

Exm^{ta} Senhora

Minista dos Assuntos

Fundação Cuidar o F

CLASSIFICADORES



A M B A R — P O R T O

Fundação Cuidar o

NOTAS SOBRE:

Formação profissional

Referência bibliográfica:

Humanisme et entreprise - Janeiro de 1973

*"Les droits des travailleurs à la formation: lois et modalités d'application" - Autor An
dré Jaeglé.*

Informação sumária das leis francesas nesta matéria e a evolução de conceitos que lhes estão subjacentes. Passagem da possibilidade de formação ao direito generalizado da formação.

- Lei de 3 de Dezembro de 1966 que iniciou a execução da política de formação profissional.
- Lei de apoio (lois d'aide) de 31 de Dezembro de 1968 cria da uma contribuição do Estado para a formação de estagiários, a qual podia ser concedida aos vários tipos de formação profissional (reconversão; adaptação e prevenção; promoção profissional; pré-formação, de preparação para a vida profissional ou de especialização e de actualização de conhecimentos). Esta tipologia um tanto tecnocrata na

opinião de alguns, virá a ser posto de lado.

- Decretos de aplicação de 19 de Junho de 1969 que elabora um outro processo, diferente do anterior.
- Acordo de 9 de Julho de 1970 (por via de negociação).
- Aditamento que completa o Acordo, de 30 de Abril de 1971, respeitando a engenheiros, quadros e técnicos.
- Leis de Julho de 1971.

Até 1969, podia considerar-se positivo organizar a remuneração dos trabalhadores "obrigados" à formação profissional. Porém limitar as obrigações do Estado e dos empregadores só em casos de necessidade imediato (reconversão e prevenção) e basear todo o esforço de formação a longo prazo no sacrifício dos trabalhadores era decidir da renúncia que eles fariam: inevitavelmente.

São portanto as etapas seguintes que põem os verdadeiros problemas:

- Aos trabalhadores devem ser garantidos direitos e não apenas possibilidades. Direitos efectivos, materialmente garantidos pelo pagamento integral do salário.

- Para as entidades patronais o problema é o da industrialização selectiva.

O Acordo de 1970 introduz uma inovação em relação a tudo que

existia até então em França e no estrangeiro a qual consiste em que o aperfeiçoamento que cada um escolhe, durante o tempo de trabalho e sem perda de remuneração constitui um direito para todos os trabalhadores.

Cada trabalhador pode pedir; ^a autorização deve ser concedida; a remuneração é mantida.

É nisto que se concretiza o direito.

O facto de um trabalhador poder escolher ele próprio constitui um assumir de responsabilidade e dá à iniciativa da formação e aperfeiçoamento um valor cultural insubstituível.

O direito de escolha e de iniciativa contem o direito de se enganar e de fazer a experiência das consequências da sua escolha.

As leis de Julho de 1971 acentuam que a organização da formação profissional se incere no quadro da educação permanente.

A 3^a. lei (de um conjunto de 4) contem no art^o. 12 o famoso cheque de formação.

Esta ideia tinha sido formulada um ano antes por Olivier Guichard.

As condições de aplicação deste artigo não foram ainda estabelecidas.

O crédito de ensino

Esta ideia apresentada por André Jaeglé no Colóquio de Orleans (Novembro de 1970) consistia na garantia total, ilimitada e incondicional para todo o aluno ou estudante que entre na vida activa de poder retomar os seus estudos, antes dos 30 anos e durante pelo menos 2 anos sem perda de remuneração.

O direito de saque (droit de tirage) integrado no sistema de segurança social, tal como foi apresentado na "Conferência Internacional sobre Organização do Tempo de Trabalho", organizado pela ODE, em Setembro de 1972.

No relatório de G. Rebn (Director da Mão de Obra e dos Assuntos Sociais da ODE) sobre "Visão prospectiva da organização do tempo de trabalho" refere-se o seguinte:

"A liberdade de escolha na repartição dos períodos de trabalho, o estudo e o tempo livre ao longo da vida, pressupõe a presença de um grande leque de modalidades de organização do tempo de trabalho e de disposições que permitam transferir no tempo "saldos" entre os períodos de trabalho directamente produtivo e os outros períodos.

"Razões desta ordem leva a sugerir que um único sistema integrado deveria ser estabelecido para financiar todos os períodos de não-trabalho, com um

grande grau de permutabilidade, em lugar de sistemas separados que servem para financiar a educação dos jovens, a formação dos adultos, as férias pagas (compreendendo as de longa duração, ditas, férias sabáticas) e a reforma."

"O conceito de escolha deliberado apresenta-se sob dois ângulos: de um lado, a longa escolha do conjunto da sociedade entre diversas modalidades de organização das diferentes formas de trabalho, estudo e tempos livres; de outro lado, a segurança de uma liberdade individual de escolha eventualmente diferente das orientações e modelos correntes".

Fundação Cuidar o Futuro

Questões à pôr:

- Quais são as proporções mais racionais entre a totalidade do trabalho, do estudo e do tempo livre, para um determinado nível de desenvolvimento económico?

- Se se reduzir o trabalho directamente produtivo, que forma deve assumir esta redução - dia, semana, ano ou vida?

- Em que medida o sistema deveria normalizar estas opções globais, de maneira a obrigar todos os cidadãos (ou grupos especialmente definidos) a seguir o mesmo modelo e até que ponto seria necessário convidar as pessoas a fazerem as suas próprias opções?

Resulta daqui um tipo de problema complementar: como pode a política destinada a influenciar a organização do tempo, fazer parte da política do mercado de trabalho, tendente a equilibrar a oferta e procura da mão de obra e resolver o dilema desemprego - inflação e, apesar de tudo, contribuir para a produtividade de trabalho?

As alternativas futuras parecem conduzir a dois tipos de organização do tempo de trabalho: um tipo de regulamentação estricte e um tipo de flexibilidade diversificada.

O 1º. tipo é decidido centralmente por legislação ou convenções colectivas e terá carácter tradicional.

O 2º. tipo resulta da legislação que concede a cada individuo o direito de proceder a uma redução do tempo de trabalho, deixando a escolha das modalidades, na medida do possível, ao individuo ou a pequenos grupos.

Neste 2º. tipo o financiamento das pensões de reforma, das férias e estudos feitos fora do emprego é feito por uma única Caixa Central na qual os empregadores em nome dos seus trabalhadores depositam uma percentagem sobre as remunerações, a par com os restantes seguros sociais.

A obrigatoriedade deste sistema de financiamento dá a todos acesso ao que se pode chamar um direito de saque (*droit de tirage*) sobre a Caixa, concebido de maneira que a sua não-utilização para o fim inicialmente previsto possa ser utilizado o montante equivalente para outro fim.

O direito de saque comporta um adiantamento de crédito do qual o interessado pode aproveitar antes de ter pago qualquer cotisação, a fim de cobrir as despesas de três anos de estudos, imediatamente a se guir ao ensino obrigatório.

Ao fim de três anos de trabalho remunerado e de pagamento de cotisações, o trabalhador tem direito de sacar sobre a caixa um novo ano de manutenção do rendimento, em ordem a cobrir as despesas de estudos e outros reajustamentos em qualquer momento da sua vida activa, mas sem ul trapassar no total os custos dos 3 anos de estudo.

Os períodos suplementares de estudos mesmo anteriores à cons tituição de direitos de saque podem ser financiados mediante um empréstimo.

Flexibilidade e política de mão de obra na óptica do pleno emprego.

Deveria poder habituar-se progressivamente os trabalhadores a passar voluntariamente do trabalho ao não trabalho e vice-versa, de ma neira que estas passagens coincidissem com as variações da procura de mão de obra. Os períodos em que o desemprego constitui uma ameaça poderiam transformar-se em agradáveis tempos livres ou estudos proveitosos.

Os efeitos sobre a repartição de rendimentos de um sistema de direitos de saque pode parecer menos equitativo que um sistema de abonos. Na prática, porém, este último acaba por beneficiar principalmente os grupos que já têm uma situação favorável e que são os mais aptos a utilizar os serviços que a sociedade põe à sua disposição. Por outro lado, os recursos necessários para uma expansão grande dos abonos (e mesmo de um sistema de créditos individuais para estudos prolongados) proviria provavelmente de novos impostos sobre os consumidores em geral. Parece por isso mais equitativo e mais eficaz para a promoção de um mercado de trabalho equilibrado, contabilizar em relação a cada trabalhador o seu montante de contribuição e assegurar (sob reserva de riscos) que seja ele o principal beneficiário.

x x x

Adicional:

Países junto dos quais foi efectuado o inquérito que serviu de base ao estudo da O.C.D.E., com a indicação do Ministério responsável pelos problemas da mulher no mercado de trabalho.

1. - Canadá - Departamento da Mão de Obra e Imigração
 2. - Dinamarca - Ministério do Trabalho
 3. - Alemanha - (Rep. Fed.) - Ministério do Trabalho e dos As
suntos Sociais, Instituto Federal do Trabalho.
- Fundação Cuidar o Futuro
4. - França - Ministério do Trabalho, do Emprego e da População.
 5. - Itália - Ministério do Trabalho e da Previdência Social.
 6. - Reino Unido - a) Departamento do Emprego e Produtividade
(Inglaterra).
b) Ministério da Saúde e Segurança Social
(Irlanda do Norte)
 7. - Países Baixos - Ministério dos Assuntos Sociais e da Saúde
de Pública.

8. - Suécia - Serviço Nacional do Mercado do Trabalho
9. - Estados Unidos - Departamento do Trabalho.

Fundação Cuidar o Futuro