividade económica e a efectividade das leis laborais relevam e são parte nuclear deste trabalho. Mas numa outra perspectiva de análise.

Quando se fala de competitividade, da necessidade de crescimento económico, seja à escala nacional seja a nível europeu, ou mesmo a nível global, fala-se, evidentemente, de um crescimento que, na nossa opinião, não se pode efectivar, nem se pode concretizar à margem ou longínquo do aumento de competências profissionais nos trabalhadores, como se de dois caminhos diferentes, ou até opostos, se tratassem.

Nem muito menos cada um destes caminhos tem objectivos dissemelhantes. Antes pelo contrário. O futuro não é efectuado em “Y”, numa visão bifurcada. O que no fundo diferencia os processos são as prioridades de aplicação do investimento. Como se aplicam as *utilidades económicas*: primeiro no trabalhador, e depois na empresa? Ou Vice-versa?

O desenvolvimento, seja ele qual for, económico, social, cultural, ou até de competências profissionais, não é concretizável em ambiente isolado, nem sem que exista uma verdadeira interligação entre empresa/empregado. O crescimento de qualquer um dos factores, empresa/empregado, não assenta num único pilar. Facto que, na nossa óptica, obriga a um investimento, se não em simultâneo, pelo menos com consonância. Num complexo de entendimento e objectivos. A vida humana, mesmo que complexa, é uma vida de relação até em contexto laboral.

Na esteira do pensamento de Edgar Morin, na emergência do paradigma da complexidade em oposição ao paradigma da simplificação, o crescimento, não importa qual, não subsiste se as ciências demasiado especializadas “*deixarem de ser capazes de comunicar entre si, e a imensidão de saberes que produzem deixam de poder ser integrados em visões globais da realidade*”. Para Edgar Morin a “*realidade é demasiado complexa para ser compreendida e explicada pelo paradigma da simplificação.*”

Insistindo na racionalidade da *dialógica*²⁶, de Edgar Morin, o crescimento económico é complexo. Assim como a efectividade das leis laborais o são. E, nesta argumentação não devemos separar a lógica de competitividade da empresa, da lógica do crescimento de competências do factor trabalho, e da lógica existente para a efectividade das leis laborais.

□

²⁶ Dialógica é no entendimento de Edgar Morin “ a unidade complexa entre duas lógicas, entidades ou substâncias complementares, concorrentes e antagónicas que se alimentam uma à outra, se completam, mas também se opõem e combatem”.

Num outro quadro de observação, quando verificamos dados que revelam, quantitativamente ou qualitativamente, determinada evolução percentual nos números económicos, dados denunciadores do crescimento tido, independentemente de qual seja a percentagem de crescimento, para a composição deste produto final contribuíram um sem número de processos de transformação. Processo de transformação da organização/empresa e processo de transformação do empregado.

Este último processo transformativo situa-se na *complexidade* do acréscimo de competências profissionais dos trabalhadores realizado através da participação em acções de formação profissionais contínuas. Transformação que se reflecte, de igual modo, no aumento do *seu valor de mercado*. Sem esta *dialógica*, sem a junção da *complexidade* das duas unidade lógicas - crescimento da empresa e crescimento de competências do trabalhador, sem este enriquecimento das competências profissionais, pressupomos que, para não mencionar mesmo que temos certeza nesta matéria, o crescimento da empresa não é assim tão concretizável como o, supostamente, planeado.

Já efectuamos uma abordagem à questão da europeização, *enquadramento* das leis laborais no contexto europeu. E quanto ao processo de globalização. Será que o panorama de reticências e impedimentos são idênticos ao europeu?

Numa abordagem simples à questão acima suscitada, em termos globais, estávamos tentados a remeter para as mesmas *barreiras alfandegárias e proteccionistas* do direito do trabalho interno. Porém, e mesmo que o afirmemos com carácter de presunção, e como não subscrevemos a hipótese de um retrocesso aos processos de europeização ou de globalização, como vamos ter que viver com esta iminente irreversibilidade, há, assim, que perceber quanto antes as suas prováveis exigências. Sobretudo as necessidades que estão em interligação com o mercado de trabalho, e com as relações laborais.

“O nosso mundo vive sob o lema da globalização – um eufemismo para exprimir a situação de predomínio de um sistema de produção a nível

mundial, um mercado com pretensões planetárias e um pensamento justificador neoliberal” (José Maria Mardones, 2005, p. 178).

Subscrevemos a continuidade do *processo de globalização*, mas não a substância. Nesse sentido assinalamos a necessidade e a concretização de algumas correcções políticas quanto ao rumo a seguir. Avisos de crescente *descontentamento social* são constantes, nomeadamente tendo presente o saldo obtido no quadro de resultados globais, do intitulado *processo de globalização em curso*. Isto é, não retiramos, feitas as contas, um balanço positivo de forma geral. Só que a forma ilusória de transmitir esse resultado ainda negativo, dá mostras duma aparência positiva. Aliás, na presente conjuntura económica, importa não declarar os efeitos nefastos do pensamento político “neoliberal”, pensamento que abrigado à sombra de alguns aspectos positivos do processo de globalização, tenta passar alheio e ausente nas questões de agudização económica e desumanização do *mercado global*. Inclusive do próprio mercado de trabalho.

Como afirma Bauman²⁷, “*Podemos dizer que a existência é moderna na medida em que bifurca em ordem e caos. A existência é moderna na medida em que contém a alternativa da ordem e do caos*”. Na escolha entre uma desordem, ou o *caos global*, a humanidade prefere a *ordem global* dos governantes.

“ *Podemos dizer que a existência é moderna na medida em que está saturada pela sensação que “depois de nós, o dilúvio”*. A existência é moderna na medida em que é guiada pela premência de projectar o que de outra forma não estaria lá: de projectar-se a si mesma.

A existência pura, livre de intervenção, a existência não ordenada , ou a margem de existência ordenada, torna-se agora natureza: algo singularmente inadequado para a vida humana, algo em que não se deve confiar e que não deve ser deixado por sua própria conta – algo a ser dominado, subordinado, remodelado de forma a reajustar-se às necessidades humanas. Algo a ser reprimido, refreado e contido, a resgatar do estado informe e a dar forma através do esforço e à força. Mesmo que a



²⁷ Modernidade e Ambivalência, Zigmunt Bauman.

forma tenha sido pré-ordenada pela própria natureza, ela não acontecerá sem assistência e não sobreviverá sem defesa. Viver de acordo com a natureza requer um certo planeamento, esforço organizado e vigilante monitorização. Nada é mais artificial do que a naturalidade: nada é menos natural do que lançar-se ao sabor das leis da natureza. O poder, a repressão e a acção propositada colocam-se entre a natureza e essa ordem socialmente produzida na qual a artificialidade é natural.

(...) a existência é moderna na medida em que é produzida e sustentada pelo projecto, manipulação, administração, planeamento. A existência é moderna na medida em que é administrada por agentes capazes (isto é, que possuem conhecimentos, habilidade e tecnologia) e soberanos. Os agentes são soberanos na medida em que reivindicam e defendem com sucesso o direito de gerir a administrar a existência: o direito de definir a ordem é, por conseguinte, pôr de lado o caos como refugo que escapa à definição.

A prática tipicamente moderna, a substância da política moderna, do intelecto moderno, da vida moderna, é o esforço para exterminar a ambivalência²⁸: um esforço para definir com precisão – e suprimir ou eliminar tudo o que não pudesse ser ou não fosse precisamente definido. A prática moderna não visa a conquista de terras estrangeiras, mas o preenchimento das manchas vazias no “compleat mappa mundi”. É a prática moderna, não a natureza, que realmente não tolera o vazio.” (Zygmunt Bauman, 1991, pag. 19).

□

²⁸ Na leitura de Bauman, ambivalência é “a possibilidade de conferir a um objecto ou evento mais que uma categoria, é uma desordem específica da linguagem, uma falha da função nomeadora (segregadora) que a linguagem deve acompanhar. O principal sintoma de desordem é o agudo desconforto que sentimos quando somos incapazes de ler adequadamente a situação e optar entre acções alternativas. É por causa da ansiedade que a acompanha, e da consequente indecisão, que experimentamos a ambivalência como desordem – ou culpamos a língua pela falta de precisão ou culpamo-nos a nós próprios pelo seu emprego incorrecto. E no entanto a ambivalência não é produto da patologia da linguagem ou do discurso. É, antes, um aspecto normal da prática linguística. Decorre de uma das principais funções da linguagem: a de nomear e classificar. O seu volume aumenta dependendo da eficiência com que essa função é desempenhada. A ambivalência é, portanto, o alter ego da linguagem e a sua companheira permanente – de facto, a sua condição normal”, Zygmunt Bauman, Modernidade e Ambivalência, 1991, Relógio D’água.

Ao *projectarmos* uma ligação do processo de globalização com o **mercado de trabalho**, verificamos e podemos concluir que, qualquer trabalhador que entre neste mercado de trabalho, ou permaneça nele, com debilidades e fragilidades ao nível das competências profissionais, *instabilidades* que não lhe permita uma normal execução de uma função laboral, que não lhe enriqueça a aptidão profissional para o desempenho de uma funcionalidade, é, sublinhe-se, contribuir para a desprotecção laboral do trabalhador. É manter criticadas situações de abandono, dos já desfavorecidos por natureza. Isto, quando as exigências do mercado de trabalho global são cada vez mais frisadas. Em resumo, para um mercado global, preferimos trabalhadores globais *compactos* de ambivalência profissional numa modernidade sólida de conhecimentos.

“Em termos da sua biografia, o indivíduo contemporâneo para por uma longa série de mundos sociais amplamente divergentes (no mínimo descoordenados, na pior das hipóteses contraditórios). Em qualquer momento da sua vida, o indivíduo habita simultaneamente vários desses mundos divergentes. O resultado é que é «expolido» de qualquer um deles e não está à «vontade» em nenhum. Pode dizer-se que é «estranho universal». A tentação é afirmar que ele está «inteiramente à vontade» apenas consigo mesmo.” (Zygmunt Bauman, p. 105).

Quando as *reivindicações* (nacionais, europeias, ou globais), relativas ao incremento das competências do factor trabalho, se acentuam com maior assiduidade, quando aumentam a um ritmo constante, é impensável defender que seja possível concretizar este quadro de exigências sem a decorrência de um plano individual, ou de grupo, sem aumento de competências profissionais. Isto é, em conexão com qualquer plano de crescimento económico deve existir, e estar associado um plano de formação. Por outras palavras, e invertendo a ordem dos factores, o resultado de um plano de desenvolvimento social reflecte-se sempre em crescimento económico.

Ainda dentro deste tema - mercado de trabalho, gostaríamos de notar a interpretação e leitura de Mário Centeno e Álvaro Novo²⁹, face aos *interesses* que estão no *encontro* que é estabelecido entre empregador e empregado:

“Numa economia moderna ocorrem diariamente inúmeros encontros entre potenciais empregadores e potenciais empregados (...) A procura de trabalho decorre da necessidade que as empresas têm de utilização dos serviços prestados pelos trabalhadores (aqueles que dão trabalho). Estes serviços são úteis às empresas (na medida em que são produtivos), em troca deles a empresa está disposta a pagar um determinado salário. Este reflecte a produtividade do trabalhador, ou seja, a sua contribuição para o sucesso da produção na empresa.

O mercado de trabalho organiza de forma descentralizada estas duas formas independentes, que prosseguem objectivos muito próprios e por vezes antagónicos. Na verdade o mercado de trabalho difere dos outros mercados numa importante dimensão – o serviço transaccionado tem vontade própria. De facto, o salário tem nele uma dupla função: não se limita a equilibrar a oferta e a procura, remunerando as características produtivas do trabalhador, mas serve também para o motivar, tendo portanto impacto na sua produtividade. Assim, o salário não só remunera as capacidades produtivas dos trabalhadores, como é utilizado para alinhar os interesses dos trabalhadores e das empresas (...) No entanto (...) este sucesso depende da forma crucial do ritmo e da eficiência com que as duas partes se encontram no mercado para conciliar as respectivas vontades.”
(sublinhado nosso) (Mário Centeno e Álvaro Novo 2008, p.132 e 133).

Como sublinha o texto acima reproduzido, e dado que é, maioritariamente, neste mercado de trabalho que circula a oferta do factor trabalho, não deixa de ser curioso constatar que a *regulação*, como em outros possíveis mercados, é efectuada através da oferta e procura. Ou

□

²⁹ Revista Janus 2008, O que está a mudar no Trabalho Humano, Mário Centeno e Álvaro Novo - Mercado de trabalho: a fonte de sucesso das nações.

seja, este mercado funciona também através de uma *mão invisível* que se reflecte, e com um resultado final no salário do trabalhador. Contudo, importa sublinhar que para a composição do produto final –salário oferecido, contribui, e de certa forma é essencial, as *características produtivas do trabalhador*. E, como é evidente, quando nos estamos a referir às *características do trabalhador*, estamos a mencionar as competências profissionais de cada um destes trabalhadores. A sua aptidão laboral.

Ora, e atendendo à lógica do mercado de trabalho, é bem evidente que só se pode ter um raciocínio: quanto maior for a precariedade funcional por parte dos trabalhadores, quanto menor for a *grandeza* das suas competências profissionais, mais o mercado reduz o seu salário.

Richard Hyman³⁰ considera persistirem algumas diferenças entre o mercado de trabalho, e um outro mercado, seja ele qual for. No mesmo sentido que justificava Marx a não considerar o trabalho como uma mercadoria: “*O que o trabalhador vende é a sua capacidade de trabalhar, ou seja, a sua força de trabalho*”. Acrescenta ainda este economista que, sendo o mercado de trabalho, até em termos globais, algo mais complexo e com forte influência nas relações laborais, compete ainda ao Estado uma forte participação:

“Assim, apesar da ideologia neoliberal, o Estado é inevitavelmente um actor nas economias de mercado. Longe de constituir uma interferência desnecessária, o Estado é um elemento normal dos mercados reais, uma pré-condição da sua existência. Os mercados dependem do Estado em termos de regulação, protecção dos direitos de propriedade e moeda (Sayer, 1995:87). Num plano diferente, como Polany expõe com pormenor, a relação estatal – particularmente das relações de emprego – tem sido desenvolvida na maioria das economias de mercado como um meio de restringir o âmbito do ‘livre mercado’ de mão-de-obra.”

Permitiu-se que o mercado de trabalho retivesse a sua principal função apenas na condição de que os salários e as condições de trabalho, os

□

³⁰ Richard Hyman, London School of Economics, Revista Crítica de Ciências Sociais, Junho de 2002. “*Europeização ou erosão das relações laborais?*”

critérios e as regulamentações fossem de molde a salvaguardar o carácter humano da suposta mercadoria que é o trabalho (1957:177).

A irrestrita liberdade de contrato entre empregadores e trabalhadores era geralmente considerada inaceitável, quer por razões humanitárias, quer por anseios relativos à potencial perturbação de desordem social que poderiam advir se a concorrência viesse a empurrar os padrões abaixo de um certo patamar. Na maioria dos sistemas capitalistas existentes, o Estado tem desempenhado um papel activo, tanto no que se refere aos estímulos ao funcionamento do mercado, como aos limites impostos à sua capacidade de moldar as condições de emprego.

Portanto, nas sociedades de mercado, a relação salário-trabalho é produto tanto de forças políticas e sociais, como de forças puramente económicas; ou melhor, o próprio contexto económico do emprego é social e politicamente estruturado.”³¹

Toda a ingerência no mercado de trabalho é legitimada como um meio possível de combinar a *economia política* com a intitulada *economia moral*, baseada, e ainda sustentada, na *poderosa força das normas e obrigações sociais*. Desta forma, acrescenta ainda Richard Hyman:

(...) os mercados estão sujeitos a pelo menos três tipos de determinantes potencialmente conflituais: as forças da oferta e da procura, consideradas convencionalmente pelos economistas como as únicas com significado; as políticas de intervenção dos governos, minimamente essenciais para garantir o funcionamento rotineiro das relações de mercado; e as normas sociais que influenciam os actores do mercado, muitas vezes de formas que não podem ser compreendidas em termos do simples interesse material individual.”

□

³¹ Richard Hyman, London School of Economics, Revista Crítica de Ciências Sociais, Junho de 2002. “*Europeização ou erosão das relações laborais?*”

Antecedendo a finalização à abordagem do conceito de mercado de trabalho, a esta realidade laboral de encontro entre a oferta e procura, situação que não é alheia ao direito do trabalho, importa uma alusão ao pensamento do Professor Monteiro Fernandes, sobre este mesmo tema:

“A ideia de Mercado de trabalho não é pacífica, nem reúne consensos. Daí que se possa mencionar estarmos perante um quadro onde as opiniões não são convergentes. No mercado de trabalho “jogam duas equipas”, distintas: as empresas com as suas necessidades de procura do “factor trabalho”, e do outro lado oposto a oferta (quantitativa/qualitativa) de recursos humanos. A partir daqui, desta realidade, sabemos que estamos num mercado com forte componente de “pessoalidade”, de qualificação pessoal e profissional, isto é, muito interligado com factores de competências pessoais. E, no fundo é isso que as empresas procuram quando se dirigem a este mercado de trabalho. E, acrescentaria mais. O que se transacciona neste mercado é sobretudo “empregabilidade”, cuja definição deixaria em citação que me parece bem conseguida “a capacidade relativa de que um indivíduo dispõe para obter um emprego que o satisfaça tendo em conta a interacção entre as suas características pessoais e mercado de trabalho” (sublinhado nosso).(Resumo da aula de Mestrado em Direito do Trabalho, de 6 de Novembro de 2007).

Como destaca, e bem, o Professor Monteiro Fernandes, a grande característica deste mercado de trabalho, reside no enfoque dado à *pessoalidade*. Isto é, trata-se de um mercado *convencionado* e muito centrado na qualificação pessoal e profissional. Muito interligado com factores de competências pessoais. Releva essencialmente, neste mercado de trabalho, a questão qualitativa da oferta, que por seu lado, vai fundamentar o aspecto quantitativo, da outra oferta: o salário obtido.

Subscrevemos, e sublinhámos, a opinião do Professor Monteiro Fernandes, e pelo conseguinte, mantemo-nos convictos que o funcionamento do mercado de trabalho, onde quer que ele se situe geograficamente, baseie-se nas características pessoais de quem

oferece a sua força de trabalho. De igual modo, e no mesmo sentido, também estamos convictos que a existência, ou inexistência, de competências pessoais profissionais depende, a riqueza ou a pobreza do mercado de trabalho é reflexo e está em estrita ligação com duas realidades: educação e formação profissional.

Em épocas de *crise social*, como a actual, perante uma elevada ausência, ou precariedade, nas competências profissionais dos trabalhadores, quer esta ausência seja fruto da debilidade educacional quer seja da inexistência de formação profissional contínua, realidades possíveis de observar em contexto laboral, acreditamos que não é no mercado de trabalho da *mão invisível* como único interveniente que se pode encontrar a estruturação das *defesas* dos mais carenciados profissionalmente. Mas sim, ao invés, numa efectividade da norma laboral. Daqui a justificação da interferência do Estado em dois patamares de actuação distintos: criação da norma laboral e fiscalização da sua efectividade.

O argumento intervencionista do poder público no mercado de trabalho irrompe na linha do raciocínio seguinte: detendo o **mercado de trabalho** a *capacidade* e o *poder* para ditar regras consoante as suas *necessidades*, numa versão meramente economicista, compete ao Estado duas funções importantes; legisladora e fiscalizadora do direito laboral. Com questões sociais e culturais tão complexas, como vamos poder observar, compete ao poder público, em defesa da crescente desproporcionalidade na relação de forças, o controlo da efectividade normativa, como forma de apoiar a *deficitária preparação* e fragilidade dos que entram, ou estão no mercado de trabalho.

E, quando falamos de *escassez* de competências profissionais, estamos a referir-nos a situações muito concretas e reais. Conjuntura que politicamente é *certificada* de modo inequívoco. Declara o actual executivo que, as sucessivas *fendas* nos objectivos do ensino, ou omissões, vão obrigar - mais uma vez, acrescentamos nós, a um novo esforço, a uma nova tentativa de resolução de um problema que se arrasta há décadas.

Até hoje, todas as políticas implementadas, na prática, não resolveram quaisquer questões, nomeadamente as questões que sublinhamos e julgamos de pertinência: **baixos níveis de**

qualificação e dificuldade de adaptação da população activa a contextos de reestruturação económica e de mobilidade profissional.

E, perante este *sombrio* panorama sócio-económico, adianta o actual Governo, dois grandes desafios emergentes para a formação profissional:

“...Portugal enfrenta, em matéria de formação profissional, dois grandes desafios, intimamente relacionados. O primeiro, de natureza quantitativa, traduz-se na necessidade urgente de assegurar um significativo aumento dos indivíduos com acesso à formação, quer inicial quer contínua, nas várias fases da vida. O segundo desafio, de natureza qualitativa, traduz-se na necessidade de assegurar a relevância e a qualidade do investimento em formação, concentrando os recursos nas formações mais críticas à adaptabilidade dos trabalhadores e à competitividade e necessidades das empresas³² “.

Elucidamos que, a questão dos desafios impostos à formação profissional é assunto de *interesse europeu*, e transversal a todos os países da Europa Comunitária³³. Permanecendo, em todo o caso, reservado ao direito interno de cada Estado, as medidas a adoptar para o cumprimento do plano de desenvolvimento.

Porém, pese embora o teor do *plano de boas intenções* acima descrito, sobretudo no que concerne à *adaptabilidade dos trabalhadores e à competitividade e necessidades das empresas*, desejaríamos de salientar que, caso a opção a tomar resida entre a adaptabilidade do trabalhador e competitividade da empresa, nada nos garante que o interesse económico da empresa seja simplesmente afastado, ou dê a sua vez, perante o interesse do trabalhador. Admitimos que um vai prevalecer sobre o outro. Acreditamos que o interesse da empresa *avulta* sobre o interesse dos trabalhadores, tendo presente dois egocentrismos: do mercado de trabalho e do trabalhador individual.

□

³² Presidência do Conselho de Ministros, Resolução do Conselho de Ministros n.º 173/2007 de 7 de Novembro de 2007 (Diário da República, 1.ª série – n.º 214-7 de Novembro de 2007)

³³ Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida 2007-2013, Decisão n.º 1720/2006/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Novembro de 2006, que estabelece um programa de acção no domínio da aprendizagem ao longo da vida.

Desta forma, como Luhmann diria, para o indivíduo contemporâneo, o ego torna-se o lugar e o foco de toda a experiência interior, enquanto o ambiente, dividido em fragmentos com pouca conexão entre si, perde muitos dos seus contornos e da sua autoridade definidora de significado. (Zygmunt Bauman, 1991, p. 107).

Aliás, na prática, os factos são a nossa prova, e alicerçam as nossas convicções. E, em matéria de **formação profissional contínua**³⁴, a orientação, e tendência, a subsistir na maioria das empresas será, sobretudo, para a relevância de um interesse:

“as escolhas... tenderão a penalizar mas pesadamente os grupos mais frágeis de trabalhadores. A formação oferecida às componentes frágeis da força de trabalho permanecerá escassa, na medida em que apresenta rendimentos brutos modestos e custos elevados. Podemos esperar, pelo contrário, que sejam os trabalhadores fortes no mercado de trabalho (os mais instruídos, os melhores inseridos nas estruturas empresariais, ou com disponibilidade de tempo e recursos) a ter também maiores oportunidades de formação” (Giuseppe Croce, Revista Europeia de Formação Profissional n.º 41, 2007, p.153).

Com a materialização desta *preferência formativa*, cremos fortemente que o resultado final, na esteira do pensamento de Bauman, será a geminação constante do número de *supérfluos* (pessoas, trabalhadores), produto da *modernização acelerada* e outras consequências da modernidade.

“Desde o início, a modernidade produziu “gente supérflua” ...Em termos definitivos, sem meias-tintas, gente que, do ponto de vista das pessoas de bem, seria preferível que desaparecessem do mapa. Gente sem expectativas, gente que nenhum esforço de imaginação poderia fazer reingressar numa sociedade organizada em termos bem definidos. A indústria moderna (tanto enquanto construtora de uma ordem, como enquanto representante do chamado “progresso económico”), produziu gente supérflua. A construção



³⁴ Cfr. art.º125.º do CT

*de uma ordem comporta sempre a eliminação dos supérfluos uma vez que, quando se pretende que as coisas mantenham uma ordem, quando se pretende substituir a situação actual por uma nova ordem, melhor e mais racional, acaba por descobrir-se que há certa gente que não pode fazer parte dessa ordem, e deverá ser excluída dela, expulsa. É nisso que consiste o progresso económico. Mas o que é, na sua essência, o progresso económico? O seu mito reduz-se ao seguinte: a possibilidade de realizar qualquer coisa com menor esforço e menor aplicação, bem como a menor custo. Conseguir este objectivo implica que certos métodos se tornem supérfluos e deixem de ser economicamente plausíveis, o que, por seu turno, torna supérfluas as pessoas que tinham podido viver adaptando-se a esses mesmos métodos”.*³⁵

De todo o exposto e em termos conclusivos, não percepcionamos a possibilidade de um efectivo regressão do mercado global, incluindo a particular situação do mercado de trabalho. Aliás, somos de opinião que num futuro próximo, o mercado de trabalho ir-se-á reger por *princípios* definidos estruturalmente em termos internacionais. E, se este facto, a harmonização do direito do trabalho não for concretizado através da intervenção do Estado, sê-lo-á por outra forma social de interferência, ou mesmo através de outros intervenientes.

Estamos a referir-nos a um mercado de milhões de participantes, que está prestes a quebrar a possibilidade da manutenção de obstáculos: antigos ou novos. Nomeadamente, face a uma evidência bem visível e concreta dos nossos dias: a mobilidade dos trabalhadores a um nível global. Daí, sem reticências, subscrevermos que para este mercado de trabalho, qualquer definição normativa laboral, relativamente à formação profissional não pode, nem deve, na defesa de um direito e de uma ética mais digna para o factor trabalho, ficar puramente em objectivos delineados para um mercado interno. O mercado de trabalho global, ou mesmo interno, é rigoroso e não pactua com *deficiências* na aptidão profissional dos trabalhadores.

□

³⁵ Transcrição da intervenção de Zygmunt Bauman no congresso *Fiducia e paura nella città*, que se efectuou em Milão, 2004, e que é reproduzido no volume “Confiança e Medo na Cidade”, Relógio d’Água Editores, Julho de 2006.

Como ambicionamos suprimir a criação de mais *supérfluos* no mercado de trabalho, devemos pensar global, mesmo que ajamos local. Para Bauman “*Se toda a gente é um estranho, então ninguém o é*”. Se não invertemos a constante *criação de superfúos*, então quando todos formos, deixamos de existir. Contudo:

“Resta saber em que medida a disseminada aversão aos grandiosos projectos sociais, a perda de interesse pelas verdades absolutas, a privatização dos anseios redutores, a reconciliação com o valor relativo – meramente heurístico – de todas as técnicas de vida, a aceitação da irredimível pluralidade do mundo, em suma, todas essas tendências aflitivas mas estimulantes, em geral enfeixadas sob o nome de pós-modernidade, são consequências duradouras da abolição da estranheza, alcançada com a sua elevação à condição humana universal”. (Zygmunt Bauman, 1991, p. 106).

2.2 EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL - INTERLIGAÇÃO

“A dupla ignorância já era conhecida como a mais grave e mais endêmica das ignorâncias a mais tenazmente resistente, a “causa de tudo o que se faz de errado...E, quanto mais importantes são os assuntos em jogo, mais nociva e infame”. Porque não só ignoras as coisas mais importantes”, como, “ignorando-as completamente, pensas sabê-las” (Thomas De Koninck, 2003, p.9)

Já o referimos, mas não deixa de ser oportuna a nova referência que, em nossa opinião, o desenvolvimento de um tema como a formação profissional, sem uma abordagem mesmo que sintética à problemática da educação, tornar-se-ia dificultado. Passarmos ausentes a esta interligação, ou enquadramento, entre educação e formação profissional, criaria neste trabalho uma ocultação de um problema social, na nossa perspectiva, desnecessário. Sobretudo quando os dois temas mantêm uma interligação *umbilical*, além de uma forte conexão social e económica.

“Certamente, como escrevia Kant – o maior e mais difícil problema que se pode colocar ao ser humano é a educação, pois o discernimento depende da educação, e esta, por seu turno, depende do discernimento. Como sair deste círculo no mínimo aparente? A questão da educação esteve sempre no centro dos debates...Mas sem dúvida ela nunca surgiu de forma tão problemática como hoje, quando reformas precipitadas – por obrigação do mercado e das contestações – repetem erros passados e agravam os problemas, quando se amputam – e enxerta – à pressa, antes de qualquer diagnóstico responsável, como é uso corrente na economia e da administração.” (Thomas De Koninck, 2003, p. 25).

Independentemente de se tratar de situações e enquadramentos individuais distintos - **educação/aluno** por um lado, e por outro lado **formação profissional/trabalhador**, se é verdade que acolhem o *indivíduo* em duas realidades diferentes, em que os contextos de aprendizagem ou pedagógicos também diferem – **escola/empresa**, não deixa de ser verdade que estas duas existências sociais e culturais, além de manterem uma interligação continuada no tempo³⁶, partilham um objectivo idêntico: o conhecimento.

Quanto a nós, o objectivo fulcral – **conhecimento**, difere apenas no que concerne à idade dos destinatários.

Aliás, referia-se que, com certeza pela importância e significado social e cultural, e até mesmo económico, esta interligação entre escolaridade e vida activa não ficou esquecida por parte do legislador do Código do Trabalho de 2003 e 2009³⁷. Quer como processo formativo sequencial após a conclusão do período de escolaridade obrigatória, ou, até em alguns casos, mesmo como processo formativo de complementaridade à incompletude da escolaridade obrigatória. Processo de formação profissional individual, numa relação directa entre **escola/trabalho**, revelando-se assim, como afirmava o Professor Monteiro Fernandes relativamente ao mercado de trabalho, na norma laboral, o objectivo da formação centrado na *pessoalidade*.

□

³⁶ “A aproximação entre a escola e empresa – A formação inicial dos jovens é tema de debates que envolvem directamente o Direito do Trabalho. Um dos principais desafios destes debates é o de saber qual o lugar que deve ser atribuído, respectivamente, à formação académica, de tipo escolar e universitário, e à formação em situação de trabalho. A formação académica visa principalmente o mercado de trabalho em geral, enquanto a formação na empresa transmite competências adequadas a uma empresa em particular, ou a empresas da mesma natureza. Convém não perder de vista estes dois objectivos quando se fala de uma estratégia sistemática. O crescimento do desemprego de jovens levou vários países a enfatizarem a formação prática na empresa e a organizarem uma aproximação entre a escola e a empresa. Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa – Alain Supiot.”

³⁷ Artigo 124.º - Objectivos (Lei n.º 99/ 2003 de 27 de Agosto).

Artigo 130.º - Objectivos da formação profissional (Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro). O “direito individual à formação”, passou, no Novo Código do Trabalho, a constar na alínea b) do n.º 1 do artigo 131.º - Formação contínua – 1. No âmbito da formação contínua o empregador deve: b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação...”.

Reconhecemos que a grande fundamentação para a importância, e relevância da formação profissional é irreprensivelmente factualizada através da descrição do que se passa ao nível da educação³⁸:

“Portugal realizou, nas últimas décadas, um esforço de qualificação da população, continuando porém a persistir elevados níveis de abandono e de saída escolar precoce de que resultam baixos níveis de qualificação de grande parte da população activa. Esta situação dificulta substancialmente o acesso à formação e à aquisição e aplicação de novos conhecimentos, o que impede a formação de uma base sólida de competências com a consequente dificuldade de adaptação da população activa a contextos de reestruturação económica e de mobilidade profissional” (sublinhado nosso).

Verificamos deste modo claro que, segundo as palavras do executivo referenciado, na realidade e pese embora o citado esforço quantitativo efectuado em anos consecutivos, no plano concreto o resultado final só pode ser considerado **altamente deficitário**. Ou seja, o que se obteve em termos qualitativos foi, e ainda persiste em permanecer, um panorama angustiante e deveras desastroso em termos educacionais. Não que, por outro lado, em termos quantitativos o investimento tenha sido enorme. E, agora resta-nos olhar para números que na prática são reveladores da nossa pobreza ao nível de conhecimentos³⁹, face ao que seria expectável obter-se em tantos anos de investimento.

Para superar este quadro, este défice estrutural, reconhecido pelo governo, *é fundamental uma intervenção focalizada, coordenada, determinada, contínua e em ritmo acelerado, sem o qual não é possível alcançar uma sociedade plenamente desenvolvida em todas as suas dimensões. Condição essencial para o desenvolvimento económico e social de Portugal*⁴⁰.

□

³⁸ Presidência do Conselho de Ministros, Resolução do Conselho de Ministros n.º 173/2007 de 7 de Novembro de 2007 (Diário da República, 1.ª série – n.º 214-7 de Novembro de 2007).

³⁹ “Cerca dos 3 500 000 dos actuais activos têm um nível de escolaridade inferior ao ensino secundário, dos quais 2 600 000 inferior ao 9.º ano. Cerca dos 485 000 jovens entre os 18 e os 24 anos (i.e., 45% do total), estão hoje a trabalhar sem terem concluído 12 anos de escolaridade 266 000 dos quais não chegaram a concluir o 9.º ano.” Presidência do Conselho de Ministros, Resolução do Conselho de Ministros n.º 173/2007 de 7 de Novembro, DR 1.ª série – Nº 214

⁴⁰ Anexo I – Reforma da formação profissional. Resolução do Conselho de Ministros n.º 173/2007 de 7 de Novembro, DR 1.ª série – Nº 214

Um cenário extremamente negativo, obtido pela foto clarividente do **nível de escolaridade atingido pela população activa – trabalhadores**, que como previsível e perceptível reflecte-se e **tem um efeito directo na adaptabilidade dos trabalhadores**. A *privação* de preparação escolar ou profissional, ou as duas em simultâneo, para ingressar, ou permanecer no mercado de trabalho, equivale a directa desvalorização do valor do factor trabalho. E, conseqüente depreciação individual do trabalhador, com todas as conseqüências que desse desabono podem advir.

Não nos compete no presente trabalho, tecer quaisquer análises mais profundas relativamente às “sucessivas falhas no sistema educativo”, cujo reflexo é bem patente nos números que apresentamos. Aliás, não importa directamente para este trabalho escarpelizar muito esta matéria. A excepção reside na interligação que a educação mantém com a formação profissional. Daí, e dessa complementaridade, não deixam de ser preocupantes os números descritos (vide ponto 39), reveladores, quanto a nós, do quanto de complexidade pode estar inserida num tema, ou a própria realidade da formação profissional.

Deste modo, é atribuído à formação profissional, em termos práticos, um novo objectivo face a este quadro educacional: concluir todas as omissões de competências profissionais da actual população activa⁴¹. Ou seja, colmatar todas as suas insuficiências para uma inserção, ou manutenção, no mercado de trabalho.

Diante deste cenário *nebuloso*, perante um **quadro onde mais de metade dos trabalhadores no activo não têm o ensino secundário**, perante novos ventos de mudança, novas formas de organização do trabalho, novas exigências colocadas às empresas/trabalhadores, perante tanta omissão profissional de competitividade, é importante realçar uma problemática, diante desta *fragilidade e jejum do conhecimento e do saber, ou saber fazer*, declarado até pelos governantes em vigência há já a algumas décadas: será possível, através do **complexo das normas jurídicas laborais, a solução**

□

⁴¹ População Activa em Portugal (Homens 2.996 – milhões, Mulheres 2.641 – milhões, num total 5.637 milhões), Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Boletim Estatístico, Julho de 2008.

para problemas sociais tão graves e tão complexos? Será crucial a efectividade da norma laboral, para a resolução destas questões?

Conceituamos que, enquanto não for verdadeiramente reconhecido que o crescimento económico de um país, decorre da maior, ou da menor importância dada ao investimento em *capital humano*⁴², muito complicado se tornará a erradicação desta pobreza social e económica em que nos vemos atolados.

Neste momento, ao certo, sabemos que os sistemas de ensino e formação profissional estão perante enormes desafios. Uma vez que não deixam de ser questionáveis os resultados obtidos, quando se pretende um melhor nível de aproximação entre a escola e o mercado de trabalho. A concepção, e desenvolvimento dos sistemas de ensino e formação, a serem efectuados numa lógica de competências, caminho assinalado e recomendado a nível nacional e internacional, implicará mudanças significativas. Não só nos processos pedagógicos mas também nos papéis a desempenhar pelos seus principais actores – professor/formador e aluno/formando. A *velha lógica* centrada nos conteúdos e na sua transmissão, deverá dar lugar à *lógica dos resultados*, do aumento das competências profissionais, o que obriga a que novos comportamentos sejam implementados.

□

⁴² O contributo para o investimento em capital humano para o crescimento económico, medido através da evolução do PIB, da produtividade, ou da competitividade, é particularmente significativo. Para o espaço da União Europeia estima-se que a elevação em um ano do nível médio de escolaridade se traduza no aumento da taxa de crescimento anual em 0,3 a 0,5 pontos percentuais (DGEP, 2005). Para Portugal o impacto é ainda superior, estimando a OCDE (2003) que o produto poderia ter crescido 1,2 pontos percentuais por ano, entre as décadas de 70 a 90, se os nossos níveis de escolaridade estivessem equiparados à média (OCDE, 2003 – Economic Surveys – Portugal – Structural reform for sustaining high growth). Resolução do Conselho de Ministros n. 173/2007 de 7 de Novembro, DR 1.ª série – N.º 214

Revelam os dados estatísticos aqui apresentados neste trabalho que, ininterruptamente e ainda sem alteração⁴³, antes pelo contrário, com um agravamento visível nas percentagens, em virtude de não existirem políticas que fomentem uma verdadeira inversão dos factos, milhares de jovens em idade escolar, *optam* pelo abandono escolar. A palavra opção (que colocámos de propósito em itálico), equivale a uma não opção, por ausência da consciência do acto e pela ausência de outra oportunidade individual.

“A consciência é, de alguma maneira, um reflexo dos dois sentidos do termo: o primeiro é análogo ao sentido óptico do espelho, que opera o desdobramento do reflector em reflectido; o segundo designa regresso em círculo do espírito sobre si mesmo, via linguagem. A consciência é, pois, simultaneamente, sempre desdobrada, sem deixar de permanecer una. É o círculo que reúne o reflector ao reflectido, os identifica e estabelece esta unidade da dualidade de uma consciência da consciência. É por esse motivo que ela para nós é sempre simultaneamente evidente e misteriosa...

A consciência nada sabe da nossa maquinaria corporal, do funcionamento do nosso cérebro, de onde, ela emerge, das nossas profundezas psíquicas. Cada um tem de si próprio uma consciência íntima, secreta, mas só parcialmente tem consciência do que é e do que faz.” (Edgar Morin, 2003, pag. 106, 107 e 108).

Qualquer atitude comportamental que leve à *opção* pelo abandono escolar releva, especialmente, para o retrato social do País. Nem tão pouco cremos tratar-se de uma problemática de consciência, nos termos acima assinalados. Muito menos podemos efectuar julgamentos que podem estar na origem deste comportamento. O que ainda nos é possível

□

⁴³ “As políticas de combate ao abandono escolar não estão a funcionar. Em 2006, Portugal só não conseguiu reduzir essa estatística negra do sistema de ensino, como assistiu mesmo ao seu agravamento: a percentagem de jovens que saíram precocemente da escola e cujo nível de estudos não ultrapassa o 9.º ano de escolaridade subiu de 38.6%, em 2005, para 39.2%... Estes resultados ameaçam inviabilizar o cumprimento das metas traçadas pelo Governo tanto no Plano Nacional de Acção para o Abandono Escolar (PNAPAE), como no plano nacional de emprego. Neste último, o Governo propunha-se reduzir a saída precoce do sistema de ensino para 30% até 2008 e para 25% até 2010. E aumentar a percentagem de jovens com o ensino secundário para 65% até 2010. Atendendo...que os progressos dos últimos quatro anos não tem ido além de um por cento por ano, é praticamente impossível recuperar dez pontos em pouco mais de um ano. Todas as apostas do Governo centram-se agora no relançamento dos cursos técnico-profissionais e na reforma no sistema de formação profissional, que passa por cursos de certificação escolar e profissional. Diário de Notícias, 5 de Setembro de 2007, Carla Aguiar.

saber, pelos números e revelação dos próprios indivíduos, é que são vários os factores que contribuíram para a decisão do abandono pelo conhecimento. Particularmente económicos. O abandono escolar resulta num efeito contrário e em contraste com as exigências do mercado de trabalho. O mercado de trabalho actual, e de futuro. Esta conduta de abandono escolar finda, basicamente, numa situação peculiar e inerente ao mercado de trabalho: **desemprego. Ou, em emprego precário, sem futuro.**

“Portugal, como nas restantes sociedades democráticas capitalistas, o direito dos cidadãos ao trabalho está consagrado⁴⁴, visto ser a principal forma de obtenção de rendimentos e, logo, de acesso ao consumo e de integração social. Esta relação entre trabalho e integração social tornou-se tão profunda que, ainda hoje, se verifica que toda a intervenção realizada com os grupos chamados “excluídos” passa sobretudo por encontrar caminhos de (re)inserção laboral, de activação ou de aumento de empregabilidade (emprego apoiado/protegido, treino de competências, formação profissional contam-se entre as respostas mais utilizadas por quem se encontra em processos de intervenção social pública)...”. E,
“As transformações do trabalho aliadas à decadência dos sistemas de protecção social fazem com que não seja possível a nenhum Estado garantir hoje o acesso ao emprego. De facto, a época de pleno emprego parece ter terminado e há sectores da população que podem ser qualificados de inempregáveis, ou seja, mais do estarem desempregados apresentam um perfil que, pela idade, pela formação ou por outras características pessoais, o mercado não aceita. Assim, estes indivíduos, independentemente de terem capacidade de trabalho, estão fora do sistema de emprego e têm poucas perspectivas de nele conseguirem ingressar – constituem uma força de trabalho excedente” (Maria Inês Amaro, 2008, pag. 122).

□

⁴⁴ Constituição da República Portuguesa, Título III – Direito e deveres económicos, sociais e culturais. Capítulo I – Direitos e deveres económicos. Artigo 58.º - Direito ao Trabalho 1. Todos têm direito ao trabalho. 2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover: a) A execução de políticas de pleno emprego; b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais; c) A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores.

Por outro lado, e em relação a provável situação de emprego no mercado de trabalho, actualmente a conjuntura não se diferencia pela positiva:

“Por seu turno, quem está integrado no mercado de trabalho vivencia situações de extrema insegurança, mesmo em posto de trabalho tradicionalmente estáveis...Assim, a conquista de um espaço no mercado de trabalho consiste num movimento permanente do trabalhador no sentido de demonstrar a sua imprescindibilidade” (Maria Inês Amaro, 2008, pag. 123).

Perante tão *desonrosas* expectativas laborais, desproteger-se a educação, e posteriormente desregulamentar a formação profissional, é perverter a essencialidade dos valores humanos. É extinguir, por completo a *“autoconstrução da pessoa, num processo de abertura à existência, ... É importante estender esta noção à expressão formação profissional, colocando-se a pessoa no centro das atenções das acções educativas/formativas, secundarizando noções redutoras que pretendam designar a formação profissional como um mero processo adaptativo e instrumental, em relação ao mercado de trabalho”*⁴⁵ (sublinhado nosso).

Paralelamente, não esquecendo também que, por outro lado, não é de somenos importante qualquer investimento nas pessoas, ou nos trabalhadores:

“O investimento em capital humano constitui pois uma condição primordial para promover a competitividade das empresas e organizações, assegurar a captação e manutenção de sectores de base tecnológica, possibilitar a inovação, aquisição e desenvolvimento de novas competências transversalmente a toda a economia, bem como, em particular, para viabilizar a modernização e evolução das componentes menos dinâmicas da nossa estrutura produtiva. Refira-se, aliás, que cerca de 80% das empresas que realizaram acções de formação profissional consideram que desta resultou uma elevação da produtividade, 87% registaram uma elevação na

□

⁴⁵ João Rato, António Gonçalves, e António Canhão, Formação profissional e inclusão social, Revista Janus, 2007

qualidade dos bens e serviços, 83% melhoraram a sua competitividade e 83% apontam para uma maior satisfação dos clientes”

(DGEEP, Inquérito ao impacto das acções de formação, 2005).

Ainda na perspectiva dos foram permanecendo no estrito *cumprimento* da escolaridade obrigatória, estes *persistentes* foram sucessivamente confrontados com uma tipologia de ensino escolar pouco, ou mesmo nada, flexibilizada. Por sinal, bem afastada até de situações práticas e concretas das exigências do mercado de trabalho, que implicassem uma gradual aproximação do ensino à vida nas empresas. Facto que a ser tido em conta evitaria sérias consequências sociais e, sobretudo individuais.

*“O capitalismo, que conseguiu nos nossos dias o domínio da vida económica, educa e cria assim, pela selecção económica, os sujeitos económicos – empresários e trabalhadores – de que necessita”*⁴⁶.

O predomínio desta corrente económica faz despontar, cada vez mais, a precariedade social e a do conhecimento, sobretudo quando se *veda* o acesso ao conhecimento, ou se condiciona o saber a selecções pouco transparentes ou socialmente *simpáticas*. O resultado deste seguidismo de modelo económico está bem patente nos números que já salientámos, e que o Governo difundiu.

Desta forma, somos levados a concluir que da história não se retiraram quaisquer lições. Não se minimizou nenhum efeito negativo. Antes pelo contrário. E a história daqueles que abandonaram o ensino e decidiram enveredar pela entrada no mercado de trabalho, nas sóbrias condições de competências, escolares ou profissionais, como os números indicam, são a prova do que acabámos de referir. E, com a agravante de que optaram por, com o abandono do ensino, dar sequência ao crescimento de um *bloco laboral de trabalhadores* desqualificados, sem qualquer tipo de protecção individual.

Uma desprotecção individual e social que resulta em debilidades e insuficiências nos recursos humanos.

□

⁴⁶ A Sociedade em Rede, A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura, Volume I, 3ª edição, Fundação Calouste Gulbenkian, Manuel Castells.

De forma sintética, pode dizer-se que o núcleo do modelo de desenvolvimento dos recursos humanos comporta, nas sociedades dos nossos dias, a combinação e as sucessivas recomposições dos parâmetros de escolaridade inicial, frequência em acções de formação profissional, aprendizagem em contextos de trabalho sucessivos, eventual retoma de programas de escolaridade previamente interrompidos ou redireccionados para novas áreas de formação e, até, desgaste de obsolescência das competências detidas quando em períodos de desemprego e/ou inactividade.” (Margarida Chagas Lopes, 2008, p. 140/141)

Com efeito, numa perspectiva social, importa ao poder público um comportamento marcado por um cunho intervencionista, sobretudo quando as políticas, ou estratégias de desenvolvimento económico obriguem à articulação entre metas de crescimento com objectivos de desenvolvimento dos recursos humanos.

Aliás, refira-se, importa, além de um Estado presente, um lei laboral efectiva, de forma a evitar a tendência para o incumprimento ou *conformismo social*, muito típico da sociedade portuguesa.

Escolhemos, em citação final, em pré-conclusão deste capítulo, Albert Einstein. Um autor pouco relacionado com algumas destas questões aqui suscitadas, mas que sobre o ensino não deixou de cogitar um dia. Embora sobre o texto escolhido já tenham decorrido alguns anos, nada implica que o tempo tenha deixado estas palavras sem sentido e oportunidade.

“A escola sempre foi o mais importante veículo para a transmissão da riqueza da tradição de uma geração para a seguinte. Isto, hoje em dia, é ainda mais verdadeiro do que outrora, já que o moderno desenvolvimento económico tem contribuído para enfraquecer o papel da família como suporte da tradição e da educação. O vigor, ou até a própria existência, da sociedade humana está portanto mais do que nunca dependente da escola. Às vezes vemos na escola apenas o instrumento para transferir certa quantidade de conhecimentos à geração seguinte. Mas é errada essa

concepção. O conhecimento é algo de morto, ao passo que a escola está ao serviço dos vivos. A sua missão é desenvolver nos jovens capacidades de qualidades que contribuam para o bem-estar da comunidade. Não significa isso que a individualidade deva ser aniquilada e o indivíduo transformado num mero instrumento da comunidade, como sucede entre as formigas ou as abelhas. Pois uma comunidade de indivíduos padronizados, sem personalidade original, seria uma pobre comunidade, sem possibilidades de desenvolvimento. O objectivo deve ser, muito pelo contrário, o de treinar indivíduos que pensem e ajam de forma independente, indivíduos que encarem o serviço prestado à comunidade como maior desafio das suas vidas. “ (Albert Einstein, 2005, p. 242).

Um desafio que, salientamos nós, que se irá amplificar por toda a vida profissional.

Pela premente questão social que este tema da educação ocupa, e releva, sobretudo na sua relação directa com o mercado de trabalho, e na formação profissional em contexto laboral no período pós-educação, antes de finalizarmos, e para completar este capítulo, numa tentativa de o manter actualizado, apresentamos os mais recentes dados estatísticos acerca do que os Portugueses pensam em relação ao ensino.

Com todas as ressalvas que resultam dos dados obtidos na sondagem, ou mesmo da leitura, e opinião crítica destes números, feita pelo Professor David Justino⁴⁷, que aqui citamos: *“De há muito que me debato com este aparente paradoxo da educação em Portugal: existe uma maioria de portugueses que reconhece que a educação não está bem, que não corresponde ao que os portugueses ambicionam, mas quando um responsável político empreende um programa visando a mudança arrisca-se a não completar o mandato ou a sair...tão denegrido que inibe qualquer candidato competente à sucessão”.*

□

⁴⁷ “O Paradoxo da Educação em Portugal”, David Justino, Professor do Departamento de Sociologia da Universidade Nova de Lisboa. Investigador do CESNOVA – Centro de Estudos de Sociologia da Universidade Nova de Lisboa nos domínios da Economia e Sociologia da Educação. Revista Visão n.º 847, 28 de Maio a 3 de Junho de 2009

Revelam os dados da sondagem⁴⁸ Visão/SIC/Gfk Metris/Cesnova, parecendo produzir um aparente paradoxo, que:

“A maioria dos portugueses reconhece que a Educação em Portugal não está a cumprir o seu papel (36,8%), ou está a fazê-lo mais ou menos (27,5%). Só 30% aceitam que esse papel está a ser cumprido. Se quisermos traçar o perfil dos descontentes, diremos que são os inquiridos do sexo feminino, entre os 35 e os 44 anos, pretendentes a agregados de três e quatro pessoas (casais com filhos, decerto), e residentes em aglomerados urbanos de levada dimensão, situados no Norte Litoral, que mais insatisfeitos se revelam.

Em termos de grupos sociais, esse descontentamento revela-se nas classes mais elevadas, mas surpreendentemente também nas classes mais baixas. Se nas classes alta e média alta esse descontentamento assenta na insatisfação face às elevadas expectativas educacionais que têm para os filhos, no caso da classe baixa esse mal-estar tanto poderá significar a desvalorização social da educação como a resignação face à ineficácia do sistema enquanto instrumento de mobilidade social ascendente. Preocupam-me mais os resultados mais os resultados do segundo grupo do que os do primeiro: eles representam o reconhecimento de que não há equidade nem igualdade de oportunidades no ensino em Portugal”.

(...) É a consciência do atraso do País que induz a aprovação da escolaridade obrigatória de 12 anos, reunindo o acordo de cerca de 70% dos inquiridos. Esta aceitação do prolongamento da escolaridade está associada à visão mais utilitária da educação: a esmagadora maioria reconhece que mais educação significa melhores níveis de remuneração e empregos mais estáveis.

Estes dados confirmam assim que está generalizada a ideia que mais educação representa um retorno significativo do investimento realizado e que vale a pena resistir à tentação de uma inserção precoce no mercado de trabalho.”



⁴⁸ Revista Visão n.º 847, 28 de Maio a 3 de Junho de 2009.

3 AUTORES DE REFERÊNCIA

No decurso das aulas de Mestrado em Direito das Empresas - Especialização em Direito do Trabalho, e no que concerne especificamente à disciplina de Direito do Trabalho, foram-nos proporcionados diversos contactos, e aconselhadas distintas leituras. Sem qualquer limitação ou obrigação académica por este ou aquele Professor. Dada a especialização em Direito do Trabalho, é evidente que o enfoque da leitura recaiu sobretudo em lições de Professores de Direito do Trabalho, nomeadamente quanto ao entendimento do objecto e função do Direito do Trabalho, entre outros aspectos deste ramo do direito. Assim como, a problemática da efectividade da lei laboral.

Cumpre, assim, distinguir, designadamente, a leitura que efectuamos a livros, ou extractos de textos, da autoria dos Professores António Monteiro Fernandes, Maria do Rosário Palma Ramalho, Júlio Manuel Vieira Gomes, Lobo Xavier e António Garcia Pereira.

A evidência da dogmática do Direito do Trabalho recai, particularmente, para a posição do Professor Monteiro Fernandes, que nos orientou em sede de Mestrado. Tanto no decurso das aulas Teóricas como no decorrer de todo o percurso lectivo do Mestrado.

Igualmente, cumpre-nos uma referência ao contributo e apoio dado pela Professora Paula Martins, especialmente, quanto às aulas dedicadas ao Direito Colectivo.

Iniciando este capítulo, importa, desde já, uma referência quanto ao objecto, conteúdo e *sentido* do Direito do Trabalho. Como refere o Professor Monteiro Fernandes “*O Direito do Trabalho não é o Direito de todo o trabalho. Não cabem no seu objecto todas as modalidades de exercício de uma actividade humana produtiva ou socialmente útil.*” Em síntese, O Direito do Trabalho regula “*as relações jurídico-privadas de trabalho livre, remunerado e subordinado.*”

E esclarece ainda o Professor Monteiro Fernandes:

“*O Direito do trabalho não cria este modelo de relação de trabalho: limita-se a recolhê-lo da experiência social, reconhecendo-o e revestindo-o de um*

certo tratamento normativo. A dependência ou subordinação que caracteriza esse modelo não é uma imposição legal, é um dado da realidade: quando alguém transmite a outrem a disponibilidade da sua aptidão laboral (...) está não só a assumir o compromisso de trabalhar mas também o de se submeter à vontade alheia quanto às aplicações dessa aptidão. Está a obrigar-se a proceder em conformidade com os actos de disposição (ordens, instruções, regras de organização e disciplina) que a outra pessoa efectue”. (Monteiro Fernandes, 2004, p. 16).

Sintetizando, o Direito do Trabalho, é assim um ramo do Direito que *“regula o trabalho subordinado, heterodeterminado ou não-autónomo. À prestação de trabalho com esta característica corresponde um título jurídico próprio: o contrato de trabalho. É através dele que uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade e outra ou outras pessoas, sob a autoridade e direcção destas”*^{49 50}. (Monteiro Fernandes, 2004, p. 16).

Mesmo que o objecto do Direito do Trabalho se mantenha sem alterações, conforme já alegámos no Prólogo neste trabalho, o contexto laboral tende a não permanecer inalterável. Antes pelo contrário. Continua a apresentar, sucessivamente, sinais de mudança. Não só face às exigências do mercado de trabalho mas, de igual modo, quanto ao modelo tradicional de emprego – o trabalho por conta de outrem. Modelo de emprego, e situação laboral que era a essência da fundamentação do direito do trabalho e da sua principal função: protecção do trabalhador. Daí que *“A função mais correntemente atribuída ao Direito do Trabalho, é, justamente, essa: a de compensar a debilidade contratual originária do trabalhador, no plano individual.* “ (Monteiro Fernandes, 2004, pag. 26).

□

⁴⁹ Art.º 10.º do Código do Trabalho – Lei 99/2003 de 27 de Agosto.

⁵⁰ Esta noção de contrato de Trabalho foi modificada, constando agora no Art.º 11.º da Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, com o seguinte texto: *“Contrato de Trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”*. Esta alteração está na origem do proposto pela Comissão para o Livro Branco das Relações Laborais, considerando esta Comissão que importava clarificar *“dois elementos mais na noção legal (...) convém esclarecer que o trabalhador é uma pessoa singular”* e *“afigura-se desejável substituir, na noção legal de contrato de trabalho, o elemento direcção pelo de organização do empregador ou empregadores”*. (Livro Branco das Relações Laborais, p. 101).

E se este paradigma da relação laboral alicerçava e justificava a intervenção firmada do Direito do Trabalho, influente na relação contratual tradicional estabelecida entre empregador e trabalhador, que consequências podem agora resultar, para este ramo do direito, face a modificação na composição do emprego⁵¹ por tipologia de contrato de trabalho?

É nossa opinião que, ao manterem-se os níveis de precariedade do trabalho, nomeadamente através do aumento dos contratos de trabalho a termo, ou até mesmo a diminuição da capacidade de procura do factor trabalho por parte das empresas, no mercado de trabalho, ficam deste modo reunidas as condições essenciais e factuais para a conservação, ou mesmo para o agravamento da efectividade das leis laborais.

O Professor António Monteiro Fernandes, sobre esta questão, sobre o *“alto grau de ineffectividade”* que as leis laborais atingiram entre nós, e perante a *“procura afanosa de flexibilidade e de economias imediatas, a fraqueza crónica dos sistemas de fiscalização, a insignificância das sanções aplicáveis por violação da lei do trabalho, os relativos vagares da justiça laboral, a cooperação dos próprios trabalhadores, na mira de benefícios imediatos ou da prevenção”* (Monteiro Fernandes, 2004, pag. 21), afirma estar criada uma situação que poderá denominar-se de *“desregulação de facto”*.

Desregulação que:

“... assenta, frequentemente, na dissimulação do paradigma laboral sob a capa de qualificações aparentes, com que se visa alcançar o maior nível de flexibilidade e de economia de custos na utilização da força de trabalho. Por outras palavras: existem, na realidade, muitas mais relações de trabalho subordinado (pertencentes de pleno direito, ao domínio de aplicação das leis laborais), do que as aparências formais, artificialmente criadas com

□

⁵¹ Esta modificação da composição do emprego é igualmente salientada no Livro Branco das Relações Laborais. “A composição do emprego por tipo de contrato tem sofrido alterações significativas nos últimos anos, que se caracterizaram pelo aumento da incidência de emprego com contrato a termo. Juntamente com a elevada incidência de emprego por conta própria, estes dois grupos contribuem para o nível elevado de precariedade existente no mercado de trabalho português. A dinâmica de crescimento do emprego com contrato a termos acentuou-se de forma clara ao longo do último ano e meio, ao mesmo tempo que se vem registando já desde 2002 uma redução do número de trabalhadores por conta própria” (CLBRL, pag. 21), 2007.

intentos simulatórios, ou simplesmente explicáveis pela falta de informação, deixam perceber.” (Monteiro Fernandes, 2004, pag. 21).

A Professora Maria do Rosário Palma Ramalho, reconhecendo a influência de outras “valências”⁵², delimita o objecto do direito do trabalho ao trabalho subordinado, definindo, nesta sequência o trabalho subordinado como:

“Para além de ser uma actividade produtiva livre, o trabalho subordinado caracteriza-se por ser uma actividade retribuída (...) Outra característica delimitadora do conceito de trabalho subordinando é a característica da dependência. Dito de outra forma, o Direito do Trabalho não se ocupa de toda e qualquer actividade humana produtiva, desenvolvida para satisfação das necessidades de outrem (...) mas apenas da modalidade de actividade laborativa prestada a título oneroso e cujo prestador se encontre numa posição de dependência ou subordinação em relação ao credor (...) Face ao exposto, pode definir-se o trabalho subordinado como a actividade produtiva livre e onerosa em que o prestador se encontra sujeito à posição dominial do credor.” (Palma Ramalho, 2005, p. 19 e 22).

Acrescenta esta Professora de Direito que, o trabalho subordinado corresponde a: *“um fenómeno complexo, cujo conteúdo comporta uma parcela objectiva e uma parcela subjectiva: a parcela objectiva é comum a outras formas de actividade laborativa e consiste no binómio de troca de trabalho/remuneração; a parcela subjectiva, que o diferencia das restantes actividades laborativas, é o binómio subjectivo dependência do trabalhador/domínio do empregador”*. (Palma Ramalho, 2005, p. 22)

□

⁵² “A primeira aproximação do Direito do Trabalho, como área jurídica, deve ser feita a partir do fenómeno social que lhe serve de base e ao qual, de uma forma directa ou indirecta, se reportam as suas normas: o fenómeno do trabalho dependente. Facilmente reconhecível do ponto de vista sociológico, este fenómeno, é todavia, de difícil delimitação em termos jurídicos, porque se inscreve numa realidade mais vasta, dotada de múltiplas e distintas valências, jurídicas e não jurídicas: a realidade do trabalho. Destacando apenas algumas as valências do fenómeno trabalho (...) verificamos que, numa acepção moral e filosófica, o trabalho é encarado como um meio de realização espiritual e de promoção humana; numa acepção económica, é perspectivado como um factor de produção; numa acepção sociológica, é visto como uma fonte profícua de relações e conflitos sociais; e finalmente, do ponto de vista jurídico, é uma actividade humana, desenvolvida para satisfação das necessidades de outrem”. Maria do Rosário Palma Ramalho, 2005.

Em conclusão, e definindo por fim o conceito, o trabalho subordinado, é “... *a actividade humana produtiva, destinada ab initio à satisfação das necessidades de outrem, desenvolvida a título oneroso para um sujeito privado ou que actua como tal, por um trabalhador livre e dependente*”. (Palma Ramalho, 2005, p. 24).

No mesmo filamento de pensamento está o Professor Bernardo Lobo Xavier⁵³, para quem “...*a actividade relevante para efeitos do Direito do Trabalho é o trabalho produtivo para outrem*”.

Apresentamos, embora não exaustivamente, as posições doutrinárias do Professor Monteiro Fernandes e da Professora Palma Ramalho acerca do objecto e núcleo essencial do Direito do Trabalho. Face ao tema desta dissertação, importa, agora, focalizar a nossa atenção na principal assunto deste trabalho: a **formação profissional no âmbito jus-laboral**, como um dever do empregador⁵⁴.

Superando, sem descurar a importância, o dever retributivo “*como dever principal do empregador*” (Palma Ramalho, 2005, p. 535), concentremos a nossa análise no âmbito dos direitos/deveres de trabalhador/empregador, deveres (patronais) designados “*acessórios da prestação de trabalho*” porque “*tal como o trabalhador, também o empregador tem deveres acessórios de conduta, fundados na integração do trabalhador na organização produtiva ordenada e dirigida por aquela entidade*”. (Monteiro Fernandes, 2004, p.275), isto porque, é neste conjunto de deveres acessórios que encontramos o dever da formação profissional.

Assim, releva para o trabalhador o direito, em contrapartida com a existência de um dever para o empregador, de obter “*acções de formação profissional adequadas à sua qualificação*”, como princípio geral da formação, conforme determina o n.º 1 do artigo 123.º do Código do Trabalho.

□

⁵³ Curso do Direito do Trabalho, I, 3ª Edição, Lisboa 2004, Bernardo Lobo Xavier.

⁵⁴ Artigo 120.º - Deveres do empregador – Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve: (a, b, c ...) d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional. Secção VII - Direitos, deveres e garantias das partes. Código do Trabalho (Lei 99/2003 de 27 de Agosto).

Uma abordagem mais jus-laboralista a esta Subsecção do Código do Trabalho, será desenvolvida em capítulo próprio.

A Professora Maria do Rosário Palma Ramalho, entende que *“para além do dever remuneratório...a posição devedora do empregador no contrato de trabalho é integrada por alguns deveres de natureza predominantemente pessoal ou com elementos patrimoniais e pessoais.”* E, entre estes outros deveres, destaca o *“dever de contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe a adequada formação profissional”* (Palma Ramalho, 2005, p. 538).

Ainda neste capítulo, e apenas relativamente à matéria relacionada com a formação profissional, importa uma referência ao Professor Júlio Gomes. Este Professor de Direito é de opinião que o *“Código do Trabalho veio introduzir um direito-dever do trabalhador à formação profissional.”*

E, progrido afirmando:

“Na verdade, a formação profissional apresenta-se, para os empregadores, como um dever, mas também como um investimento de que pretendem obter um retorno e controlar os parâmetros” (Júlio Gomes, p. 561 e 564).

Não obstante o tema de dissertação se centrar na questão efectiva do direito à formação profissional, e consequente efeito na aptidão profissional dos trabalhadores, considerando que no centro da discussão não pode estar somente presente a questão económico ou de viabilidade das empresas, não nos escusámos na procura de outros autores de referência, tendo presente que no epicentro do tema existe também uma importante questão social de integridade do ser humano na sociedade, que não é de inferior importância.

No acolhimento ao pensamento de Bauman, importa citar as suas palavras:

“Com efeito, pode-se facilmente imaginar um mundo mais adequado para a jornada rumo à unidade universal da humanidade Kantiana do que aquele que por acaso habitamos hoje, ao fim da era da trindade território/nação/Estado. Mas não existe outro mundo e, assim, não há outro

lugar de onde partir. No entanto, não iniciar a jornada, ou não iniciá-la logo, não é – neste caso, sem dúvida – uma opção.

A unidade da espécie humana postulada por Kant pode ser, como ele sugeria, compatível com a intenção da Natureza, mas certamente não parece algo historicamente determinado. O continuado descontrolo da rede já global de dependência mútua e de vulnerabilidade reciprocamente assegurada decerto não aumenta a possibilidade de se alcançar tal unidade. Isto só significa, contudo, que em nenhuma outra época a intensa busca por uma humanidade comum, assim como a prática que segue tal pressuposto, foi tão urgente e imperativa como agora.

Na era da globalização, a causa e a política da humanidade partilhada enfrentam a mais decisiva de todas as fases que já atravessaram na sua longa história.” (Zygmunt Bauman, 2003, p. 189)

Deste modo, não perdendo a direcção e uma perspectiva global da humanidade, procuramos, assim, a leitura de autores que nos fornecessem uma visão social crítica. Particularmente, e com relação aos novos contextos sociais e a sua conexão com a norma jurídica laboral:

Assim, é neste contexto que citamos Edgar Morin (2003):

“A ideia de organização precisa de ser completada pela de auto-organização. A noção de auto-organização é aqui primordial, pois ela produz a autonomia da sociedade no seu ambiente. Trata-se (...) de uma autonomia que, bebendo no seu meio energias físicas, energias biológicas, informação e organização, constitui-se em, e mediante, esta dependência: é uma auto-eco-organização.

Tal como o ser individual, o ser social, é auto-eco-organizador; mas não releva de uma espécie e é composto por indivíduos. Enquanto os organismos individuais são constituídos por associações de células, as sociedades são constituídas por indivíduos dotados de um sistema cerebral ou quase cerebral (como nas formigas), de um sistema de reprodução sexuada e de

meios de locomoção que garantem uma certa autonomia no espaço. O que diferencia as sociedades dos organismos não é a divisão do trabalho, nem a especialização, nem a hierarquia, nem a comunicação das informações, que existem numas e noutras, mas a complexidade dos indivíduos. Uma sociedade precisa de indivíduos evoluídos...Uma sociedade humana auto-organiza-se e auto-regenera-se a partir das trocas e comunicações entre os espíritos individuais. Esta sociedade, unidade complexa dotada de qualidades emergentes, retroage sobre as suas partes individuais, fornecendo-lhes a sua cultura.”

(Edgar Morin, 2003, p. 157, 158).

Para este Sociólogo⁵⁵, “A cultura é a emergência fundamental própria da sociedade humana”:

“Cada cultura concentra em si um duplo capital: por um lado, um capital cognitivo e técnico (práticas, saberes, saber-fazer, regras); por outro lado um capital mitológico e ritual (crenças, normas, proibições, valores). É um capital de memória e de organização, como é o património genético para o indivíduo. A cultura dispõe, como o património genético, de uma linguagem própria (mas muito mais diversificada), que permite a rememoração, a comunicação, a transmissão deste capital de indivíduo para indivíduo e de geração em geração.

O património hereditário dos indivíduos está gravado no código genético; o património cultural herdado e gravado, em primeiro lugar, na memória dos indivíduos (cultura oral), depois escrito na lei, no direito, nos textos sagrados, na literatura nas artes. Adquirida em cada geração, a cultura é continuamente regenerada. Constitui o equivalente a um Genos sociológico, ou seja, a um engrama-programa, que garante a regeneração permanente da complexidade social”. (Edgar Morin, 2003, p. 159).

□

⁵⁵ Edgar Morin nasceu em 1921, em Paris, onde vive actualmente. Formado em Sociologia cedo compreendeu a necessidade da integração das diversas áreas do saber. O sucesso do seu livro *Le Paradigme Perdu. La nature Humaine* (1973) e a profundidade de *La Méthode* – obra em que trabalhou desde meados da década de 1970 e da qual já publicou seis volumes entre 1978 e 2004 – levaram a que a sua crítica do paradigma científico da modernidade fosse levada cada vez mais a sério e que viesse a ser progressivamente reconhecido como o pioneiro e o principal teórico do paradigma emergente da ciência na viragem do século XX para o século XXI: o pensamento complexo.

Como observa Morin, as sociedades não se constroem no espaço e isoladas, mas através de indivíduos evoluídos, dotados de um capital cognitivo e técnico.

Retrocedendo, e no estrito âmbito do Direito, cabe ainda a referência a outros autores, como os Professores José João Abrantes, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais* (2005), Alain Supiot, *Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa* (2003), *O Direito do Trabalho ao desbarato* (2005), João Freire, *Sociologia do Trabalho* (2006), A. Castanheira Neves, *O direito interrogado pelo tempo presente da perspectiva do futuro* (2008), António Manuel Hespanha, *O Caleidoscópio do Direito – O Direito e a Justiça nos dias e no Mundo de Hoje* (2007).

Sem realizarmos uma análise incisiva sobre o enquadramento do Direito do Trabalho perante as normas Constitucionais⁵⁶, ou melhor, o Direito dos Trabalhadores na lei Fundamental, não deixamos de, contudo, relativamente ao contrato de trabalho, apresentar o entendimento do Professor José João Abrantes, sobre a sua limitação Constitucional:

“A autonomia privada e a liberdade contratual não são valores absolutos, antes aparecem subordinados pela Constituição ao projecto de uma ordem social assente na dignidade da pessoa humana, a verdadeira pedra angular da unidade do sistema jurídico, com a sua principal concretização no respeito pelos direitos fundamentais”. (José João Abrantes, 2005, p. 204).

Deste mesmo Professor, adicionamos, ainda, o pensamento seguinte: *“Se ainda hoje há quem negue a aplicação dos direitos fundamentais no âmbito do referido contrato”⁵⁷, tal deve-se apenas, em nosso entender, a resquícios ideológicos das concepções laborais. Não se pode esquecer que o Direito do Trabalho sempre foi, é e será, enquanto existir, um direito de compromisso, ou seja, a expressão de um diálogo, umas vezes mais tenso, outras vezes mais desanuviado, entre interesses contraditórios: os interesses dos detentores dos meios de produção e os dos trabalhadores, detentores da força de trabalho. É, aliás, esse seu carácter que explica em cada momento o maior ou menor peso que nas leis e sua*

□

⁵⁶ CRP – Artigo 59.º - Direitos dos Trabalhadores.

⁵⁷ CT - Contrato de Trabalho.

*efectividade têm as ideias e as concepções convenientes a uns ou a outros daqueles interesses*⁵⁸.”

Subscrevemos a ideia fundamental que o Direito do trabalho viveu, vive, e viverá sempre dependente de um *jogo de forças*. É um Direito que reflecte a imagem representativa da relação de poder existente. E, como Direito do trabalho, face à sua contribuição e importância nas funções de *reprodução e de legitimação do sistema político, económico e social em que nasceu e em que assenta*, não pode espelhar um carácter unilateralista de poder. Mas sim, ao invés, e no interesse colectivo, deve traduzir o resultado obtido, através de acordos e amplos entendimentos estabelecidos entre os diversos parceiros sociais⁵⁹.

Na perspectiva do Professor António Garcia Pereira, o “*Direito do trabalho desempenha ...um papel extremamente relevante nessa função de reprodução, regulando, através do jogo de mercado, a aquisição, pelo capitalista, da força de trabalho e, pelo trabalhador, do preço dessa sua força de trabalho, e, ainda, as condições de uso pelo primeiro destas última*.”⁶⁰,

Todavia, para este Professor de Direito, na prática tudo se torna diferente. No plano concreto dos acontecimentos, a legislação laboral continua a padecer de uma verdadeira efectividade. “*A legislação laboral não é efectiva em Portugal porque, por um lado, está completamente desajustada da realidade actual do mundo do trabalho e, por outro, a fiscalização e repressão estatal da ilegalidade é ineficaz. A inefectividade da lei é o fosso entre o direito formal e a forma como este é posto em prática. Este fenómeno é muito mais marcante no direito do trabalho, por causa de dois factores. Por um lado, temos uma legislação que favorece esse grau de inefectividade e por outro, os mecanismos estatais de*

□

⁵⁸ “A feição, mais ou menos proteccionista ou mais ou menos liberal, das leis do trabalho e da sua aplicação na prática dependerá, em grande medida, da realidade económica e social concreta, designadamente da possibilidade de intervenção dos sindicatos e de outras estruturas representativas dos trabalhadores, bem como dos limites consentidos pelos próprios interesses empresariais, cujo protagonismo não pode ser posto em causa, sob pena de ser o próprio sistema económico que também o é (José João Abrantes, com referência a Montoya Megalr).

⁵⁹ Acordo Tripartido para um novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal – Lisboa, 25 de Junho de 2008.

Acordo para a Reforma da Formação Profissional – 14 de Março de 2007.

⁶⁰ Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais, José João Abrantes (p. 207).

*fiscalização e de repressão da ilegalidade - a inspecção do trabalho e os tribunais - são incapazes de repor a legalidade em tempo útil e em condições.”*⁶¹

Antes de finalizarmos, por fim, neste “caldo de autores” gostaríamos ainda de assinalar a leitura de Zygmunt Bauman, *Modernidade e Ambivalência* (1991), *Amor Líquido* (2003) e *Modernidade Líquida* (2001), Edgar Morin, *O Método V. A humanidade da humanidade a identidade humana* (2003), e Thomas De Koninck, *A nova ignorância e o problema da cultura* (2003).

E, a este propósito, e em relação ao factor trabalho, uma referência ao pensamento de Zygmunt Bauman⁶², particularmente pela confrontação temporal que este autor nos apresenta:

“A modernidade sólida era, de facto, também o tempo do capitalismo pesado - do engajamento entre capital e trabalho fortificado pela mutualidade de sua dependência. Os trabalhadores dependiam do emprego para sua sobrevivência; o capital dependia de empregá-los para sua reprodução e crescimento. Seu lugar de encontro tinha endereço fixo; nenhum dos dois poderia mudar-se com facilidade para outra parte - os muros da grande fábrica abrigavam e mantinham os parceiros numa prisão compartilhada. Capital e trabalhadores estavam unidos, pode-se dizer, na riqueza e na pobreza, na saúde e na doença, até que a morte os separasse. A fábrica era seu habitat comum - simultaneamente o campo de batalha para a guerra de trincheiras e lar natural para esperanças e sonhos.

O que pôs capital e trabalho face a face e os atou foi a transacção de compra e venda; e assim, a fim de permanecerem vivos, cada um tinha que se manter em forma para essa transacção: os donos do capital tinham que

□

⁶¹ Entrevista Jornal o Expresso.

⁶² Zygmunt Bauman nasceu na Polónia em 1925, onde estudou Sociologia. Iniciou a sua carreira na Universidade de Varsóvia, onde ocupou a cátedra de Sociologia Geral. Os seus livros e artigos foram censurados e em 1968 foi afastado da Universidade. Emigrou e reconstruiu a sua carreira no Canadá, E.U.A e Austrália. Em 1971 tornou-se professor da Universidade de Leeds, no Reino Unido, cargo que ocupou durante vinte anos. Actualmente é professor emérito de Sociologia nas Universidades de Leeds e Varsóvia. Entre as suas principais obras contam-se *Amor Líquido*, *Modernidade e Ambivalência*, *Ética Pós-Moderna* e a *Sociedade Sitiada*.

ser capazes de continuar comprando trabalho, e os donos do trabalho tinham que permanecer alertas, saudáveis, fortes e suficientemente atraentes para não afastar os compradores e não sobrecarregá-los com os custos totais de sua condição. Cada lado tinha "interesses investidos" em manter o outro lado em forma. Não surpreende que a "remercantilização" do capital e do trabalho tenha-se convertido na principal função e ocupação da política e da suprema agência política, o Estado. O Estado era o encarregado de que os capitalistas se mantivessem aptos a comprar trabalho e a poder arcar com seus preços correntes. Os desempregados eram inteira e verdadeiramente o "exército reserva de trabalho": e tinham que ser mantidos em Estado de prontidão, caso fossem chamados de volta à vida activa. O Estado de bem-estar, um Estado dedicado a fazer justamente isso, estava, por essa razão, genuinamente "além da esquerda e da direita": esteio sem o qual nem capital nem trabalho poderiam manter-se vivos e saudáveis, quanto mais crescer:

Algumas pessoas viam o Estado de bem-estar como uma medida temporária, que sairia de cena quando a segurança colectiva contra o infortúnio tivesse dado aos segurados audácia e recursos suficientes para desenvolver plenamente seu potencial e reunir a coragem para assumir riscos - e assim permitir-lhes "firmar-se sobre seus próprios pés": Observadores mais cépticos viam o Estado de bem-estar como um dispositivo sanitário colectivamente financiado e administrado - uma operação de limpeza e saúde que teria que funcionar enquanto a empresa capitalista continuasse a gerar detritos sociais que não tinha nem intenção nem recursos de reciclar (isto é, por muito tempo ainda). Havia um consenso geral, contudo, de que o Estado de bem-estar era um dispositivo destinado a atacar as anomalias, impedir afastamentos da norma e diluir as consequências das rupturas desta, se estas ainda assim acontecessem. A própria norma, quase nunca posta em questão, era o mútuo engajamento directo, face a face, de capital e trabalho, e a resolução de todas as questões sociais importantes e

constrangedoras no marco desse engajamento.” (Zygmunt, Bauman, 1991, p.166 e 167).

Bauman transportar-nos no espaço e no tempo, faz-nos regressar ao passado histórico das relações laborais, apresentando-nos de uma forma muito lúcida o retrato da *sólida* convivência entre capital e trabalhadores. Capital e trabalho não conheciam, à época, outras formas de relacionamento. Criaram uma interligação análoga a uma outra relação qualquer, de tipo duradoura e quase inalterável. Uma relação laboral *eterna*.

Hoje essa existência desapareceu. A solidez das relações laborais *evaporou-se* por entre um vasto conjunto de modificações sociais, que por sua vez influíram nas relações de trabalho. Actualmente a realidade do mundo do trabalho é bem complexa e descoincidente. Parece que tudo se flui:

“Quando a utilização do trabalho se torna de curto prazo e precária, tendo sido ele despedido de perspectivas firmes (e muito menos garantidas) e portanto tornado episódico, quando virtualmente todas as regras relativas ao jogo das promoções e demissões foram esgotadas ou tendem a ser alteradas antes que o jogo termine, há pouca chance de que a lealdade e o compromisso mútuos brotem e se enraízem. Ao contrário dos tempos de dependência mútua de longo prazo, não há quase estímulo para um interesse agudo, sério e crítico por conhecer os empreendimentos comuns e os arranjos a eles relacionados, que de qualquer forma seriam transitórios. O emprego parece um acampamento que se visita por alguns dias e que se pode abandonar a qualquer momento se as vantagens oferecidas não se verificarem ou se forem consideradas insatisfatórias - e não com um domicílio compartilhado onde nos inclinamos a ter trabalho e construir pacientemente regras aceitáveis de convivência. Mark Granovetter sugeriu que o nosso é um tempo de 'laços fracos': enquanto Sennett propõe que 'formas fugazes de associação são mais úteis para as pessoas que conexões de longo prazo.'”

A presente versão "liquefeita ": "fluida ": dispersa, espalhada e desregulada da modernidade pode não implicar o divórcio e ruptura final da

comunicação, mas anuncia o advento do capitalismo leve e flutuante, marcado pelo descontratar e enfraquecimento dos laços que prendem o capital ao trabalho. Pode-se dizer que esse movimento ecoa a passagem do casamento para o "viver junto": com todas as atitudes disso decorrentes e consequências estratégicas, incluindo a suposição da transitoriedade da coabitação e da possibilidade de que a associação seja rompida a qualquer momento e por qualquer razão, uma vez desaparecida a necessidade ou o desejo. Se manter-se juntos era uma questão de acordo recíproco e de mútua dependência, o descontratar é unilateral: um dos lados da configuração adquiriu uma autonomia que talvez sempre tenha desejado secretamente mas que nunca havia manifestado seriamente antes. Numa medida nunca alcançada na realidade pelos "senhores ausentes" de outrora, o capital rompeu sua dependência em relação ao trabalho com uma nova liberdade de movimentos, impensável no passado. A reprodução e o crescimento do capital, dos lucros e dos dividendos e a satisfação dos accionistas se tornaram independentes da duração de qualquer comprometimento local com o trabalho.

É claro que a independência não é completa, e o capital não é ainda tão volátil como gostaria de, e tenta ser. Factores territoriais - locais - ainda devem ser considerados na maioria dos cálculos, e o "poder de confusão" dos governos locais ainda pode colocar limites constrangedores à sua liberdade de movimento. Mas o capital se tornou ex territorial, leve, desembaraçado e solto numa medida sem precedentes, e seu nível de mobilidade espacial é na maioria dos casos suficiente para chantagear as agências políticas dependentes de território e fazê-las se submeterem a suas demandas. A ameaça (mesmo quando não expressa e meramente adivinhada) de cortar os laços locais e mudar-se para outro lugar é uma coisa que qualquer governo responsável, em benefício próprio e no de seus concidadãos, deve tratar com a maior seriedade, tentando subordinar suas políticas ao propósito supremo de evitar a ameaça do desinvestimento."
(Bauman, Zygmunt, 1991, p.170 e 171)

Este desfazer de uma relação laboral intensa, e de muitos anos, entre capital e trabalho, este divórcio anunciado entre “*o capital que rompeu a sua dependência em relação ao trabalho com uma nova liberdade de movimentos, impensável no passado*”, é hoje uma realidade muito materializada. O que anteriormente poderia ser encarado como uma ameaça, por parte do investidor é hoje uma certeza observável na constante movimentação do capital. Uma migração, executada principalmente em dois sentidos: mercado de capitais, e sectores de actividade que sejam por natureza *paraísos sociais*, como lhe chama Alain Supiot, onde prevaleça a desregulamentação do direito do trabalho, nomeadamente “*nada de salário mínimo, nada de limitação do tempo de trabalho, nada de direito de greve nem de convenções colectivas*”. Para Supiot “*A livre circulação de capitais e de mercadorias não é um facto imposto pela natureza mas o produto das decisões políticas fixadas pelo direito comercial. Desde há vinte anos, o direito do comércio internacional tende, assim a apagar todos os limites territoriais impostos anteriormente aos mercados.*” (Alain Supiot, 2005, p. 128, 129)

Ou seja, estas novas questões não *ostentam* muita simplicidade, e são muito mais intrincadas que aparentam. As constantes movimentações do capital, influem negativamente, entre outros aspectos, nas situações de divisão internacional do trabalho, que “*fundada na exploração das vantagens competitivas locais e na busca da eficiência económica*”, não auguram nada de benigno, pese embora não seja isso que é anunciado pelos *pregadores da nova economia mundializada*.

“*Virando as costas, há 20 anos, aos princípios jurídicos afirmados após a Segunda Guerra Mundial, essas reformas*⁶³ *puseram em prática uma dogmática anarco-capitalista cujos efeitos não podem deixar de ser destrutivos, tanto para os trabalhadores independentes ou “informais” com o para os assalariados, e tanto para os países do Sul como para os do Norte*”. (Alain Supiot, 2005, p.131)

□

⁶³ “Reformas do direito do comércio internacional que foram adoptadas após a implosão do comunismo”

Os efeitos negativos desta situação anarco-capitalista centram-se, e são originários, segundo Supiot, na inversão de alguns factos e conceitos relacionados com o direito do trabalho, e consequente direito dos trabalhadores.

Facto que, pela sua consequência, apresentamos a finalizar este capítulo.

“Não é a situação do emprego que depende o direito do trabalho, mas são, pelo contrário, os direitos do trabalho nacionais que dependem da divisão internacional do trabalho organizada pelo direito do comércio internacional. E foi a clara consciência desta dependência que justificou em 1919, a instituição de uma Organização Internacional do Trabalho, (OIT, hoje reduzida à impotência e que seria preciso reformar profundamente), encarregada de impedir que a concorrência internacional se exerça em detrimento dos direitos dos trabalhadores. A necessidade de adaptar as regras comerciais e financeiras às necessidades de segurança económica dos homens foi reafirmada solenemente, após a Segunda Guerra Mundial, pela Declaração de Filadélfia que, integrada na Constituição da OIT, contém uma disposição tão essencial quanto ignorada do direito internacional dos negócios. Depois de proclamar o direito de todos s seres humanos “de prosseguir o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual na liberdade e na dignidade, na segurança económica e com oportunidades iguais”, ela afirma que “todos os programas de acção e medidas tomadas no plano nacional e internacional, nomeadamente no domínio económico e financeiro, devem ser apreciadas deste ponto de vista e aceites somente na medida em que pareçam de molde a favorecer e não a entravar o cumprimento deste objectivo fundamental”.

É em oposição a esta norma que se tende hoje, pelo contrário, a apreciar qualquer disposição de direito social unicamente do ponto de vista financeiro e a só a aceitar na medida em que pareça de molde a favorecer e não a entravar a concorrência entre trabalhadores à escala mundial. Em vez de se avaliar o impacto da liberalização do comércio na segurança económica dos homens, trata-se, pelo contrário, em todo o lado de medir o impacto desta segurança na competitividade económica, que já não é

encarada como um meio mas como um fim, a que os homens dever ser adaptados”.

(Alain Supiot, 2005, p 131, 132)

Nestes moldes, em termos históricos, segue-se, nos próximos episódios, a inversão da função do direito do trabalho.

4 ECONOMIA PORTUGUESA

4.1 EMPRESAS

Neste ponto 4.1 – Empresas, para uma melhor noção da actual estrutura empresarial portuguesa, apresentamos alguns quadros estatísticos, que na nossa óptica, vão permitir uma leitura à situação empresarial existente em Portugal, bem como possibilitar, de igual modo, observar a estrutura de empregabilidade que estas empresas representam, tendo presente o quadro da população activa.

Portugal apresenta um tecido empresarial, segundo dados estatísticos do Instituto Nacional de Estatísticas (INE), composto por 1.085.435 Empresas ⁶⁴ (Quadro 1.). Situação empresarial para uma população activa na ordem dos 5.613.9⁶⁵ (Quadro 3).

Quadro 1. – Empresas

Escalão de trabalhadores ao serviço	Empresas	Valores percentuais
0 – 9	1035598	95.4%
10 – 49	42972	3.96%
50 – 249	5989	0.56%
250 e mais	876	0.08%
TOTAL	1085435	

Fonte: INE, Julho de 2008

□

⁶⁴ INE, dados actualizados a 28 de Julho de 2008. Fonte, Sistema de Contas Integradas das Empresas. www.ine.pt. Inclui as Regiões dos Açores e Madeira.

⁶⁵ Ministério do Trabalho e Solidariedade Social, Gabinete de Estratégia e Planeamento, Boletim Estatístico – Fevereiro de 2009.

As pequenas e médias empresas (PME)⁶⁶, empresas que empregam no máximo até 249 trabalhadores, perfazem um total nacional global de 1.084.559 empresas, o que equivale, em termos percentuais, a 99,92% do total das empresas existentes em Portugal. Isto é, a quase totalidade do tecido empresarial português é composto por empresas que não empregam mais que 249 trabalhadores. Em conclusão, e por outro lado, o número de grandes empresas a operar a nível nacional, em termos percentuais quantitativos, não cega a atingir os 1%.

As PME empregam 2.312.592 trabalhadores, sendo 45% femininos e 55% masculinos. Geram 41,1% do emprego em Portugal, e realizam 56,4% do volume de negócios nacional⁶⁷, atingindo, deste modo, quase 50% da oferta de emprego.

Em termos de distribuição geográfica, e concentração empresarial, as PME assumem especial relevo nos Distritos de Bragança (onde não existe qualquer empresa de grande dimensão), de Beja, Évora, Faro, Guarda e Vila Real.

Relativamente aos sectores de actividade em que se envolvem, estes apresentam a distribuição seguinte:

Quadro 2 – Sectores de Actividade Económica das PME.

PME (%)	SECTORES
60%	Serviços, Distribuição, Comércio e Transportes
17%	Indústria, e Exploração de Florestas
10%	Turismo
10%	Construção
3%	Agricultura, Pescas e Caça

Fonte: INE, Julho de 2008

□

⁶⁶ Definição de PME (Anexo I Art.º 1.º do DECRETO-LEI 372/2007 de 6.11), correspondente à Recomendação n.º 2003/361/CE da Comissão Europeia de 6 de Maio. 1. A categoria das micro, pequenas e média empresas (PME) é constituída por empresas que empregam menos de 250 trabalhadores e cujo volume de negócios anula não excede 50 ME ou cujo balanço de fecho do exercício não exceda 43ME; 2. Na categoria das PME, uma pequena empresa é definida como um empresa que emprega menos de 50 pessoas e cujo volume de negócios não excede 10 ME; 3. Uma Microempresa define-se com emprego de menos de 10 trabalhadores e um volume de negócios inferior a 2 ME.

⁶⁷ Associação Nacional das PME. Aula Magna da Universidade Clássica de Lisboa – 11 de Dezembro de 2007, Conferência Internacional sobre PME. Professor Dr. Fernando Augusto Morais (dados extraídos do INE em 2006).

Em termos nacionais globais, a dimensão média das empresas portuguesas é muito reduzida – 9,3 trabalhadores, e apresentam um valor de 1012,6 mil euros de volume de negócios por empresa. Estes valores globais baixam para uma média de 7 trabalhadores, e para 573,6 mil euros de volume de negócios por empresa, no caso da análise apenas inserir o conjunto das PME.

De acordo com informação divulgada pela Associação Nacional das Pequenas e Média Empresas - PME, o cenário de viabilidade económica destas empresas não é muito optimista, nem é propriamente favorável à criação de emprego. Isto porque, independentemente das questões normativas⁶⁸, presentemente as PME, debatem-se, ainda, com as seguintes dificuldades:

1. Elevada carga fiscal;
2. Legislação laboral obsoleta;
3. Custos de produção e falta de competitividade;
4. Burocracia/custos de contexto;
5. Falta de institutos públicos e apoio ao investimento e inovação;
6. Formação
7. Crédito.

□

⁶⁸ “Numa entrevista ao portal europeu euractiv, Tina Sommer, presidente da European Small Business Alliance (SBA) - que reúne várias associações de Pequenas e Médias Empresas europeias, entre elas a Associação PME-Portugal - queixou-se do impacto negativo que o excesso de regulamentação europeia tem na actividade das pequenas e médias empresas. Diz Tina Sommer que não se trata tanto desta ou daquela legislação específica, mas de uma tendência europeia para legislar e regulamentar muito. Em nome da harmonização e da realização do mercado interno, legisla-se muito em Bruxelas. As grandes empresas apreciam este modelo. Quanto mais normalizado, mais fácil se torna a vida para quem actua em diversos mercados ao mesmo tempo. Pelo contrário, para as empresas pequenas, quanto mais regras, mais oneroso, mais difícil. A Europa, que passa a vida a falar da necessidade de flexibilizar o tecido económico, de apoiar e incentivar a inovação, de facilitar a criação de novas empresas, torna, com demasiada frequência, a vida das pequenas e médias empresas num imenso labirinto de regras. Ora, cada vez mais estas regras são co-decidas pelo Parlamento Europeu. Ou seja, pelos deputados que se sentam em Bruxelas e Estrasburgo. Talvez seja tempo de os eleitores lhes perguntarem o que é que eles têm feito pelas empresas que empregam mais de dois terços dos europeus.” PME-News, 22 de Maio de 2009.

Relativamente às pequenas e micro empresas (empresas até 49 trabalhadores), estas empresas representam uma elevada percentagem do tecido empresarial nacional, com valores percentuais na ordem dos 99%. A importância deste conjunto de empresas manifesta-se, naturalmente, em termos de oferta emprego. Também em termos de volume de negócios, ainda que de forma mais ténue.

Expusemos, em síntese, um quadro da estrutura empresarial em Portugal. Contudo, no fundo, trata-se de quadro que nos permite ter uma percepção de três aspectos essenciais para a nossa análise: contexto empresarial, contexto de emprego e de relação laboral, e contexto onde verdadeiramente a lei laboral é, ou não aplicada. Concentramos a nossa atenção nos dados estatísticos referentes às Pequenas e Médias Empresas - PME, dado que é, sobretudo, neste contexto de organização empresarial, onde está concentrada cerca de 50% da empregabilidade do país, que poderemos equacionar o impacto da formação profissional na aptidão dos trabalhadores, e de igual modo a efectividade da norma laboral. Por outro lado, percebemos que é no contexto organizacional das PME que se pode observar a implementação de novas atitudes entre empregador/trabalhador, quanto à importância da aplicação do direito à formação profissional, não que sem antes exista um entendimento entre em ambos os intervenientes empregador/trabalhador, entendimento com base nas premissas que a formação profissional ainda é do interesse do trabalhador quando aumenta as suas competências, e interesse do empregador quando contribui para o aumento da produtividade e competitividade da empresa.

Estendemos que este é dos caminhos, assim haja nos dois participantes essa percepção. Sem essa consciência colectiva, neste caso concreto, sem uma “consciência laboral” solidificada, que possa constituir uma melhor aptidão profissional, ou de adequação ao mercado de trabalho por parte dos trabalhadores, não podemos falar de flexibilidade, mas sim de desemprego. Sem esta alteração de paradigma da relação laboral, sem uma grande alteração de valores e de competências, até para um novo e retomado equilíbrio social de conhecimento, se isso não existir, passaremos apenas a falar somente de elevados “excedentes” em termos de oferta no mercado de trabalho. Aliás, estes “excedentes”, sem competências profissionais que valorizem o equilíbrio entre a oferta e a procura, mesmo

que por breves momentos sejam “adquiridos” para “força bruta de trabalho” (e somente por esse facto), rapidamente regressam ao mercado de trabalho na sua condição excedentária, dada a inocuidade do seu valor e contributo para a competitividade e produtividade. E aí inicia-se a relação de trabalho “descartável”.

4.2 POPULAÇÃO TOTAL E POPULAÇÃO ACTIVA EM PORTUGAL

Quadro 3. População total e activa – Indicadores Globais.

	2007 (4.º Trimestre)*	2008 (4.º Trimestre)*
População total	10 614,6	10 631,1
Homens	5 138,0	5 145,2
Mulheres	5 746,6	5 485, 9
Menos de 15 anos	1 633,0	1 621,9
15 – 24 anos	1 223,6	1 209,9
25 – 44 anos	3 224,5	3 209,5
45 e + anos	4 533,5	4 589,9
População activa	5 627,7	5 613,9
Homens	2 986,3	2 987,6
Mulheres	2 641,3	2 626, 3
15 – 24 anos	515,5	501,2
25 – 44 anos	2 892,5	2 885,9
45 e + anos	2 219,6	2 226,9

*milhares

Fonte: Ministério do Trabalho e Solidariedade Social – Gabinete de Estratégia e Planeamento.

A população activa em Portugal, retirando desta análise os menores de 15 anos, representa cerca de 62% da população total. A maior taxa de actividade⁶⁹, 90%, situa-se na faixa etária compreendida entre os 25 e 44 anos de idade. A menor taxa de actividade é verificada no escalão etário compreendido entre os 15 e 24 anos de idade, com apenas 41%. A Taxa de desemprego⁷⁰ era de 7,8%, relativamente à população activa total, com o escalão etário compreendido entre os 15 e 24 anos de idade a atingir uma percentagem de 18% de desemprego. Facto que, por si, corrobora a menor taxa de actividade registada.

□

⁶⁹ Taxa de actividade: relação entre a população activa e a população total com 15 e mais anos de idade.

⁷⁰ Dados relativos ao 4.º Trimestre de 2008.

O desemprego, à data de Dezembro de 2008⁷¹, cifrava-se na ordem dos 436.000 trabalhadores desempregados, atingindo o desemprego de longa duração⁷² uma percentagem de 48%, o que equivale a cerca de 209.000 trabalhadores desempregados há mais de um ano. Isto é, quase metade dos desempregados são trabalhadores desempregados há mais de um ano.

Se efectuarmos uma análise ao desemprego/nível de escolaridade, verificamos que o nível de escolaridade mais atingido é o Básico – 3.º Ciclo, com um valor de desempregados na ordem dos 26%, em termos totais. Relativamente ao desemprego de longa duração, o nível de escolaridade mais atingido é o Básico – 1.º Ciclo, com uma percentagem de 57% de desempregados.

Os dados mais recentes, revelam que no final do 1.º trimestre de 2009 a taxa de desemprego situava-se nos 8,9%, atingindo deste modo quase 496 mil trabalhadores⁷³.

Com estes valores, praticamente 10% da população activa, em Portugal, está numa situação de desemprego.



⁷¹ Ministério do Trabalho e Solidariedade Social, Gabinete de Estratégia e Planeamento, Boletim Estatístico – Fevereiro de 2009.

⁷² Desemprego de longa duração – pessoas em situação de desemprego há 12 meses ou mais.

⁷³ Ministério do Trabalho e Solidariedade Social, Gabinete de Estratégia e Planeamento, Boletim Estatístico – Abril de 2009

4.3 POPULAÇÃO – NÍVEL DE INSTRUÇÃO

Quadro 4. População total com seis ou mais anos – nível de instrução completo

	2007 (4.º Trimestre)*	2008 (4.º Trimestre)*
População Total	9 962,2	9 995,6
Homens	4 796,0	4 818,8
Mulheres	5 166,3	5 176,8
Nenhum Nível de Instrução	1 573,7	1 504,8
Homens	592,1	572,4
Mulheres	981,6	932,4
Básico – 1.º Ciclo	2 915,0	2 870,6
Homens	1 444,9	1 430,1
Mulheres	1 470,1	1 440,5
Básico – 2.º Ciclo	1 703,0	1 614,6
Homens	938,9	889,1
Mulheres	764,1	725,6
Básico – 3.º Ciclo	1 581,0	1 746,5
Homens	834,5	910,6
Mulheres	746,6	835,9
Secundário	1 241,9	1 255,5
Homens	604,7	620,9
Mulheres	637,2	634,6
Superior	947,5	1 003,4
Homens	380,9	395,5
Mulheres	566,6	607,9

*milhares

Fonte: Ministério do Trabalho e Solidariedade Social – Gabinete de Estratégia e Planeamento.

Numa perspectiva nacional, e em termos de nível de escolaridade, para a população com seis ou mais anos, verificamos que a maior percentagem da população portuguesa – 28,7%, apenas possui o 1.º ciclo do Ensino Básico, e no topo educacional, apenas 10% atingem o ensino Superior.

Quando se efectua esta análise, mas apenas cingidos aos trabalhadores por conta de outrem (3.953,1 milhares de trabalhadores), verificamos que a maioria destes trabalhadores, 22,9%, apenas possui um nível de escolaridade equivalente ao 3.º Ciclo do ensino Básico. Em menor percentagem, 17,6%, estão os trabalhadores que possuem um nível de escolaridade equivalente ao ensino Secundário.

Nota interessante de sublinhar, como aspecto positivo, é que os trabalhadores com o Ensino Superior já não são a minoria dos trabalhadores por conta de outrem, atingindo neste momento uma percentagem de 17,8%.

Porém, como facto negativo, assinala-se que 64,6% dos trabalhadores portugueses por conta de outrem, ainda não possuem o ensino Secundário Completo, existindo mesmo 20,8% e 2% de trabalhadores que apenas possuem, respectivamente, o 1º Ciclo do Ensino Básico e Nenhum Nível de Instrução.

5 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

5.1 APTIDÃO FUNCIONAL

“Daquilo que é significativo na nossa vida, mal nos damos conta, e isso não é por certo coisa que interesse aos demais. Que sabe um peixe acerca da água em que nada durante toda a sua existência?”

Albert Einstein (Auto-retrato, 1935)

Falar de aptidão funcional, é falar de algo muito significativo para os trabalhadores. É, em termos práticos, o mesmo que pronunciar competências profissionais que qualquer trabalhador necessita, por motivos e razões já apontadas. Estamos a referir-nos essencialmente a *necessidades profissionais* que são *satisfeitas* no acesso à formação profissional. E neste ponto, achamos importante colocar uma questão. Quando o empregador concretiza efectivamente este direito do trabalhador, que concretização está ao certo a advir por parte do empregador: i) Está a concretizar, simplesmente, o direito do trabalhador à formação profissional, ii) está a dar importância ao processo de formação profissional contínua e de valorização do trabalhador, iii) ou está apenas a valorizar a produtividade futura do trabalhador.

Perante este cenário de dúvida, acreditamos que a resposta, porventura por algum optimismo da nossa parte quanto ao futuro das relações laborais, a viabilidade do emprego e das empresas, nesta fase e no actual contexto do nosso tecido empresarial, só é possível na coexistência, na conjugação das três concretizações. E, acrescentamos ainda mais. Talvez, do conjunto das três premissas, a que seja menos valorizada seja a do cumprimento da norma laboral. A formação profissional é factor de desenvolvimento de competências do trabalhador, mas este conhecimento só pode contribuir para o aumento da competitividade da empresa, se existir uma relação de compromisso, ao invés de um relacionamento fluido entre empregador e trabalhador. As relações laborais, entre nós, ainda vivem de uma relação próxima entre empregador e trabalhador. Basta recordar que a quase totalidade do nosso tecido empresarial é composto por micro-empresas (95,4%). Ou seja, estamos a falar

de uma relação laboral composta por um máximo de 9 trabalhadores, numa relação muito directa, em grande maioria dos casos, com o empregador.

“Ulrich, o herói do grande romance de Robert Musil, era – como anunciava o título da obra – Der Mann ohne Eigenschaften: o homem sem qualidades. Não tendo qualidades próprias, herdadas ou adquiridas ou incorporadas., Ulrich teve de produzir por conta própria qualquer qualidade que desejasse possuir, usando a perspicácia e a sagacidade que era dotado; mas nenhuma delas tinha a garantia de perdurar indefinidamente num mundo repleto de sinais confusos, propenso a mudar com rapidez e de forma imprevisível.

O herói do seu livro é Der Mann ohne Verwandtschaften – o homem sem vínculos, e particularmente vínculos imutáveis como eram os de parentesco no tempo de Ulrich. Não tendo elos indissolúveis e definitivos, o herói do seu livro – o cidadão da nossa líquida sociedade moderna – e os seus sucessores actuais são obrigados a unir, por iniciativa, habilidades e dedicações próprias, os laços que porventura pretendem usar com o resto da humanidade. Isolados, precisam de se ligar...Nenhuma das ligações que venham a preencher a lacuna deixada pelos vínculos ausentes ou obsoletos tem, contudo, garantia de permanência. E de qualquer modo, esses laços precisam de ser atados levemente, para poderem ser outra vez desfeitos, sem grandes delongas, quando os cenários mudarem - o que, na modernidade líquida, decerto ocorrerá repetidas vezes...

No nosso mundo de furiosa “individualização”, os relacionamentos são bênçãos ambíguas. Oscilam entre o sonho e o pesadelo, e não há como determinar quando um se transforma no outro. Durante a maior parte do tempo, esses dois avatares coabitam – embora em diferentes níveis de consciência. No líquido cenário da vida moderna, os relacionamentos talvez sejam os representantes mais comuns, agudos, perturbadores e profundamente sentidos de ambivalência. É por isso, podemos garantir, que se encontram tão firmemente no cerne das atenções dos modernos e líquidos indivíduos-por-decreto e no topo da sua agenda existencial.”

(Zygmunt Bauman, 2003, p. 9, 10)

Nesta observação do contemporâneo relacionamento social, efectuada por Zygmunt Bauman, enquadrámos a crescente *onda* do latente individualismo que é estabelecido no conjunto das *modernas relações estabelecidas* em contexto laboral. Situações como a precariedade no vínculo laboral, fragilidade dos laços internos das empresas, e da adoentada relação entre trabalhador e seus representantes colectivos, acabam por contribuir directamente para a individualização na relação laboral. Problema que, em contexto de formação profissional, certos valores, deveres e direitos, e objectivos são postos em causa, face ao conjunto de obstáculos relacionais existentes. Tudo isto, porque entendemos que a formação profissional deve funcionar, e ser projectada, principalmente, num amplo conjunto de interesses, e não apenas com carácter ou objectivo individual, pese embora o direito à formação seja um direito próprio do trabalhador, como afirma claramente a norma em questão (artigo 125.º n.º 1 d) CT de 2003).

Recuando para o tema do “*líquido cenário da vida moderna*”, consideramos importante realçar que esta substância relacional não está isolada em sociedade nem muito menos habita em laboratório de análise. Muito menos a pretendemos apresentar sem qualquer sentido lógico. Aliás, a instabilidade no seio das relações laborais, não é uma questão *ficcional*, mas sim, autêntica. Não é por acaso que a instabilidade no relacionamento laboral, é salientada no relatório Supiot⁷⁴, e até relativamente ao direito do trabalho nos modelos pós-fordistas⁷⁵ de organização do trabalho.

□

⁷⁴ Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa. Perspectivas Laborais 1. Associação de Estudos Laborais. Coimbra Editora, 2003.

⁷⁵ O Direito do Trabalho assenta numa concepção simultaneamente hierárquica e colectiva das relações de trabalho. Nele, o contrato de trabalho é definido, principalmente, pela relação de subordinação que estabelece entre o trabalhador e aquele que utiliza os seus serviços. A empresa é concebida como uma colectividade que reúne, em torno de uma mesma actividade económica e sob a direcção de um mesmo empregador, trabalhadores de diferentes profissões. Esta concepção corresponde ao que se designa, no vocabulário das relações industriais, como “*modelo fordista*”. Este modelo é o da grande empresa industrial, que assegura uma produção em massa, assente numa especialização estrita das tarefas e das competências, e numa organização piramidal do trabalho (enquadramento hierárquico de mão-de-obra; separação entre tarefas de concepção e de realização dos produtos). ... Seja qual for o modelo, a sua característica fundamental, que está presente em todo o lado e na mesma medida, é a importância preponderante dos contratos salariais a tempo inteiro, não temporários e normalizados (principalmente, no caso de homens adultos), baseados na troca de um elevado nível de estabilidade e da compensação de prestações sociais e de garantias para o emprego (alargados aos membros da família, devido a uma difusão generalizada e homogénea de forma estáveis de famílias nucleares).

“As empresas continuam a exigir muito dos seus assalariados, exigem mesmo mais que anteriormente, em termos de nível de formação, de adaptabilidade, de capacidade e de autonomia, etc. Mas, não garantem, em contrapartida, qualquer segurança. Assim, os termos de troca fundadores do estatuto salarial – subordinação em troca de segurança, são postos em causa, sem lhes serem definidas alternativas. Ora, a prazo, não é sustentável pedir aos trabalhadores que se empenhem cada vez mais numa empresa que não lhes garante qualquer espécie de futuro, nelas ou fora delas.

...Se esta mobilidade individual vai ser a característica dominante do mundo do trabalho de amanhã, colocar-se-ão problemas complicados ao Direito do Trabalho. De facto, este direito tem, não apenas por efeito, mas também por objectivo, assegurar a estabilidade do emprego e, por essa via, garantir aos trabalhadores um verdadeiro estatuto profissional. Uma vez que este objectivo mantém todo o seu valor, o problema que hoje se coloca é o de adaptar, e não de sacrificar, o Direito do Trabalho à mudança.”

(Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa. Perspectivas Laborais 1. Associação de Estudos Laborais, p. 50, 51)

É neste inegável contexto laboral de mudança que entendemos a vantagem da formação profissional. Formação como um instrumento primordial e factor *moderador* de alguns aspectos do relacionamento laboral. Num contexto global, compreendemos que a formação profissional deve ser observada como uma mais-valia de oferta e procura no mercado de trabalho, e na relação laboral vista como um meio eficaz de adaptabilidade dos trabalhadores à empresa.

Por outro lado, e agora apenas numa leitura social, consideramos que a formação profissional deve contribuir, e contribui na maioria dos casos, para a eliminação gradual, do

□

É hoje comum observar-se que estes esquemas de regulação social e económica do emprego estão a perder terrenos rapidamente, e isto reflecte-se mesmo em muitas alterações ao Direito do Trabalho em toda a Europa. Sob a tripla influência a elevação do nível de competência e qualificação (e da elevação dos níveis de autonomia profissional dos trabalhadores daí decorrente, independentemente da subordinação contratual), da pressão crescente da concorrência dos mercados mais abertos e da aceleração do progresso técnico (especialmente no domínio da informação e comunicação), desenvolveram-se outros modelos de organização do trabalho. *Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa. Perspectivas Laborais 1. Associação de Estudos Laborais. Coimbra Editora, 2003.*

défi ce atingindo ao nível de escolarização dos portugueses. É um elemento de compensação social que não pode ser desaproveitado. Contudo, o processo de recuperação tem que ser mais célere do que até agora foi efectuado

Daí, e nesse sentido, a formação constituir-se como um elemento essencial ao desenvolvimento sócio-económico, assumindo um “*carácter estratégico para a construção de uma sociedade baseada no conhecimento e, conseqüentemente, para o desenvolvimento do País, potenciando o aumento da capacidade competitiva das empresas, da produtividade, da empregabilidade e da melhoria das condições de vida e de trabalho das pessoas*”, conforme entendem os Parceiros Sociais, subscritores do acordo para a formação profissional⁷⁶.

Para isso, comprometeram-se, em particular, os subscritores deste acordo, entre outros aspectos:

- *A promover a formação contínua e a facilitar a formação por iniciativa do trabalhador procurando incentivar boas práticas e vias de ultrapassar as dificuldades que as empresas de defrontam no acesso à formação;*

- *A formação por iniciativa do trabalhador, com vista a garantir o cumprimento de obrigações legais, poderá ser apoiada por via de um cheque formação ou por outros meios que prossigam os mesmos fins, em condições a determinar pelo Conselho Nacional de Formação Profissional;*

- *A promover uma formação certificada, de qualidade, que responda a necessidades da economia e de valorização profissional, reconhecendo que é a melhoria das qualificações directamente ligadas ao posto de trabalho, que poderá produzir resultados melhores e mais imediatos;*

- *A diligenciar para que as empresas invistam na formação dos seus activos, considerando que nesta matéria deverão ser apoiadas por meios públicos, privilegiando-se as micro e pequenas empresas.*

□

⁷⁶ Acordo entre as Confederações com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, visando a Formação Profissional. Subscreveram este acordo, em Lisboa a 8 de Fevereiro de 2006, a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), Confederação da Indústria Portuguesa (CIP), Confederação do Turismo Português (CTP), Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical (CGTP-IN), e a União Geral dos Trabalhadores (UGT).

Nos quatro pontos do acordo aqui identificado, distinguimos, e colocamos em evidência positiva, o apoio, ou facilitação da iniciativa de formação profissional por parte do trabalhador, com vista a garantir o cumprimento das obrigações legais, a formação certificada, e por fim, as medidas de apoio às empresas para as a incentivar no investimento em formação profissional dos seus trabalhadores. Sublinhámos valores e princípios inerentes ao processo de formação profissional, que a ficarem no campo das *boas intenções*, apenas em letra de texto, sem aplicação na prática, qualquer que seja o objectivo de competitividade a atingir, ficará longe de cumprimento.

Todavia, supomos que, como estes princípios foram por unanimidade aceites e subscritos pelos representantes das Entidades empregadoras e pelos representantes dos trabalhadores, muito provavelmente, tenderão a serem respeitados, e executados.

Se a formação profissional, nos termos acima dispostos, é dispositivo para a resolução de questões que contrariam qualquer hipótese de desenvolvimento social e económico, tais como os constrangimentos emergidos ao nível de ensino e a ausência de competências profissionais nos trabalhadores, o facto é que isso não determina, por si só, uma resposta à uma situação laboral que muitas empresas já estão a implementar por necessidades várias: situações de trabalho em grupo, ou equipas de trabalho. Sobretudo, e quando a formação é desenvolvida, na maioria, ou quase totalidade dos casos, em termos individuais.

Abordamos este assunto, porque concordamos que, e indo de encontro acordo com o que é salientado no Livro Branco das Relações Laborais, a formação profissional deve visar, entre outros aspectos, dois objectivos muito concretos perante o contexto organizacional moderno: é fundamental a vertente de formação de grupo, antevendo que a relação laboral entre trabalhadores se vai concretizar cada vez mais em equipas de trabalho, e na relação entre trabalhadores e empregador, a formação deve apontar para agentes de mobilidade interna e flexibilidade funcional dos trabalhadores.

“Os valores nacionais confirmam o essencial de conclusões sublinhadas noutros estudos no sentido de uma fraca difusão das práticas de flexibilidade funcional. Com apenas 31,9% dos respondentes a indicarem fazer rotação de tarefas com outros colegas, Portugal pertence ao grupo de

países com valores mais baixos de adaptabilidade funcional. O nosso país apresenta também valores mais baixos do que a média dos países estudados no que se refere ao facto da rotação de tarefas exigir outras competências ou aptidões profissionais diferentes: apenas foi referida por 65,4% dos respondentes contra 80,7% e 76,8% na EU. Essa exigência é acima de 90% em países como a Holanda e a Dinamarca, registando a rotação de tarefas percentagens muito elevadas: mais de 72% na Dinamarca e 63% na Holanda...Embora o indicador relativo ao trabalho em equipa suscite algumas dúvidas de interpretação⁷⁷, mais uma vez os respondentes portugueses estão entre os que indicam trabalhar menos em equipa⁷⁸...Em síntese, Portugal conta-se entre os países de menor grau de adaptabilidade funcional, e, em particular, de desenvolvimento de formas “avançadas” de flexibilidade funcional e trabalho em equipa.”

Reconhecemos, como aliás já o referimos, a importância da formação profissional como garante de uma interacção funcional do trabalhador. Em contexto de mercado de trabalho ou em contexto de relação laboral. Por isso, reforçamos a ideia que a formação profissional é um veículo crucial para o aumento das competências profissionais dos trabalhadores, e para a sustentabilidade e crescimento da sua aptidão funcional. Todavia, e noutra perspectiva laboral, devemos sublinhar a utilidade da formação profissional como elemento complementar da interacção do trabalhador em grupos de trabalho homogêneos, que lhe permitam, por um lado, uma efectiva integração em vários contextos laborais⁷⁹, perante a nova organização do trabalho.

□

⁷⁷ Dadas as múltiplas acepções em que o termo é correctamente utilizado - LBRL.

⁷⁸ Em Portugal, 64% dos respondentes que trabalham em equipa têm idade inferior a 40 anos, 69% trabalham no sector privado e 56% em estabelecimentos com menos de 50 pessoas. Na EU25, têm abaixo de 40 anos 48%, trabalham no sector privado 57% e tal como em Portugal 56% trabalham em estabelecimentos com menos de 50 Pessoas – LBRL.

⁷⁹ “Na nova organização, o trabalhador já não está confinando a uma função especializada, mas envolvido num processo colectivo e realização do produto. Assim, o desenvolvimento da autonomia do trabalho não deve ser entendido como um corolário da individualização, pois o que se pretende, na maior parte dos casos, é uma autonomia colectiva, uma dinâmica de grupo. Este objectivo pode mesmo chegar a pôr em causa as políticas de individualização dos salários, que tinham florescido nos anos 80”. Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa, Alain Supiot.

Isto, sem esquecer, evidentemente, a *nobre* função social da formação profissional configurada na solução para aquilo que a Comissão do Livro Branco das Relações Laborais intitulou, no seu relatório de “*Desigualdade segundo o nível de escolarização*”:

“De uma forma geral, observa-se um aumento salarial ao longo da vida activa dos trabalhadores, muito embora este comportamento não seja estruturalmente semelhante para todos os perfis. As diferenças salariais ao nível das habilitações acentuam-se com a idade, demarcando um maior leque de oportunidades profissionais ao longo da vida activa dos trabalhadores que apresentam um maior nível de escolaridade.”

Do todo o exposto, de todos os bons *ofícios* reservados para a formação profissional, não restam muitas dúvidas que a formação predomina e *interfere* na vida profissional dos trabalhadores como factor essencial de *satisfação* das suas necessidades profissionais. Que no fundo são também as necessidades da própria empresa.

Para finalizar este capítulo, deixamos, em resumo, algumas conclusões dos últimos dados estatísticos obtidos acerca da formação profissional contínua⁸⁰, que na nossa perspectiva

□

⁸⁰ A formação profissional é um tema central na estratégia europeia da Aprendizagem ao Longo da Vida. Reconhecida como factor essencial de empregabilidade, competitividade e crescimento económico, são as empresas o instrumento privilegiado da sua sustentação e desenvolvimento. Importa portanto acompanhar em que medida estão as empresas envolvidas na formação profissional e como avaliam a sua importância. O primeiro inquérito à formação profissional contínua (Continuing Vocational Training Survey – CVTS1) foi realizado em 1994 nos 12 Estados-Membros da União Europeia. Surgia no âmbito do programa FORCE, que promovia o desenvolvimento da formação contínua na Comunidade Europeia. O crescente interesse e procura de informação relativa a formação profissional contínua nas empresas, conduziu a que a Comissão Europeia promovesse um segundo inquérito (CVTS2), efectuado em 2000 nos 15 Estados-Membros, países candidatos³ e Noruega, coordenado pelo Eurostat. Estes dois inquéritos realizados, relativos aos anos 1993 e 1999 respectivamente, tiveram como base um “acordo de cavalheiros” entre os Estados-Membros e o Eurostat, tendo como objectivo a obtenção, a nível de todos os Estados-Membros da União Europeia, de indicadores harmonizados relativos a formação profissional contínua, facultada pelas empresas aos seus trabalhadores. Para a realização do terceiro inquérito, o Eurostat propôs a criação de uma base legal que enquadrasse a recolha de dados no Sistema Estatístico Europeu. Assim, o Inquérito à Formação Profissional Contínua 2005 teve por base os seguintes Regulamentos Comunitários: Regulamento (CE) No. 1552/2005, do Parlamento e do Conselho, de 7 de Setembro e Regulamento (CE) No. 198/2006, da Comissão, de 3 de Fevereiro. Pretendeu-se com esta regulamentação criar e uniformizar normas, procedimentos estatísticos e conceitos comuns, que permitam produzir dados comparáveis relativos a formação profissional nas empresas. Neste sentido, foi produzido um Manual (CVTS3 European Union Manual) que inclui o questionário a adaptar por todos os países, conceitos e definições, orientações gerais (nomeadamente, modalidades de inquirição, metodologia e regras a observar na escolha da amostra e na ponderação de resultados) e regras informáticas de codificação, validação e transmissão de dados.

importam reter, e que essencialmente corroboram muito do que expusemos em relação ao nosso tecido empresarial.

☐ 44,5% das empresas proporcionaram formação profissional aos seus trabalhadores, em 2005.

☐ A taxa de realização de formação profissional foi mais elevada nos sectores de Produção e Distribuição de Electricidade, de Gás e de Água (88,8%) e Actividades Financeiras (88%).

☐ Por escalão de dimensão das empresas, observou-se que a formação profissional era mais frequente nas empresas de maior dimensão. Assim, nas empresas com 250 ou mais pessoas ao serviço, a percentagem das que realizaram acções de formação foi 91%, e foi de 39,7% nas empresas situadas no escalão entre 10 e 49 pessoas ao serviço.

☐ 38,3% das empresas indicaram ter introduzido ou melhorado significativamente, em 2005, produtos, serviços e/ou métodos de produção ou distribuição. Nas empresas que efectuaram formação profissional, esta percentagem foi 51,8%.

☐ As empresas que desenvolveram formação profissional contínua (FPC) representaram 44,1%, valor muito próximo do obtido para a formação profissional em geral.

☐ 36,1% das empresas desenvolveram outras formas de FPC e 32,3% promoveram cursos internos e/ou externos de FPC.

☐ Os cursos efectuados abrangeram 569,6 milhares de trabalhadores, o que representou 28,1% dos trabalhadores do universo de empresas com 10 ou mais pessoas ao serviço.

☐ A duração média dos cursos de formação profissional contínua foi 26,4 horas, por participante.

☐ A área de formação que envolveu o número de horas mais elevado foi “Desenvolvimento Pessoal e Enquadramento na Organização/Empresa” 2 (19,4% do total de horas em cursos).

☐ A maioria das horas ocupadas em cursos de FPC corresponderam a formação da responsabilidade da própria empresa (48,4%), sendo a restante da responsabilidade de entidades exteriores.

☐

O Inquérito à Formação Profissional Contínua 2005, ao contrário dos anteriores, contemplou também a formação inicial ministrada nas empresas, visando uma maior abrangência da formação. Procurou-se no entanto, demarcá-la claramente da formação contínua, não somente porque prosseguem objectivos diferentes, mas também para garantir a comparabilidade dos dados dos três inquéritos. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), Inquérito à Formação Profissional Contínua 2005, Primeira Edição Dezembro de 2008.

☐ Os custos com cursos de formação profissional contínua apresentaram um custo médio, por trabalhador em formação, de 288,2 euros. Os custos da formação representaram 0,6% do total do custo da mão-de-obra, das empresas que promoveram cursos de formação profissional contínua.

☐ Das empresas com formação profissional contínua, 8,6% indicaram possuir um centro de formação, 42,9% um plano de formação e 23,6% um orçamento específico para a formação profissional contínua.

☐ A percentagem de empresas que indicaram ter formação profissional inicial em 2005 foi 5,1%.

☐ Como factor condicionante do volume de formação profissional contínua realizada, foi maioritariamente indicado o “elevado custo dos cursos” (56,2%).

☐ As empresas que não efectuaram formação profissional contínua indicaram como principal motivo, “as qualificações dos trabalhadores corresponderem às necessidades da empresa” (84,4%).

Os resultados deste inquérito representam 46 593 empresas, da qual 85,6% correspondem a empresas com 10 a 49 trabalhadores, 12,6% têm entre 50 a 249 pessoas e 1,8% são empresas com 250 ou mais pessoas ao serviço.

Estas empresas abrangeram 2 030,4 milhares de trabalhadores, os quais se concentravam essencialmente nas *Indústrias Transformadoras* (33%) e no *Comércio e Reparação* (17,3%). Em termos de grupo etário, 80,1% dos trabalhadores tinham entre 25 e 54 anos, 10,9% menos de 25 anos e 9% tinham 55 ou mais anos. Por actividade, predominava, de um modo geral, em todos os grupos etários, o escalão dos 25 aos 54 anos, embora a secção correspondente ao *Comércio e Reparação* sobressaísse como o sector mais rejuvenescido (15,2% dos trabalhadores têm menos de 25 anos, representando 23,4% no subsector do *Comércio a retalho*).

Em oposição, as *Indústrias Extractivas* e os *Transportes, Armazenagem e Comunicações*, surgiam como os mais envelhecidos sendo 11,7% e 11,2%, respectivamente, os trabalhadores com 55 ou mais anos. Os homens representavam 61,1% do total de pessoas ao serviço, predominando em todos os sectores de actividade. No entanto, a nível de alguns subsectores, as mulheres estavam em maioria, nomeadamente, nos *Têxteis, Couro e*

Produtos de Couro (68,6%), do *Comércio a Retalho* (63,7%) e *Alojamento e Restauração* (57,1%). Por escalão de dimensão da empresa, o peso das mulheres nas empresas aumenta de acordo com a dimensão das mesmas, isto é, enquanto que as empresas no escalão entre 10 a 49 pessoas ao serviço apresentavam 37% de mulheres, nas empresas com 250 ou mais pessoas, as mulheres representavam 41,4% das pessoas ao serviço.

5.2 ENQUADRAMENTO JURÍDICO – CÓDIGO DO TRABALHO

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto, inseriu, no âmbito da codificação do direito laboral, um conjunto de princípios atinentes à concretização efectiva da formação profissional. Perante os novos desafios, colocados quer às empresas quer os trabalhadores, o legislador do Direito do Trabalho inscreveu no Código do Trabalho uma concepção abrangente deste objecto, ao considerar e tomar em consideração, nomeadamente, “ *a opinião dos gestores de empresas e o universo dos respectivos trabalhadores quer na óptica da dimensão externa da realidade empresarial, isto é, adoptando a visão dos parceiros sociais e do Governo...*”, representado assim a formação profissional, perante este novo regime jurídico, “ *um dos pilares estratégicos para a qualificação dos trabalhadores portugueses, para a competitividade e sobrevivência do tecido empresarial nacional e para a reinserção daqueles que se encontram marginalizados no mercado de emprego.*”(Código do Trabalho, Exposição de Motivos)

Consideramos, deste modo, importante o assumir esta dupla dimensão da formação profissional. Isto é, considerar a formação profissional como “*motor essencial para a qualificação e flexibilização da mão-de-obra nacional e ao mesmo tempo, como instrumento susceptível de assegurar uma maior coesão social*”. (Damasceno Correia, 2008, p. 46).

No Código do Trabalho e Regulamentação do Código do Trabalho, a formação profissional⁸¹ está consagrada, respectivamente, nos artigos 123.º a 126.º (CT), e nos artigos 160.º a 170.º do RCT.

□

⁸¹ O direito à formação profissional já estava previsto na Carta Social Europeia, aprovada, para ratificação, pela Resolução da Assembleia da República n.º 64 – A/2001, de 17-10, e ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 54-A/2001 de 17/10.

PARTE I - As Partes reconhecem como objectivo de uma política que prosseguirão por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efectivo dos direitos e princípios seguintes: 10) Todas as pessoas têm direito a meios apropriados de formação profissional; Artigo 10.º - **Direito à formação profissional** - Com vista a assegurar o exercício efectivo do direito à formação profissional, as Partes comprometem-se: 1) A assegurar ou a favorecer, tanto quanto necessário, a formação técnica e profissional de todas as pessoas, incluindo as pessoas com deficiência, consultadas as organizações profissionais de empregadores e de trabalhadores, e a conceder meios que

O Professor Júlio Gomes, relativamente à matéria da formação profissional, desenvolve, em Manual próprio, uma apreciação *sensível* sobre este tema, e a sua inserção no Código do Trabalho. Considera este Professor de Direito que, o legislador, veio, desta feita, relativamente à formação, introduzir um novo direito laboral: o “*direito-dever do trabalhador à formação profissional*”, (Júlio Gomes, p. 561).

A consagração deste “*direito-dever*”, expresso nos artigos anteriormente citados do CT e RTC, é sinónimo e expressão “*simbólica de uma nova perspectiva sobre o contrato de trabalho e a relação existente entre trabalho e formação profissional*”. E, acrescenta:

“Acha-se, com efeito, superada uma fase histórica em que a formação terminava, por assim dizer, quando o trabalho propriamente dito começava. A formação era, até certo ponto uma fase cronologicamente bem delimitada (que frequentemente encontrava expressão em contratos de aprendizagem ou de tirocínio) e que visava preparar o trabalhador para o exercício de uma determinada profissão ou mister, quando não para um determinado posto de trabalho, num mundo em que amiúde as pessoas iniciavam e terminavam a sua vida profissional ao serviço do mesmo empregador”.

(Júlio Gomes, p. 561)

Na realidade, e como muito bem observa o Professor Júlio Gomes, o contrato de trabalho perpétuo caiu em perfeito desuso entre as partes envolvidas. Sobretudo, e dado que a realidade do mundo do trabalho já não se resume a uma vida profissional “*ao serviço do mesmo empregador*”, nem os trabalhadores podem aspirar “*a uma carreira, como uma*

□

permitam o acesso ao ensino técnico superior e ao ensino universitário, segundo o critério único de aptidão individual; 2) A assegurar ou a favorecer um sistema de aprendizagem e outros sistemas de formação de jovens, rapazes e raparigas, nos seus diversos empregos; 3) A assegurar ou a favorecer, tanto quanto necessário: a) Medidas apropriadas e facilmente acessíveis tendo em vista a formação dos trabalhadores adultos; b) Medidas especiais tendo em vista a reconversão profissional dos trabalhadores adultos, tornada necessária pela evolução técnica ou por uma orientação nova do mercado de trabalho; 4) A assegurar ou a favorecer, tanto quanto necessário, medidas particulares de reciclagem e de reinserção dos desempregados de longa duração; 5) A encorajar a plena utilização dos meios previstos em disposições apropriadas, tais como: a) A redução ou abolição de todas as propinas e encargos; b) A concessão de assistência financeira nos casos apropriados; c) A inclusão nas horas normais de trabalho do tempo consagrado aos cursos suplementares de formação frequentados durante o emprego pelo trabalhador, a pedido do seu empregador; d) A garantia, por meio de um controlo apropriado, consultadas as organizações profissionais de empregadores e de trabalhadores, da eficácia do sistema de aprendizagem e de qualquer outro sistema de formação para jovens trabalhadores e, de uma maneira geral, da protecção adequada dos jovens trabalhadores.

evolução linear e ascendente, dentro da mesma profissão”. Como bem cita (Perulli), a vida profissional de muitos será *“feita de episódios e fragmentos, feita não apenas de mudanças de contrato e de empregador, mas de mudanças sensíveis de actividade”*.

“Nesta evolução que se pretende fazer passar por progresso⁸² é já óbvio que a formação profissional não se circunscreve a uma fase da vida activa, mas tem que ser um esforço permanente – a formação contínua a que se refere o Código, é essencial para proporcionar ao trabalhador a panóplia de aptidões profissionais que lhe proporcionarão alguma empregabilidade”.

(Júlio Gomes, p. 561, 562).

Mesmo ao serviço do mesmo empregador é muito provável que, se não mesmo certo, adiantamos nós, o trabalhador tenha, ao longo da sua vida profissional de desenvolver outras funções, perante as necessidades de mobilidade interna existentes na empresa. Daí também a formação profissional se tratar de um factor estratégico interno, inerente à própria organização.

A formação profissional está inserida no Código do Trabalho de uma forma transversal, compreendendo um conjunto de realidades laborais. Uma primeira situação laboral é a que está relacionada com a formação no âmbito da protecção da maternidade e paternidade⁸³, como forma de possibilitar ao trabalhador uma adaptação a situações de mudança, nomeadamente alterações nas metodologias de trabalho ou introdução de novas tecnologias, que afectem o seu desempenho profissional, dado que estamos na presença de licenças cuja temporalidade é imprevisível. Ou seja, estamos a referir-nos a situações de vida sem contacto com a estrutura laboral, que podem demorar mesmo alguns anos. O que a suceder impede o trabalhador de manter uma situação factual de actualização profissional em relação às exigências da sua função.

□

⁸² “Vejam-se as palavras ditas, quase de resignação, por Adalberto Perulli, “um estado de incerteza endémica será o elemento distintivo que no futuro caracterizará a vida e a base de subsistência da maioria dos seres humanos...”

⁸³ Artigo 48.º - Reinserção profissional.

Uma segunda situação, ainda no espaço da transversalidade da formação profissional no Código do Trabalho, está relacionada com Trabalho de menores⁸⁴. O legislador entendeu como premente - artigo 56.º⁸⁵ do CT, colmatar, através da formação profissional, a consequência da ausência de escolaridade para o ingresso no mercado de trabalho. Matéria que já abordámos⁸⁶ neste trabalho. Ainda neste âmbito e em relação ao direito à formação profissional por parte dos menores, o legislador veio aqui acrescentar uma co-responsabilização nessa concretização de formação: no Estado e no empregador, quando este último não “*disponha de meios para o efeito*”, conforme artigo 54.º n.º 2.⁸⁷ do CT.

Na mesma *vaga* proteccionista do trabalhador, o legislador não esqueceu a protecção dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida ou com deficiência ou doença crónica, quanto à necessidade de frequência em acções de formação profissional com meio de adaptação ao posto de trabalho. Para essa conclusão, basta ter presente o disposto nos artigos 71.º⁸⁸, 73.º⁸⁹ e 74.º⁹⁰ do CT.

Foi ainda mais longe o Código do Trabalho, quando, pelo disposto no artigo 87.º⁹¹ do – Igualdade no tratamento, o legislador português, equipara os trabalhadores estrangeiros aos nacionais, concedendo aos trabalhadores estrangeiros, entre outros direitos previstos no referido Código do Trabalho, o direito individual à formação profissional.

Quanto à formação profissional contínua propriamente dita, esta está inserida especificamente nas disposições do artigo 125.º do Código do Trabalho (CT), e desenvolvida na Regulamentação do Código do Trabalho (RCT), artigos 162.º a 170.º da Lei 35/2004 de 29 de Julho.

Do texto normativo acima referenciado julgamos oportuno destacar, como aspectos positivos, os pontos seguintes:

□

⁸⁴ Subsecção V do Código do Trabalho, artigos 53.º e seguintes.

⁸⁵ Artigo 56º - Admissão ao trabalho sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional.

⁸⁶ Vide ponto 1.2 Educação e Formação profissional - Interligação

⁸⁷ “Artigo 54.º - Formação profissional.

⁸⁸ Artigo 71º - Princípio geral.

⁸⁹ Artigo 73º- Igualdade de tratamento

⁹⁰ Artigo 74º - Medidas de acção positiva do empregador

⁹¹ Artigo 87º - Igualdade de tratamento.

- A Formação profissional é encarada, e adoptada numa perspectiva individual. Isto é, acentua a relevância da “*personalidade*”, quando a lei garante um direito individual à formação, independentemente da situação laboral do trabalhador. Ou seja, releva o interesse do trabalhador, enquanto tal;
- O direito individual à formação profissional vence-se a 1 de Janeiro de cada ano civil (artigo 162.º n.º 1 do RCT), e deve ser assegurado, por parte do empregador, um número mínimo de horas de formação (artigo 125.º d) do CT e 163.º n.º 1 do RCT));
- Possibilidade da formação profissional ser fixada por acordo (artigo 164.º n.º 1 do RCT);
- Existência de um plano de formação, elaborado “com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores”, (artigo 165.º n.º 1 do RCT);
- E, finalmente a possibilidade de o trabalhador poder emitir parecer pessoal sobre o seu plano de formação, no prazo de 15 dias, após o empregador dar conhecimento ao trabalhador “do diagnóstico das necessidades de qualificação e do projecto de plano de formação” (artigo 167.º n.º 1 e 2 do RCT).

Porém, não obstante estes aspectos positivos, na nossa perspectiva, o legislador poderia ter ido mais longe, progressivo na concretização efectiva do direito. Daí:

- Pese embora a formação tenha adquirido uma complementaridade na sua lógica, e reforço na sua essência quanto ao carácter individual, o facto é que a realidade organizacional e funcional das empresas é hoje maioritariamente de grupos de trabalho. Circunstância que deveria relevar para a possibilidade de se contemplar a formação ao nível de grupo, ou de grupos de trabalhadores com uma forte interligação funcional;
- A fixação da formação profissional por acordo entre empregador e trabalhador, na realidade laboral, não existe;
- A elaboração de planos de formação anuais ou plurianuais, excepta as microempresas, sem que se concretize normativamente outro meio para colmatar esta necessidade organizacional e comunicacional, de apoio aos objectivos das empresas e dos trabalhadores, isto quando as microempresas representam cerca de 95% do tecido empresarial português;
- O crédito de horas de formação contínua, a usar por iniciativa do trabalhador, só poderá concretizar-se, se esta formação não for assegurada pelo empregador por motivo que lhe

seja imputável, o que, na nossa interpretação, pode criar contextos de omissão à concretização do direito à formação. Basta que para isso, o empregador *fictione* um facto de imputabilidade.

Ora, e em resumo. Frisámos, relativamente à formação profissional contínua, e na nossa opinião, os principais aspectos positivos que o legislador formou, quer no CT quer no RCT. Porém, e porque estamos conscientes das implicações que podem surgir na omissão normativa das questões acima assinaladas, falhou ao legislador alguma completude normativa. Até mesmo para uma firmeza da efectividade da norma laboral.

Preconizando o Código do Trabalho “*uma adaptação da prestação do trabalhador às necessidades da empresa*”, não esquecendo ou ignorando “*a posição jurídica do trabalhador...conferindo-lhe direitos*”, e não havendo ausências de regras, na óptica do legislador, fica então em causa, e concordamos “*tão-só permitir a adaptação do regime do trabalho à vida real do mundo laboral e, deste modo, conseguir uma maior efectividade do Direito do trabalho, pois, quando mais próximo estiver da realidade, antecipando necessidades e regulando-as de forma justa e equilibrada, mas garantias são asseguradas ao trabalhador por este ramo do Direito.*”. É essa adaptação que achamos não estar efectivamente concretizada.

Para concluir este capítulo, e numa visão actualista, pese embora a norma incidir no carácter pessoal da formação, num direito individual, duvidamos da concretização prática deste mesmo direito. Mesmo considerando a formação profissional como “*um interesse comum das partes*” (Júlio Gomes, p. 563), as partes envolvidas, empresas e trabalhadores, continuam socialmente e economicamente em posicionamentos dissemelhantes. Opostas mesmo, até na não coincidência dos interesses. Isto num “*mundo em que a concorrência – tanto entre empresas, como entre os próprios trabalhadores, no mercado de trabalho – é cada vez mais aguda e a evolução tecnológica mais célere, pode, sem dúvida, afirmar-se que a formação corresponde a um “interesse comum das partes”*” (Júlio Gomes, p. 563).

“Contudo, não deve também perder-se de vista que esta é uma afirmação só parcialmente verdadeira. A coincidência de interesses só existe, com efeito, até certo ponto.

...a formação profissional além de contínua – ao contrário, em medida crescente, dos contratos de trabalho – deve dar ao trabalhador a polivalência adequada para, se necessário, mudar de empresa, e até de profissão, ao longo da sua vida activa⁹². Como é evidente, esta não é a formação que os empregadores estão mais interessados em proporcionar aos seus trabalhadores: o escopo dos empregadores não é o de tornar os seus trabalhadores mais apetecíveis para os seus concorrentes no mercado, nem o de habilitá-los a sobreviver como trabalhadores activos às reestruturações, externalizações ou encerramentos das empresas, por mais banais que tais fenómenos sejam na economia contemporânea. O interesse da empresa na formação profissional dos seus trabalhadores é muito mais circunscrito (e pode até ser oposto ao interesse dos trabalhadores na sua própria empregabilidade a longo prazo).

Na verdade, a formação profissional apresenta-se, para os empregadores, como um dever, mas também como um investimento de que pretendem obter um retorno e controlar os parâmetros. A formação profissional “clássica” é muito mais orientada para a satisfação das necessidades do empregador⁹³. Que essa circunstância pode conflitar com o interesse dos trabalhadores e até com o interesse colectivo é evidente: aliás, um dos paradoxos da formação profissional, comumente denunciado pela doutrina⁹⁴, é o de que, da óptica do empresário, importa sobretudo investir na formação dos seus trabalhadores menos precários e flutuantes, e não naqueles que se destinam a ser “sacrificados” à mais pequena necessidade de redução de efectivos – circunstância que tende a prejudicar os trabalhadores mais precários, precisamente aqueles em que se justificaria, do ponto de vista social, um

□

⁹² “Marion del Sol, fala, a este propósito, de uma progressiva transição de um direito à formação profissional para um direito à evolução profissional.” (Júlio Gomes, p. 563)

⁹³ “Françoise Favennec-Hery – A questão não está em suprimir ou renunciar a esta formação, mas em reconhecer a sua insuficiência e a necessidade de a complementar”

⁹⁴ “Françoise Favennec-Hery; a autora observa que os trabalhadores que beneficiam da formação são, sobretudo, os trabalhadores já formados, titulares de contratos de trabalho estáveis, com grande empresas, ao passo que beneficiam muito menos dela os trabalhadores de empresas de pequena dimensão, os trabalhadores precários, deficientes, os muito jovens ou considerados muito idosos. Em suma, a formação tende a passar ao lado dos que de la mais carecem...”

investimento acrescido na sua formação, para melhor a sua empregabilidade.” (Júlio Gomes, p. 563, 564, 565).

Esta convincente realidade, quanto à escolha de quem deve frequentar acções de formação profissional, por assim dizer *os eleitos*, desvirtua, mesmo que ligeiramente, todo a concepção normativa. E não estamos a falar de uma recente singularidade. Trata-se apenas de uma constatação, de observação de uma factualidade já existente nas empresas há já algum tempo. Daí, desta *nomeação*, sobressair para o direito do trabalho, mais uma questão, entre outras, quanto à possibilidade da efectividade da norma laboral perante este quadro autêntico, cujos contornos de resolução, na nossa opinião, ultrapassam mesmo os próprios contornos da norma, seja ela mais que perfeita e atenta à realidade das empresas.

No fundo, e no essencial, o quadro que se nos depara, tanto a nível interno, como a nível externo, é como é possível efectuar, através da norma laboral, um equilíbrio entre aquilo que são os interesses dos empregadores e os interesses dos trabalhadores. Em suma, descobrir a *solução mágica* para um problema que não é novo, mas cujas soluções concretas ainda não foram totalmente descortinadas. Estamos a debruçar-nos em questões para as quais que não temos um exclusivo interno, dado que são situações transversais a toda a Europa Comunitária. Conjuntura laboral que o Livro Verde⁹⁵ sobre a modernização do trabalho tentou referir-se, e apontar alternativas de caminho a percorrer. Nomeadamente, quanto aos aspectos seguintes:

- *identificar os principais desafios decorrentes da disparidade entre os regimes jurídico e contratual em vigor e as realidades do mundo do trabalho, com ênfase no campo de aplicação pessoal do direito do trabalho mais do que do direito colectivo do trabalho;*
- *lançar um debate sobre como pode o direito do trabalho contribuir para promover a flexibilidade em articulação com a segurança do emprego, independentemente da forma do contrato de trabalho e, por conseguinte, contribuir, em última análise, para a criação de emprego e para a redução do desemprego;*

□

⁹⁵ Livro Verde – Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI. Comissão das Comunidades Europeias, Bruxelas 22.11.2006.

- *estimular o debate sobre a possibilidade de diferentes tipos de relações contratuais, bem como de direitos na esfera laboral aplicável a todos os trabalhadores, poderem beneficiar tanto trabalhadores como empresas, facilitando as transições no mercado do trabalho, apoiando aprendizagem ao longo da vida e desenvolvendo a criatividade de toda a mão-de-obra;*
- *contribuir para o objectivo “Legislar melhor”, incentivando a modernização do direito do trabalho, tendo em atenção os benefícios e custos globais em causa, e em particular problemas para as pequenas e médias empresas.*

Ora, se há efectivamente questão que ressalta, é a que está relacionada com a chamada “*modernização do direito do trabalho*”. Acrescentamos nós que, realmente, o está mesmo em causa é, nomeadamente, a importância e a efectividade do Direito do Trabalho, caso este direito não se adapte às novas realidades e contextos laborais.

6 ACORDO PARA A REFORMA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Em Fevereiro de 2006, as Confederações subscritoras do Acordo visando a Formação Profissional⁹⁶, decidiram e concordaram *“em convidar o Governo a associar-se a este Acordo, no quadro do cumprimento do Acordo de 2001 e da valorização da formação profissional e contínua.”*

Este convite dirigido ao executivo, resultou, em 2007, num Acordo para a Reforma da Formação Profissional, celebrado entre o Governo e os Parceiros Sociais, considerando os aqui outorgantes a formação profissional *“um instrumento central de combate ao défice de qualificação, importância destacada pelos Parceiros Sociais no Acordo Bilateral sobre a Formação Profissional, celebrado em Fevereiro de 2006.”*

Este Acordo para a Reforma da Formação Profissional não é propriamente um longo documento, mas sim compacto em relação à formação profissional, que é observada num contexto global e em interligação com outras matérias, tais como a educação dada *“A persistência de elevados níveis de abandono escolar precoce e a baixa qualificação da maioria da população activa, associada à reduzida participação dessa população em acções de formação, obriga a uma acção concertada e simultânea sobre as novas gerações, bem como sobre os activos”*. Situação que já tivemos a oportunidade de abordar neste trabalho.

Trata-se de um Acordo que, além de salientar a importância da qualificação da população portuguesa, espelha aquilo que são as grandes linhas estratégicas nacionais, e inseridas no Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN), 2007-2013. Antes, porém, relativamente à formação profissional, destacamos os considerandos seguintes:

- Constitui objectivo essencial e prioritário concentrar os recursos nas formações mais críticas à competitividade e às necessidades das empresas, bem como à adaptabilidade e empregabilidade dos trabalhadores, tendo em vista potenciar os efeitos do esforço em formação em ganhos de produtividade ao nível do tecido produtivo;

□

⁹⁶ Acordo entre as Confederações com Assento na Comissão Permanente de Concertação Social, Visando a Formação Profissional, Lisboa 8 de Fevereiro de 2006.

- *A estruturação de uma oferta relevante de formação inicial e contínua deve ter por objectivo a adequação das respostas formativas às necessidades das empresas e do mercado de trabalho, o que implica o desenvolvimento e actualização dos perfis de competências relevantes para o tecido produtivo (e dos referenciais de formação que os desenvolvem), bem como a sistematização sectorial e territorializada das respostas, tendo por base necessidades actuais ou emergentes das empresas e dos sectores económicos;*
- *A formação profissional deve favorecer a modernização do tecido económico, a adaptação das estruturas económicas à concorrência global e a necessária adaptabilidade do mercado de trabalho, permitindo uma rápida adequação dos activos às mudanças organizacionais no tecido económico, num quadro de respeito pela lei e de leal concorrência em todos os sectores de actividade económica;*
- *Devem ser devidamente reconhecidos e valorizados os esforços das empresas e trabalhadores no aumento das respectivas competências individuais e colectivas, com vista a aumentar a capacidade competitiva das empresas e melhorar as condições para a progressão profissional e realização pessoal dos trabalhadores;*

No que concerne aos objectivos estratégicos, os Parceiros Sociais e o Governo assumem:

- *Elevar a formação de base dos activos, empregados e desempregados, possibilitando a sua progressão escolar e profissional, articulando as respostas formativas com as necessidades das empresas, dos indivíduos e do mercado de trabalho;*
- *Garantir uma oferta de formação ajustada às necessidades de modernização das empresas, visando uma alteração no perfil produtivo português, condição necessária para que o esforço de qualificação seja devidamente valorizado e aproveitado pelo tecido económico;*
- *Assegurar igualmente uma oferta de formação ajustada às necessidades dos trabalhadores, possibilitando o pleno desenvolvimento das suas capacidades, a sua progressão escolar e profissional e a sua realização pessoal, contribuindo também para o desenvolvimento e modernização da respectiva entidade empregadora e do país;*
- *Promover a efectivação do direito individual a um número mínimo anual de horas de formação, criando condições para esse efeito, no quadro designadamente das medidas que integram o presente acordo;*

- Elevar a formação dos empresários, promovendo uma oferta formativa ajustada às suas necessidades específicas, podendo os respectivos perfis de competência e referenciais de formação integrar o Catálogo Nacional de Qualificações;

Sem um grande aprofundamento ao documento referenciado neste ponto, abordámos, na nossa óptica, e em relação à formação profissional contínua, nomeadamente as principais considerações e objectivos estratégicos contemplados neste Acordo, sem qualquer exaustão, dado que não era esse o propósito, nem a inserção desta matéria neste trabalho. Por isso, apenas tentámos colocar em evidência as reflexões mais importantes e subscritas neste Acordo, e por outro lado, chamar mais uma vez a indispensabilidade desta matéria no Código do Trabalho, e da efectividade legislativa.

7 O LIVRO BRANCO DAS RELAÇÕES LABORAIS

Tendo presente o recente entendimento tido entre os Parceiros Sociais e o Governo - Acordo Tripartido para a Reforma da Formação Profissional⁹⁷, e ainda não decorrido tempo suficiente para a análise de qualquer impacto das medidas tomadas, e ou a tomar, a Comissão do Livro Branco das Relações Laborais – CLBRL entendeu que em relação às matérias abrangidas neste acordo, ou seja *“Quanto ao acesso à educação e à formação e ao reconhecimento validação e certificação de competências, a Comissão considerou que a existência dum entendimento tripartido recente sobre a matéria tornava desnecessário e inconveniente a apresentação de novas recomendações e propostas antes das decisões recentemente adoptadas serem aplicadas e de os resultados delas decorrentes serem avaliados”*.

Contudo, e pese embora a CLBRL entender que o *“núcleo central do seu esforço deveria organizar-se em torno”* da revisão do Código do trabalho, não deixou esta Comissão de, relativamente à questão da formação profissional e à efectividade da norma laboral, efectuar algumas anotações que deixamos aqui em reflexão.

Estamos a referir-nos ao que seria o modelo laboral *“ideal”*. Assim, neste sentido, afirma a Comissão estar *“plenamente consciente de que algumas das características do modelo de relações laborais que encarou como desejável só são concretizáveis com a utilização de instrumentos que ou não são propriamente de natureza legislativa ou, quando o são, excedem as virtualidades de um conjunto de alterações legislativas como as que agora são propostas”*. E, exemplifica: *“ São exemplos relevantes dos problemas em causa – em grande parte fora do alcance do legislador enquanto tal – a questão da efectividade dos direitos, a questão do acesso à educação, à formação profissional e ao reconhecimento validação e certificação de competências...”*.



⁹⁷ Acordo para a Reforma da Formação Profissional, Lisboa 14 de Março de 2007.

E quanto à efectividade dos direitos, *“a Comissão entende que não é possível promover e justificar alterações na legislação laboral sem que se garanta aos seus destinatários um esforço político decisivo e completo para melhorar a efectividade das normas”*.

E, adianta, e este propósito, a Comissão:

“Portugal é conhecido, em diversos domínios, como um País em que os quadros normativos atingem elevado teor de perfeição e civilidade, mesmo se comparados com os de outros países mais desenvolvidos. Mas, ao mesmo tempo, tal perfeição formal – quando realmente existe – não é acompanhada de um nível aceitável de respeito e de observância das normas. Muita da precariedade laboral existente é resultado de consequência da desvalorização cultural e social dos textos legais e contratuais que regem as relações entre trabalhadores e empresários e empresas. A área social em geral – e, sobretudo, o mundo do trabalho – é particularmente sensível à contradição acima apontada, expressa na incapacidade os quadros e instituições legais de constituírem referenciais determinantes nas relações e práticas sociais concretas”.

(Comissão do Livro Branco das Relações Laborais – CLBRL, 2007, p. 90)

Em argumentação conclusiva, diremos que, uma efectividade da norma laboral, passa, não em exclusivo, mas em grande parte, pela forte vontade política em modificar a actual situação, vontade que terá se ser expressa no reforço de meios humanos e técnicos de inspecção.

No mesmo sentido, e em segundo lugar, acreditamos que é de toda a importância a iniciação de um processo de *educação social*, ou *civilidade laboral*, para a concretização dos direitos e deveres laborais. Uma *educação social/laboral* que, centrada em valores como o rigor, clareza, prevenção e comunicação, aumentará, com certeza, o estreitar de relações entre os diversos intervenientes laborais e parceiros sociais.

Por último, *requerer* do Estado, maior responsabilização, e não menor isenção, de modo a que não seja possível permitir-se *“... por acção ou omissão, uma postura complacente que*

justifica tal inefectividade e não regula adequadamente os comportamentos desconformes às leis” - (Comissão do Livro Branco das Relações Laborais – CLBRL, 2007, p. 91).

Daí, e do nosso ponto de vista, relevar e chamar à colação do tema e dos estudos já efectuados, a importância do relatório final do Grupo Supiot⁹⁸, quando este relatório evoca uma série de temas que correspondem às principais questões aglutinadas à volta da evolução das relações de trabalho, como sejam *“a globalização da concorrência e das actividades económicas, o impacto das atitudes e dos hábitos de consumo, a liberalização dos mercados, o progresso tecnológico, a evolução dos próprios trabalhadores (que podem tornar-se mais qualificados, mais autónomos, mais móveis ou mais individualistas) e as novas técnicas empresariais de gestão de recursos humanos, de incentivo aos trabalhadores, de exigências de polivalência ou de flexibilidade dos horários de trabalho.”*

Entendemos, em consonância com o Parecer supra citado que *“ qualquer argumentação que considere um direito do trabalho protector como um entrave ao crescimento e ao emprego seria uma visão redutora que limitaria o direito do trabalho a um simples instrumento da política dos mercados do trabalho ou a uma variável económica”*.

Não acreditamos totalmente num direito do trabalho protector, mas sim, num direito do trabalho limitador de não bom senso e como factor de estabilidade laboral e social. Uma vez que *“... a relação entre trabalhadores e empregadores é sempre de dependência, há que reafirmar o papel fundamentalmente protector e emancipador do direito do trabalho e a sua aplicação deveria ser assegurada para evitar a pressão sobre os trabalhadores decorrente da globalização e do envelhecimento da população”*.

Por isso, e pelo já afirmado nestas páginas, compreendemos que, e essencialmente, qualquer objectivo que seja, o *“crescimento económico”* não pode, nem deve ser *“incompatível com a dimensão social da construção”*, neste caso concreto, europeia, ou mesmo global, e do seu desenvolvimento.

□

⁹⁸ Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre o “Livro Verde – Modernizar o direito do trabalho par enfrentar os desafios do século XXI”.

“Os factores reais da produtividade consistem na competência dos trabalhadores, na sua formação e experiência, bem como na aplicação de novas tecnologias, o que depende de investimentos públicos e privados na educação, na formação, na investigação e no desenvolvimento”.

Independentemente, quanto a nós, de qual o factor mais valorizado ou necessário implementar de imediato.

“A regulamentação (jurídica ou contratual como o quadro de acção dos parceiros sociais sobre a formação), deve, pois, tender a favorecer a educação, a formação e a adaptação às novas tecnologias no âmbito laboral, ou a carreira profissional e abranger de forma equitativa as diferentes categorias de assalariados. Uma empresa que pretenda formar competências e mantê-las suportará custos mais elevados, a partilhar com os próprios trabalhadores e com os poderes públicos: em compensação, a empresa terá vantagens sobre a concorrência e os trabalhadores beneficiarão com a aquisição de novas aptidões. A legislação pode promover a melhoria das competências e das qualificações organizando ou facilitando a obtenção e financiamentos e as estruturas de formação (interrupção do trabalho para formação, acumulação de dias para formação) ao longo da carreira profissional (de um contrato/empregador para outro), em função das leis e das práticas em vigor ou a adoptar e da negociação colectiva”.

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre o “Livro Verde – Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI.

Pelo exposto, e aqui concluimos este capítulo *“é essencial uma base jurídica sólida e estável para assegurar a formação contínua e as transições profissionais”.* Para isso precisamos de uma verdadeira efectividade da norma laboral.

Aliás, e quanto ao crescimento económico, salguarde-se que os sinais de precariedade laboral, surjam eles do mercado de trabalho ou do próprio contexto laboral existente, não

fomentam, nem são sinónimo de aumento da produtividade dos trabalhadores. Antes pelo contrário.

A incerteza do trabalho, só aumenta, se não mesmo quadruplica, a improdutividade de qualquer trabalhador.

8 ACORDO TRIPARTIDO

Dando sequência às recomendações e propostas apresentadas pela Comissão do Livro Branco das Relações Laborais – CLBRL, podemos afirmar que, sem muitas reticências, o resultado final obtido no Acordo Tripartido, é por um lado o reflexo da aceitação das propostas da Comissão, e por outro lado uma antecâmara do que seria mais tarde o acervo normativo do Novo Código do Trabalho – Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro.

Os parceiros sociais e o governo⁹⁹ entenderam que para se *derrotar* alguns dos principais obstáculos do mercado de trabalho, seria importante que a reforma do quadro normativo das relações laborais – neste caso concreto, que a revisão do Código do Trabalho de 2003, concretizasse a “*recalibragem adequada das políticas activas de emprego e de protecção social se potenciarem mutuamente*”. Facto que, de certo modo, tornará possível atingir o tão *cobiçado* crescimento económico. A *recalibragem* das políticas acima assinaladas, constituem “*instrumentos indispensáveis duma nova articulação virtuosa entre o crescimento económico, a melhoria da competitividade empresarial, o aumento da produtividade, a melhoria da empregabilidade, o desenvolvimento da qualidade do emprego, a redução das desigualdades de oportunidades, o aperfeiçoamento das relações laborais e a partilha mas equitativa dos resultados do progresso económico.*”

Em relação às questões directamente relacionadas com formação profissional, matéria inserta num dos “*cinco eixos fundamentais*” da estrutura da reforma¹⁰⁰, ponto 1. do Acordo – Aumentar a adaptabilidade nas empresas, propunha-se, nomeadamente, e em relação ao estatuto de trabalhador-estudante uma alteração ao Código do Trabalho de 2003, no sentido em que se precisasse, nomeadamente, a noção de trabalhador-estudante “... *aquele que presta uma actividade sob*

□

⁹⁹ Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal. Ministério do Trabalho e Solidariedade Social. Lisboa, 25 de Junho de 2008.

¹⁰⁰ “Os Parceiros Sociais e o Governo exprimem e tornam público o entendimento de que a reforma das relações laborais que consideram adequada exige que a renovação das políticas públicas seja coordenada com o reforço do diálogo e da concertação social e da negociação colectiva a todos os níveis, incluindo o de empresa.” Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal.

autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrados ou doutoramentos, em instituições de ensino, bem como aquele que frequenta curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;” E, considerar que, no enquadramento trabalhador-estudante/formação profissional, “o tempo de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação como horas de formação”. Tudo “para efeito do cumprimento do número mínimo de 35 horas anuais de formação”.

Digamos que à partida, e no conjunto das propostas apresentadas no Acordo quanto à situação do trabalhador-estudante, entendemos que esta *solução final* do consumo de horas de formação, desvirtua completamente o conceito ou a essência da necessidade de frequências em acções de formação profissional. Considerar o dispêndio de tempo de aulas ou faltas para prestação de provas, como tempo utilizado em formação profissional, é como que iniciar a abertura de uma *vala comum* para onde no futuro se pode atirar tudo o que seja incontrollável em relação ao que é possível considerar como ausência. Com esta hipótese abriu-se um *fosso* legal, nubloso, duvidoso e de desprotecção do trabalhador-estudante. Com mais uma agravante: esta situação foi plasmada no Novo Código do Trabalho, e não passou de mera intenção.

Quanto à substância, propriamente dita, da formação profissional contínua, este acordo sublinhou a importância do reforço deste direito, adaptando para o efeito, mecanismos que permitam a sua efectivação, nos seguintes termos:

- *Uniformizar as exigências em matéria de formação entre contratados a termo e contratados sem termo, equiparando as obrigações às existentes para trabalhadores sem termo (mínimo de 35 horas anuais), sendo o direito proporcional à duração do contrato, a partir de três meses;*
- *Flexibilizar o período em que o empregador pode assegurar aos trabalhadores o direito a formação de 35 horas anuais, prevendo-se que o empregador: (i) caso assegure, em determinado ano, formação que exceda 35 horas, pode cumprir com as horas em excesso a obrigação de formação até dois anos subsequentes; (ii) pode assegurar a formação*

referente a determinado ano os dois anos subsequentes, caso exista plano de formação que abranja este período;

- Favorecer o acesso a formação profissional, através de melhor regulamentação do crédito de horas para formação contínua. Neste sentido, as horas de formação anual que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em créditos de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador; o crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo; o trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação certificada, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de dez dias; quando definido, o empregador pode pagar ao trabalhador um subsídio correspondente ao custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado; em caso de acumulação de créditos, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo; o crédito de horas que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

Outro aspecto a realçar, também aludido neste acordo tripartido é que, em matéria de direito colectivo, *“as disposições relativas a formação possam ser adaptadas por contratação colectiva, em função das características do sector da actividade, da estrutura ocupacional e da dimensão das empresas.”*

A finalizar. Já o sublinhamos e não é demais repetir: a batalha da competitividade não se concretiza com ausência de competências profissionais nos trabalhadores, nem num fraco nível de aptidão profissional destes. Daí, tornar-se inconciliável prosseguir qualquer raciocínio normativo cuja lógica de crescimento apenas assente no pilar de desenvolvimento das empresas. O crescimento, seja ele qual for, não se faz afastado da realidade social. E a nossa realidade social é de carência de conhecimentos.

“...como de Tocqueville há muito suspeitava, libertar as pessoas pode torná-las indiferentes. O indivíduo é o pior inimigo do cidadão, sugeriu ele. O cidadão é uma pessoa que tende a buscar o seu próprio bem-estar através do bem-estar da cidade – enquanto o indivíduo tende a ser morno, céptico ou prudente em relação à causa comum, ao bem comum, à boa sociedade ou à sociedade justa.” (Zygmunt Bauman, 2001, p.45).

9 O NOVO CÓDIGO DO TRABALHO

O Novo Código do Trabalho¹⁰¹, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro¹⁰², resulta em termos globais e é consequência do conjunto recomendações e propostas apresentadas quer pela Comissão do livro Branco das Relações Laborais, quanto ao modelo desejável de relações laborais, quer quanto ao convencionado no Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal.

Reportando a nossa atenção a um âmbito mais restrito, à formação profissional contínua – Artigo 131.º do CT, denota-se plasmado neste artigo do Novo Código do Trabalho, assinaladamente, aquilo que foi acordado entre os parceiros sociais em sede concertação social, e expresso no texto do citado Acordo Tripartido.

Antes de efectuarmos uma análise comparativa às principais alterações que o legislador introduziu em matéria de formação profissional contínua, no Novo Código do Trabalho, confrontando, neste caso, os artigos 125.º do anterior Código do Trabalho (Lei 99/2003 de 27 de Agosto), e o agora artigo 131.º do Novo Código do Trabalho (Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro), uma ligeira ressalva, no que diz respeito à noção de trabalhador-estudante¹⁰³, disposta no artigo 89.º do Novo Código do Trabalho (NCT). Nomeadamente o

□

¹⁰¹ Uma matéria, ainda polémica e controversa, relativamente à consideração de estarmos perante um Novo Código do Trabalho, ou Revisão do anterior Código do Trabalho, conforme previa a Lei Nº. 99/2003 de 27 de Agosto no seu artigo 20.º - Revisão - O Código do Trabalho deve se revisto no prazo de quatro anos a contar da data da sua entrada em vigor. Para o efeito, consideramos que “A revisão de um Código é algo bem diverso da aprovação de um novo Código” daí subscrevermos que estamos perante um Novo Código do Trabalho.

¹⁰² A Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro não revogou todos os artigos da Lei 45/ 2004 de 29 de Julho, mantendo, ainda em vigor, algumas normas do Regulamento do Código do Trabalho, até entrada em vigo do diploma que regulamentar esta matéria: nomeadamente, alínea l) “artigos 165.º a 167.º e 170.º, sobre formação profissional”, conforme disposto no artigo 12.º - Norma revogatória.

¹⁰³ “Artigo 89.º - Noção de trabalhador –estudante 1 — Considera -se trabalhador -estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós -graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses. 2 — A manutenção do estatuto de trabalhador –estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.” Esta matéria estava prevista no artigo 79.º do anterior Código do Trabalho, e 147º da Lei Regulamentar do Código do Trabalho.

estabelecimento de uma maior abrangência ao estatuto de trabalhador-estudante até ao nível do doutoramento.

O Novo Código do Trabalho, da mesma forma que sucedia com o Código anterior, manteve inalterável o carácter pessoal da formação. Ou seja, manteve o “*direito individual à formação*” (alínea b) do n.º 1 do artigo 131.º)).

No mesmo sentido, manteve inalterável: o número mínimo de horas de formação anuais “...*trinta e cinco horas de formação contínua*” (nº 2 do artigo 131.º do Novo Código do Trabalho), facto que já sucedia com a lei revogada (n.º 3 e 4 do artigo 125.º da Lei 99/2003), e a percentagem mínima de trabalhadores abrangidos pelo plano de formação “*a formação contínua a pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa*” (nº 5 do artigo 131.º do CT), como já sucedia na lei anterior (n.º 2 do artigo 125.º da Lei 99/2003).

Quanto às alterações normativas produzidas, destriçamos:

- A maior abrangência do direito à formação contínua, contemplando os trabalhadores com contrato a termo (n.º 2 do artigo 131.º do novo CT), desde que o período de tempo do contrato seja igual ou superior a três meses, ao invés dos anteriores seis meses de contrato a termo (nº 2 do artigo 162.º da RCT). Uma situação contratual que, a ser observada, equivale a um direito à formação contínua equivalente a “*um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano*”. (*in fine* n.º 2 do artigo 131.º do CT)

- A possibilidade de o empregador poder antecipar ou diferir a efectivação da formação anual (as trinta e cinco horas de formação mínima), “*até dois anos*”, desde que o plano de formação o preveja, “*imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga*”. (n.º 6 do artigo 131.º do CT), ao contrário dos três anos máximos de antecipação permitidos anteriormente (n.º 2 do artigo 168.º da RCT). Este período de tempo de antecipação pode ir até aos cinco anos (n.º 7 do artigo 131.º do CT), para o caso “*de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação*”.

- A formação contínua, isto é, todo o disposto normativamente nesta matéria pode ser adaptada por Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho, tendo em conta “ *as características do sector de actividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa*” (n.º 9 do artigo 131.º do CT). Esta previsão normativa não existia na lei anterior.

Observando o recente enquadramento jurídico, pese embora possamos *pecar* por antecipação, face à inexistência de resultados estatísticos que nos permitam uma melhor análise, não podemos deixar de considerar como aspecto positivo a redução de três para dois anos a *mobilidade* do plano de formação individual, nas formas de antecipação ou diferimento, facto que permite encurtar, deste modo, com esta redução de um ano, a aplicação do direito individual à formação profissional contínua, situação temporal que pode contribuir para que num menor espaço de tempo se colmatem necessidades prementes de competências profissionais dos trabalhadores.

Um outro aspecto positivo respeita à redução temporal da aplicação da lei aos trabalhadores contratados a termo. Concretamente, a redução de seis para três meses, na aplicação do direito à formação profissional aos trabalhadores contratados a termo, após um período de trabalho igual ou superior a três meses.

Já noutro fio de análise, e para isso temos que ter presente que uma das possíveis formas de aplicação da lei, ou seja, a efectividade da norma laboral, depende, entre outros aspectos, da criação de um núcleo normativo pragmático focalizado na aptidão profissional do trabalhador, na sua aproximação com as diversas realidades laborais, tendo por exemplo sustentável a realidade do nosso tecido empresarial¹⁰⁴, concordamos com a visão *englobante* do legislador, quando cria, com base no disposto no artigo 131.º n.º 9, uma nova hipótese de *parceria de concertação laboral*. Isto, desde que, o objectivo se centre em melhorar a concretização legislativa da formação profissional contínua, dado esta poder ser *adaptada*, por Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho.

Perfilhamos a teoria desta nova norma laboral, mas temos um se não, relacionado com a sua aplicabilidade prática. Ou seja, ficámos com algumas dúvidas, isto é, como se vai



¹⁰⁴ Situação expressa no Capítulo 2. ECONOMIA PORTUGUESA

concretizar, na prática, a *obscura* adaptação por IRCT, mencionada no Novo Código do Trabalho, sobretudo, tendo presente, os números da sindicalização em Portugal¹⁰⁵, mesmo considerando a “*apreciação muito positiva do papel dos sindicatos, que no que respeita à protecção do emprego dos trabalhadores por conta de outrem, quer no que se refere à qualidade e condições de trabalho destes*” (Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, 2.1. Atitudes perante o sindicalismo). Isto por um lado.

Situação que, por outro lado, leva-nos a julgar que o legislador poderia ter ido mais distante. Ficou, na nossa perceptiva, por conceber na lei outras possibilidades, outras formas de entendimento quanto à matéria de formação contínua. Ou seja, estabelecer norma laboral que estabelecesse directamente poder negocial entre empresa/empregador e Comissões de Trabalhadores, ou mesmo em Representantes dos trabalhadores, eleitos para o efeito, tendo presente, principalmente, a dimensão das empresas em Portugal. Aliás, em relação às Comissões de Trabalhadores, a lei laboral já prevê que estas Comissões tenham direito “*a participar ...na elaboração dos planos de formação e dos relatórios de formação profissional*” (aliena c) do n.º 1 do art.º 423.º)), e quanto ao controle de gestão, a Comissão de Trabalhadores pode “*Apresentar à empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores...*” (aliena d) do n.º 2 do art.º 426.º).

□

¹⁰⁵ “2.2. A sindicalização – Apesar da importância atribuída aos sindicatos, as respostas obtidas indicam que mais de 2/3 dos inquiridos não está nem nunca esteve sindicalizado e que a taxa de sindicalização actual dos respondentes é de 18,4% o que contrasta manifestamente com a importância que estes atribuem aos sindicatos. – CLBRL, pag. 72”.

Já o Relatório do Livro Verde sobre as Relações Laborais abordava esta matéria e concluía que, eram as seguintes características da estrutura, e coordenação da contratação colectiva de trabalho. 1 – A taxa de cobertura da contratação colectiva de trabalho, tradicionalmente, elevada, reduziu-se a menos de metade no primeiro ano de aplicação do Código do Trabalho e, no segundo ano, só recuperou parcialmente, possivelmente por não estarem em vigo as alterações do Código do Trabalho já aprovadas; 2 – A extensão administrativa das convenções colectivas de trabalho publicadas contribuiu decisivamente para esse elevada cobertura; 3 – A distribuição sectorial dessa cobertura não é uniforme, verificando-se a existência, nalguns sectores, de percentagens elevadas de trabalhadores sem cobertura contratual colectiva; 4 – Em regra, predomina o nível sectorial de negociação mas existem sectores em que os acordos colectivos de trabalho ou os acordos de empresa abrangem uma parte relevante do emprego; 5 – A raridade e o escasso alcance, quer da articulação formal entre níveis de negociação, quer entre sindicatos, quer entre associações patronais, quer entre um e outro tipo de interesses sociais; 6 – A escassa presença, na contratação colectiva de trabalho, das associações sindicais não representadas na Comissão Permanente de Concertação Social; O pequeno volume de emprego abrangido pela maioria das convenções colectivas de trabalho publicadas; 8 – Apesar de em cerca de 2/3 dos estabelecimentos serem aplicáveis dois ou mais IRCT, na quase totalidade dos estabelecimentos, mesmo quando são aplicáveis vários IRCT, os respectivos conteúdos são substancialmente iguais. (Livro Verde sobre as Relações Laborais, Ministério do Trabalho e Solidariedade Social, 2006, p. 95 e 96).

10 SECTOR BANCÁRIO - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Só reconhecendo o quanto é importante a valorização profissional dos recursos humanos, se consegue entender qualquer esforço no âmbito da formação profissional. Hoje em dia, e particularmente na banca, a formação profissional, em muitos casos, já não é encarada como um *custo administrativo*.

Mas antes, e ao invés, como um investimento.

Porém, e será efectivamente um investimento, desde que a formação seja planeada, estudada e aplicada consoante as necessidades. A formação tem custos, e por isso há que adaptá-las: “...podemos ver a formação de duas formas: como um sequência de peças soltas ou como um processo com uma lógica – saber mais e melhor.”¹⁰⁶ Nesta perspectiva de entendimento, como é natural, preferimos um processo lógico que vise, a final, o aumento do conhecimento ou das aptidões profissionais.

Na banca, como acreditamos que possa suceder em outros sectores da actividade económica, a formação profissional é encarada como um facto irreversível. De interesse bilateral. “Na nossa actividade, a banca...ninguém nasce preparado para ter sucesso e progredir nesta profissão, tal como não está escrito até onde cada um vai chegar...”¹⁰⁷

“O que chamo formação para o desenvolvimento não é mais que a exploração do que está latente e que queremos que se revele. É uma espécie de transformação do saber em sabedoria...Quando falamos de formação para o desenvolvimento, já não falamos de respostas a necessidades imediatas, mas antes na descoberta de capacidades ocultas que determinarão o futuro.”

Para um universo de 58.307 trabalhadores, o investimento total, do sector financeiro, em formação profissional cifrou-se na ordem dos 29,7 milhões de euros, com cerca de 86% do total de trabalhadores (50.315) a serem abrangidos por acções de formação¹⁰⁸, para um



¹⁰⁶ Inforbanca n.º 77, Julho a Setembro de 2008

¹⁰⁷ Inforbanca n.º 77, Julho a Setembro de 2008.

¹⁰⁸ Associação Portuguesa de Bancos – APB, Boletim Informativo n.º 41, Julho de 2008.

número total de 13.151 acções de formação realizadas. A metodologia mais usada foi a formação presencial, com 83%, muito embora seja de referir que o peso do *e-learning* já atingiu os 14%. No final de 2007, o sector bancário apresentava as seguintes características:

“1. A evolução verificada ao nível das funções desempenhadas evidencia uma especialização crescente dos meios humanos (mais 3.320 trabalhadores adstritos a funções específicas em detrimento das administrativas que contam com menos 1.627 unidades);

2. 44,2% dos empregados têm agora formação superior, ultrapassando crescimento deste tipo de trabalhadores em 2007 (+2333) a variação líquida dos trabalhadores em geral no mesmo período, evolução que é acompanhada de uma redução considerável (-446 trabalhadores) do número de empregados apenas com o ensino básico;

3. O aumento do número de empregados com vínculo contratual efectivo para os 53.339, representando agora perto de 92% do total do sector;

4. A vertente comercial continua a representar a maior fatia das funções desempenhadas (60,4%), muito embora se verifique uma redução de cerca de 817 pessoas a trabalharem em balcões.”

11 CRÉDITO AGRÍCOLA - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O Modelo estratégico de formação no Grupo Crédito Agrícola assenta basicamente em quatro pilares: Formação Básica, Formação de Desenvolvimento, Formação Complementar e Formação de Especialização, com a seguinte tipologia de acções de formação, que passamos a descrever.

Formação Básica:

FORBASIC - (Formação Básica para Novos Empregados);

SABERES + - (Formação continua para Empregados com 3 anos ou mais de função);

FORCOORD – (Formação para Empregados que exerçam, ou iniciem, o exercício de funções de Coordenação).

Formação de Desenvolvimento:

Comercial – (Formação para Empregados que estejam no exercício de funções comerciais)

Comportamental – (Formação, em regra para Empregados das áreas onde executem funções directas/indirectas com os clientes, ou público em geral);

Crédito e Risco – (Formação para Empregados das áreas de Análise de Crédito e Risco de Crédito);

Finanças – (Formação para Empregados que executem funções ligadas aos Mercados Financeiros),

Informação para Gestão (Formação para empregados que exerçam funções específicas de *Compliance* ou de Gestão)

Formação Complementar:

Emergentes - (Formação em novas Tecnologias de Informação e Procedimentos Internos, ligados à Estrutura Informática);

Produtos e Serviços – (Formação de novos Produtos e Serviços Comerciais Bancários do Grupo CA).

Formação de Especialização:

Licenciaturas;

Pós-Graduações;
Mestrados.

10.1. A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

Assente neste modelo estratégico, a formação profissional contínua no Grupo CA engloba, com excepção da Formação de Especialização (Licenciaturas, Pós-Graduações e Mestrados) e a formação inicial para novos empregados (FORBASIC), toda a outra tipologia de formação que é desenvolvida anualmente. O Plano de Formação é elaborado com periodicidade anual, e contém com principais fontes, toda a informação constante no Diagnóstico de Necessidades de Formação (DNF), organizado quer pelas várias Estruturas da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo (Departamentos/Gabinetes), Empresas do Grupo e Caixas de Crédito Agrícola Mútuo.

O financiamento de todas as acções de formação, conforme quadro resumo que apresentamos, referente ao período de 2005/2007, é executado, a nível interno, através de verbas existentes num Fundo de Formação, constituído para esse efeito. Este Fundo de Formação é resultado da comparticipação de todas as Instituições que constituem o Grupo CA.

	ACÇÕES	FORMANDOS	HORAS DE FORMAÇÃO	INVESTIMENTO
2005	345	6.067	49.771	€631.450,25
2006	359	5.460	52.268	€574.128,07
2007	628	8.515	89.800	€1.180.569,30

Em conversa tida com o Presidente do Conselho de Administração Executivo, Sr. Dr. João da Costa Pinto, a propósito do contributo do processo interno de formação para o desenvolvimento dos recursos humanos do Grupo CA, este Gestor explica o sentido dessa mais-valia, em dois vectores:

“A formação profissional, em todas as empresas de maior dimensão, tem elevada importância. E, no Grupo Crédito Agrícola - CA, visa dois vectores importantíssimos: o 1.º vector, o contributo da formação profissional para o desenvolvimento técnico/profissional dos colaboradores, que por sua vez influencia o resultado e qualidade dos serviços que a Instituição, Crédito Agrícola, presta aos seus clientes. Por outro lado, e como segundo vector, contribui muito positivamente para a consolidação da cultura de grupo (como se pode ver através do nº de formandos que já passaram pela formação). Cultura de grupo que é “cimento” importante para a sensação de pertencer a uma “família”. Depois, ainda a importância que a formação tem para o desenvolvimento de carreira profissional dos colaboradores.”

Em síntese, podemos afirmar que, para o Grupo Crédito Agrícola – CA, a formação profissional atinge dois objectivos estratégicos muito importantes:

- Eficiência/qualidade nos serviços prestados ao cliente;
- Fortalecimento da cultura de grupo (atente-se à dispersão geográfica do grupo, às diversas culturas regionais de influencia, e a tentativa de homogeneização).

Aliás, acrescente-se que, nas palavras do Sr. Dr. João da Costa Pinto, a formação profissional, *“além de contribuir directamente para o desenvolvimento de novas aptidões profissionais dos empregados, tem sido um forte elemento de apoio as duas questões importantes: desenvolvimento tecnológico e de organização interna e Processo de unificação e reorganização do Grupo CA.”*

Quando consultámos a opinião do Presidente do Grupo quanto ao enquadramento da formação profissional no Código do Trabalho, isto é, relativamente ao número de horas obrigatórias de formação profissional por empregado, concluímos que se trata de facto que não releva para a política de formação assente:

O crescimento anual dos nossos números de formação (nº de horas de acções e de formandos), reflecte o esforço desenvolvido, face aos objectivos deste grupo: na inovação na organização, e na cimentar da cultura de

grupo, o que não releva o disposto em termos legislativos. Não é no disposto na lei que reside os objectivos de um grupo que entende de primordial importância a valorização dos seus colaboradores, através, claro, da formação profissional, que é realizada, como de uma pirâmide de tratasse: formação desde a base até ao topo.

E, em termos futuros, quando superadas muitas necessidades de formação inseridas na tipologia de formação de Desenvolvimento ou Complementar, é opinião do Sr. Dr. Costa Pinto que o investimento futuro será mais no apoio à formação de Especialização, normalmente Mestrados, ou mesmo Doutoramentos?

"Estou de facto convencido que a formação de Especialização irá ter um papel crescente, particularmente em áreas estratégicas para a actividade bancária, tais como: Tecnologia e Sistemas de Informação, Auditoria, Marketing, Mercados Financeiros e Gestão da Tesouraria, etc."

No entanto esta formação especializada será em grande parte obtida a partir do trabalho desenvolvido nas próprias áreas especializadas, sem prejuízo, naturalmente, de casos em que a formação académica é necessária."

Com um universo total de 3.597 trabalhadores, entre 2006 e 2007, o Grupo CA duplicou o seu investimento em formação profissional, aumentando de igual modo mais de 40% as acções e horas de formação. O número de formandos a participar em acções de formação aumentou 36%, facto que equivale a uma média superior a duas acções de formação por trabalhador, para uma média total de 30 horas de formação por trabalhador.

Comparando estes valores com os totais do sector financeiro, verifica-se que o Grupo CA realizou, em 2007, 4,7% das acções de formação efectuadas pela banca, representando o investimento 3,9% do total dos gastos em acções de formação. Os gastos de formação/gastos administrativos no sector bancário cifraram-se nos 1,4%, e no Grupo CA foram de 0,9 %.

12 CONCLUSÃO

“Um homem deitado no pó também pode ser grande”. Yehudi Menuhin¹⁰⁹.

Quando questionado sobre *quais as forças impulsionadoras da história, as forças da evolução humana?*, Yehudi Menuhin, respondeu:

“Elas reduzem-se, presentemente, às forças económicas que andam, infelizmente, a par e passo com o controlo, a autoridade, o domínio, a força militar e uma forma de sabedoria convencional que considera o capitalismo, a democracia a liberdade e o prazer fazendo parte do mesmo saco de valores. Se se está em condições de obter uma delas, as outras virão por acréscimo. O que é evidentemente falso.

Devemos alargar e amplificar a nossa explicação do que constitui realmente o nosso ser e a nossa existência. Por exemplo, recuso-me a pensar que todo o nosso bem-estar e toda a nossa margem de manobra dependam de um crescimento de dois ou três por cento. Se este número cai abaixo de zero, isso significa automaticamente que nos tornaremos bárbaros prontos a matar-nos uns aos outros? Na realidade o nosso comportamento depende de uma só coisa: poder acordar de manhã com um pouco de esperança. Esta esperança deve emanar ao mesmo tempo da sociedade e de interior de si mesmo. Temos necessidade de terminar cada dia com o sentimento de ter feito um pequeno progresso. Ora, isto depende do indivíduo e do seu meio. Sem que este progresso e esta esperança imponham ao outro viver numa situação tremenda.”

Ao longo deste trabalho de dissertação procuramos, sobretudo, descortinar resposta para duas questões muito concretas suscitamos logo inicialmente. Para a concretização deste objectivo *viajámos*, possivelmente, para além do *círculo restrito* do tema em análise. Contudo, na nossa opinião, o tema e as questões, pelas interligações sociais que lhe estão pertencentes mereciam essa amplitude de escrita . Por isso, prolongarmos o âmbito da

□

¹⁰⁹ Yehudi Menuhin nasceu em 1916, em Nova Iorque, de pais judeus russos e morreu em 1999, em Berlim. Foi um dos mais célebres violinistas e chefes de orquestra do século XX, mas também um grande humanista e homem de paz.

nossa pesquisa. Daí a inclusão de conceitos e entendimentos acerca do Mercado de Trabalho, interligação da educação escolar e a formação profissional, apresentação de dados estatísticos da economia portuguesa, nomeadamente o quadro geral das empresas, população activa e nível de instrução escolar.

Com o mesmo argumento, sem negligenciar o aspecto normativo, referenciamos os Acordos obtidos entre Parceiros Sociais e Governo, que antecederam o Novo Código do Trabalho, e abordamos a formação profissional contínua no âmbito dos dois Códigos do Trabalho e Regulamentação do Código do Trabalho, respectivamente Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto, Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro e Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho.

Assim, colocada uma primeira pergunta - **Que consequência, efeito, pode ter a formação profissional no crescer/incremento de competências profissionais no trabalhador** – diríamos que, em consonância com todo o exposto neste trabalho, muito objectivamente, não conjecturamos outra hipótese de organização do conhecimento, do saber, do desenvolvimento de competências, ou da criação de aptidão profissional nos trabalhadores, se não existir um efectivo investimento na formação profissional. O que acabámos de afirmar não é, para nós, um mero *slogan* político, ou uma frases feita. Mas sim uma convicção. Um objectivo estratégico nacional., e uma exigência social e económica, que peca por tardia. Projectamos uma formação profissional que no âmbito de uma relação laboral cumpra e seja do interesse de ambas as partes: trabalhador/empresa. É um direito/dever na medida em que se reproduz num aumento da qualificação profissional do trabalhador e acréscimo na competitividade da empresa, independentemente do aspecto legislativo. Este é, em nosso entender, um modelo conceptual possível de realização do ciclo, ou da execução do plano de formação. Não é um modelo normativo, mas é *procedimental* entre dois interesses compatíveis. A formação é estabelecida por acordo.

Dois novos contextos - Globalização e Europeização implicaram, e implicarão, alterações ao paradigma das relações laborais. Estamos perante duas novas conjunturas às quais se exige adaptabilidade: do Direito do Trabalho, das empresas e dos trabalhadores. Não há, nem vai haver imunidade para quaisquer destes *cooperadores* das relações laborais, no que concerne às mutações e exigências futuras. Nomeadamente técnicas e de inovação. Facto

que vai impor à formação profissional a obediência à tríade, aprendizagem/competência/valor. Processo de formação profissional contínua transversal (formação ao longo da vida), que vai permitir aos trabalhadores, enfrentar os novos modelos de mercado de trabalho, executar a interligação escola/empresa, criar novas competências de adaptabilidade funcional, e valorização humana e social.

O nosso tecido empresarial, composto quase na totalidade por pequenas e médias empresas, vai necessitar de um *novo contrato organizacional*. Um contrato organizacional de crescimento e de desenvolvimento: crescimento económico das empresas e desenvolvimento de competências profissionais dos trabalhadores. Para novos contextos, para novas exigências novos procedimentos, nova legitimação. A relevância da *pessoalidade*, o assegurar do “*direito individual à formação*” no Código do Trabalho, pese a sua consequência positiva e significado, não compromete um outro observar sobre a importância da *sociedade em grupo*. O homem, ou o trabalhador neste caso, não é um ser isolado, nem muito menos vive ou trabalha sem interacção social ou laboral. Factualidade social e laboral *vulgar* na vida das empresas e entre os próprios trabalhadores. Assim, em complemento da realidade social e empresarial, percebemos que importa criar norma laboral que, numa outra perspectiva, antevêja a possibilidade da formação profissional realizar-se por: grupos de trabalho, ou por estruturas organizacionais. Não negligenciamos, nem isso é nosso raciocínio, o direito individual à formação profissional. Antes conjecturamos uma tipologia de formação ajustada para as equipas de trabalho motivadas para esse efeito, e para empresas até 9 trabalhadores (micro empresas), ou até mesmo para empresas com menos de 50 trabalhadores (pequena empresa), face à tipologia organizacional destas empresas. Um dos benefícios para esta tipologia de formação é que se aumentava a percentagem anual de trabalhadores abrangidos pela formação profissional e colmatava-se a inexistência de um plano de formação, não obrigatório para as micro-empresas. Um plano de formação que, mesmo a consumar-se por outra via de interesses, iria contribuir para um modelo de vida organizacional *participativo*, a mais de um milhão de empresas, e a vida profissional a uns tantos milhares de trabalhadores destas empresas.

Quanto à segunda questão que suscitamos - **Que impacto negativo tem a inefectividade da norma jurídico-laboral** – diríamos que, sendo a produção do direito laboral resultado de um vasto entendimento e diálogo em sede de Acordos de Concertação Social, não faria qualquer sentido discutir-se a questão do cumprimento da norma, ou da sua efectividade. Contudo, o facto é que, na realidade, está distante o efectivo cumprimento da legislação laboral, mesmo quando a norma é proveniente de acordos mútuos. Sem se perceber muito bem os razões do incumprimento, o facto é que, nesta sequência, continua a existir necessidade de se conferir à norma laboral uma maior efectividade.

Como já tivemos oportunidade de citar, e não é demais recapitular, *“A legislação laboral não é efectiva em Portugal porque, por um lado, está completamente desajustada da realidade actual do mundo do trabalho e, por outro, a fiscalização e repressão estatal da ilegalidade é ineficaz. A inefectividade da lei é o fosso entre o direito formal e a forma como este é posto em prática. Este fenómeno é muito mais marcante no direito do trabalho, por causa de dois factores. Por um lado, temos uma legislação que favorece esse grau de inefectividade e por outro, os mecanismos estatais de fiscalização e de repressão da ilegalidade - a inspecção do trabalho e os tribunais - são incapazes de repor a legalidade em tempo útil e em condições.”*.

A eficácia de uma norma, para Habermas (2003), depende *“da fé dos membros da comunidade”*. Eficaz, e com toda a lógica de entendimento *“é a norma que é obedecida”*. A mesma linha de raciocínio deve ser efectuada em relação à norma laboral. E, de acordo com o citado autor, a inefectividade normativa sucede porque, especialmente, não existe *fé* nos destinatários da norma – empregadores/empregados, e por isso não lhe *obedecem*. Principalmente porque uns não vêem a formação como uma vantagem competitiva da empresa, e os outros não examinam as novas competência profissionais.

Não deixamos de concordar pela existência de uma fiscalização da ilegalidade mais actuante. Particularmente se esta inspecção incidir em situações empresariais mais *expressivas* do incumprimento, que a ocorrer não serve nenhum objectivo: nem empresas nem trabalhadores. Porém, se na prática, e no dia à dia, o direito laboral, neste caso específico, a norma laboral referente à formação profissional contínua, não é aplicada,

apenas e porque a realidade laboral da empresa em questão não lhe permite aplicar o direito, se está devidamente fundamentada a impossibilidade de inaplicabilidade, é visível, está manifestamente distante da concepção da norma laboral, não supomos que seja a fiscalização a solução do problema. Neste caso concreto, diríamos mesmo que, a produção normativa além de ilógica, apenas *sustenta* o incumprimento escusado da lei. A lei é por natureza geral e abstracta. O mesmo se passa em relação à norma laboral.

Independentemente dos casos em que a lei, mesmo que legítima, é ineficaz, colocar na norma laboral um direito individual de 35 horas de formação profissional para cada trabalhador, e que o empregador deve assegurar pelo menos a formação contínua a 10% dos “*trabalhadores da empresas*”, sem desagregar, ou destrinçar o tipo de empresa, é, em nosso entender, colocar em forma de lei, a impossibilidade prática de conclusão prática.

É, digamos, colocar todas as empresas, independentemente do tipo de empresa (artigo 100.º do NCT), no mesmo prato da balança. O legislador, deste modo, igualou, à semelhança do que já sucedia com o anterior Código do trabalho, conjunturas empresariais completamente inigualáveis. Em termos conclusivos, é perceptível prever a manutenção dos níveis de inefectividade da lei laboral. Nomeadamente, dada a impossibilidade prática de aplicação da norma.

É com base nestes pressupostos que a regulação da formação profissional deve revogar actuais preceitos. Tendo em ponderação dois aspectos essenciais: a dimensão da empresa e o nível de escolaridade dos trabalhadores. Para este efeito, propomos a revisão da aplicação geral da norma laboral a todas as empresas. Isto quanto ao número mínimo de 35 horas de formação contínua, e quanto ao assegurar da formação contínua a pelo menos 10% dos trabalhadores.

Se existe proporcionalidade do número de horas de formação profissional, atendendo à duração do contrato de trabalho (n.º 2 do art.º 131.º), o mesmo critério e coerência normativa deve estar na aplicação regulamentar das citadas 35 horas ou 10% dos trabalhadores abrangidos. Particularmente nas PME.

De igual modo, e atendendo, sobretudo, à precariedade da actual situação laboral, prevista permanecer, ou agravar-se, em alguns sectores específicos da actividade económica, é crucial, no nosso entender, a interligação e maior proximidade do Direito do Trabalho com o Direito Fiscal e com o Direito da Segurança Social.

Uma interligação que irá permitir às empresas que invistam em formação profissional dos seus trabalhadores, reduzir, em parte percentual e a determinar consoante o investimento efectuado em formação, a sua contribuição em sede de IRC, e da TSU.

Como é possível verificar neste trabalho, não foram apenas estas as perguntas que arvoramos neste trabalho. Dado que, do aprofundamentos das principais questões, outras foram renascendo no nosso pensamento. Mas essas perguntas, que porventura ficaram com uma resposta inacabada, remetem, necessariamente, para outros estudos.

13 COMENTÁRIOS FINAIS

Fica-nos na consciência que os resultados deste trabalho podem, a final, provavelmente, ficar aquém das expectativas que criámos. Porém, entendemos que não é situação que possa abalar muitas das nossas convicções aqui expressas.

Muitas vezes, confessamos, embalámos pela sedução da erudição e da inclusão de outras disciplinas. Contudo, e quanto ao tema central deste trabalho, nunca descuramos que, e reconhecemos integralmente, a importância da formação profissional no actual contexto desta nova sociedade laboral. Sobretudo, quando a formação se torna o principal, e único meio para complementar o direito ao conhecimento. Realidade que não se recusa, nem desejamos deixar ao abandono.

Por isso, ambicionamos continuar, e não permanecer por este trabalho, como se esta tarefa não demandasse por continuidade no tempo.

Em homenagem a todo o contributo que tivemos, honrando todos aqueles que nos apoiaram, aconselharam, e ensinaram, aqui manifestamos, por último, a nossa elevada consideração e apreço.

Junho de 2009

BIBLIOGRAFIA

Abrantes, José João (2005) Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais, 1.^a Edição, Coimbra Editora.

Bauman, Zigmunt (1991) Modernidade e Ambivalência, Relógio D'Água Editores.

Bauman, Zigmunt (2001) Modernidade Líquida, Jorge Zahar Editor

Breton, Philippe (1992) A Utopia da Comunicação, Instituto Piaget.

Castells, Manuel (2007) O Fim do Milénio, Volume III – A Era da Informação: Economia,

Castells, Manuel (2007) A Sociedade em Rede, Fundação Calouste Gulbenkian (3.^a Edição)

Correia, António Damasceno (2008) Notas Críticas sobre o Código do Trabalho, Comentários explicativos, RH Editora

De Koninck , Thomas (2003) A nova ignorância e o problema da cultura, Edições 70.

Einstein, Albert (2005) Como vejo a Ciência, a Religião e o Mundo (4.^a edição)

Fernandes, António Monteiro (2006) Direito do Trabalho, 13.^a Edição, Almedina

Freire, João (2006) Sociologia do Trabalho – Uma introdução, Biblioteca das Ciências do Homem, Edições Afrontamento (4.^a edição)

Friedman, Thomas L. (2006) O Mundo é Plano, uma história breve do século XXI, Actual Editora;

Gonçalves, Maria Eduarda e **Guibentif**, Pierre – Coordenadores (2008) Novos Territórios do Direito, Europeização, Globalização e Transformação da Regulação Jurídica, Principia.

Habermas, Jurgen (2003), Direito e Democracia: entre a facticidade e validade, Tempo Brasileiro;

Hespanha, António Manuel (2007) O Caleidoscópio do Direito, o Direito e a Justiça nos dias e no Mundo de hoje, Almedina.

Lévinas, Emmanuel (2008) Humanidade e Razão, Esfera do Caos

Mardones, José Maria (2005) O Retorno do Mito, Almedina.

Palma Ramalho, Maria do Rosário (2005) Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral, Almedina

Palma Ramalho, Maria do Rosário (2006) Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, Almedina

Perdigão, Carlos e **Antunes**, Carlos (2008) - A Formação Profissional no Código do Trabalho e Respectiva Regulamentação (2008) Dislivro.

Ricoeur, Paul (1995), O Justo ou a Essência da Justiça, Instituto Piaget.

Santos, José Manuel – Organização (2005) O Pensamento de Niklas Luhmann, Universidade da Beira Interior.

Sociedade e Cultura, Fundação Calouste Gulbenkian (2.^a Edição).

Supiot, Alain, (2003) (Maria Emília Casas, Jean De Munck, Peter Hanau, Ander Johansson, Pamela Meadows, Enzo Mingione, Robert Salais, Paul van der Heijden), Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa, Perspectivas Laborais, Associação de Estudos Laborais, Coimbra Editora.

Vieira Gomes, Júlio Manuel (2006) Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho, Volume I, Coimbra Editora.

PORTAIS DE REFERÊNCIA NA INTERNET

Assembleia da República – www.parlamento.pt

Associação Portuguesa de Bancos – www.apb.pt

Autoridade para as Condições do Trabalho – www.act.pt

Banco de Portugal - www.bportugal.pt

CGTP-IN – www.cgtp.pt

Coimbra Editora – www.coimbraeditora.pt

Conselho Económico e Social – www.ces.pt

Diário da República Electrónico – www.dre.incm.pt

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa – www.fd.ul.pt

IAPMEI – www.iapmei.pt

Instituto de Emprego e Formação Profissional – www.iefp.pt

Instituto de Formação Bancária – www.ifb.pt

Instituto Nacional de Estatísticas – www.ine.pt

Livraria Almedina – www.almedina.pt

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social – www.mtss.pt

Portal da União Europeia - http://europa.eu/index_pt.htm

Portal do Governo – www.portugal.gov.pt

União Geral dos Trabalhadores – www.ugt.pt

Universidade Autónoma de Lisboa – www.ual.pt

Universidade Católica Portuguesa – www.ucp.pt

Universidade Nova de Lisboa – www.unl.pt

Verbo Jurídico – www.verbojuridico.pt

14 ANEXOS

ANEXO I - LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA

Lei n.º 41/91 de 16 de Outubro, destinado a regular as actividades de formação profissional inserida quer no sistema educativo quer no mercado de emprego;

Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto, Aprova o Código do Trabalho;

Decreto-Lei n.º 39/2006 de 20 de Fevereiro, Cria o Conselho Nacional de Formação Profissional;

Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho, Regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho,

Decisão n.º 1720/2006/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Novembro de 2006.

Decreto-Lei n.º 312/2007, de 17 de Setembro – Define o modelo de governação do Quadro de Referência Estratégico Nacional (2007/2013) e dos respectivos programas operacionais.

Decreto-Lei n.º 326-B/2007, de 28 de Setembro – Lei Orgânica da Autoridade para as Condições do Trabalho.

Decreto-Lei 372/2007 de 6 de Novembro Anexo I – Definição de Pequena e Média Empresa (correspondente à Recomendação n.º 2003/361/CE da Comissão Europeia de 6 de Maio);

Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro, Estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e define as estruturas que regulam o seu funcionamento;

Resolução do Conselho de Ministros n.º 173/2007 de 7 de Novembro, Aprova um conjunto de medidas de reforma da formação profissional, acordada com a generalidade dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social;

Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, que aprova a Revisão do Código do Trabalho;

Resolução da Assembleia da República n.º 64 – A/2001, de 17-10, e ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 54-A/2001 de 17/10;

ANEXO II - OUTROS DOCUMENTOS

Acordo entre as Confederações com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, visando a Formação Profissional, 2007;

Acordo para a Reforma da Formação Profissional, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 14 de Março de 2007;

Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal, 25 de Junho de 2008;

Boletim Estatístico do Gabinete de Estratégia e Planeamento, do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2008;

IGT – Alguns Aspectos do Direito à Formação Profissional no Código do Trabalho e na Regulamentação do Código do Trabalho, Março de 2005;

IGT – Código do Trabalho e Regulamentação, Fichas Interpretativas, Dezembro de 2005;

Janus 2008 – O que está a mudar no Trabalho Humano, Universidade Autónoma de Lisboa;

Livro Branco das Relações Laborais – Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, CLBRL, 2007;

Livro Verde – Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI. Comissão das Comunidades Europeias, Bruxelas 22.11.2006;

Livro Verde sobre as Relações Laborais, Ministério do Trabalho e Solidariedade Social, 2006;

Questões Laborais – Ano XII – 2005, Coimbra Editora

Revista Europeia de Formação Profissional – CEDEFOP, Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional, 2006

Sub Júdice 27 (Janeiro/Março de 2004)

ANEXO III – NORMAS LABORAIS DE REFERÊNCIA

Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto

Aprova o Código do Trabalho

Artigo 48.º - Reinserção profissional

A fim de garantir uma plena reinserção profissional do trabalhador, após o decurso da licença para assistência a filho ou adoptado e para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica o empregador deve facultar a sua participação em acções de formação e reciclagem profissional.

Artigo 56º Admissão ao trabalho sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional

1 — O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua uma qualificação profissional bem como o menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluiu aquela, ou uma qualificação profissional, se concluiu a escolaridade;*
- b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;*
- c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à formação correspondente a pelo menos 40% do limite máximo constante da lei, da regulamentação colectiva aplicável ou do período praticado a tempo completo, na respectiva categoria;*

Artigo 54.º Formação profissional

1 - O Estado deve proporcionar aos menores que tenham concluído a escolaridade obrigatória a formação profissional adequada à sua preparação para a vida activa.

2 – O empregador deve assegurar a formação profissional do menor ao seu serviço, solicitando a colaboração de organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito

Artigo 71º
Princípio geral

1 — O empregador deve facilitar o emprego ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente a adaptação do posto de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

Artigo 73º
Igualdade de tratamento

1 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

Artigo 74º
Medidas de acção positiva do empregador

1 — O empregador deve promover a adopção de medidas adequadas para que uma pessoa com deficiência ou doença crónica tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação profissional, excepto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados para o empregador.

Artigo 87º
Igualdade de tratamento

O trabalhador estrangeiro que esteja autorizado a exercer uma actividade profissional subordinada em território português goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa.

Artigo 124.º
Objectivos

São objectivos da formação profissional:

- a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;*
- b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;*
- c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador.*

Artigo 125º
Formação contínua

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;*
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;*
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;*
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;*
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.*

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

5 — As horas de formação certificada a que se referem os nºs 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

6 — A formação prevista no nº 1 deve ser complementada por outras acções previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

7 — A formação a que se refere o nº 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.

8 — O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho de 2004

Regulamentação do Código do Trabalho (em vigor)

Artigo 165.º
Plano de formação

- 1 — O empregador deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores.*
- 2 — O plano de formação deve especificar, nomeadamente, os objectivos, as acções que dão lugar à emissão de certificados de formação profissional, as entidades formadoras, o local e horário de realização das acções.*
- 3 — Os elementos referidos no número anterior, que o plano de formação não possa desde logo especificar, devem ser comunicados aos trabalhadores interessados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, logo que possível.*
- 4 — O disposto nos números anteriores não se aplica às microempresas.*

Artigo 166.º
Relatório anual da formação contínua

- 1 — O empregador deve elaborar um relatório anual sobre a execução da formação contínua, indicando o número total de trabalhadores da empresa, trabalhadores abrangidos por cada acção, respectiva actividade, acções realizadas, seus objectivos e número de trabalhadores participantes, por áreas de actividade da empresa, bem como os encargos globais da formação e fontes de financiamento.*
- 2 — O modelo de relatório de formação profissional é aprovado por portaria do ministro responsável pela área laboral.*

Artigo 167.º
Informação e consulta

1 — O empregador deve dar conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação e do projecto de plano de formação aos trabalhadores, na parte que a cada um respeita, bem como à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

2 — Os trabalhadores, na parte que a cada um diga respeito, a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais podem emitir parecer sobre o diagnóstico de necessidades de qualificação e o projecto de plano de formação, no prazo de 15 dias.

3 — A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais podem emitir parecer sobre o relatório anual da formação contínua, no prazo de 15 dias a contar da sua recepção.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior sem que qualquer dos pareceres tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

Artigo 170.º
Envio e arquivo do relatório da formação contínua

1 — O relatório anual da formação contínua deve ser apresentado à Inspeção-Geral do Trabalho até 31 de Março de cada ano.

2 — O relatório referido no número anterior pode ser apresentado por meio informático, nomeadamente em suporte digital ou correio electrónico, ou em suporte de papel.

3 — No caso de pequena, média ou grande empresa, o empregador deve apresentar o relatório anual da formação profissional por meio informático.

4 — Os elementos necessários ao preenchimento do relatório da formação contínua são fornecidos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, em endereço electrónico adequadamente publicitado.

5 — O modelo de preenchimento manual do relatório anual da formação contínua é impresso e distribuído pela Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A., nas condições acordadas com o serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

6 — O empregador deve manter um exemplar do relatório previsto no número anterior durante cinco anos.

Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro

Aprova a Revisão do Código do Trabalho

Artigo 130.º

Objectivos da formação profissional

São objectivos da formação profissional: a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação; b) assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa

Artigo 131.º

Formação contínua

1 — No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2 — O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3 — A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4 — Para efeito de cumprimento do disposto no n.º 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador -estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5 — O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6 — O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efectivação da formação anual a que se refere o n.º 2, imputando -se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7 — O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8 — A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

9 — O disposto na lei em matéria de formação contínua pode ser adaptado por convenção colectiva que tenha em conta as características do sector de actividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa.

10 — Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 5.

Artigo 132.º

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1 — As horas de formação previstas no n.º 2 do artigo anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam -se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2 — O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

5 — Em caso de cumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6 — O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

Artigo 133.º

Conteúdo da formação contínua

1 — A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador.

2 — A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

3 — Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 134.º

Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

ANEXO VI – ABREVIATURAS E SIGLAS

<i>ACT</i>	<i>Autoridade para as Condições do Trabalho</i>
<i>ALV</i>	<i>Aprendizagem ao Longo da Vida</i>
<i>APB</i>	<i>Associação Portuguesa de Bancos</i>
<i>AR</i>	<i>Assembleia da República</i>
<i>BTE</i>	<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i>
<i>CA</i>	<i>Crédito Agrícola</i>
<i>CAP</i>	<i>Confederação dos Agricultores de Portugal</i>
<i>CCP</i>	<i>Confederação do Comércio e Serviços de Portugal</i>
<i>CE</i>	<i>Comunidade Europeia</i>
<i>CEDEFOP</i>	<i>Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional</i>
<i>CESNOVA</i>	<i>Centro de Estudos de Sociologia da Universidade Nova de Lisboa</i>
<i>CGTP-IN</i>	<i>Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical</i>
<i>CIP</i>	<i>Confederação da Indústria Portuguesa</i>
<i>CLBRL</i>	<i>Comissão do Livro Branco das Relações Laborais</i>
<i>CPCS</i>	<i>Comissão Permanente de Concertação Social</i>
<i>CNF</i>	<i>Conselho Nacional de Formação Profissional</i>
<i>CRP</i>	<i>Constituição da República Portuguesa</i>
<i>CT</i>	<i>Código do Trabalho</i>
<i>CTP</i>	<i>Confederação do Turismo Português (CTP),</i>
<i>DGEEP</i>	<i>Direcção-Geral de Estudos, Estatística Planeamento</i>
<i>DGEP</i>	<i>Direcção-Geral de Estudos e Previsões</i>
<i>DL</i>	<i>Decreto-Lei</i>
<i>DNF</i>	<i>Diagnóstico de Necessidades de Formação</i>
<i>EU</i>	<i>União Europeia</i>
<i>FORBASIC</i>	<i>Formação Básica para Novos Empregados</i>
<i>FORCOORD</i>	<i>Formação para Empregados que exerçam, ou iniciem, o exercício de funções de Coordenação</i>
<i>FPC</i>	<i>Formação Profissional Contínua</i>
<i>GEP</i>	<i>Gabinete de Estratégia e Planeamento</i>

<i>IGT</i>	<i>Inspecção Geral do Trabalho</i>
<i>INE</i>	<i>Instituto Nacional de Estatísticas</i>
<i>IRC</i>	<i>Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Colectivas</i>
<i>IRCT</i>	<i>Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho</i>
<i>ISCTE</i>	<i>Instituto Superior das Ciências do Trabalho e da Empresa</i>
<i>LBRL</i>	<i>Livro Branco das Relações Laborais</i>
<i>LVRL</i>	<i>Livro Verde sobre as Relações Laborais</i>
<i>ME</i>	<i>Milhões de Euros</i>
<i>MTSS</i>	<i>Ministério do Trabalho e Solidariedade Social</i>
<i>NCT</i>	<i>Novo Código do Trabalho</i>
<i>OCDE</i>	<i>Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico</i>
<i>OIM</i>	<i>Organização Internacional para as Migrações</i>
<i>OIT</i>	<i>Organização Internacional do Trabalho</i>
<i>PALV</i>	<i>Plano de Aprendizagem ao Longo da Vida</i>
<i>PIB</i>	<i>Produto Interno Bruto</i>
<i>PME</i>	<i>Pequenas e Médias Empresas</i>
<i>PNACE</i>	<i>Plano Nacional de Acção para o Crescimento e o Emprego</i>
<i>PNAPAE</i>	<i>Plano Nacional de Acção para o Abandono Escolar</i>
<i>QREN</i>	<i>Quadro de Referência Estratégico Nacional</i>
<i>RCT</i>	<i>Regulamentação do Código do Trabalho</i>
<i>RVCC</i>	<i>Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências</i>
<i>SABERES +</i>	<i>Formação continua para Empregados com 3 anos ou mais de função</i>
<i>TSU</i>	<i>Taxa Social Única</i>
<i>UGT</i>	<i>União Geral dos Trabalhadores</i>

ANEXO VII – CURRICULUM VITAE