



JULHO 2024

# FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÕES PROFISSIONAIS PARA UM EMPREGO DE QUALIDADE

Capacitar e Preservar para Informar e Avançar PESSOAS – FSE+ – 00016300

Actividade 2

PUBLICAÇÕES NO DOMÍNIO DO EMPREGO, FORMAÇÃO PROFISSIONAL E CONTRATAÇÃO COLECTIVA



Co-financiado:



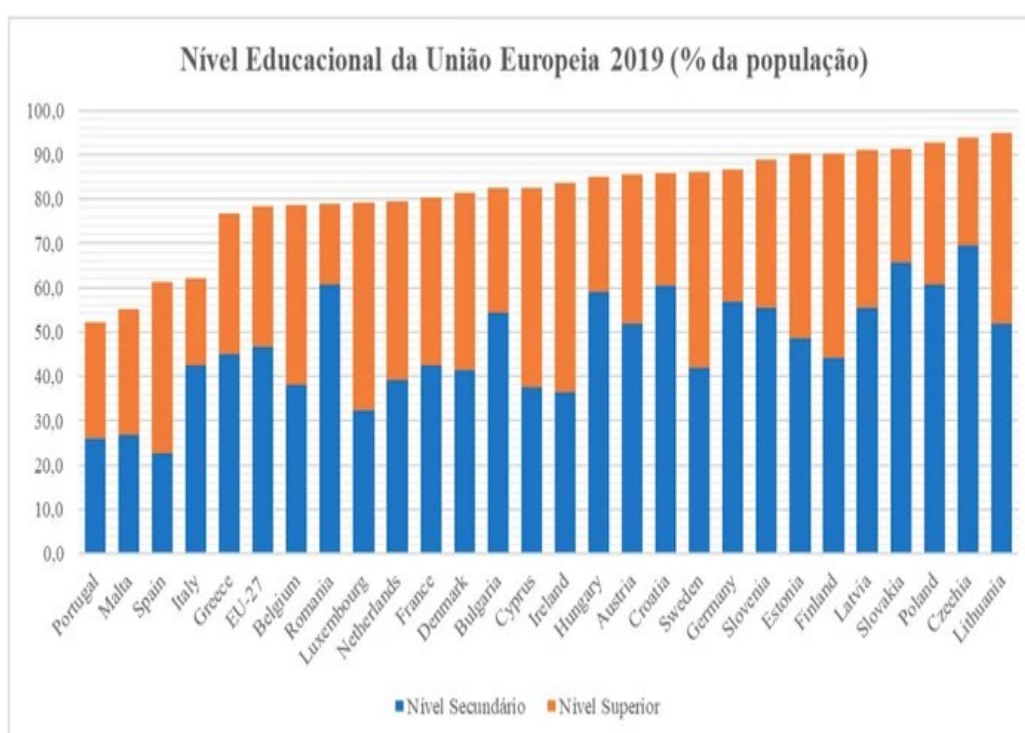
Cofinanciado pela  
União Europeia

## FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÕES PROFISSIONAIS PARA UM EMPREGO DE QUALIDADE

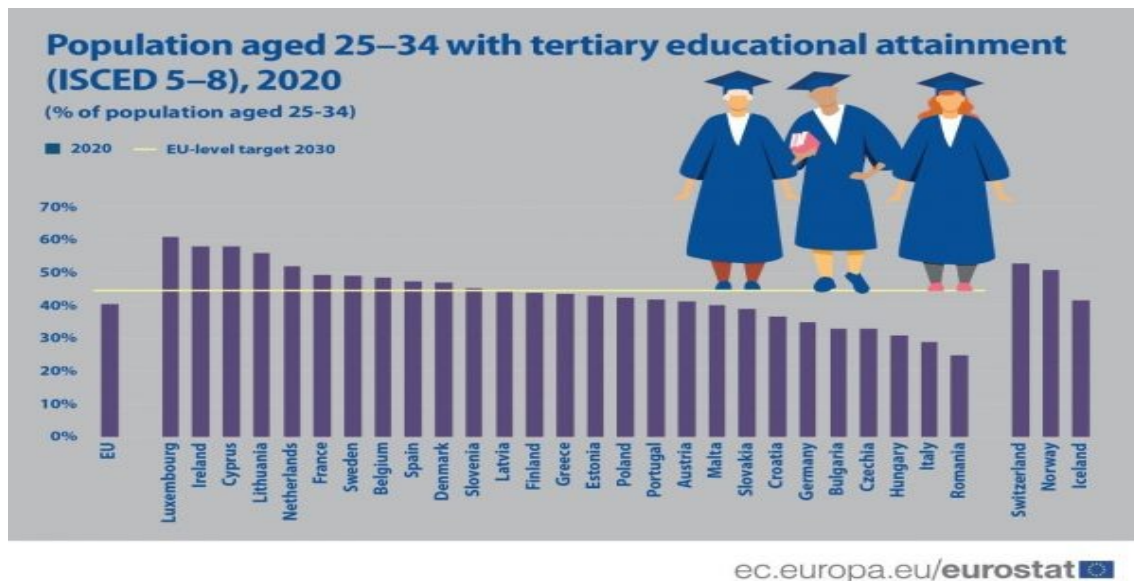
Julho de 2024

A construção de uma política consequente em matéria de formação profissional e qualificações, não pode ser abordada de forma desligada da realidade que, não apenas a circunda, como a condiciona de forma determinante.

De acordo com os dados da OCDE, em 2019, Portugal era o país que ocupava o último lugar no que concerne à população com ensino secundário e ensino superior, a nível europeu.



A importância dos factores não directamente relacionados com a Educação e a Formação, para a instituição de políticas deste tipo é, portanto, determinante. Vejamos o caso dos jovens entre os 25 e os 34 anos, em que de acordo com o Eurostat, em 2020, já se encontravam próximos do nível médio de 40% do total de jovens dessa idade com nível de qualificação 5-8, e que constitui o objectivo para a estratégia Europeia 2030. O nível e qualificação 5-8, integra os níveis pós-secundários e superiores.



Denotando-se uma recuperação geracional importante, a verdade é que tal não se repercute nos salários e na qualidade das relações de trabalho, sendo precisamente os jovens os mais afectados pela precariedade laboral e, conseqüentemente, auferindo menos do que os trabalhadores sem termo.

Daqui resulta que não há uma política orientadora da actividade económica que faça a ligação entre a obtenção e mais competências profissionais e qualificações e a realidade das condições de trabalho e de emprego que se praticam, não funcionando estas últimas como motivação e recompensa das primeiras. Num quadro produtivo caracterizado pelos baixos salários e pelas baixas qualificações, não se trata apenas de fazer mais formação e com mais qualidade, trata-se sobretudo de romper com a lógica de desvalorização do investimento, individual e colectivo, em conhecimento e competências. Compete ao estado criar o contexto, as regras e as condicionantes de tal mudança. Até lá, continuaremos a assistir a políticas salariais estagnadas, em que o salário mínimo engole os salários mais baixos, sem que os mais elevados subam, perdendo-se todos os anos milhares e jovens que vão à procura de melhores condições que valorizem o seu investimento em competências e qualificações.

A instrumentalização do papel do sistema nacional de qualificações, prioritariamente ao serviço exclusivo das empresas e apenas indirectamente dos trabalhadores, constitui a pedra de toque de muitas das propostas que se conhecem, nunca se responsabilizando as entidades patronais pelas suas próprias políticas de desenvolvimento de competências. Portugal continua a ser um país com um enorme défice, quer de cumprimento e exercício do direito à formação profissional por iniciativa das entidades patronais, quer de valorização, reconhecimento e motivação dos

trabalhadores para a aquisição de competências e reconhecimento das suas qualificações. Muitas empresas continuam a olhar para a formação profissional como um custo, não reflectindo nos salários e nas carreiras profissionais o esforço e investimento dos trabalhadores na aquisição de mais competências. Essa realidade é visível também ao nível da utilização do estatuto do trabalhador estudante, que muitos trabalhadores vêem igualmente negado, devido nomeadamente à precariedade dos vínculos de trabalho.

Em matéria de população activa, uma política de valorização do conhecimento, das competências e qualificações não pode renegar a responsabilização das entidades patronais, como o fez o governo no recente Acordo para a Formação Profissional e Qualificação. Cabe às empresas o desenvolvimento dos contextos laborais que permitam a valorização e investimento nos trabalhadores, nas suas profissões e na sua carreira profissional. Sem mudarmos este paradigma, continuaremos a perder todo um investimento em educação e formação que vai ser aproveitado pelos nossos concorrentes.

A complexificação crescente das relações de produção, a aceleração do ciclo económico e as mudanças permanentes que são introduzidas, não apenas do ponto de vista tecnológico, como do ponto de vista dos métodos de gestão, reflectidas em condições de trabalho cada vez menos estáveis e duradouras, cuja qualidade deixa muita a desejar, constituem factores que condicionam fortemente a forma e os meios de acesso às qualificações e às competências, nomeadamente pelos trabalhadores que são vítimas dessas formas agressivas de organização do trabalho.

De forma a fazer dos locais de trabalho locais de aprendizagem constante, que valorizem o conhecimento, o investimento em competências e a inovação, a CGTP-IN reivindica:

- a) Rever os obstáculos existentes em matéria de contratação colectiva, de forma a garantir uma dinâmica de negociação que volte a valorizar as carreiras profissionais em conjugação com a obtenção de qualificação, bem como o reflexo que essa perspectiva tem em matéria salarial e na progressão ao longo da vida;
- b) Aumentar a qualidade da formação profissional ministrada nas empresas, ao abrigo das 40 horas de crédito formativo, através do reforço do regime jurídico-legal e da sua fiscalização, prevendo a obrigatoriedade de a formação ser ministrada por entidades certificadas e, na medida do possível, possuindo uma ligação ao catálogo nacional de

- qualificações, para que se repercuta numa melhoria constante e progressiva das qualificações oficiais dos trabalhadores;
- c) Alteração da obrigatoriedade das entidades patronais ministrarem as 40 horas de formação a apenas 10% dos trabalhadores em cada ano, aumentando esta percentagem de forma a que as entidades patronais sejam obrigadas – ao longo dos três anos de caducidade do crédito – a abranger todos os trabalhadores;
  - d) Remover as barreiras no acesso à formação profissional e ensino para adultos, relacionadas com o trabalho por turnos, o trabalho nocturno e outros regimes flexíveis de tempo de trabalho, reforçando o estatuto do trabalhador estudante e, em particular, a obrigação de a entidade patronal criar condições para a conciliação dos horários de trabalho com os horários da formação profissional e da educação para adultos;
  - e) Remover as barreiras relacionadas com a precariedade laboral e o alinhar este combate com as políticas de promoção a qualificação profissional, combatendo a segregação dos trabalhadores com vínculo precário, como um dos grupos que menos tem acesso à formação, seja por razões estritamente laborais, seja por razões económicas, devido aos seus baixos salários;
  - f) Combater à bipolarização da formação ministrada pelas empresas, na medida em que tende a abranger preferencialmente os trabalhadores mais qualificados, deixando de parte os que mais necessitam de formação, obrigando a que a formação anualmente ministrada seja preferencialmente dirigida aos trabalhadores com menos qualificações;
  - g) Reforçar o papel do IEFP e do sector público em geral na formação de trabalhadores activos empregados e desempregados, que actualmente são deixados à mercê das empresas e do mercado, concentrando-se o IEFP quase totalmente na formação e qualificação de trabalhadores desempregados;
  - h) Reforço das normas legais que prevêm a obrigatoriedade de consulta aos sindicatos, de forma a abranger os estágios e situações de formação de jovens e adultos em regime dual, para que estas situações não sejam usadas como formas de exploração e mão de obra barata, garantindo que os formandos e estagiários recebem a experiência de que necessitam.