



**CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL  
COMISSÃO PERMANENTE DE CONCERTAÇÃO SOCIAL**

*ACORDO SOBRE POLÍTICA DE EMPREGO,  
MERCADO DE TRABALHO, EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO*

Lisboa, 9 de Fevereiro de 2001

***ACORDO SOBRE POLÍTICA DE EMPREGO,  
MERCADO DE TRABALHO, EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO***

Apesar de Portugal se encontrar, hoje, numa situação positiva, quer do ponto de vista do desemprego, quer do ponto de vista da capacidade de criação de emprego, o mercado de trabalho em Portugal continua a ter um conjunto de debilidades estruturais, que coloca problemas à competitividade do país e à qualidade do emprego bem como à sua sustentabilidade no médio prazo. E é precisamente porque o nosso mercado de trabalho – independentemente de alguns indicadores mais optimistas – apresenta fragilidades e problemas, que o Governo e os Parceiros Sociais procuram articular esforços em torno de uma estratégia que corrija essas debilidades e promova um emprego de qualidade e com sustentabilidade.

Por outro lado, é num contexto de crescimento e de evolução positiva do mercado de trabalho que é possível intervir de forma sistemática, de molde a procurar enfrentar os seus problemas estruturais. Existem hoje novos e velhos desafios estruturais que se prendem, nomeadamente, com o peso relativo, muito significativo, dos desempregados de longa duração no total dos desempregados; com a persistência de taxas de desemprego femininas superiores às masculinas; com a persistência de um número de trabalhadores, em situação de precariedade; com a continuidade da entrada precoce de muitos jovens, pouco ou nada qualificados, no mercado de trabalho; com o desenvolvimento de novas formas de trabalho, nomeadamente as formas atípicas; e, genericamente, com um défice de qualificações da população activa.

É, em larga medida, na resposta a estes desafios que radica a capacidade de Portugal competir no espaço europeu, de aprofundar a igualdade de oportunidades e a luta contra as discriminações, e de garantir níveis e qualidade de emprego que funcionem enquanto elementos de promoção da coesão social. No entanto, estes objectivos só

são concretizáveis mediante um envolvimento decidido e concertado de todos os actores relevantes, o Governo, mas, também, os Parceiros Sociais.

Num quadro de intensificação do processo de globalização e de progressiva abertura dos mercados, as pessoas são o activo menos deslocalizável e, cada vez mais, um factor estratégico primordial para a competitividade de cada país. É neste contexto que, apesar da tendência de evolução positiva que se tem feito sentir, o défice de escolarização e de qualificação profissional dos portugueses é um grande obstáculo à capacidade competitiva das empresas, à continuidade dos actuais níveis de emprego, bem como à melhoria da qualidade do emprego.

Foi já na sequência deste diagnóstico, que é partilhado, que os Parceiros Sociais, em 1998, acordaram uma Declaração Conjunta sobre o Plano Nacional de Emprego.

E, do mesmo modo, o mesmo diagnóstico levou a que o Conselho Europeu de Lisboa assumisse o objectivo de aumentar a taxa de emprego no espaço europeu e enunciasse algumas grandes prioridades para a política europeia de emprego, nomeadamente a redução das lacunas de formação e a melhoria da empregabilidade, a aprendizagem ao longo da vida como uma componente básica do Modelo Social Europeu, a promoção do emprego nos serviços e em particular nos serviços pessoais e a promoção de todos os aspectos da igualdade de oportunidades. Assim, quer neste Conselho, quer no Conselho Europeu de Vila da Feira, se afirmou também a necessidade inequívoca de desenvolver os recursos no domínio das TIC e as info-competências dos cidadãos por forma a garantir o acesso generalizado aos recursos disponibilizados pela Sociedade de Informação.

Neste sentido, procurando passar da afirmação dos objectivos à sua concretização, o Governo e os Parceiros Sociais acordam que a modernização do sistema de emprego português, de maneira a que Portugal recupere o atraso estrutural que ainda nos separa dos nossos parceiros europeus, deve assentar, de forma articulada e integrada, tendo presente a Estratégia Europeia para o Emprego e solidariamente

com a estratégia definida no Plano Nacional de Emprego, na resposta a **três prioridades**:

- Combater os défices de escolarização e de qualificação profissional
- Promover a qualidade do emprego
- Intervir através de políticas activas integradas de emprego, formação e trabalho na resposta ao desemprego

Prioridades que se corporizam, no presente Acordo, nos seguintes **objectivos estratégicos**:

- Promover o desenvolvimento da participação aos mais diversos níveis da vida social e generalizar o acesso à educação e à formação profissional, designadamente à formação contínua, para que esta não se desenvolva, apenas em segmentos específicos e para trabalhadores que, à partida, se encontram predispostos para a formação, mas seja também direccionada para aqueles que apresentam um défice efectivo de escolarização e de qualificação profissional;
- Reforçar o desenvolvimento da educação pré-escolar, da educação escolar e da formação inicial de jovens, permitindo a construção de itinerários educativos e/ou de formação qualificantes, flexíveis e adaptados a novos projectos de vida e profissionais;
- Fomentar o papel da formação profissional, simultaneamente, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional;
- Agir no sentido de contrariar a tendência para a inserção precoce dos jovens no mercado de trabalho – simultaneamente inimiga da qualificação e da sustentabilidade futura do emprego – bem como para a saída prematura de trabalhadores da vida activa;
- Consolidar a educação/formação de adultos, enquanto sistema facilitador do acesso generalizado dos adultos à progressão educativa e profissional;

- Desenvolver a curto prazo e consolidar o Sistema Nacional de Certificação, aumentando a sua eficiência interna e externa, e implementar a sua vertente de certificação de competências adquiridas fora dos contextos de educação/formação proporcionando também por esta via oportunidades de continuação de estudos e de formação, e de melhorar as condições de emprego;
- Promover a racionalização das medidas políticas de emprego e formação, de modo a sistematizar em programas as medidas actualmente existentes, e reforçar a sua coordenação e orientação operacional;
- Avaliar e acompanhar de modo sistemático a evolução das práticas ao nível da qualidade do emprego, tendo em vista a sua melhoria.

Como forma de dar tradução prática a este conjunto de objectivos, o Governo e os Parceiros sociais acordam no desenvolvimento das seguintes medidas de política:

### **1 Promoção da qualidade da formação, da acreditação e da certificação de competências**

O aprofundamento da concertação social na definição, desenvolvimento e execução das políticas de formação e certificação, o reforço da gestão política e da orientação operacional dos vários sub-sistemas de formação profissional, bem como ainda a articulação regional da oferta, nas diferentes áreas e modalidades de formação, e a sua divulgação de forma sistemática e adequada ao nível das escolas e dos centros de emprego e formação, impõem novas medidas de política com impactos no quadro institucional e normativo actualmente existente.

Paralelamente, o desenvolvimento e consolidação do Sistema Nacional de Certificação carece de medidas que promovam o aumento da sua eficiência interna e externa e que facilitem a articulação das suas várias componentes e instâncias

certificadoras e reforcem a vertente da certificação de competências adquiridas fora dos contextos de educação/formação.

Neste sentido o Governo e os Parceiros Sociais entendem que urge implementar medidas que contribuam não só para uma racionalização e operacionalização das políticas já existentes, mas também, em termos prospectivos, para a adequada concepção de políticas inovadoras ou para o aperfeiçoamento das já existentes.

Assim, o Governo e os Parceiros Sociais acordam na criação de um ***Conselho Consultivo Nacional para a Formação Profissional***, que funcionará junto da Comissão Permanente de Concertação Social, bem como na passagem ***do Observatório do Emprego e Formação Profissional***, igualmente para o âmbito da CPCS.

No que se refere ao **Conselho Consultivo Nacional para a Formação Profissional**, acordam defini-lo do seguinte modo:

- a) é um órgão político consultivo na avaliação de estratégias e de propostas políticas no âmbito da formação profissional inserida no sistema educativo e inserida no mercado de emprego, desde o inventário de necessidades de competências, à estratégia de desenvolvimento da formação, a certificação de competências (adquiridas formal ou informalmente), passando pelo acompanhamento, com impactos na regulação, das medidas políticas de formação e certificação, designadamente da acessibilidade, da qualidade e da eficácia do sistema;
- b) é constituído por 6 representantes do governo – 1 dos quais o membro do governo responsável pela política de formação profissional, o qual presidirá - 6 representantes das confederações sindicais, 6 representantes das confederações patronais, e podem ainda participar nas suas reuniões, sempre que o desejarem, os Presidentes do Conselho Económico e Social e do Conselho Nacional de Educação;

- c) tem por competências, nomeadamente: (i) estudar e propor políticas e estratégias de desenvolvimento da formação e da certificação profissional; (ii) dar parecer sobre propostas de diplomas em matéria de educação e formação e de certificação profissional; (iii) formular propostas que contribuam para valorizar a formação profissional nos conteúdos da negociação colectiva e para o reforço do envolvimento dos parceiros sociais na promoção e organização de acções de formação profissional; (iv) avaliar globalmente a formação profissional e o seu funcionamento, numa perspectiva de permanente regulação da qualidade do sistema; (v) acompanhar os processos de aplicação nacional e regional das diferentes medidas de formação profissional; (vi) acompanhar a actividade das diversas entidades de regulação pública nos domínios da qualidade e financiamento da formação, bem como dos grandes operadores públicos de formação; (vii) dar parecer e acompanhar a execução de um Plano Plurianual de Desenvolvimento da Formação Profissional, a propor pelo Governo; (viii) contribuir para a operacionalização e efectiva coordenação de todos os organismos e instâncias de funcionamento tripartido; (ix) promover a realização e a divulgação de estudos de referência no âmbito da formação profissional e da certificação;
- d) tem reuniões plenárias ordinárias de periodicidade trimestral, podendo ainda haver reuniões extraordinárias por expressa convocação do Presidente ou por convocação deste a solicitação de um terço dos seus membros;
- e) poderá constituir e funcionar em secções especializadas e recorrer a estruturas técnicas permanentes de acompanhamento e estudo prospectivo, nomeadamente no domínio da qualificação inicial, por forma a promover no seio do Conselho a harmonização dos diversos programas de formação e qualificação;
- f) procura articular-se, no desempenho da sua missão, com outros organismos, nomeadamente o Conselho Nacional de Educação.

Relativamente ao **Observatório do Emprego e Formação Profissional**, o Governo e os Parceiros Sociais consideram que a sua integração nesta nova orgânica, deve preservar a natureza actual do Observatório, e nomeadamente, consideram que deverá manter-se a sua composição e competências, designadamente o seu poder de iniciativa na análise e nos estudos a que se proponha e a sua autonomia na apresentação de propostas, nomeadamente no acompanhamento da inserção de diplomados no mercado de emprego, em articulação com as entidades que tutelam os diversos observatórios de inserção e de percurso (OEVA, ODES, OES), promovendo a articulação entre as entidades que tutelam e/ou dinamizam os vários observatórios.

Consideram ainda que, transitoriamente, o Observatório deverá manter o apoio logístico do IEFP até à sua plena integração no âmbito do CES e que a este seja possível garantir esse apoio.

O Governo e os Parceiros Sociais acordam ainda:

- avaliar, no quadro do Conselho Consultivo para a Formação Profissional, a eficácia dos órgãos consultivos existentes e das várias estruturas de participação dos parceiros sociais, a nível consultivo ou mesmo executivo, ponderando a necessidade de uma revisão das suas competências no sentido de melhorar a sua articulação, funcionamento e eficácia, quer no que respeita a estruturas de âmbito nacional (IEFP, Comissão Permanente de Certificação, INOFOR, ANEFA), quer ainda dos existentes a nível regional e dos Centros de Formação Profissional, por forma a evitar, quer a sobreposição de funções, quer a actuação de diferentes organismos em áreas idênticas, desenvolvendo actividades idênticas;
- alargar a participação dos parceiros sociais, nomeadamente os do sector da hotelaria e turismo, através de um órgão adequado a criar no âmbito do Instituto Nacional de Formação Turística;
- promover maior participação das organizações sindicais e patronais na formação profissional, designadamente através de um maior equilíbrio global



entre parceiros sociais no quadro da expansão da rede de centros de formação profissional, sejam de iniciativa pública, empresarial ou sindical;

- promover uma reflexão estratégica sobre o futuro da formação profissional e proceder, até ao fim de legislatura, à revisão do regime jurídico da formação em cooperação (DL n.º 165/85); essa reflexão estratégica incluirá nomeadamente a natureza jurídica, as condições de criação, de gestão, de financiamento e de fiscalização da aplicação de recursos;
- planificar globalmente a actividade dos centros de gestão directa e participada, reconhecendo o contributo inestimável dos centros de gestão participada, e tendo em atenção as necessidades da procura e uma cobertura harmoniosa a nível regional.

No domínio do **reconhecimento e certificação de competências**, o Governo e os Parceiros Sociais partilham o objectivo de racionalizar a acção das diversas entidades que têm por função a acreditação e certificação profissionais, o desenvolvimento de perfis profissionais e de formação, o aprofundamento de metodologias inovadoras e os estudos prospectivos, entre outras funções.

Assim, neste domínio os Parceiros Sociais e o Governo acordam ainda:

- desenvolver e consolidar o Sistema Nacional de Certificação, nas suas diferentes vertentes e instâncias, estimulando a validação de competências adquiridas, quer através da formação profissional, quer em contextos de vida e de trabalho, de molde a que o mercado reconheça a respectiva qualidade e se criem novas oportunidades de continuação de estudos e de formação, e de melhorar as condições de emprego;
- avaliar e, conseqüentemente, racionalizar e clarificar, através de legislação adequada, as competências e funções do Sistema Nacional de Certificação Profissional, da Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos e do INOFOR, e tomar as medidas necessárias para, em concertação entre Governo e Parceiros Sociais, se evoluir para a unidade do sistema de certificação;

- ensaiar e implementar metodologias de reconhecimento e validação das aprendizagens realizadas ao longo da vida e da certificação de competências adquiridas em contextos de vida e de trabalho, com base na análise das trajetórias pessoais, sociais e profissionais, e de acordo com os quadros referenciais dos perfis profissionais, e ao nível da formação básica, de competências-chave, já produzidos;
- promover, no seio do sistema de formação/ certificação a implementação de metodologias que potenciem a transferibilidade de competências, como condição indispensável à liberdade de circulação dos trabalhadores no espaço europeu e por forma a promover a mobilidade profissional e geográfica, quer no território nacional, quer no espaço da União Europeia;
- promover a eficácia, eficiência e celeridade do sistema de acreditação de entidades formadoras;
- tornar operativos e intercomunicantes os sistemas de certificação de competências adquiridas em contexto formal e informal.

No domínio da **informação e da orientação escolar profissional**, o Governo e os Parceiros Sociais concordam com a urgência de instituir mecanismos de informação e orientação que facilitem as decisões, fazendo chegar a todos, de uma forma mais completa e integrada, a informação sobre o emprego, as competências profissionais associadas e as vias de as adquirir por via da formação profissional e das suas diversas modalidades.

Assim, acorda-se:

- na necessidade urgente de instituir um sistema de informação e orientação escolar e profissional, articulado com a orientação escolar, nomeadamente ao nível regional e local;
- na implementação de ações concretas de coordenação entre a rede de serviços de orientação e formação profissional do serviço público de emprego e outras

entidades responsáveis pela orientação e informação profissionais, destacando-se os serviços de ensino.

No domínio da **sistematização e da avaliação**, dos programas e medidas existentes e das suas condições de implementação, bem como dos resultados produzidos pelos diversos estudos de avaliação de impacto na produtividade, na competitividade das empresas, nos níveis de qualificação dos trabalhadores e no emprego, o Governo compromete-se a:

- promover o acompanhamento, o controlo e a avaliação sistemática das medidas activas de emprego, tendo em vista uma correcta aplicação, reformulação, ou mesmo a sua eliminação;
- promover a racionalização das medidas de política activa de emprego actualmente existentes, organizando-as em programas, estruturados em função dos destinatários e dos objectivos das mesmas possibilitando assim: (i) uma síntese desses normativos; (ii) a possibilidade de apostar fortemente na sua divulgação, agindo directamente sobre os seus destinatários no sentido de os sensibilizar e informar para a sua existência, e incentivar a sua utilização;
- promover a construção de um conjunto de indicadores fiáveis e operacionalizáveis de molde a avaliar as práticas ao nível da qualidade do emprego, designadamente no que se prende com a saúde, segurança e higiene no trabalho e com um conhecimento mais profundo das novas realidades no mercado de emprego, como o subemprego, a inactividade fictícia, o emprego a tempo parcial, o emprego temporário, entre outros;
- promover estudos com vista a avaliar o impacto da formação nos níveis de qualificação dos trabalhadores e que, tendo em conta a evolução tecnológica e organizacional das empresas, possam fundamentar a necessidade de uma eventual revisão da Classificação Nacional de Profissões e da estrutura dos níveis de qualificação (estrutura qualitativa do emprego);

- avaliar o impacto dos diferentes sistemas de formação e de inserção, particularmente os seus efeitos sobre o emprego.

No domínio da **investigação sobre a educação, a formação profissional e o funcionamento do mercado de trabalho**, o Governo e os Parceiros Sociais propõem-se:

- fomentar uma investigação orientada para as necessidades reais do país, dos indivíduos e do tecido empresarial, e susceptível de produzir soluções adequadas à satisfação dessas necessidades;
- promover e mobilizar apoios destinados a fomentar a investigação e o desenvolvimento da formação nas empresas;
- apoiar a disseminação dos conhecimentos obtidos pela via da investigação, nomeadamente através das estruturas da educação e formação profissional.

Neste sentido, no âmbito deste acordo, o Governo e os Parceiros Sociais acordam nas seguintes **metas**:

- instituir, no prazo de seis meses, um certificado de formação profissional normalizado, segundo modelo a definir pelo sistema nacional de certificação profissional, e que deverá ter em conta o conteúdo já definido pelo artº 6 do Decreto Lei nº 95/92, de 23 de Maio, apresentando um conjunto mínimo de itens, o qual se tornará obrigatório para toda a formação que beneficie de apoios públicos, e recomendado nos restantes casos, procurando tornar este procedimento progressivamente extensivo a todas as entidades formadoras;
- concluir até ao fim da legislatura, a elaboração de perfis profissionais e referenciais de formação para a generalidade dos sectores de actividade, socialmente consensualizados, por forma a permitir aos promotores de formação e aos formandos referenciais claros certificáveis;

- preparar, no prazo de um ano, um diploma que estabeleça uma relação de equivalência, alicerçada em competências, entre a formação profissional, os níveis de certificação e os níveis de escolaridade;

## **2. Desenvolvimento da formação, qualificação profissional dos activos e reforço da competitividade das empresas**

O objectivo de garantir o acesso generalizado à formação, designadamente à formação contínua, por parte de todos os trabalhadores, tem encontrado algumas dificuldades de concretização pois esta tende a desenvolver-se preferencialmente em sectores específicos e a privilegiar os trabalhadores que à partida se encontram mais predispostos para a formação e não os que dela se encontram mais carenciados e/ou maior défice educativo e de qualificações apresentam.

Por outro lado, também ao nível das próprias empresas se verificam significativos constrangimentos que tendem a limitar o seu “acesso” às oportunidades de formação que têm vindo a ser criadas.

No entanto, o desenvolvimento da formação profissional, e em particular da formação contínua é indispensável para o reforço da empregabilidade dos trabalhadores e da competitividade das empresas.

Neste sentido, face aos baixos níveis de habilitações e de qualificações da maioria da população activa impõe-se promover um reforço das medidas de promoção da educação/ formação ao longo da vida e, em particular, da formação contínua de activos, pelo que o Governo e os Parceiros Sociais acordam nos seguintes objectivos estratégicos:

- desenvolvimento e consolidação do *sistema de educação de adultos*, nas suas vertentes de educação extra-escolar e *ensino recorrente*, por forma a permitir a superação de deficiências na educação e formação de base, de grupos significativos da população portuguesa;
- desenvolvimento e consolidação de um *sistema de formação profissional contínua*, que se reflecta, quer no reforço da produtividade do trabalho e da competitividade das empresas, quer na prevenção das situações de crise

empresarial e no reforço da empregabilidade dos trabalhadores, quer ainda no aumento das qualificações dos trabalhadores, na melhoria dos seus enquadramentos na empresa, dos seus desempenhos e da valorização e actualização profissionais;

articulação profunda e sistemática das *medidas de promoção da frequência da formação* profissional com as medidas relativas ao *desenvolvimento e consolidação do sistema nacional de certificação*.

Assim, no domínio da **educação e formação de adultos**, o Governo e os Parceiros Sociais consideram que a sua dinamização, enquanto sistema facilitador do acesso generalizado dos adultos à progressão educativa, tecnológica, cultural e profissional, de forma autónoma e permanente, deverá ser conduzida de forma a potenciar a certificação *escolar e profissional* dos saberes e das competências adquiridas ao longo da vida em contextos não formais de aprendizagem, bem como a sua inserção nas comunidades local e regional e nos espaços nacional e europeu.

Para isso deverá:

- ser produzido, desenvolvido e implementado um quadro referencial de competências-chave, ao nível da educação/formação básica, conducente, quer à construção de itinerários diversificados de educação/formação para adultos pouco escolarizados ou com qualificação profissional insuficiente, quer à acreditação de conhecimentos e competências adquiridas pela via da formação e/ou em contextos não formais;
- ser assegurado o desenvolvimento e a diversificação e diferenciação de modalidades de educação /formação alternativas ao ensino regular, facilitadoras do acesso a níveis crescentes de escolaridade e de qualificação profissional;

- serem privilegiadas as ofertas formativas de curta duração, flexíveis e capitalizáveis e que permitam percursos muito diversificados, combinando formação escolar com formação qualificante de nível I, II, e III;
- ser privilegiada a aquisição de competências básicas nos domínios da literacia tecnológica, nomeadamente no campo das tecnologias de informação, da língua materna, da matemática e da língua estrangeira, competências fundamentais para o aumento da produtividade e da qualidade.

No domínio da **formação profissional contínua** de activos, o Governo e os Parceiros Sociais acordam que, no seio do objectivo genérico de elevar os respectivos níveis de qualificação dos trabalhadores, se devem considerar igualmente, numa perspectiva de reforço da empregabilidade e de defesa do emprego, as acções de reconversão e as acções de requalificação.

Para isso deverão:

- ser privilegiados como públicos alvo prioritários da formação profissional, designadamente da formação contínua, os grupos sociais que dela mais se encontram carenciados e a ela mais difícil acesso têm tido, bem como os que, normalmente, mais são atingidos pelos processos de reestruturação empresarial. Isto é: (i) os adultos e activos sem a escolaridade básica de 9 anos; (ii) os trabalhadores menos qualificados e os empregados em empresas de pequena dimensão; (iii) as mulheres, (iv) os trabalhadores a tempo parcial ou em situações de trabalho temporário e precário;
- ser reforçada a execução de acções de formação em empresa, e serem privilegiados os respectivos apoios, quando orientadas para o reforço da produtividade e da competitividade das empresas e para a alteração da qualificação dos trabalhadores e a melhoria do emprego, no sentido da sua valorização e actualização profissional;



- promover mecanismos de informação e consulta aos trabalhadores sobre os planos de formação das empresas e das entidades não empresariais do sector público e cooperativo, tornando-o obrigatório para acesso a apoios públicos;
- promover a difusão de informação segura, actualizada e localizada sobre as ofertas de formação contínua pública e privada, quando esta beneficie de apoios públicos, por forma a garantir melhor acessibilidade aos trabalhadores e às empresas;
- mobilizar/ motivar os trabalhadores e as empresas para a formação através de iniciativas que permitam tornar mais visível a relação entre os investimentos na formação (pessoais, financeiros, etc.) e os seus efeitos (maiores níveis de qualificação, de produtividade e de retribuição potencial), nomeadamente, entre outros, medidas: (i) de reforço da transparência dos mecanismos de acreditação da formação e de certificação de competências aí adquiridas, que facilite a demonstração e o reconhecimento, nomeadamente pelas empresas, das qualificações assim obtidas; (ii) de divulgação e de majoração dos apoios às boas práticas;
- desenvolver a formação de formadores e a formação de tutores, assegurando o compromisso empenhado dos vários agentes educativos e de formação no reforço quantitativo e qualitativo da formação;
- recomendar aos Sindicatos e Associações Sectoriais e Empresas que, no âmbito da negociação colectiva, seja tido em conta o acesso à formação contínua.

No domínio **das medidas de apoio e dos incentivos ao desenvolvimento da formação contínua de activos**, o Governo e os Parceiros Sociais acordam em:

- majorar, no âmbito das políticas activas de emprego, os apoios às empresas que evidenciem boas práticas no domínio da formação e do emprego, nomeadamente quando ultrapassem os objectivos nacionais em termos de formação contínua e satisfaçam as metas fixadas neste domínio no presente

acordo, condicionada ao respeito pela legislação laboral e das obrigações de informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes sobre os planos de formação;

- instituir um objectivo de frequência de formação profissional de todos os trabalhadores, nomeadamente pela definição do acesso, em cada ano, a um número mínimo de horas de formação certificada;
- instituir o acesso a crédito de tempo e/ou a licença para formação, prevenindo a sua utilização simultânea por um número excessivo de trabalhadores com impacto excessivo no ciclo produtivo e permitindo aos trabalhadores o acesso a incentivos à formação por sua iniciativa.

No domínio do apoio a projectos de reestruturação e/ou desenvolvimento empresarial, no contexto de iniciativas de **gestão preventiva das situações de crise empresarial**, o Governo e os Parceiros Sociais acordam em:

- adoptar, no prazo de seis meses, um programa que vise a gestão preventiva das situações de crise empresarial, promovendo acções concertadas com os parceiros sociais com incidência nos domínios da formação, do emprego e da protecção no desemprego;
- definir e implementar programas de formação profissional para os sectores que estejam a ser objecto de profundas reestruturações ou que o CCFP considere que têm elevada probabilidade de vir a sê-lo;
- promover, através de meios adequados e numa óptica de prevenção, atitudes favoráveis a uma formação profissional de requalificação e de reconversão, tendo em conta particularmente evitar a saída precoce do mercado de trabalho, salvaguardando as opções individuais e os interesses dos trabalhadores e das empresas;
- criar incentivos à requalificação profissional dos trabalhadores de empresas em reestruturação, como medida preventiva dos eventuais efeitos das

reestruturações no emprego desses trabalhadores, travando as actuais tendências de saída antecipada com todos os custos que daqui resultam;

- envolver mais profundamente na formação de reconversão, os Centros de Formação, quer os de gestão directa, quer os de gestão participada.

Assim, nos domínios da educação/formação de adultos e da formação contínua de activos, o Governo e os Parceiros Sociais acordam nas seguintes **metas**:

- desenvolver, com cobertura territorial equilibrada, uma rede nacional de Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (CRVCC), a criar até 2006, por forma a dar resposta à validação e certificação de competências escolares e profissionais adquiridas pelos adultos em contextos diversificados de aprendizagem, promovendo a participação dos parceiros sociais e tendo em conta as articulações no âmbito da certificação, previstas neste acordo;
- desenvolver a formação contínua de activos de modo a que, em cada ano, a partir de 2002 pelo menos 10% dos trabalhadores de cada empresa participem em acções de formação contínua, incentivando a cooperação no cumprimento desse objectivo, nomeadamente pela majoração de apoios públicos que implique a compensação por encargos sociais incorridos, proporcional ao nível em que a meta tenha sido ultrapassada;
- desenvolver o sistema de formação contínua de modo permanente e sustentado, por forma a que todos os trabalhadores tenham um número mínimo de 20 horas de formação certificada por ano em 2003 e de 35 horas em 2006, podendo essas horas, quando não organizadas sob a responsabilidade da empresa por motivo imputável a esta, ser transformadas em créditos acumuláveis ao longo de 3 anos, no máximo. O CCFP deliberará por maioria que garanta o apoio tripartido, sobre as condições de realização progressiva deste objectivo;

- analisar, no prazo de um ano, as actuais condições de aplicação do Estatuto do Trabalhador Estudante, com vista a avaliar a necessidade da sua revisão, reforçando a sua adequação às actuais situações de vida quotidiana, de conciliação da vida profissional com a de estudante e de competitividade das empresas.

No domínio de gestão previsional de recursos humanos, o Governo e os parceiros sociais acordam ainda em:

1. Reforçar a articulação entre organismos públicos no domínio das metodologias de análise e da realização de estudos sobre a evolução previsional do mercado de trabalho;
2. Promover o acesso à informação e orientação profissional, analisando oportunidades de emprego, evolução das profissões e do mercado de emprego, nomeadamente informação sobre a estrutura das qualificações escolares e profissionais dos empregados e dos desempregados;
3. Privilegiar na divulgação da informação relativa à evolução previsional do mercado de trabalho, as escolas secundárias e profissionais, os centros de emprego e de formação profissional, e disponibilizar através de Internet uma informação actualizada, acessível e todos.

### **3. Formação inicial e transição para a vida activa**

O aumento dos níveis de qualificação escolar e profissional da população portuguesa é uma forte exigência que decorre das constantes mutações científicas e tecnológicas, da contínua transformação dos quadros de vida das populações, bem como da natureza da própria sociedade do conhecimento que a todos se impõe como uma sociedade de aprendizagem. Aprender a aprender, torna-se assim a grande questão estratégica do funcionamento dos sistemas de ensino e formação, a qual deve articular-se com a contínua exigência de aumento dos níveis de literacia científica e

tecnológica, o reforço das competências de cidadania e a implementação de estratégias de aproximação da formação ao mundo profissional e empresarial.

Por outro lado, todos reconhecem a necessidade de aumentar a qualidade da formação escolar e profissional inicial, de prevenir o abandono escolar precoce e de reforçar os processos de transição escola-vida activa.

Neste contexto, tendo presente o elevado número de jovens em situação de transição para a vida activa – e nomeadamente dos que entram precocemente no mercado de trabalho com níveis insuficientes de formação escolar e/ou sem qualquer qualificação profissional – reconhece-se a necessidade de prevenir situações que prefiguram no presente o aumento da dependência familiar e social dos jovens e jovens-adultos, e uma empregabilidade fragilizada com riscos de exclusão social, no futuro, quando associadas a inserções sub-qualificadas na vida activa, que se traduzem numa baixa produtividade e numa falta de qualidade ao nível do desempenho profissional.

Neste sentido, o Governo e os Parceiros Sociais propõem-se concertar a sua acção, por forma a:

- promover o desenvolvimento de sistemas de educação/formação abertos e flexíveis adaptados às exigências das populações-alvo e aos contextos locais em que se inserem, privilegiando o recurso às novas tecnologias da informação desde os primeiros níveis de ensino e formação;
- garantir a generalização do acesso à educação pré-escolar e à escolaridade obrigatória, prevenindo o insucesso e o abandono escolar, e promover de forma sustentada o ingresso na vida activa ou o prosseguimento de estudos, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida e de uma maior empregabilidade e mobilidade profissional;
- elevar os níveis de habilitação escolar e de qualificação profissional dos jovens, através do incentivo ao prosseguimento de estudos e/ou a uma inserção

qualificada no mercado do trabalho, promovendo a expansão do ensino secundário, nas modalidades de ensino regular e tecnológico e de ensino profissional, e o desenvolvimento de projectos curriculares diversificados e de formações pós- secundárias, de natureza qualificante;

- reorientar a política de educação e formação profissional, nomeadamente no âmbito das formações iniciais qualificantes, na perspectiva das necessidades reais das empresas e, portanto, da sua maior ligação à escola e aos centros de formação, tornando-os centros educativos de qualidade, através da instituição de parcerias entre os sistemas de educação/formação e o tecido empresarial, como forma de uma maior adaptação ao desenvolvimento científico e tecnológico e à evolução do mercado de trabalho;
- criar condições facilitadoras do acesso por parte de população jovem mais escolarizada e qualificada, a formações em que se verifica maior carência de mão-de-obra, ao nível do mercado de trabalho;
- promover o desenvolvimento de um ano de formação pós-básico de natureza qualificante, dirigida aos jovens com idade igual ou superior a 15 anos que não pretendam, de imediato, prosseguir estudos ao nível do ensino secundário;
- promover a concretização de medidas que permitam ultrapassar o desajustamento que se verifica actualmente entre a idade terminal da escolaridade obrigatória e a idade mínima de ingresso no mercado de trabalho, sustentando em simultâneo e de forma gradual, a obtenção de níveis crescentes de educação e formação, na perspectiva do alargamento da escolaridade obrigatória para 12 anos.

Neste contexto, o Governo e os Parceiros Sociais acordam nas seguintes **medidas**:

- assegurar que, até 2006, todos os jovens até aos 18 anos de idade, quer se encontrem ou não em situação de trabalho, possam frequentar percursos de

educação ou de formação que permitam a obtenção de níveis crescentes de escolaridade ou de qualificação profissional, devidamente certificados;

- elaborar no prazo de 6 meses legislação de enquadramento do trabalho de menores de 18 anos que não tenham qualificação profissional, prevendo nos seus contratos de trabalho uma cláusula de formação que lhes garanta o acesso à formação e à qualificação profissional.
- rever, no prazo de 6 meses, os estatutos do formando e do estagiário, nomeadamente no que se refere à formação em contexto real de trabalho.

O Governo e os Parceiros Sociais concordam que a introdução de uma **Cláusula de Formação** nos contratos de trabalho dos jovens menores de 18 anos que ingressam no mercado de trabalho:

- visa aumentar as qualificações dos jovens portugueses, melhorar a sua inserção no mercado de emprego, prevenir situações de exclusão social e profissional e, ao mesmo tempo, contribuir para o aumento da produtividade das empresas;
- é uma de um conjunto de medidas que, visando a formação de quem está no mercado de trabalho sem a escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional, pode favorecer o acesso de todos os jovens até aos 18 anos à formação, seja ela escolar, ou profissional.

Para tal, o Governo e os Parceiros Sociais reconhecem que se torna necessário criar desde já condições para que os menores que ingressem ou pretendam ingressar no mercado de trabalho antes dos 18 anos <sup>1</sup> tenham acesso, previamente ou durante o período em que trabalham, à: (i) conclusão do ensino básico; (ii) obtenção de uma qualificação profissional.

---

<sup>1</sup> O presente regime não se aplica :

- aos jovens que ingressarem no mercado de trabalho antes dos 16 anos, que nos termos da legislação em vigor só podem efectuar trabalhos leves;
- aos jovens que frequentem o ensino secundário ou superior e apenas prestem trabalho durante as férias escolares.

Para o efeito, os jovens podem integrar-se numa das seguintes respostas:

- a) Frequentar o Sistema Educativo, em qualquer das suas modalidades;
- b) Estar inscrito num centro de emprego e ser convocado pelo IEFP para a frequência de um curso qualificante, numa das modalidades existentes em qualquer dos sub-sistemas do Sistema de Educação e Formação Profissional;
- c) Celebrar um contrato de trabalho com uma entidade empregadora e, nesse contexto, ter simultaneamente acesso a uma formação profissional qualificante.

Na última das situações acima descritas, o contrato de trabalho quando celebrado com um jovem com idade entre os 16 e os 18 anos inclusivé, no momento do contrato, que não possua uma qualificação profissional, deve obrigatoriamente integrar os requisitos aplicáveis abaixo indicados, de forma a permitir que o jovem obtenha simultaneamente trabalho e frequente formação profissional adequada.

Para operacionalizar este acordo o Governo propõe-se:

- a) garantir a concretização de respostas educativas e formativas que possibilitem ultrapassar a lacuna existente na lei, no que se refere ao desajustamento entre a idade legalmente fixada para o fim da escolaridade obrigatória (15 anos) e a idade mínima de ingresso dos jovens no mercado de trabalho (16 anos);
- b) proceder à revisão do número 4 do artº 122 do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, que hoje condiciona a admissão ao trabalho de menores sem a escolaridade obrigatória concluída, por forma a que passe igualmente a condicionar a admissão ao trabalho de menores sem qualificação profissional, à verificação das seguintes condições:
  - frequentem uma modalidade especial de educação ou um programa de formação profissional, que confira uma qualificação profissional de nível I ou de nível II;
  - o horário de trabalho efectivo não impossibilite a participação do jovem no programa de educação ou formação profissional.



Mais ainda, o Governo e os Parceiros Sociais acordam que, na concretização desta medida:

- 1) O contrato de trabalho, a celebrar pela entidade empregadora, incluirá sempre no horário de trabalho um período obrigatoriamente destinado à formação, o qual não será inferior a 40% do tempo total previsto no IRCT aplicável ou do horário máximo legalmente em vigor, excepto se já for praticado horário mais curto;
- 2) A entidade empregadora poderá optar por:
  - (i) assumir a responsabilidade do processo formativo, garantindo ao jovem a frequência de uma formação certificada, num itinerário de formação qualificante, validado pelo Sistema Nacional de Certificação Profissional;
  - (ii) não assumir a responsabilidade pela formação, devendo nesse caso informar obrigatoriamente ao IEF, no prazo de 5 dias, da celebração do contrato de trabalho de modo a que este venha a assegurar a realização da formação do jovem, no período do horário de trabalho destinado à formação. A entidade empregadora dará conhecimento dessa comunicação ao próprio menor e aos seus representantes legais.
- 3) O IEF deverá implementar, no prazo de 1 mês, directamente ou em colaboração com as associações interessadas, e de forma concertada com a entidade empregadora, uma resposta formativa adequada à situação de inserção profissional do jovem, devendo a formação a realizar pelo jovem incidir sobre actividades profissionais desenvolvidas ou a desenvolver por este na empresa contratante.
- 4) A formação deverá ter uma duração total não inferior a 1.000 horas, e, numa gestão flexível do tempo de formação, de 200-300 horas por quadrimestre.
- 5) No caso da entidade empregadora optar pela solução 2 (i), a duração do contrato deverá, pelo menos, coincidir com o tempo da formação qualificante, isto é, deverá permitir a sua frequência e a conclusão da formação.

- 6) No caso da entidade empregadora optar pela solução 2 (ii) o contrato de trabalho a celebrar deverá permitir realizar, logo no 1º quadrimestre, um tempo de formação de, no mínimo, 200 horas, incluindo aí sempre módulos certificados e capitalizáveis para uma formação qualificante e certificada;
- 7) Em ambos os casos, se o contrato de trabalho cessar por qualquer motivo antes de concluída a formação, o IEFP assegurará a conclusão desta, nas condições aplicáveis à nova situação do jovem.
- 8) Para operacionalizar este compromisso será criada uma nova oferta de formação, organizada de modo a conferir uma qualificação profissional reconhecida pelo Sistema Nacional de Certificação Profissional, e que pode ser desenvolvida por entidades acreditadas para o efeito.
- 9) Os itinerários de qualificação devem ser estruturados numa lógica de formação em que a experiência de trabalho faça parte integrante do processo formativo e seja capitalizada para efeitos de atribuição do certificado de qualificação básica.
- 10) Os perfis de saída apontarão para: (i) uma qualificação profissional de nível I, quando o ingresso se faz com o 1º ou o 2º ciclo do ensino básico; (ii) uma qualificação profissional de nível II, quando o ingresso se faz com o 3º ciclo do ensino básico.
- 11) Os incentivos e apoios financeiros à implementação desta medida de formação profissional de jovens deverão ter em conta a necessidade das empresas serem compensadas pelos custos que suportem com o seu envolvimento na formação, incluindo-se aqui, nomeadamente:
  - a) uma compensação para a empresa no valor de 40% do conjunto constituído pelo salário e pelos encargos sociais que constituem a base de incidência da TSU, acrescido do subsídio de refeição, com o limite máximo de 40% dos encargos referentes ao salário convencional para a categoria em que é recrutado acrescido de 20%;

- b) a prioridade atribuída à empresa no acesso a apoios públicos à formação qualificante de jovens, quando ela dispõe dos meios adequados para realizar a formação certificada do jovem, ou quando recorra, com o mesmo objectivo, a entidades formadoras acreditadas;
  - c) a compensação financeira às empresas pelo envolvimento de trabalhadores como tutores na formação em empresa, análogos aos existentes no quadro do Sistema de Aprendizagem;
  - d) o acesso prioritário das empresas a formação contínua e a formação específica pedagógica, desses tutores, no quadro da formação de formadores.
- 12) As medidas atrás referidas também poderão aplicar-se aos jovens que já se encontram empregados, por acordo entre a empresa e o trabalhador.
- 13) Se o trabalhador abandonar a empresa durante a formação, ou num período de tempo posterior igual à sua duração, tendo com esta um contrato por tempo indeterminado ou tendo-lhe ela proposto, haverá lugar a uma indemnização daquela por parte deste, em valor correspondente aos custos directos com a formação comprovadamente assumidos pela empresa;
- 14) O Governo compromete-se ainda, na perspectiva de melhorar o nível de educação e formação inicial dos jovens a:
- a) promover e garantir já em 2001/2 um 10º ano profissionalizante para todos os jovens que não continuam a estudar e tiverem concluído o 9º ano com 15 anos;
  - b) generalizar no mínimo a oferta de um 10º ano profissionalizante para todos os jovens que concluíam o 9º ano e não continuem para o ensino secundário;
  - c) estudar e propor medidas para alargar progressivamente a escolaridade obrigatória até aos 12 anos, promovendo a diversificação dos modos de cumprimento.

#### **4. Elevação dos níveis e da qualidade do emprego**

Só com uma estratégia de desenvolvimento, modernização e competitividade será possível promover a qualidade do emprego, bem como a sua sustentabilidade no médio prazo. Assim, assegurar a continuidade dos actuais níveis de emprego e promover a sua melhoria, objectivo para que aponta a Estratégia Europeia neste domínio, significa promover o emprego em quantidade e em qualidade, combatendo permanentemente o desemprego e intervindo através de políticas activas integradas de emprego, formação e trabalho, por um lado, e de fomento da modernização e reforço da capacidade competitividade das empresas, por outro.

Neste sentido, o Governo e os Parceiros Sociais concertam acções com vista a:

- adopção de políticas macroeconómicas centradas sobre o emprego, tendo como vectores essenciais: (i) o crescimento económico; (ii) a dinamização da procura interna; (iii) a diminuição da taxa de juros reais para estimular o investimento; (iv) o reforço do investimento público;
- promover a qualidade do emprego, designadamente através: (i) do reforço da fiscalização e do combate ao uso abusivo e ilegal dos contratos a prazo e do trabalho temporário; (ii) da regularização da situação dos trabalhadores com os falsos recibos verdes; (iii) da monitorização da evolução do trabalho temporário;
- combater a discriminação, no trabalho e nas remunerações, baseada no género, e apoiar a inserção das mulheres na vida activa, em particular das jovens e das desempregadas de longa duração;
- assegurar uma correcta identificação das necessidades de emprego, assente, nomeadamente, numa perspectiva do desenvolvimento previsível dos vários

sectores, e estimular o desenvolvimento de planos de promoção do emprego, nomeadamente no âmbito das redes regionais para o emprego;

- promover condições para a substituição temporária de trabalhadores que se encontrem em licença de maternidade, de paternidade ou licença parental, bem como aqueles que se encontram ausentes do trabalho em virtude do exercício de direitos legais associados à protecção de maternidade e de paternidade, visando a melhoria do emprego e a criação de novas oportunidades para os desempregados;
- condicionar os apoios às empresas ao respeito pela legislação laboral, pressuposto indispensável ao bom funcionamento do mercado de emprego, a uma leal concorrência entre as empresas e a um adequado nível de protecção aos trabalhadores;
- desincentivar à saída precoce do mercado de trabalho dos trabalhadores mais idosos;
- melhorar a capacidade de resposta e a eficiência dos serviços públicos de emprego, em particular no acompanhamento individualizado dos desempregados, com destaque para os de longa duração e os menos qualificados, garantindo até 31 de Dezembro de 2002, a todos os desempregados, pelo menos uma oportunidade de empregabilidade, em cada 12 meses.
- promover o acesso efectivo ao emprego das pessoas portadoras de deficiência, nomeadamente através: (i) de campanhas de sensibilização destinadas a consciencializar os parceiros sociais e a população em geral para as capacidades de trabalho das pessoas com deficiência; (ii) do desenvolvimento de formação profissional adequada ao tipo de deficiência; (iii) de uma maior divulgação dos apoios ao emprego e formação profissional destinados a este público, (iv) da promoção das medidas que incentivem o recrutamento de pessoas portadoras de deficiência.

Para a prossecução do objectivo de uma sociedade moderna e coesa é fundamental que Portugal possa participar em boas condições na sociedade de informação. Tendo em vista este objectivo, o Governo e os parceiros sociais acordam em:

1. Lançar o diploma de competências básicas em T.I. acessível a qualquer cidadão e associado também à conclusão da escolaridade obrigatória de 9 anos.
2. Implantar um sistema de certificação de competências em T.I. para fins profissionais.
3. Estimular a criação de páginas pessoais com C. V. para efeitos de emprego devendo para tal o IIEFP disponibilizar no seu site, a partir de Junho de 2001, as funcionalidades que permitam aos utentes carregar os seus C. V. em campos facilmente pesquisáveis.
4. Estender a Internet a todas as escolas do 1.º ciclo do ensino básico e a todos os centros de formação de professores, ligando-os até final de 2001 através da RCTS.
5. Promover a generalização do recurso à Internet nos processos escolares de aprendizagem, assegurando, até final de 2003:
  - (i) o apetrechamento informático de todos os jardins de infância e escolas da rede pública;
  - (ii) o rácio-meta de 1 computador por 20 alunos em 2003 e de 1 por 10 alunos em 2006, nas escolas com 3.º ciclo do ensino básico;
  - (iii) dotando as escolas de conteúdos multimedia educativos;
  - (iv) o apoio sistemático a iniciativas de incentivo à utilização pedagógica da Internet – Schoolnet, netdays, etc.;
  - (v) a formação técnica e pedagógica dos professores dos ensinos básico e secundário, na utilização, em contexto pedagógico, de equipamento informático em uso nas escolas;

(vi) o promover o levantamento das carências, existentes e previsionais, em profissionais qualificados na área das Tecnologias de Informação e Comunicação e tomar medidas adequadas para as colmatar.

Subscvem o presente Acordo:

Governo,

*Primeiro Ministro*

Confederaoo Geral dos Trabalhadores  
Portugueses – Intersindical (CGTP-IN),

Unioo Geral de Trabalhadores (UGT),

*Secretrio-Geral*

*Secretrio-Geral*

Confederaoo dos Agricultores de  
Portugal (CAP),

Confederaoo do Comrcio e Servioos  
de Portugal (CCP)

*Presidente*

*Presidente*

Confederaoo da Indstria Portuguesa (CIP),

*Vice-Presidente*

Lisboa, 9 de Fevereiro de 2001

O Secretrio-Geral,