

# NOTAS

## 5º TRIMESTRE



Cofinanciado pela  
União Europeia

# A importância da qualificação na qualidade do emprego?

- Os mais qualificados resolvem mais rapidamente os seus problemas de emprego
- Os mais qualificados estão menos sujeitos ao “drama” da precariedade laboral
- Os mais qualificados são menos afectados pela sinistralidade laboral grave
- Os mais qualificados tendem a auferir melhores salários

# Os desafios que a qualificação coloca à nossa economia?

- As organizações baseadas em alta qualificação e alta tecnologia são as que melhor sobrevivem a cenários de crise
- As organizações baseadas no conhecimento, nas novas tecnologias e na alta qualificação são as que apresentam maior potencial de crescimento
- As organizações baseadas em alta qualificação e tecnologia são as que maior valor acrescentado representam

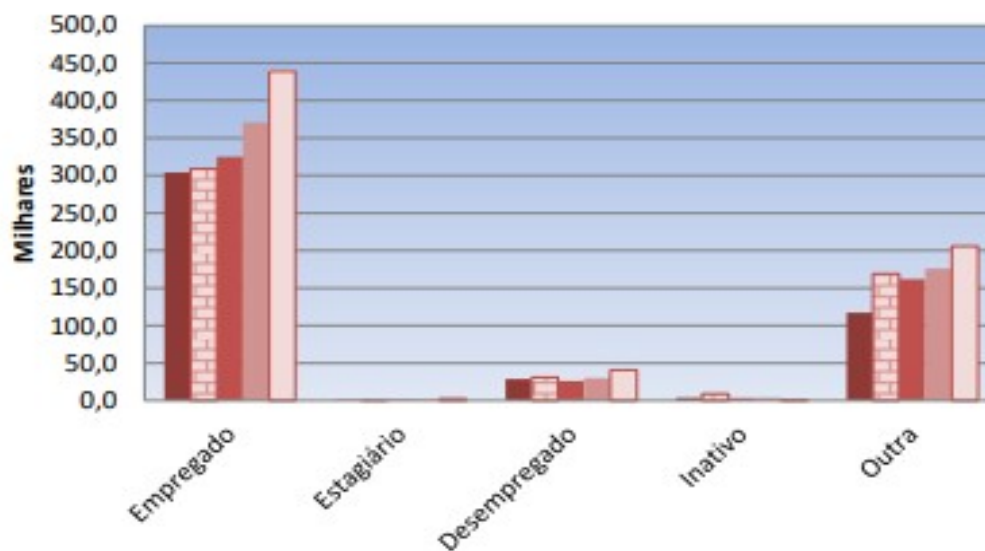
# E que respostas têm sido dadas?

- Ausência, nos últimos anos de uma política clara de qualificação de activos com prejuízo para:
  - os activos com idades a partir dos 35 anos
  - os activos com menos qualificações
  - os activos empregados

A incapacidade para requalificar estes trabalhadores significará a pobreza e a exclusão social dos mesmos

# Formação nas empresas (2019)

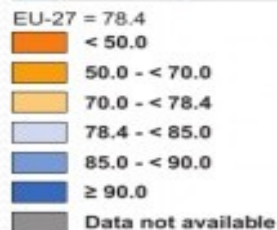
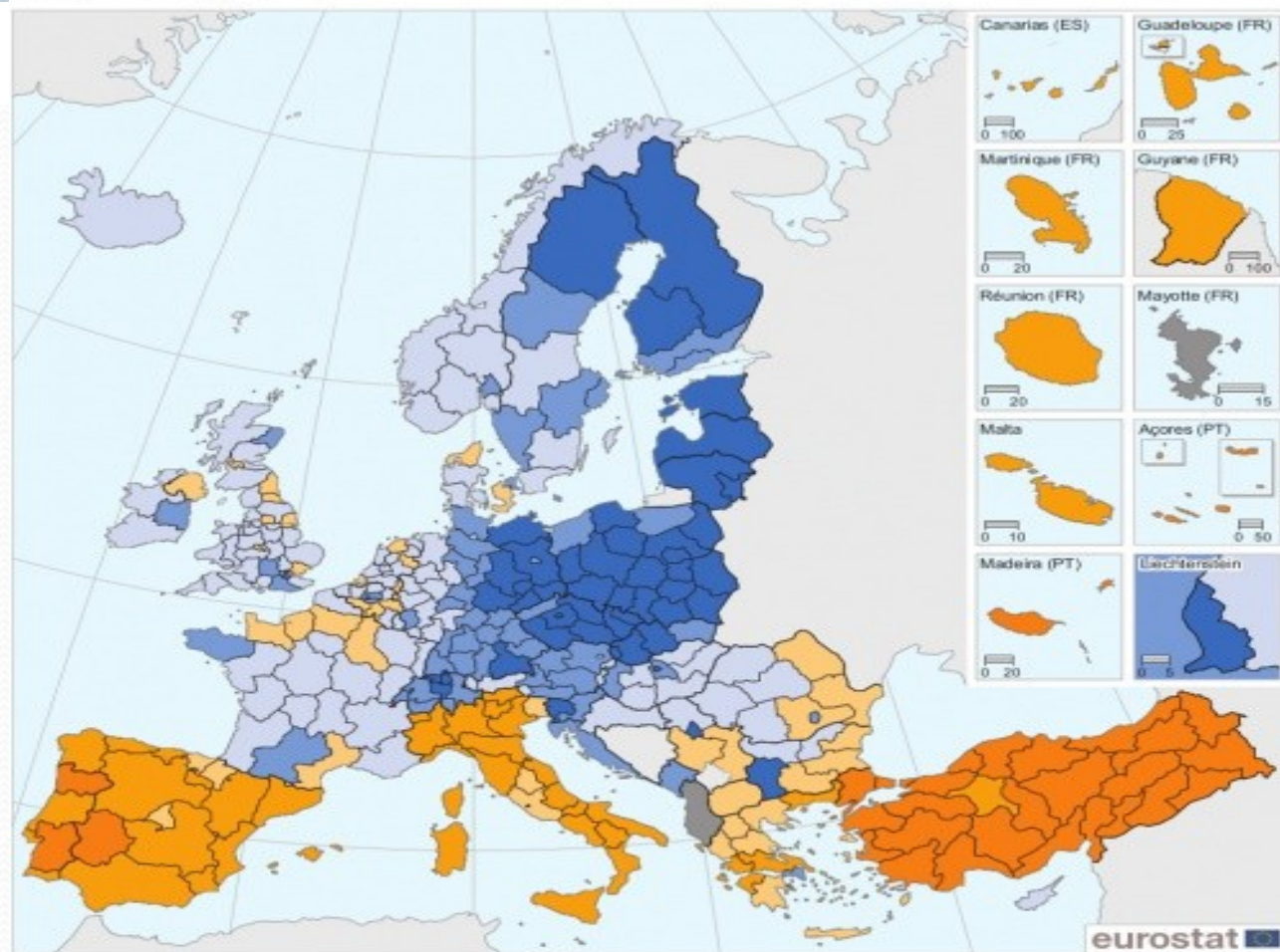
Figura 202. Formandos em ações de formação não inseridas no Catálogo Nacional de Qualificações por situação face ao emprego



Fonte: Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência, sistema SIGO

# Alguns dados

People aged 25-64 years having attained at least an upper secondary level of education, 2019  
(%, by NUTS 2 regions)

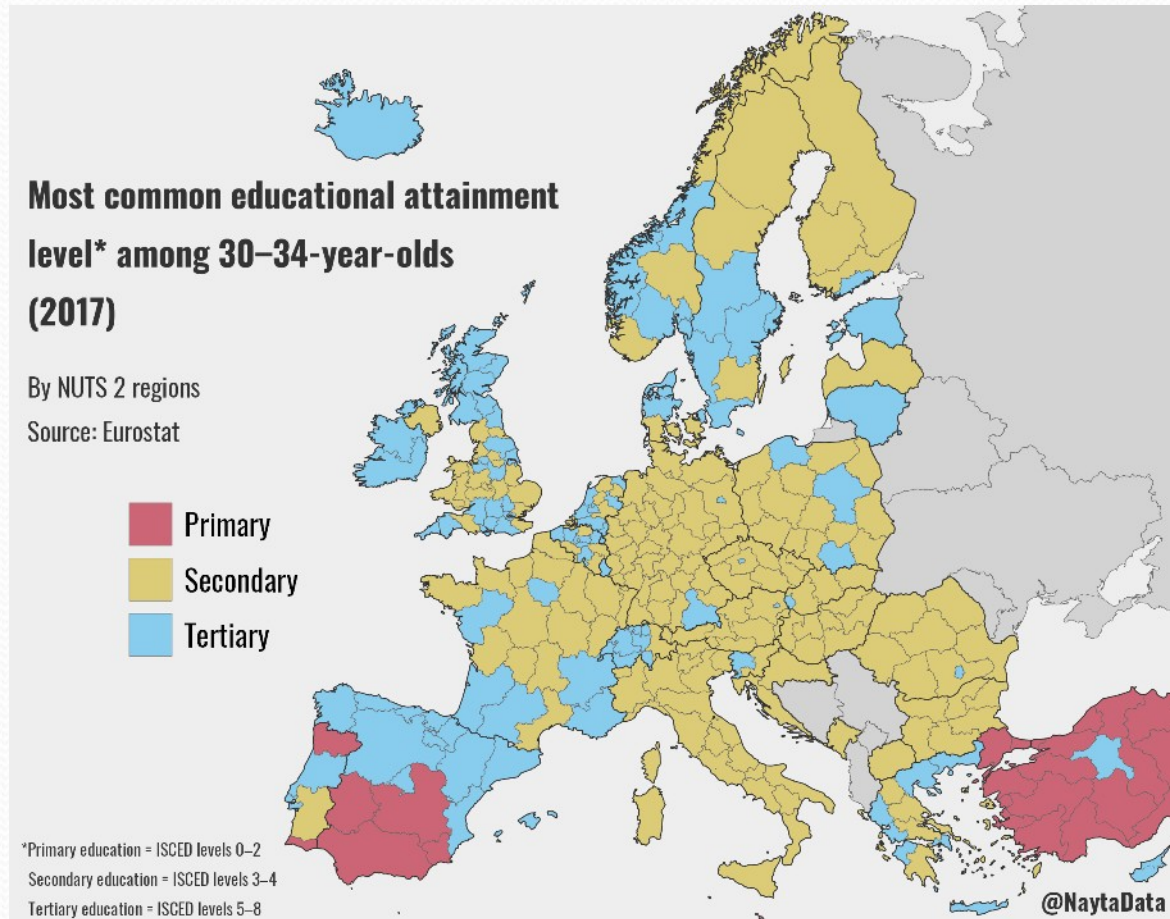


Administrative boundaries: © EuroGeographics © UN-FAO © Turkstat  
Cartography: Eurostat — GISCO, 04/2020

0 200 400 600 800 km

Note: Corse (FRM0), low reliability.  
Source: Eurostat (online data code: edat\_1fse\_04)

# A desigualdade na qualificação



# E porquê a importância de mudarmos?

- Porque a existir uma reindustrialização , ela terá de assentar em trabalho mais qualificado e tecnologicamente evoluído
- Porque as organizações baseadas nos baixos salários e na baixa qualificação tendem a encontrar cada vez maiores dificuldades competitivas
- Porque as organizações que estão a gerar emprego exigem cada vez maiores qualificações
- ...

# Qual o papel dos sindicatos?

- A exigência da formação dos trabalhadores empregados, no âmbito das organizações em que laboram
- A exigência de uma formação que esteja centrada na valorização profissional do indivíduo e não, apenas, nas necessidades operacionais das empresas
- A exigência de uma formação qualificante que tenha repercussões no currículo do trabalhador

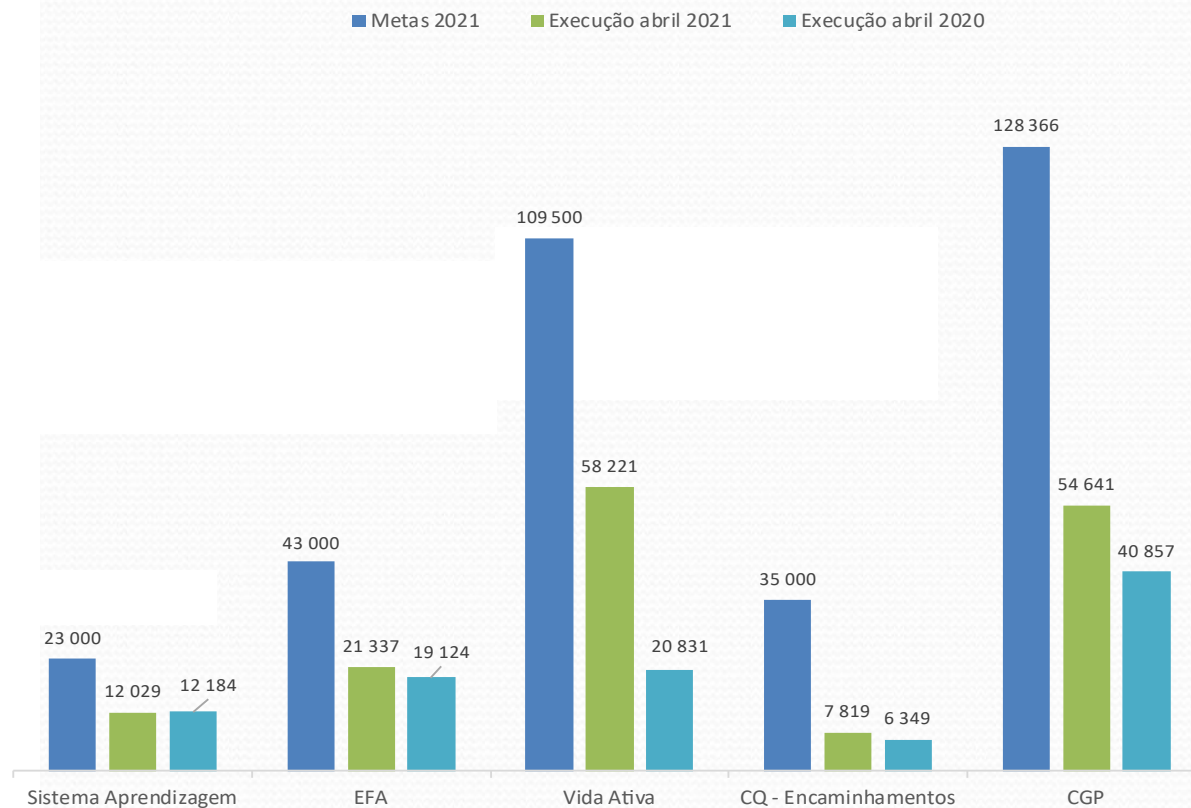
A formação profissional tem de ser integrada na acção reivindicativa , em geral

# Qual o papel do MSU?

- Participar nos órgãos públicos que gerem, determinam e influenciam a definição das políticas de qualificação
- Integrar a qualificação no discurso, mais lato, da reindustrialização, do crescimento económico e da criação de emprego
- Combater os chavões do “empreendedorismo”; da “especialização”; da educação exclusivamente para o trabalho...
- Combater a “fragmentação” do conceito de trabalho

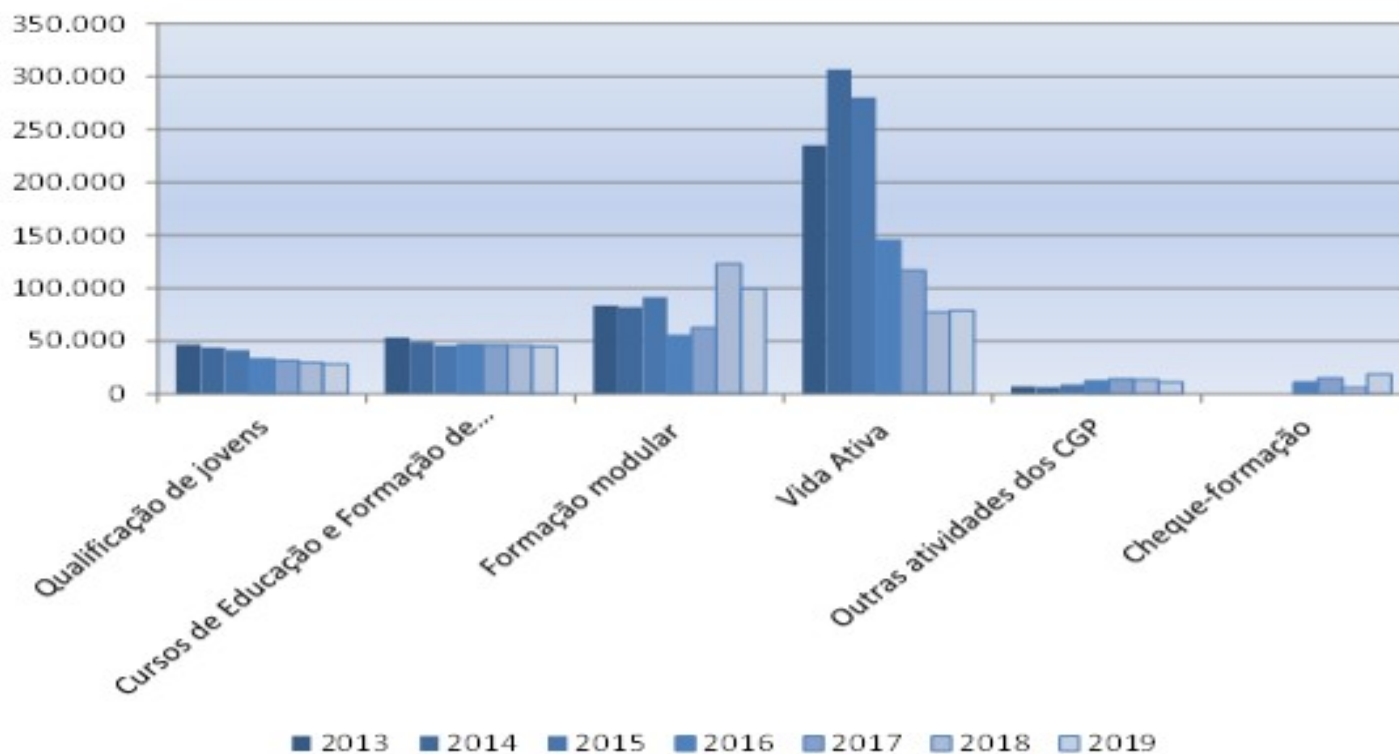
# O IEFP

METAS 2021 - EXECUÇÃO FÍSICA abril 2021-20 - PRINCIPAIS MEDIDAS FORMAÇÃO PROFISSIONAL



# A formação do IEFP – 2013-19

Figura 204. Número de formandos abrangidos por cursos de formação



# O nosso trabalho na ANQEP IP

- Participação paritária no âmbito do Conselho Geral
- Participação nos Conselhos Sectoriais para a Qualificação <https://catalogo.anqep.gov.pt/csq>
- Acompanhamento dos Centros Qualifica

# O DIREITO À FORMAÇÃO

A incapacidade do actual modelo produtivo na incorporação das competências adquiridas, valorizando o conhecimento

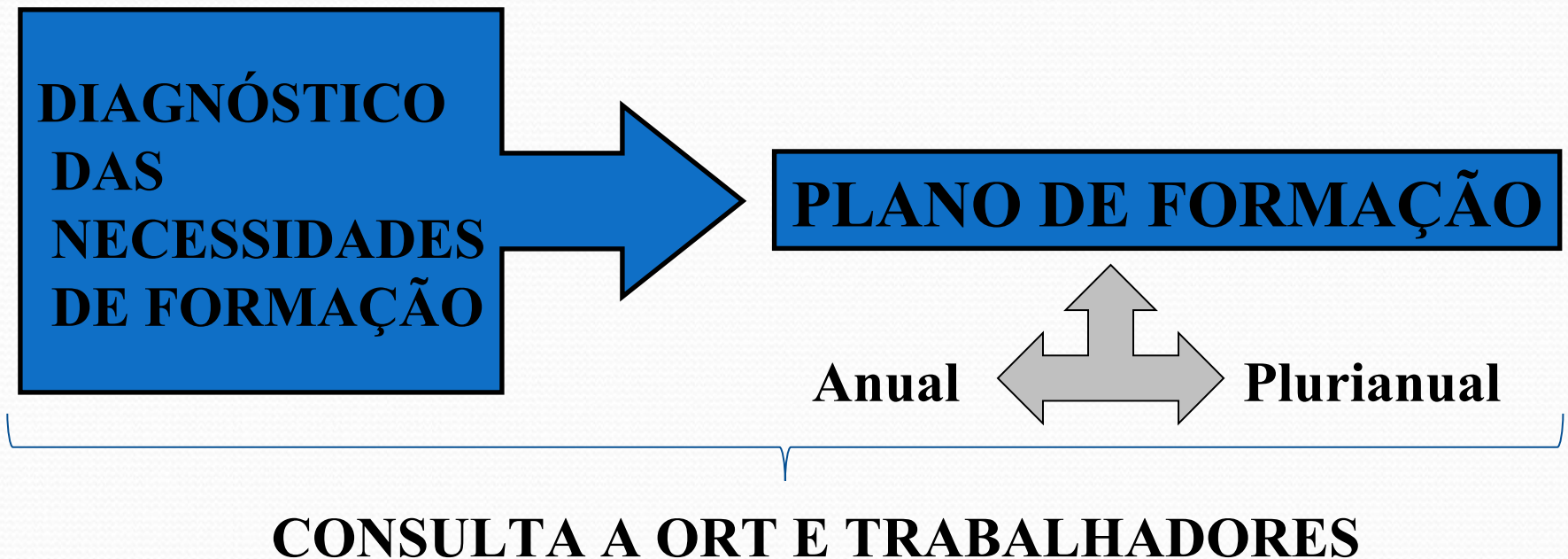
- Em 2019 menos de 18% das empresas deram formação aos seus trabalhadores
- A evolução nas qualificações foi enorme, mas não foi devidamente aproveitada

ano	Até ao 9.º ano	secundário	académico	PIB pc
2003	75,60%	13,10%	11,30%	16.300,00 €
2015	50,20%	24,90%	24,90%	16.600,00 €
var.	-33,60%	90,30%	119,60%	1,80%

# A formação no local de trabalho

Exigências organizacionais:

A entidade patronal é obrigada, pela lei, a cumprir as seguintes fases:



# Conteúdos da formação

## CRÉDITOS

O conteúdo da Formação, em caso de acumulação de créditos é escolhida pelo trabalhador, correspondendo:

Actividade prestada pelo trabalhador

Qualificações Básicas em Tecnologias de Informação e Comunicação

SST

Língua Estrangeira

# A importância da qualificação na qualidade do emprego?

## CRÉDITOS (40 horas/ano)

Em caso de Cessação do Contrato de Trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado

2010 e de 100,00%.

### Alguns cenários possíveis

	<i>situação</i>	<i>N-2</i>	<i>N-1</i>	<i>Ano N</i>	<i>N+1</i>	<i>N+2</i>	<i>N+3</i>	<i>N+4</i>	<i>N+5</i>
1	Empresa realiza 35 h/ano a cada trabalhador	35 h	35 h	35 h	35 h	35 h			
2	Empresa antecipa a formação em 2 anos	105 h	0	0					
3	Empresa antecipa a formação 1 ano	35 h	70 h	0					
4	Empresa adia a formação por 2 anos			0	0	105 h			
5	Empresa adia a formação por 1 ano			0	70 h	35 h			
6	A formação não realizada transforma-se em crédito do trabalhador ao fim de 2 anos, e expira 3 anos depois.			20 h	35 h	35h	+15h crédito		Crédito expira

## ENTIDADE FORMADORA NO ÂMBITO DO CÓDIGO DO TRABALHO

No âmbito do Código do trabalho, ( art. 131º ) **a formação certificada pode ser** realizada:

- directamente pelo empregador
- através da entidade formadora certificada para o efeito,
- Estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente.

## CONCEITO DE FORMAÇÃO CERTIFICADA

Toda a formação profissional sem excepção deve ser objecto de certificação DL 396/2007 de 31/12)

A certificação profissional consiste na comprovação de formação, experiência ou qualificações profissionais (art. 2, nº1 do Decr.Reg. 35/2002) e opera-se pela emissão do certificado profissional (art. 5, nº 1 e art. 6 al. a) a f) do DL 95/92 de 23/5);

*Ambos os diplomas foram revogados pelo DL 396/2007 de 31/12, porém careciam de regulamentação, devendo os respectivos certificados ser emitidos nos termos das Portaria 474/2010 de 8/7*

# Aspectos a regular por IRCT

- Crédito de horas
- N.º de trabalhadores anuais em formação
- Tipologias, modalidades e temáticas
- Grupos com formação específica
- Incentivos para aquisição de competências
- Regras de conciliação e horários
- Cobertura de despesas com formação
- Regras de dispensa, licença e utilização dos créditos
- Regras ligadas à igualdade no acesso à formação
- Consulta em relação a estágios, formação dual...

# Aspectos a regular por IRCT (cont.)

- **Identificação de Necessidades:** Os sindicatos devem participar na definição do plano de formação anual das empresas.
- **Certificação:** Garantir que todos os processos formativos culminem na emissão de certificados válidos.
- **Articulação com a Carreira:** Estabelecer uma ligação direta entre a conclusão de módulos de formação e a subida de escalão ou categoria profissional.
- **Tempo de Trabalho:** Reafirmar que o tempo de formação é tempo de trabalho efetivo e deve ser pago como tal.