

OS PARADIGMAS EDUCATIVOS DA FORMAÇÃO PARA O EMPREGO E APRENDIZAGEM PERMANENTE NA UNIÃO EUROPEIA: O DIREITO DO TRABALHO EM CONSTRUÇÃO

Adriana Hartemink Cantini¹

Resumo

Este trabalho apresenta um estudo interdisciplinar que enfoca a perspectiva dos Direitos Humanos e Fundamentais dos trabalhadores, a formação para o emprego e a aprendizagem permanente e por toda a vida na sociedade do Conhecimento e da Globalização. Demonstra a relação existente entre Direito do Trabalho e Educação, na perspectiva do direito à formação para o emprego como um direito social exigível. Para tanto, utiliza as teorias educacionais revolucionárias de Jacques DELORS, em os quatro pilares para a educação do futuro, de Edgar MORIN em os sete saberes necessários para a educação do futuro e de Paulo FREIRE, que defende a idéia de que a formação profissional deve ser parte integrante do processo educativo e é uma questão política. Buscando compreender essas temáticas e com foco na aprendizagem permanente e por toda a vida para o trabalho, retoma as normas internacionais dos principais Organismos intergovernamentais

¹ Bacharela em Direito, Advogada, Especialista em Metodologia do Ensino Superior e Formação de Professores em disciplinas especializadas de Direito e Legislação, Mestra em Educação (PUC/RS) e Doutora em Direitos Humanos (USAL/ES). Professora nas áreas de Direito do Trabalho, Direito Internacional e Direitos Humanos e Fundamentais

sobre a formação para o emprego e a aprendizagem permanente e ao longo da vida, destacando alguns conceitos importantes que irão percorrer toda a discussão: aprendizagem permanente, empregabilidade, competência e qualificação profissional. Buscando aliar conhecimentos educacionais e jurídicos, já que se trata de um estudo interdisciplinar, olha para a União Européia no intento de compreender o processo de construção do Instituto da Aprendizagem e da formação profissional. Nesse sentido, traz à tona os principais documentos emitidos pela UE para orientar os Estados membros a unificarem os seus Sistemas de formação facilitando o exercício do direito à mobilidade laboral dos seus trabalhadores. Trabalha a perspectiva da sociedade do Conhecimento que leva a UE a buscar políticas públicas capazes de tornar o bloco a economia mais dinâmica e avançada do mundo e alcançar o pleno emprego. Todo esse empenho é revelado com base no Memorando Sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida, que está fundamentado nas teorias educacionais expressas anteriormente e que serão o pano de fundo da elaboração das normas jurídicas que orientam esse novo Sistema. Na Espanha, trabalha a formação para o emprego como um direito individual do trabalhador buscando afirmar essa posição doutrinária através da busca da legislação pertinente e das doutrinas publicadas a respeito. Verifica como o processo de construção das normas relativas à formação profissional é encaminhado e quais são os atores envolvidos nessa tarefa. Ao final, apresenta conclusões significativas em relação à temática abordada reafirmando a idéia inicial da interdisciplinaridade entre o Direito do Trabalho e a Educação, mais especificamente, a formação para o emprego, retomando as teorias educacionais expressas no início do trabalho.

Palavras chave: Aprendizagem Permanente; Direitos Sociais; Políticas Públicas; Qualificação; Competência Profissional

Resumen

Este trabajo presenta un estudio interdisciplinario que se centra en la perspectiva de los Derechos Humanos y fundamentales de los trabajadores, la formación para el empleo y la formación permanente y a lo largo de la vida en la sociedad del Conocimiento y de la Globalización. Muestra la relación entre el Derecho del Trabajo y Educación, teniendo en cuenta el derecho a la formación para el empleo como un derecho social exigible. Para eso, utiliza las teorías revolucionarias de educación de Jacques DELORS en los cuatro pilares para la educación del futuro, Edgar MORIN en los siete saberes necesarios para la educación del futuro y Paulo FREIRE, lo cual aboga por la idea de que la formación profesional debe ser parte del proceso educativo y es un asunto político. Tratando de entender estas cuestiones y centrada en el aprendizaje permanente y a lo largo de la vida para el trabajo, incorpora los estándares internacionales de las principales Organizaciones intergubernamentales en materia de formación para el empleo y aprendizaje permanente, poniendo de relieve algunos conceptos importantes que van a salir en debate: el aprendizaje permanente, la empleabilidad, las competencias y las cualificaciones profesionales. Al combinar el conocimiento jurídico y educativo, ya que es un estudio interdisciplinario, mira a la Unión Europea con un intento de comprender el proceso de creación del Instituto del Aprendizaje. En este sentido, trae a colación los Documentos per-

tinentes expedidos por la UE para orientar los Estados miembros a unificar sus sistemas de formación lo que permite el ejercicio del derecho a la movilidad laboral de sus trabajadores. Trabaja la perspectiva de la sociedad del Conocimiento que lleva a la UE a adoptar políticas públicas para hacer que el bloque sea la economía más dinámica y avanzada del mundo y logre el pleno empleo. Todo este esfuerzo se revela basado en el Memorándum sobre el Aprendizaje Permanente, que se basa en las teorías educativas expresadas anteriormente y que será el telón de fondo para la elaboración de normas jurídicas que rigen este nuevo Sistema. En España trabaja la formación para el empleo como un derecho individual de los trabajadores, afirmando la posición doctrinal mediante la localización de la legislación y de las doctrinas publicadas al respecto. Muestra que ese es un proceso en construcción y revela quienes son los actores involucrados en esta tarea. Al final, presenta conclusiones importantes sobre el tema discutido, reafirmando la idea inicial de la interdisciplinariedad entre el Derecho del Trabajo y Educación, más concretamente, la formación para el empleo, volviendo a las teorías educativas expresadas en el comienzo de la tesis.

Palabras claves: Aprendizaje Permanente, Derechos Sociales, Políticas Públicas; Calificación; Competencia Profesional.

INTRODUÇÃO

Nestes tempos de globalização, novos paradigmas do pensamento científico trazem profundas implicações em todas as ciências,

especialmente às sociais e humanas. As relações trabalhistas são repensadas e as bases jurídicas que as fundamentam revistas, exigindo-se um reposicionamento do trabalho e a conseqüente reorganização das normas que tutelam suas relações. Os Estados passam por crescente aglutinação para enfrentar os desafios desse novo mercado, criando normas que permitem a livre circulação de pessoas e de capitais. Diante da crise de paradigmas em relação ao trabalho, onde a empregabilidade traz consigo a necessidade dos trabalhadores se adaptarem às novas exigências, aprendizagens renovadas ganham importância e a formação para o emprego é repensada. A tendência internacional é a valorização das competências profissionais através dos processos de aprendizagem permanente e ao longo da vida. Para BOBBIO² esses novos tempos vividos, causam certa insegurança jurídica porque sentimo-nos, por vezes, à beira do abismo e da catástrofe impende, por causa da rapidez dos processos técnicos ou pela sensação de encurtamento do tempo.

Na Europa, novas Diretrizes são impostas com a renovação da Estratégia de Lisboa para o Crescimento Econômico e o Emprego (2008-2010), levando os Estados membros a elaborarem Políticas Públicas voltadas para a formação e qualificação dos seus trabalhadores. Essas ações demonstram claramente o papel dos Estados no contexto da nova Era que para MORIN³ leva ao pensar global considerando o contexto de unificação regional como única forma possível de

2 BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho e apresentação de Celso Lafer. 5ª reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, (p.231).

3 MORIN, Edgar. *Os Sete Saberes Necessários à Educação do Futuro*. 8ª edição. São Paulo: Cortez: Brasília DF: UNESCO, 2003, (p.77).

resolver os problemas comuns podendo ser a solução para enfrentar esses novos tempos. A Era da pós-modernidade definida pelo autor e a crise de paradigmas, gera um caos necessário à criação humana, possibilitando a busca de soluções conjuntas capazes de superar os problemas comuns. No campo jurídico laboral as soluções parecem ser a de investimentos em capital humano para garantir a inclusão social dos trabalhadores onde o papel do Estado ganha especial relevância e PEREZ LUÑO⁴ defende que o modelo ideal de Estado seja o do Estado social de Direito, onde os Poderes Públicos assumem a responsabilidade de proporcionar aos cidadãos, as prestações e serviços adequados para que eles mesmos possam suprir suas necessidades vitais, logo, implementar Políticas de fomento à formação profissional para o emprego passa a ser também tarefa do Estado,

Identificar os paradigmas da formação para o emprego e da aprendizagem permanente, considerando a *mens legislatoris* dos instrumentos jurídicos relativos a formação para o emprego e as qualificações profissionais na União Européia e na Espanha é a proposta desse trabalho⁵. A contribuição para o debate se dá na medida em que olharmos a temática numa perspectiva humanista, onde o Direito é

4 PEREZ LUÑO, Antonio Enrique. *Los Derechos Fundamentales*. Madrid: Editorial Tecnos, 2004,(p. 125).

5 O presente trabalho é uma síntese da tese intitulada “A Formação para o Emprego e a Aprendizagem Permanente na União Européia: um estudo sobre a construção do ordenamento jurídico espanhol”, realizada dentro do Programa de Doutorado *Pasado y Presente de los Derechos Humanos* e apresentada no Departamento de Direito do Trabalho e Trabalho Social da Faculdade de Direito da Universidade de Salamanca (USAL) em 2010. A tese foi orientada pelos Professores Doutores Enrique Cabero Morán e Eduardo Martín Puebla.

percebido como um processo em construção coletiva e permanente, ético e democrático, com a finalidade de preservar os direitos mínimos, universais e fundamentais da pessoa humana e garantir a sua dignidade e sobrevivência num mundo novo e cada vez mais exigente em relação ao trabalho.

A fundamentação teórica que embasa nossa reflexão perpassa pela compreensão dos Marcos orientativos sugeridos pela União Européia no processo de educação e de formação para o trabalho e o emprego. Esses paradigmas que geraram a elaboração de normas jurídicas específicas foram os sugeridos pela UNESCO, através das obras coordenadas por Jacques DELORS - Educação um Tesouro a descobrir e Edgar MORIN - Os sete Pilares da Educação do Futuro -, além dos trabalhos já desenvolvidos por juristas na Espanha, como Eduardo Martín PUEBLA, e no Brasil como o educador Paulo FREIRE, tendo como foco a aprendizagem permanente e ao longo da vida para o trabalho. Tratamos de demonstrar assim, a estreita relação da educação e da formação profissional com o mundo do trabalho e do Direito, enfatizando a multidisciplinaridade que a temática exige.

1 Os Processos Educativos Contemporâneos e a Aprendizagem Permanente: Paradigmas Educativos

No seu significado semântico, os processos constituem-se, num constante avançar, podendo ser entendidos como um conjunto de ações que objetivam uma meta. A idéia de processos educativos no contexto da sociedade do Conhecimento, tem como foco a concepção de pessoa como ser incompleto e inacabado que tem a necessidade de aprender

por toda a vida. Nesse constante caminhar de uma educação direcionada ao homem e a mulher que trabalham, pode-se dizer que a escolarização e todos os seus aspectos teóricos e práticos - como o processo de aprendizagem a que são submetidos durante a vida, os métodos de ensino dessa aprendizagem, as avaliações realizadas e o sistema educacional como um todo -, fazem parte do processo educativo. Este, é determinado por fatores sociais, políticos, econômicos e pedagógicos sendo definido de acordo com o contexto histórico-social, partindo dos esquemas educativos primários, nas relações que o aprendiz estabelece antes de iniciar sua aprendizagem e perpassando pela aprendizagem propriamente dita. Assim, os processos educativos contemporâneos envolvem a atualização e reciclagem de saberes, que por último, podem ser direcionados a um fim específico, nesse caso em estudo a empregabilidade. Três doutrinadores que defendem idéias convergentes, embora utilizem terminologias diversas para expressá-las: Paulo FREIRE (re-aprender), Edgar MORIN (saberes) e Jacques DELORS (pilares) desembocam para um mesmo conceito: o da aprendizagem permanente e por toda a vida que aqui direcionam-se a aprendizagem permanente para o emprego, tidos como os paradigmas educativos dessa nova Era.

1.1 Paulo FREIRE e a Re-aprendizagem

O educador Paulo FREIRE⁶ defende a idéia de que a formação profissional, como parte integrante do processo educativo, pode aconte-

6 FREIRE, Paulo. *Política e Educação*. Coleção questões da nossa época, nº 23, 5ª edição. São Paulo: Cortez, 1997, (p.01).

cer em vários locais e não apenas na escola tradicional que conhecemos. Para ele a educação liberta e, se focada no homem e na mulher enquanto seres inacabados e em constante busca, é capaz de humanizá-los. Assim, quando defendemos a idéia da criação de locais extra-escolares onde seja possível formar o trabalhador, entendemos que os processos educacionais devem cumprir um papel social que não busque apenas a inserção no mercado de trabalho, mas, criem situações que possibilitem um olhar crítico aos acontecimentos do cotidiano. O constante questionamento sobre que tipo de cidadão/trabalhador se quer formar e quais as necessidades do mercado de trabalho, deve percorrer todas as práticas educativas direcionadas à formação e o emprego. Ao trazer à tona a discussão a respeito dos processos educativos contemporâneos e defendê-los como meio de socialização e inserção no trabalho, percebemos que essa ação será viável, quando se partir da práxis da aprendizagem não como mera transmissão de conhecimentos, onde, na teoria Freiriana o sujeito que aprende assume o papel de alguém que se auto-educar e, conseqüentemente, irá intervir no meio em que está inserido. Ele não é um mero objeto da aprendizagem, mas, um sujeito capaz de escrever sua própria história em um processo de aprendizagem dialético e dialógico. FREIRE critica àqueles que defendem a educação operária como mera transmissão de saberes, alegando que a educação e a formação devem ser capazes de permitir a independência de quem aprende e a compreensão de que ele é capaz de intervir no curso da história do mundo⁷.

7 Op. Cit. Nota Anterior (p.102).

1.2 Jacques DELORS e os Quatro Pilares da Educação do Futuro

Em 1993 a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO) convocou uma comissão de quatorze especialistas de diversas áreas do conhecimento e diferentes contextos culturais para refletir sobre a educação para o século XXI e Jacques DELORS foi nomeado presidente dessa Comissão. Geraram um documento mundialmente conhecido como Relatório Delors⁸, prevendo que a educação deve organizar-se em torno de quatro aprendizagens fundamentais que, ao longo da vida, serão de algum modo para cada indivíduo, os pilares do conhecimento: **aprender a conhecer**, isto é adquirir os instrumentos da compreensão; **aprender a fazer**, para poder agir sobre o meio envolvente; **aprender a viver juntos**, a fim de participar e cooperar com os outros em todas as atividades humanas; e, finalmente, **aprender a ser**, via essencial que integra os três pilares precedentes. Estas quatro vias do saber constituem apenas uma - a da aprendizagem permanente e por toda a vida -, dado que existem entre elas múltiplos pontos de contato, relacionamento e permuta⁹.

O pilar **aprender a conhecer**, segundo o Relatório, visa o domínio dos instrumentos que dão acesso aos conhecimentos, porque

8 No Brasil o Relatório Delors foi compilado em um livro publicado pela editora Cortez (São Paulo) em 1999 com o título de “Educação: um tesouro a descobrir” e apresentou uma síntese do pensamento pedagógico oficial da humanidade.

9 DELORS, Jacques (Org.). *Educação: um tesouro a descobrir*. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. 10ª ed. São Paulo: Cortez Editora, 2006; (pp. 89/90).

atualmente, com a facilidade na comunicação e no acesso à informação, saber conhecer e organizar essas idéias que são colocadas no mundo virtual e natural, requer o domínio de habilidades que levem ao aprender e ao conhecer. Significa descobrir ferramentas próprias para enfrentar as mudanças velozes do mundo globalizado desenvolvendo a capacidade de adaptação e aprendendo a aprender.

O **aprender a fazer**, tido como o segundo pilar necessário para a educação do futuro, está mais ligado à formação profissional e a empregabilidade. Entram nesse contexto, os desafios da inserção laboral e profissional mediante a aprendizagem permanente e a reciclagem de saberes. Nesse último quesito, é possível identificar a teoria Freiriana com a idéia da re-aprendizagem¹⁰.

O **aprender a viver juntos**, constitui um dos grandes desafios da modernidade, pois, requer o exercício da tolerância e da compreensão das diferenças e do outro, do sentimento de pertença à humanidade e da responsabilidade social. No mundo do trabalho demonstra o sentimento de partilha de responsabilidades, manifestada pelos processos

10 Para FREIRE a re-aprendizagem requer, entre outras coisas, a rigorosidade metódica capaz de levar ao que ele denomina de conhecimento certo, que é aquele onde o sujeito que aprende é capaz de tornar-se independente e intervir no curso da história do mundo. Trazendo essa compreensão para a formação para o emprego, se diz que *“O operário precisa inventar, a partir do próprio trabalho, a sua cidadania, que não se constrói apenas com sua eficácia técnica mas, também, com sua luta política em favor da recriação da sociedade injusta, a ceder seu lugar a outra menos injusta e mais humana. Naturalmente, reinsisto, o empresário moderno aceita, estimula e patrocina o treino ‘técnico’ de seu operário. O que ele necessariamente recusa é a sua formação que, envolvendo o saber técnico e científico indispensável, fala da sua presença no mundo. Presença humana, presença ética, aviltada toda vez que transformada em pura sombra.”*(FREIRE, Paulo. *Política e Educação...* Op. Cit. Nota 05. (p.102).

coletivos de negociação sindical e de construção do diálogo social.

O **aprender a ser** tem por objeto a realização da pessoa enquanto membro da sociedade, cidadão, trabalhador, indivíduo e inventor da sua própria história. Refere-se a um processo dialético de construção permanente e por toda a vida, onde a consciência da necessidade da aprendizagem contínua deve se tornar efetiva.

A aprendizagem sugerida por DELORS através da UNESCO de aprender a fazer apresenta-se como prioritária em relação ao emprego e constitui-se na maior novidade do Relatório, pois, pela primeira vez na história, essa temática recebeu um tratamento oficial. Para muitos estudiosos do tema, o Relatório apresenta-se de forma bastante generalista, mas, acreditamos que ele foge ao padrão cartesiano, estrutural ou positivista, sugerindo um movimento dialético na aprendizagem a partir da modificação de comportamentos dos aprendentes, considerados como sujeitos desse processo. Basta observar que a palavra *aprender* está presente em todos os quatro pilares: *aprender a conhecer*; *aprender a fazer*; *aprender a conviver* e *aprender a ser*. Assim, retomamos a teoria Freiriana onde se afirma que ninguém educa ninguém, como tampouco ninguém se educa a si mesmo: os homens se educam em comunhão mediatizados pelo mundo¹¹. Para ele o processo educacional é substancialmente auto-educação onde o aprender é o centro, e não o ensinar, convergindo o pensamento Freiriano com a proposta de DELORS e da UNESCO para a educação do futuro.

11 FREIRE, Paulo. *Pedagogia do Oprimido*. 6ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978, (p.79).

1.3 Edgar Morin e os Sete Saberes Necessários para a Educação do Futuro

As idéias revolucionárias de Edgar MORIN¹² tornaram-se mais conhecidas no meio acadêmico quando, em 1999, foi também convidado pela UNESCO, para repensar a educação para o século XXI, elaborando uma obra onde sistematizou um conjunto de reflexões para servir como ponto de partida dessa tarefa. Nela, abordou os temas que considerou fundamentais para uma educação contemporânea e que, muitas vezes, são ignorados ou deixados à margem dos debates sobre Política Educacional. Ele sugere que se revisem as práticas pedagógicas da atualidade e abram espaço para novos processos educativos, considerando a necessidade de situar a importância da educação na totalidade dos desafios e incertezas dos tempos atuais, em especial, no que se relaciona à formação para o trabalho. Enunciou sete saberes indispensáveis à aprendizagem e a formação: 1º) as cegueiras do conhecimento: o erro e a ilusão; 2º) os princípios do conhecimento pertinente; 3º) ensinar a condição humana; 4º) ensinar a identidade terrena; 5º) enfrentar as incertezas; 6º) ensinar a compreensão e 7º) ensinar a ética do gênero humano.

O **primeiro saber** importa aceitar que o conhecimento comporta erro e ilusões e que a mente humana está sujeita a falhas e enganos. É necessário introduzir e desenvolver na educação o estudo das características cerebrais, mentais, culturais dos conhecimentos humanos, dos seus processos e modalidades, das disposições tanto psíquicas

12 MORIN, Edgar. *Os sete Saberes Necessários à Educação do Futuro*. 3ª. ed. São Paulo: Cortez. Brasília, DF: UNESCO, 2001.

quanto culturais que o conduzem ao erro ou à ilusão, para ensinar a mente a combater os erros e buscar a lucidez vital. O processo de formação deve fazer compreender que não há conhecimento que não esteja ameaçado de erro ou ilusões, que não existem verdades absolutas e todas as percepções que temos do mundo e das coisas, derivam de traduções e reconstruções que fazemos, com base nos estímulos e incentivos que nossos sentidos captaram. O conhecimento científico pode ser um poderoso meio para deter os erros e lutar contra as ilusões, entretanto, os paradigmas que controlam as ciências, podem ser sujeitos às ilusões e nenhuma teoria científica está imune eternamente contra o erro e as verdades que se promulgam o são, até que novas verdades as contradigam. Quando o inesperado se manifesta é preciso ser capaz de rever as teorias e as idéias, em vez de deixar o fato novo entrar à força num ambiente (ou instância, ou teoria) incapaz de recebê-lo. Trazer essa primeira idéia de MORIN para o mundo da formação para o emprego consiste em afirmar que a educação profissional deve orientar o trabalhador a compreender que o domínio das habilidades específicas adquiridas em determinado curso de formação, pode, a qualquer tempo, ser modificada e ele deve estar preparado para essa situação, adaptando-se ao novo e recebendo a nova teoria.

O **segundo saber** refere-se ao conhecimento pertinente que ele considera uma necessidade do mundo atual, intelectual e vital. Revela que esse é um dos problemas universais de todo o cidadão e do trabalhador do novo milênio: *Como ter acesso as informações e organizá-las? Como perceber e conceber o Contexto, o Global (relação todo/partes) o Multidimensional, o Complexo?* Antes de sugerir a forma de resolver essa questão, explica que o Contexto envolve o conjunto de

informações ou dados e que não se pode conhecê-los de forma isolada, é preciso situá-los. Em relação ao Global, diz que seria mais do que o contexto, o conjunto das diversas partes ligadas a ele de modo inter-retroativo ou organizacional. Assim, uma sociedade é mais que um contexto, é o todo organizador do qual fazemos parte. Sobre o Multidimensional, explica que as sociedades humanas e os seres humanos são unidades complexas. O ser humano é ao mesmo tempo, biológico, psíquico, afetivo, social e racional e a sociedade, por sua vez, comporta as dimensões histórica, econômica, sociológica e religiosa. Dessa maneira, o conhecimento pertinente deve ser capaz de reconhecer esse caráter multidimensional. O Complexo, para MORIN, é quando elementos diferentes são inseparáveis constitutivos do todo e há um tecido independente, interativo e inter-retroativo entre o objeto de conhecimento e seu contexto, partes e todo, todo e partes em si, onde, a complexidade é a união entre a unidade e a multiplicidade. Trazendo suas idéias para nosso estudo, convém afirmar, que a formação para o emprego, deve abordar esse entendimento, para que o trabalhador não fique alheio ao mundo que o cerca e as necessidades do mercado onde está ou irá se inserir. Porém, acrescentamos as idéias de FREIRE, de que se deve considerar esse trabalhador como um ser humano incompleto que irá agir na multiplicidade do meio de forma política, intervindo no curso da história onde está inserido. MORIN afirma que o desenvolvimento de aptidões gerais da mente, permite melhorar o desenvolvimento das competências particulares ou especializadas. Logo, os cursos de formação para o emprego devem prever o estudo de conhecimentos genéricos para facilitar o desenvolvimento das habilidades específicas para o trabalho.

O **terceiro saber** consiste em ensinar a condição humana, compreendendo o ser humano como um ser complexo que é a um só tempo físico, biológico, psíquico, cultural, social e histórico. Restaurar a identidade humana para que se tome consciência da identidade complexa e da identidade comum a todos os seres humanos, reforçando a idéia de que todo o conhecimento deve ser contextualizado para que seu objeto seja pertinente (retoma ao segundo saber), alegando que *quem somos* é inseparável de *onde estamos*, de *onde viemos* e para *onde vamos*. Ao interrogar essa condição humana, questionamos nossa posição no mundo e a nossa missão, ou, como diria FREIRE, nossa vocação e humanização. MORIN traz os três circuitos que considera fundamentais para a vida do homem e da mulher enquanto pessoas: o circuito cérebro/mente/cultura; o circuito razão/afeto/pulsão e o circuito indivíduo/sociedade e espécie. Nesse último, retoma a importância do respeito a autonomia individual, a participação na sociedade que, para FREIRE, é a participação política e também o sentimento de pertencer à espécie humana. Acrescenta ainda que, há uma unidade humana e uma diversidade. A unidade está nos traços biológicos da espécie e a diversidade na individualidade do ser. Entendemos, nesse contexto que a formação para o trabalho deve abordar essa temática e proporcionar a discussão sobre quem somos nós – pessoas humanas que trabalham, que produzem e tem habilidades e vocação distintas, apesar de serem integrantes da mesma espécie.

O **quarto saber** consiste em ensinar a identidade terrena porque considera que o conhecimento sobre o desenvolvimento da era planetária deve ser indispensável e converter-se em um dos objetos da educação. Compreender que a comunicação entre os continentes

inicia-se no século XVI e demonstrar a solidariedade do mundo a partir de então, sem ocultar as opressões e as dominações que ainda permanecem, torna-se necessário para perceber que os problemas são comuns a toda humanidade, já que se partilha de um destino comum e os problemas de vida e de morte são os mesmos. Conhecer ainda as denominadas *contra-correntes* que podem mudar o curso dos acontecimentos, é fundamental para desenvolver esse saber. O autor destaca como contra correntes a ecológica em oposição as catástrofes técnicas e industriais; a qualitativa em oposição ao quantitativo e a uniformização generalizada; a resistência a vida prosaica e puramente utilitária em defesa da vida poética, do amor e da paixão; a resistência a primazia do consumo padronizado em oposição ao consumismo desenfreado e ao minimalismo. A isso, ele acrescenta mais duas contra correntes que ainda considera tímidas, que são a de emancipação em relação à tirania ainda presente do dinheiro e a reação ao desencadeamento da violência. Essa compreensão permite entender onde estamos e está intensamente ligada ao saber anterior.

O **quinto saber** consiste em enfrentar as incertezas e sintoniza-se com o primeiro saber, onde trabalhamos a idéia das cegueiras do conhecimento, pois, o conhecimento não deve ser entendido como absoluto ou dogmático, é preciso compreendê-lo como algo em constante construção. Ensinar essas incertezas, os princípios e as estratégias que permitem enfrentar os imprevistos e o inesperado e apresentar novas formas para resolver problemas antigos, significa ensinar a desenvolver novos meios de executar antigas tarefas, quando o inesperado acontece. Essas temáticas estão diretamente relacionadas com a necessidade de o trabalhador estar preparado para o novo, que pode

se manifestar em situações de desemprego iminente, de subemprego e até mesmo da necessidade do trabalho autônomo. O ensino das incertezas também está relacionado às características de empregabilidade¹³ que se quer, atualmente do trabalhador.

O **sexto saber** consiste em ensinar a compreensão. A palavra compreender, do latim, *compreendere*, significa *colocar junto todos os elementos de explicação*, ou seja, não ter somente um elemento de explicação, mas diversos. A compreensão humana que refere vai além disso porque, na realidade ela comporta uma parte de empatia e identificação. MORIN divide em dois o problema da compreensão: um pólo planetário que compreende a compreensão entre humanos, os encontros e relações que se multiplicam entre as pessoas, as culturas e os povos de diferentes origens; e um pólo individual que compreende as relações particulares entre próximos e que estão cada vez mais ameaçadas pela incompreensão. Para ele, o axioma - “*quanto mais próximos estamos, melhor compreendemos*”- é apenas uma verdade relativa

13 A palavra empregabilidade está relacionada à adequação profissional às novas necessidades dinâmicas do mercado de trabalho. Ela surge no contexto da globalização porque, com o advento das novas tecnologias, da abertura das economias, da internacionalização do capital e das constantes mudanças, o ambiente das organizações exige empresários e profissionais capazes de responder às novas necessidades. Em gestão de pessoas, o termo criado remete à capacidade profissional de estar empregado, além da capacidade de proteger sua carreira frente aos riscos inerentes ao mercado de trabalho absolutamente imprevisível. MINARELLI estabelece os seis pilares da empregabilidade que, segundo ele, podem garantir a segurança profissional da pessoa, denominando-as também de competências: adequação da profissão à vocação, competências, idoneidade, saúde física e mental, reserva financeira e fontes alternativas de aquisição de renda e relacionamentos. MINARELLI, José Augusto. *Empregabilidade: como ter trabalho e remuneração sempre*. 19ª Ed. São Paulo: Gente, 2009.

que pode ter a oposição de um axioma contrário - “*quanto mais estamos próximos, menos compreendemos* -,” já que a proximidade pode alimentar mal-entendidos, ciúmes, agressividades, mesmo nos meios aparentemente mais evoluídos intelectualmente. A grande inimiga da compreensão é a falta de preocupação em ensiná-la. Na realidade, isto está se agravando, já que o individualismo ganha um espaço cada vez maior nessa nova Era. Estamos vivendo numa sociedade individualista, que favorece o sentido de responsabilidade individual, que desenvolve o egocentrismo, o egoísmo e, conseqüentemente, alimenta a autojustificação e a rejeição ao próximo. A redução do outro, a visão unilateral e a falta de percepção sobre a complexidade humana são os grandes empecilhos da compreensão, além da indiferença.

O **sétimo** e último saber refere-se a ensinar a ética do gênero humano. Fala em antro-po-ética que nada mais é, do que retomar o imperativo categórico de Kant que prevê como ação ética a de agir de tal modo que a máxima da tua vontade possa valer sempre e ao mesmo tempo como princípio de uma legislação universal. Traduzido também, mais tarde, por AREND¹⁴, ao preconizar que o fato de que o homem é capaz de agir, significa que se pode esperar dele o inesperado, que ele é capaz de realizar o infinitamente improvável. Não desejar para os outros aquilo que não quer para si, traduzindo-se para a teoria de MORIN, significa dizer que, devemos levar em consideração três elementos: o indivíduo, a sociedade e a espécie. É nessa discussão que ele defende a interligação urgente destes elementos,

14 AREND, Hannah. *A Condição Humana*. 6ª edição. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1992, (p. 190).

para que se busque o *paradigma perdido* que é a *natureza humana*. Para tanto, é preciso desenvolver o conjunto das autonomias individuais, das participações comunitárias e do sentimento de pertença à espécie humana. trabalhar para a humanização da humanidade; efetuar a dupla condição do planeta – obedecer à vida, guiar a vida; realizar a unidade planetária na diversidade; respeitar, ao mesmo tempo, no próximo, a diferença e a identidade consigo próprio; desenvolver a ética da solidariedade; da compreensão; ensinar a ética do género humano.

Esses paradigmas do pensamento pedagógico atual estão presentes nas Políticas Públicas implementadas pela União Européia e Espanha que levam a construção de um ordenamento jurídico laboral destinado a formação para o emprego. Por detrás das normas jurídicas destinadas formação profissional, encontram-se as intenções do legislador corroboradas com o novo pensamento pedagógico oficial da humanidade.

2 As Políticas Comunitárias de Formação para o Emprego e Aprendizagem Permanente na União Européia

A Comissão Europeia publicou, em 1995, o Livro Branco¹⁵ sobre a educação e a formação, onde expressou a importância da formação e da aprendizagem permanente e ao longo da vida, para que

15 Livro Branco sobre a Educação e a Formação - Ensinar e aprender - Rumo à sociedade cognitiva. COM(95) 590, Novembro de 1995. Disponível para consulta em <http://europa.eu/documents/comm/white_papers/pdf/com95_590_fr.pdf> (Livre blanc sur l'éducation et la formation)>.

se mantivesse a competitividade e a luta contra a exclusão social. As idéias expressas foram, mais tarde, compiladas no Memorando sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida¹⁶, um Documento de trabalho da Comissão Européia que convocou para um importante debate sobre a temática, tanto a nível individual como institucional. No final do Memorando, estão expressas as idéias chave para serem consideradas nessa estratégia de ação: garantir o acesso universal a aprendizagem contínua para a obtenção e renovação das competências dos cidadãos; aumentar o investimento em recursos humanos; criar métodos eficazes para a aprendizagem ao longo da vida valorizando a aprendizagem não formal e informal; aconselhar e informar sobre as oportunidades de aprendizagem ao longo da vida e oferecer essas oportunidades a todos os cidadãos. Entretanto, foi o Tratado de Amsterdã¹⁷ que se dedicou de forma mais detalhada a questão social e laboral, salientando o problema do desemprego e dos direitos do cidadãos, trazendo a necessidade de se criar Políticas comunitárias para a geração de empregos e iniciando o debate em torno das ações capazes de preparar a União Européia para se tornar a economia globalizada mais moderna e competitiva do mundo.

O Memorando afirma que existem três categorias básicas de atividades de aprendizagem: a **aprendizagem formal** decorrente dos sistemas formais de ensino e que conduz a obtenção dos diplomas e qualificações reconhecidas; a **aprendizagem não-formal**, que ocorre

16 COMISSÃO EUROPÉIA (2000). Memorando sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida. Bruxelas, 30.10.2000, SEC (2000), 1832.

17 Tratado de Amsterdã. Jornal Oficial nº C 340 de 10 de novembro de 2007.

paralelamente aos sistemas de ensino e formação e não conduz, necessariamente a aquisição de certificados e diplomas e a **aprendizagem informal**, que é um acompanhamento natural da vida quotidiana. Embora o primeiro tipo de aprendizagem seja a que é reconhecida pela sociedade e pelo mercado de trabalho, o Memorando alerta que a dimensão da aprendizagem ao longo da vida deve destacar também as outras aprendizagens adquiridas além do ambiente de ensino formal, que são as duas últimas.

O Processo de Copenhague¹⁸ iniciado em novembro de 2002 teve a finalidade de acordar numa Declaração sobre a melhoria da cooperação Européia no domínio da educação e formação profissional (EFP). Essa Declaração foi considerada a resposta ao apelo do Conselho Europeu de Barcelona de março 2002, para que se tomassem medidas práticas no domínio da educação e formação profissional, consideradas as discussões e Resoluções anteriores sobre a temática. O Processo é integrante da Estratégia de Lisboa e foi criado para que a formação profissional se desenvolvesse contribuindo para o avanço das ações e políticas de aprendizagem ao longo da vida e para a oferta de mão de obra altamente qualificada, observada a meta de tornar a Europa uma das economias mais competitivas do mundo baseada no Conhecimento. O principal objetivo é melhorar a qualidade e atratividade do ensino e da formação profissional, desenvolvendo um verdadeiro mercado de trabalho Europeu, como um complemento

18 *Processo de Copenhague: Novas Prioridades e Estratégias para a Educação e Formação*. Informações disponíveis em <http://ec.europa.eu/education/policies/2010/vocational_en.html>. Acesso em 12.12.2008 às 15hs.

essencial para o mercado único de bens e serviços e da moeda única. Assenta-se em grande parte numa mão de obra qualificada, adaptável e móvel, capaz de usar as suas qualificações e competências como moeda comum em todo o espaço Europeu. Na prática, o processo de Copenhague funciona em quatro níveis: No nível **Político** visa influenciar as pessoas que tem poder de decisão política a destacar a importância do EFP, facilitando o acordo relativo aos objetivos e metas comuns para a União Européia, sendo palco privilegiado de discussão das iniciativas e modelos nacionais e da partilha dos bons exemplos e práticas a nível Europeu. Em cada Estado o processo contribui para reforçar o enfoque no ensino e na formação profissional, inspirando reformas nacionais. Em relação aos **instrumentos comuns**, busca desenvolver princípios comuns orientados para a transparência e qualidade das competências e qualificações e facilitando a mobilidade dos aprendentes e trabalhadores. O processo traça o caminho em direção a um mercado de trabalho e a um espaço Europeus de EFP complementar ao Espaço Europeu do Ensino Superior. A **aprendizagem mútua** se refere a apoiar as ações de cooperação Européia estimulando a aprendizagem mútua, permitindo aos países participantes refletirem as suas políticas à luz das experiências dos outros países e proporcionando o enquadramento para o trabalho conjunto, a partilha de idéias, experiências e resultados. O nível relativo ao **envolvimento de todos os atores/agentes**, reforça a necessidade da participação de diferentes sujeitos no processo para contribuir a elaboração e persecução de objetivos comuns.

Até o presente momento, a opinião geral é de que o processo de Copenhague, muitas vezes discutido e revisado, está tendo êxito e

vem resultando na elaboração de importantes instrumentos de apoio à sua implementação. Entre os resultados mais visíveis atingidos desde 2002, consideram-se as iniciativas de elaboração do Marco Europeu de Qualificações Profissionais (EQF), do Sistema de Créditos e de Formação Profissional (ECVET) e do Quadro de Referência Europeu para a Garantia da Qualidade (QREGQ) como fundamentais para que a mudança se opere.

2.1 Os Instrumentos Jurídicos Orientativos

2.1.1 O Marco Europeu de Qualificações para a Aprendizagem Permanente (EQF)

O Marco Europeu de Qualificações¹⁹ (EQF) conhecido pela sua sigla em inglês *European Qualifications Framework* é uma iniciativa que permite estabelecer uma linguagem comum em toda a Europa para descrever as qualificações profissionais, permitindo comparar, tanto a educação geral, a formação profissional como a universitária, adquiridas em países distintos e proporcionadas pelos variados sistemas de educação e formação. A intenção é permitir as organizações setoriais internacionais estabelecer correspondências entre seus sistemas de qualificações sendo um ponto de referência Europeu co-

19 CONSEJO EUROPEO. Recomendación do Parlamento Europeo y Consejo sobre el establecimiento de um *Marco de Referencia Europea de Garantia de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales*, de 18 de junio de 2009. Publicado no Diário Oficial da UE 2009/C 155/01.

num, demonstrando assim, a relação entre as qualificações setoriais e os sistemas nacionais de qualificação, melhorando a mobilidade e a integração social dos trabalhadores e das pessoas em processo de aprendizagem.

Em anexo ao Documento que criou o EQF há uma série de definições sobre algumas expressões chave que contém, esclarecendo que **qualificação** é o resultado formal de um processo de avaliação e validação que se obtém, quando um organismo competente estabelece que a aprendizagem de um indivíduo superou um determinado nível de conhecimento previsto. Como o enfoque do EQF está nos **resultados da aprendizagem**, revela que essa expressão significa o que uma pessoa sabe, compreende e é capaz de fazer ao concluir um determinado processo de aprendizagem, se definindo em termos de conhecimentos, destrezas e competências. Acerca das **competências**, prevê que é a capacidade demonstrada para utilizar os conhecimentos, as destrezas e as habilidades pessoais, sociais e metodológicas em situações de trabalho, estudo e no desenvolvimento profissional e pessoal, com base no EQF, descrevendo como manifestações de responsabilidade e de autonomia do sujeito que apreende. Os **conhecimentos**, por sua vez, são os resultados das informações compreendidas graças a aprendizagem e revelam o acervo daquilo que a pessoa sabe, dos princípios, das teorias e das práticas em um determinado campo de trabalho ou estudo em concreto, descritos no EQF como conhecimentos teóricos ou práticos. A **destreza** consiste na habilidade para aplicar os conhecimentos e utilizar as técnicas a fim de completar tarefas e resolver problemas. No Marco, a destreza aparece como cognitiva (fundada no uso do pensamento lógico, intuitivo e criativo) e

prática (fundada na destreza manual e no uso de métodos, materiais, ferramentas e instrumentos).

O enfoque dado na Recomendação remete-nos para as teorias de Jacques DELORS, onde os pilares do conhecimento centram-se no ser e no fazer. A teoria de FREIRE emerge quando o Documento considera a aprendizagem como uma manifestação no indivíduo do ponto de vista lógico e prático, destacando o denominado homem aprendente. As idéias de MORIN são expressas quando o trabalhador tem reconhecidas as suas qualificações através de um processo de validação consistente em saberes necessários para uma prática útil e válida. A Recomendação classifica as qualificações profissionais em oito níveis que são utilizados para comparar e vincular as qualificações dos distintos países e setores formativos. Em cada nível, descreve o que se conhece (saber para DELORS), o que compreende e é capaz de fazer uma pessoa (saber fazer para DELORS), sem importar onde, como e quando esses conhecimentos foram adquiridos. Trabalha ainda, o enfoque nos resultados da aprendizagem, considerando a pessoa como agente do seu próprio conhecimento e habilidade (FREIRE). Esses oito níveis de qualificação estão hierarquizados e abarcam todas as qualificações possíveis que se podem conquistar durante a vida, através de diferentes meios, sejam eles o ensino escolar formal e obrigatório, o ensino superior, a aprendizagem informal, não formal ou a prática laboral. Em cada nível estão descritas os conhecimentos (saberes), as habilidades (saber fazer) e as competências profissionais e pessoais (ser). Nessa última, busca-se identificar o grau de autonomia, responsabilidade e a capacidade de aprendizagem, as habilidades comunicativas e sociais (aprender a viver juntos) e o nível de competência para o exercício da atividade profissional.

2.1.2 O Sistema Europeu de Créditos do Ensino e da Formação Profissional (ECVET)

O ECVET foi criado porque as autoridades competentes, as organizações e os atores implicados no processo de aproximação dos sistemas de ensino e formação profissional na Europa são numerosos e diversos, dificultando a harmonização das qualificações. Facilitar a mobilidade laboral dos trabalhadores no âmbito Europeu, estabelecendo princípios comuns relativos à identificação e a validação dos resultados das aprendizagens não formais e informais²⁰ é o principal objetivo do ECVET. O ECVET (*European Credit System for Vocational Education and Training*) é um sistema que estabelece um marco metodológico comum para facilitar a transferência de créditos de aprendizagem realizados de um sistema de qualificação para outro, dentro dos países que compõem a UE. Forma parte de um conjunto de iniciativas Europeias como o *Europass*²¹ e o *EURES*²² e cumpre as premissões contidas na Carta Europeia para a Mobilida-

20 Conclusões do CONSELHO sobre a garantia da qualidade da educação e na formação profissional, 9599/04, EDUC 117 SOC 252, 18 de Maio de 2004. Disponível em <http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/vetquality_en.pdf>.

21 Denominado también *Europass Training*, es un proyecto iniciado por el Consejo de Europa. Se trata de un documento que certifica los periodos de experiencia de trabajo fuera del país, así como los periodos de formación. O *Europass* fué establecido pela Decisión n.º 2241/2004/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Dezembro de 2004, que institui um quadro comunitário único para a transparência das qualificações e competências.

22 A rede EURES (Serviços Europeus de Emprego) visa facilitar a livre circulação de trabalhadores nos países do Espaço Económico Europeu e integra os serviços públicos de emprego, os sindicatos e as organizações de empregadores. A parceria é coordenada pela Comissão Europeia e suas principais funções: a) informar, orientar e

de²³. A Recomendação de criação do ECVET descreve as qualificações profissionais considerando os resultados das aprendizagens e associando a elas pontos de crédito, trazendo ainda definições que esclarecem o significado de: qualificação, unidade dos resultados da aprendizagem e pontos de crédito, o que facilita a sua aplicação²⁴.

2.1.3 O Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade (QREGQ)

A finalidade do QREGQ é realizar uma avaliação sistemática e contínua do sistema para gerar a confiança mútua entre os variados sistemas de EFP Europeus, envolvendo a realização de avaliações internas e externas a serem definidas pelos Estados membros, permitindo o *feedback* necessários sobre os progressos e retrocessos²⁵. O Quadro

prestar aconselhamento aos trabalhadores potencialmente móveis sobre as oportunidades de emprego, bem como sobre as condições de vida e de trabalho no Espaço Econômico Europeu; b) prestar apoio às entidades empregadoras que pretendam recrutar trabalhadores de outros países e c) prestar o devido aconselhamento e orientação aos trabalhadores e às entidades empregadoras nas regiões transfronteiriças. A página oficial do Eures pode ser acessada no endereço eletrônico <<http://ec.europa.eu/eures/>>.

23 RECOMENDACIÓN (CE) nº 2006/961/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, relativa a La movilidad transnacional en la Comunidad a efectos de educación y formación: Carta Europea de Calidad para la Movilidad [Diario Oficial L 394 de 30.12.2006].

24 RECOMENDACIÓN del Parlamento Europeo y del Consejo reactiva a la creación del Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET). Bruselas, 09.04.2008 [SEC (2008) 442 SEC(2008) 443]. Disponível em <<http://eurolex.europa.eu>>.

25 RECOMENDACIÓN del Parlamento y del Consejo sobre El establecimiento de um Marco de Referencia Europeo de Garantia de la Calidad en la Educaión y Formación

traz, em seu conteúdo, um ciclo de qualidade que deverá ser implementado em quatro fases: fase de estabelecimento dos objetivos da política e dos objetivos do planejamento; fase de execução; fase de avaliação propriamente dita e fase de revisão. Estas duas últimas servirão para retroalimentar o sistema e organizar as mudanças e adaptações necessárias.

O paradigma chave presente no Documento é a aprendizagem permanente e ao longo da vida considerada um meio para inserção e reinserção no mercado laboral com qualidade. O ciclo de avaliação que se quer implementar vai garantir, além da qualidade e eficácia de ditos sistemas, a possibilidade de modificar para a melhora, de acordo com os dados colhidos no decorrer do processo e com as necessidades identificadas. A idéia é efetuar um controle de qualidade através do diálogo constante com os envolvidos no processo: formandos, formados, empregados, empregadores, professores, formadores, enfim, as pessoas que integram o mercado laboral. Não se trata de um processo fechado ou imposto, mas surgido de ampla discussão e debate na Comunidade, com o objetivo de afrontar as mudanças emergidas pela sociedade do Conhecimento.

3 A Formação para o Emprego e a Aprendizagem Permanente na Espanha

3.1 Um Direito Individual do Trabalhador

A Constituição Espanhola declara a Espanha como um Estado social, onde a promoção do homem ocorre através do trabalho e, no seu

Profesionalis, de 18 de junio de 2009. Publicado no Diario Oficial de la Unión Européa 2009/C 155/01.

artigo 40²⁶, coloca sob a responsabilidade dos Poderes Públicos a criação de uma política de formação e readaptação profissional. A FP se enquadra dentro dos princípios reitores da política social e econômica que, por um lado está condicionada a fatores externos que determinam disposições para seu o desenvolvimento, e, por outro, introduz uma garantia de defesa diante das outras políticas e de interesses que possam entrar em conflito com ela. Estão incluídas aqui, a formação regrada (dirigida aos jovens), a formação ocupacional (dirigida aos desempregados) e a formação contínua (dirigida aos trabalhadores em atividade). Os destinatários dessa proteção são aquelas pessoas que se preparam para o exercício de uma atividade profissional e as que, estando em plena atividade laboral queiram trocar de profissão ou adequar seus conhecimentos a nova realidade tecnológica do mercado de trabalho. O cumprimento das obrigações relativas à aprendizagem profissional, seja ela de readaptação ou de reciclagem, traz consigo também, um âmbito de responsabilidade para que o trabalhador mantenha-se atualizado do ponto de vista educativo-laboral e outro, para que o empresário facilite, promova ou permita esse processo de aprendizagem²⁷.

26 CE Artigo 40 - 1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo. 2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados

27 PRADOS DE REYES, Francisco Javier. *Contrato de Trabajo y Formación Profesional: consecuencias laborales y sociales de la integración de España en la Comunidad Europea*. V Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones

O direito ao trabalho está contemplado na necessária vinculação do artigo 35.1 com o artigo 40 da CE, dentro do Capítulo III do Título I De los Principios Rectores de La Política Social y Económica. A vinculação das figuras do pleno emprego ao direito ao trabalho já aparece em diversos Documentos internacionais, especialmente em Convênios da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e na Carta Social Européia. As referências da CE em matéria de política de emprego podem ser sintetizadas quando se recomenda aos Poderes Públicos a garantia da formação e da readaptação profissional (art. 40.2), porque parece que se está incluindo junto à política estritamente econômica, também uma política educativa: se trataria assim, de atuar não só sobre a oferta de emprego, mas também sobre a própria demanda, igualmente. O limite que implica o reconhecimento do direito a livre eleição da profissão e do ofício (art. 35.1) deve ser considerado, observando, conforme sugere SASTRE IBARRECHE, as seguintes condições: a) obriga a que as medidas em que se traduza dita política educativa, tenham um carácter incentivador ou de estímulo e não coercitivo; b) mesmo que o texto Constitucional não expresse as modalidades de ação econômica para a consecução do pleno emprego, a menção repetida (arts. 40.1 e 131.1) ao desenvolvimento regional, conduz a articular programaticamente ambos objetivos, tendo em conta o princípio da solidariedade inter regional consagrado nos artigos 02 e 138; c) a específica atenção prestada aos grupos sociais com superiores dificuldades de colocação no mercado de traba-

Laborales, celebradas en Sevilla, 15 y 16 de diciembre de 1986. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, s/d, (pp 112-113).

lho. Assim, o artigo 48 obriga os poderes públicos a promover “las condiciones para la participación libre y eficaz de la juventude en el desarrollo político, social, económico y cultural”, enquanto que o artigo 49 postula a respeito aos deficientes (portadores de necessidades especiais) físicos, sensoriais e psíquicos, a realização de uma política de prevenção, tratamento, reabilitação e integração, amparando-lhes, especialmente para o desfrute dos direitos a que esse Título outorga a todos os cidadãos²⁸.

Neste sentido e em sintonia com as Diretrizes da UE a Espanha passou a desenvolver e implementar uma série de políticas dirigidas à formação para o emprego e a aprendizagem permanente, considerando os paradigmas educativos de um direito do trabalho em construção.

3.2 O Subsistema de Formação para o Emprego

O Real Decreto 395/2007, de 23 de março, publicado no BOE nº 87 de 11 de abril do mesmo ano, regula as distintas iniciativas de formação que se configuram na criação do Subsistema de Formação Profissional para o Emprego (SFPE). A Norma prevê o regime de funcionamento do SFPE, as formas de financiamento, a estrutura organizativa e a participação institucional. São cinco os grandes objetivos previstos: a) favorecer a formação durante a vida produtiva dos trabalhadores ocupados e dos que se encontram desempregados, para

28 SASTRE IBARRECHE, Rafael. *El Derecho al Trabajo*. Madrid: Trotta, 1996, (p.84).

melhorar sua capacitação profissional e seu desenvolvimento pessoal; b) proporcionar aos trabalhadores os conhecimentos e as práticas adequadas às competências profissionais requeridas no mercado de trabalho e as necessidades das empresas; c) contribuir para a melhoria da competitividade e da produtividade das empresas; d) melhorar a empregabilidade dos trabalhadores, especialmente daqueles que tem maiores dificuldades de acesso ao mercado de trabalho e de manter-se nos postos de trabalho e emprego oferecidos e e) promover as competências profissionais adquiridas pelos trabalhadores, através de processos formativos (formais e informais), valorizando a experiência laboral, para que seja objeto de reconhecimento pelo Estado e pelas empresas. Especialmente esse último objetivo, reflete o paradigma da aprendizagem permanente e por toda a vida sugerido pela UE, o que nos leva a entender a formação para o emprego como um processo de construção permanente e coletivo, onde a norma jurídica vai se adaptando às necessidades da formação profissional.

O texto do Decreto reconhece a importância da participação dos Atores Sociais no processo e também reforça o respeito à autonomia das Comunidades Autônomas, reconhecendo sua competência na participação e coordenação das ações formativas. Busca satisfazer os objetivos traçados na Estratégia Europeia para o Emprego (EEE)²⁹,

29 Após a inclusão do título “Emprego” no Tratado da União Europeia (UE) em 1997, os Chefes de Estado e de Governo lançaram, a Estratégia Europeia de Emprego com o objectivo de coordenar as políticas nacionais em matéria de emprego. A EEE institui uma supervisão multilateral que incita os Estados-Membros a fomentar políticas mais eficazes neste domínio, melhorando a empregabilidade, o espírito empresarial,

sintonizar seu ordenamento jurídico às Diretrizes Europeias e aos paradigmas propostos. Destacam-se as iniciativas capazes de materializarem a formação profissional para o emprego em iniciativas de formação da demanda, formação da oferta, formação em alternância com o emprego e as ações de apoio e acompanhamento à formação. Cada uma delas com objetivos próprios e destinatários específicos.

Todo esse sistema envolve um conjunto de normas e instrumentos que dão base para as ações políticas e o desenvolvimento e integração das ofertas de formação profissional, através do Catálogo Nacional das Qualificações Profissionais (CNCP)³⁰ e de um Catálogo Modular de Formação Profissional. Faz parte também desse conjunto, os procedimentos para o reconhecimento, avaliação e certificação das competências profissionais; as iniciativas de avaliação que buscam a melhora e o aperfeiçoamento do sistema e a orientação e informação a respeito da formação profissional. Com o objetivo de favorecer e facilitar o desenvolvimento profissional aproximando-o das necessidades do mercado de trabalho, o sistema visa articular diferentes qualificações e modos de reconhecimento de saberes.

a adaptabilidade e a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho Europeu. Informações retiradas do endereço eletrônico <http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c11318_pt.htm> em 20.10.2009 .

30 El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional que ordena las cualificaciones profesionales, susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo, en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional. Disponible para consulta em <http://www.educacion.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html>

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os esforços internacionais no sentido de levar os Estados Europeus a legislarem o direito de aprender para o emprego, não são recentes. Há muito, os Organismos internacionais como a ONU (Organização das Nações Unidas), através da UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura) e da OIT (Organização Internacional do Trabalho), entre outras, tem legislado e discutido a respeito.

As teorias trabalhadas por FREIRE (re-aprendizagem), por DELORS (pilares) e MORIN (saberes), convergem para a necessidade da aprendizagem permanente que traz consigo o conceito de educação e formação continuada. Essas definições não são novas, mas, vem ganhando relevância na medida em que se aceleram as transformações no mundo do trabalho e na sociedade como um todo. A educação que se realiza por toda a vida e de forma contínua é inerente a pessoa humana e está ligada a idéia de construção e reconstrução do ser. De um lado, envolve a aquisição de conhecimentos, aptidões e habilidades específicas e, de outro, valores, atitudes e comportamentos. Essa forma de educação e de aprendizagem permanente ocorre em todos os momentos da vida humana, por isso, que se fala em educação formal, não-formal e informal.

Há cerca de meio século a educação era considerada atribuição da família, da igreja e da escola, não sendo questionada. Porém, na medida em que as sociedades contemporâneas apresentaram novas formas de organização da produção, de política e de participação das pessoas, a educação passou a ser uma preocupação de todos, porque

se percebeu que ela não estava atendendo às demandas da sociedade. O paradigma da sociedade contemporânea é a mudança constante nas formas de relação social e nas formas de produção e este cenário acabou exigindo a flexibilidade dos processos educativos, a ampliação dos locais de ensino e aprendizagem e a necessidade de informação e formação contínua passou a ser preocupação não só das crianças, mas também dos jovens, adultos e velhos.

Além da atualização constante dos conhecimentos, imposta pelo próprio mercado de trabalho, a expectativa de vida aumentou significativamente, fazendo com que houvesse mais tempo disponível para exercer outras atividades, como as relacionadas à aprendizagem. Passou-se a valorizar outros ambientes de aprendizagem, além da escola e percebeu-se que as empresas poderiam assumir as tarefas de qualificação profissional e reciclagem de saberes. Os universos educativos se ampliaram, mas não substituíram o ensino formal, complementaram-no. A preocupação com a auto-aprendizagem tornou-se também a preocupação dos novos processos educativos que apostaram na função do ensino formal em garantir que o trabalhador adquirisse a aptidão para aprender e re-aprender por toda a vida. Os locais extra-escolares de aprendizagem se tornam mais visíveis quando o tema é aprendizagem profissional, mas, é possível verificar também um crescimento das zonas de aprendizagem cultural, comunitária e ocupacional.

Outro campo importante onde a prática de ações em educação continuada e aprendizagem permanente se tornou presente está relacionado a um amplo movimento que une a valorização e o respeito aos direitos da pessoa humana. Foram incorporados ao pensamen-

to de vários países, por forte influência da sociedade civil, pela ONU e outros Organismos internacionais, o discurso de que o acesso à formação e a aprendizagem permanente para o trabalho é um direito de todos. Essa inspiração internacional acabou ampliando o campo de atuação destas Organizações, incorporando também, ações paralelas de proteção e defesa dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais. Acreditam que se houver oportunidades sociais adequadas, as pessoas poderão efetivamente elaborar seu projeto de vida e auxiliar uns aos outros. As ações educativas nessa visão são meios que servem para aumentar a capacidade participativa nos processos de ampliação das liberdades e também o motor do desenvolvimento.

Nesta discussão, é preciso dizer que o campo teórico recente da análise da implementação dos Direitos Humanos, apresenta duas características que são especiais: a primeira delas refere-se ao fato de que o ser humano tem uma capacidade nata para aprender e para ensinar e isso ocorre na medida em que ele evolui, porque, como parte de sua capacidade evolutiva. Nesse aspecto reforçamos a teoria de FREIRE que afirma ser o homem incompleto e inacabado e que, nessa conscientização, busca a aprendizagem de forma permanente, se educa e se auto-educa. A segunda característica está na condição de agente do ser humano, considerada condição importante para que os Direitos Humanos se efetivem. O próprio homem avalia os processos e as políticas de implementação desses direitos, através do que se denomina de cidadania ativa, impulsionando e servindo de referência para a análise do poder público das ações que ele implementa.

Alguns teóricos costumavam diferenciar a educação/aprendizagem permanente da educação/aprendizagem continuada, dizendo

que, a primeira envolveria a preparação para o trabalho e a segunda, a formação para a vida. Atualmente, não há que se diferenciar as formas de educar e aprender pois, trabalho e formação para a vida nos remetem ao conceito de sociedade educativa onde, de forma permanente e constante, como se disse anteriormente, ampliam-se os espaços educativos para proporcionar as pessoas o acesso mais amplo as aprendizagens. Partilham-se as responsabilidades com a formação e a educação para o trabalho e a sociedade educativa preocupa-se também com a formação em que a realização das potencialidades humanas tornam-se importantes práticas sociais. Retomando as ideias de MORIN, o estudo do amplo se torna necessário e acaba facilitando a compreensão do mais específico. Assim, os cursos de formação para o emprego devem contemplar também as temáticas que abarcam a formação genérica do trabalhador. Os paradigmas orientativos do novo modelo Europeu de formação profissional levaram à um processo permanente de construção do direito do trabalho fazendo com que os Atores Sociais e os próprios trabalhadores sejam os protagonistas desse novo processo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AREND, Hannah. **A Condição Humana**. 6ª edição. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1992;

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho e apresentação de Celso Lafer. 5ª reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004;

COMISSÃO EUROPEIA (2000). **Memorando Sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida**. Bruxelas, 30.10.2000, SEC (2000), 1832;

CONSEJO EUROPEU. Recomendación do Parlamento Europeo y Consejo sobre el establecimiento de um **Marco de Referencia Europea de Garantia de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales**, de 18 de junio de 2009. Publicado no Diário Oficial da UE 2009/C 155/01;

Conclusões do CONSELHO sobre a garantia **da qualidade a educação e na formação profissional**, 9599/04, EDUC 117 SOC 252, 18 de Maio de 2004;

DELORS, Jacques (Org.). **Educação: um tesouro a descobrir**. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. 10ª ed. São Paulo: Cortez Editora, 2006;

FREIRE, Paulo. **Política e Educação**. Coleção questões da nossa época, nº 23, 5ª edição. São Paulo: Cortez, 1997;

_____. **Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 34ª ed. Coleção Leitura. São Paulo: Paz e Terra, 2006;

_____, **Educação como Prática da Liberdade**. 19ª edição. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989;

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade: como ter trabalho e remuneração sempre**. 19ª Ed. São Paulo: Gente, 2009;

MORIN, Edgar. **Os Sete Saberes Necessários à Educação do Futuro**. 8ª edição. São Paulo: Cortez: Brasília DF: UNESCO, 2003;

_____. **A Cabeça Bem-Feita: repensar a reforma, reformar o pensamento.** 12ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2006;

MARTÍN PUEBLA, Eduardo. **El Sistema de Formación Profesional para el Empleo.** Madrid: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Lex Nova, 2009;

PEREZ LUÑO, Antonio Enrique. **Los Derechos Fundamentales.** Madrid: Editorial Tecnos, 2004;

PRADOS DE REYES, Francisco Javier. **Contrato de Trabajo y Formación Profesional: consecuencias laborales y sociales de la integración de España en la Comunidad Europea.** V Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho dei Trabajo y Relaciones Laborales, celebradas en Sevilla, 15 y 16 de diciembre de 1986. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, s/d;

RECOMENDACIÓN (CE) nº 2006/961/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, relativa a la movilidad transnacional en la Comunidad a efectos de educación y formación: **Carta Europea de Calidad para la Movilidad** [Diario Oficial L 394 de 30.12.2006];

RECOMENDACIÓN del Parlamento Europeo y del Consejo reactiva a la creación del **Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales** (ECVET). Bruselas, 09.04.2008 [SEC (2008) 442 SEC(2008) 443];

RECOMENDACIÓN del Parlamento y del Consejo sobre El establecimiento de um **Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesional**, de 18 de junio de 2009. Publicado no Diario Oficial de la Unión Européa 2009/C 155/01;

SASTRE IBARRECHE, Rafael. **El Derecho al Trabajo.** Madrid:

Trotta, 1996;

UNIÃO EUROPÉIA. Carta dos Direitos Fundamentais da União Européia. Jornal Oficial nº C 303 de 14 de dezembro de 2007;

