

FORMAR

PREÇO 200,00
22-489738-92
TRIMESTRAL

REVISTA DOS FORMADORES

CERTIFICADO

**CERTIFICAÇÃO
PROFISSIONAL**

INSTRUMENTO DO PRESENTE
PROJECTADO NO FUTURO

**A PROBLEMÁTICA
DA CERTIFICAÇÃO
PROFISSIONAL**



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CARTEIRA PROFISSIONAL
DE PSICÓLOGO

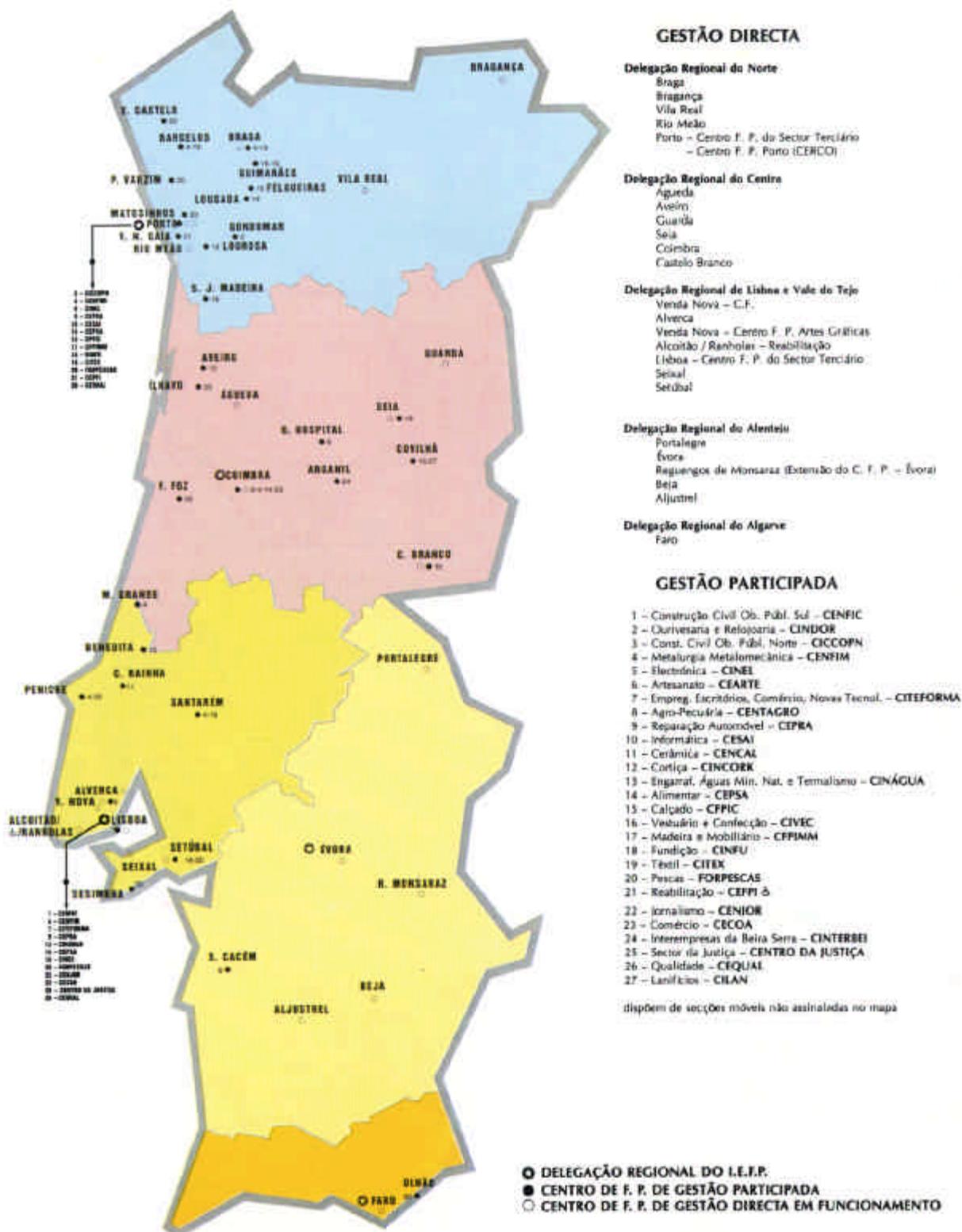
União Europeia
Fundo Social Europeu



LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA

CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CENTROS DE GESTÃO DIRECTA — CENTROS DE GESTÃO PARTICIPADA



Dirigindo-se a todos os que, de alguma maneira, podem contribuir para a evolução da formação e para a melhoria da sua imagem e qualidade, a Revista *FORMAR* não deve limitar o debate e a reflexão nas suas páginas ao espaço interior das fronteiras da formação, mas antes procurar abordar também outras questões que, embora situadas num contexto que a ultrapassam, podem afectá-la ou ser por ela afectadas.

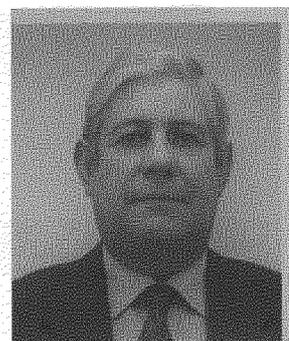
É o caso da **certificação profissional** que, de acordo com esta filosofia, escolhemos para tema central deste número. Sabe-se, na verdade, que o que está em causa na certificação profissional é o reconhecimento de competências e que a formação é apenas uma das vias através da qual estas podem ser obtidas.

Mas sabe-se também que os níveis de abrangência e de exigências que se colocarem em termos de certificação vão necessariamente induzir alterações, quantitativas e qualitativas, na formação profissional, quer do lado da procura, quer do lado da oferta.

E sabe-se ainda, por outro lado, que a certificação profissional, devendo embora corresponder aos perfis de qualificações que o mercado de trabalho necessita e valoriza, não pode, ao reconhecer a formação como via privilegiada de acesso, ignorar o que se passa e quais são as tendências nos sistemas existentes de produção dessas qualificações.

A complexidade deste processo de reconhecimento de competências, não apenas “técnicas” mas igualmente “metódicas, sociais e participativas”, decorre, aliás, desta dificuldade em conciliar os dinamismos, próprios de uma época de mudança, que se vão operando no mercado de trabalho por um lado e no mercado da formação por outro.

Estamos certos de que o artigo de fundo que se segue sobre toda esta problemática ajudará a clarificar algumas ideias e, porque não, a contribuir para a construção em Portugal de um sistema de certificação profissional que seja, simultaneamente, simples, útil, credível e aceite por todos os actores envolvidos.



Adelino J. Palma
Adelino Palma



7



30



38

4

TEMA CENTRAL
A Problemática da Certificação
Profissional

Acácio Ferreira Duarte

30

FORMAÇÃO
E RECURSOS HUMANOS
A Formação enquanto componente
específica da Gestão de Recursos
Humanos

José Coelho Martins

38

ENTREVISTA
Do Outro Lado do Mar
Uma experiência de formação de jovens artesãos
 Entrevista conduzida por Lídia Franco

42

ENSINO A DISTÂNCIA
A "3ª Vaga" do Ensino a Distância

Maria Clara Nunes

46

AVALIAÇÃO E A INFORMAÇÃO

A Avaliação e a Informação*Servossistema da Educomunicação*

Cristina Margarida Tavares



57

DEBAIXO DE OLHO

Livros

58

NOTÍCIAS

Aconteceu...

Vai Acontecer...

12



40

Propriedade: Instituto do Emprego e Formação Profissional • **Director:** Adelino Palma • **Coordenador:** António José Martins, Maria Luisa Pacheco • **Conselho Editorial:** Acácio Ferreira Duarte, Adelino Palma, António José Martins, Armando Marques Aleixo, Fernando Cascais, José Manuel Ventura Dias e Paulo Pedrosa • **Colaboraram neste número:** Acácio Ferreira Duarte, Adelino Palma, António José Martins, Cristina Margarida Tavares Salgado, José Martins Coelho, Lídia Spencer Branco e Maria Clara Nunes • **Capa e Concepção Gráfica:** Atelier Ana Filipa Tainha, Edição electrónica: António Pedro Botelho • **Ilustração:** Carlos Marques, Henrique Alves, Manuel Libreiro e Paulo Cintra • **Revisão:** Miguel Cunha Ferreira • **Apoio Administrativo:** Maria de Jesus Mealha e Olga Mascarenhas • **Montagem e Impressão:** Sogopal, Comércio e Indústria de Artes Gráficas, Lda. • **Redacção:** Departamento de Formação Profissional, Rua de Xabregas, 52 1900 LISBOA Tel.: 8682967 e 8684701 Fax: 8681982 Endereço do Correio Electrónico: iefp.formar@mail.telepac.pt • **Registo:** Instituto da Comunicação Social • **Edição:** Gabinete de Comunicação • **Periodicidade:** 4 números/ano • **Tiragem:** 8000 exemplares • **Depósito Legal:** 36959/90 ISSN: 0872-4989

Os artigos assinados são da exclusiva responsabilidade dos autores, não coincidindo necessariamente com as opiniões da Comissão Executiva do IEFP. É permitida a reprodução dos artigos publicados, para fins não comerciais, desde que indicada a fonte e informada a Revista.

Condições de Assinatura: Enviar carta com nome, morada e função desempenhada. Toda a correspondência deverá ser endereçada para: Revista Formar Rua de Xabregas, 52 1900 LISBOA

A Problemática da Certificação Profissional



INTRODUÇÃO

Nos últimos tempos, sobretudo a partir da publicação do Dec. Lei 95/92, o tema "certificação profissional" tem vindo a tornar-se uma (pre)ocupação cada vez mais nítida, não apenas para os técnicos ligados aos problemas do emprego e da formação profissional, mas também para as associações patronais, profissionais e sindicais e, de um modo mais geral, para os empregadores, para os trabalhadores e para os candidatos a emprego.

Trata-se de um assunto bastante complexo, de um ponto de vista técnico, e deveras delicado, de um ponto de vista "político", atentas as consequências que poderão derivar da implementação de um sistema nacional de certificação profissional e sobre o qual haverá perspectivas diferentes e, algumas vezes, pouco claras.

Uma maior clarificação desta matéria passa, a meu ver, pela reflexão relativa a dois temas centrais: – um que, sendo embora técnico também, releva predominantemente do foro político, ou seja, a finalidade, a utilidade e a viabilidade da implementação de um sistema nacional de certificação profissional em Portugal; – outro que, sendo todavia político também, releva predominantemente do foro técnico, ou seja, a metodologia, os meios técnicos, os processos de certificação profissional.

Neste artigo procurarei partilhar alguma reflexão sobre o 1º tema. Talvez, numa outra oportunidade, possa contribuir também, ainda que modestamente, para a reflexão relativa ao segundo.



A FINALIDADE, A UTILIDADE E A VIABILIDADE DA IMPLEMENTAÇÃO DE UM SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL, EM PORTUGAL

A clarificação e o aprofundamento deste primeiro tema prende-se com a resposta às seguintes questões: o que é a certificação profissional? Para que é que serve? Como poderá ela cumprir um papel útil nas condições concretas de funcionamento do mercado de trabalho em Portugal?

a. Certificação profissional: o que é?

Para responder a esta primeira questão, diria que a certificação profissional poderá ser definida como sendo a comprovação feita por uma entidade credível, "oficial", de que uma determinada pessoa é competente para exercer uma determinada profissão ou para realizar uma determinada actividade profissional.

b. Certificação profissional: para que é que serve?

Em resposta à segunda questão, partiria do princípio de que a certificação profissional teria, no mercado das qualificações-competências em que se insere, três finalidades principais:

1. *Constituir um meio de facilitação da comunicação entre trabalhadores e empregadores, proporcionando uma informação estruturada, sistematizada, oficialmente comprovada, credível, acerca das competências profissionais dos trabalhadores, o que teria significativa utilidade, a) quer nos processos de procura de emprego e de gestão individual da própria carreira e desenvolvimento profissional, b) quer nos processos de oferta de emprego e de gestão dos recursos humanos no interior das organizações produtivas.*
2. *Constituir um meio de regulação estratégica do funcionamento do mercado das qualificações-competências profissionais num dado espaço geográfico, exercendo uma espécie de "magistério de influência" (Tratar-se-ia duma influência esta não imposta jurídico-administrativamente pelo Estado, num contexto em que a certificação profissional assumiria um carácter voluntário, isto é, só seriam certificados os trabalhadores que o quisessem e que reunissem as condições para tal. Deste modo, os empregadores poderiam contratar para o exercício das mesmas profissões pessoas certificadas ou não certificadas e os parceiros sociais seriam livres para acordarem nas negociações colectivas, caso a caso, os níveis de exigência, em matéria de certificação profissional, requeridos para o exercício de determinadas profissões) e perseguindo objectivos, tais como:*

- a promoção da igualdade de oportunidades e de condições de justiça relativa na luta pelos empregos disponíveis num contexto de desemprego estrutural;
- a promoção da actualização tecnológica, da implementação de novas formas de organização do trabalho, de uma mais adequada gestão dos recursos humanos, tendo em vista o desenvolvimento da competitividade das organizações produtivas nacionais;
- a promoção do aumento dos níveis de instrução e de qualificação profissional dos recursos humanos nacionais e, conseqüentemente, da qualidade e da competitividade da produção nacional;
- a promoção do ajustamento das competências individuais da população activa nacional às exigências actuais e previsíveis dos empregos, do mercado de trabalho;
- a promoção do ajustamento da oferta de formação profissional às necessidades actuais e previsíveis do mercado de trabalho.

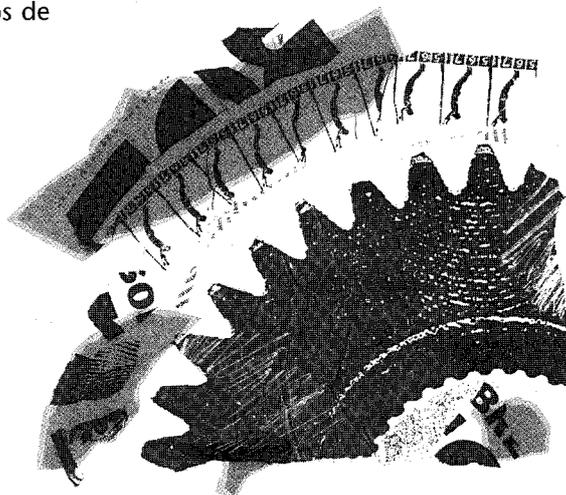
Note-se que a clarificação/definição/consensualização dos objectivos deste tipo – de regulação estratégica do mercado das qualificações – que a certificação profissional vise perseguir, é uma absoluta necessidade prévia à determinação da metodologia de certificação a conceber e implementar.

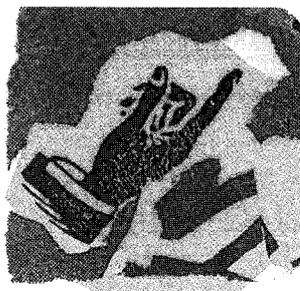
Não estando claramente definidos e consensualizados os resultados, os fins a alcançar com a certificação, não poderão ser determinados, com acerto, os meios e a metodologia a utilizar.

A meu ver, uma boa parte das discussões, das dúvidas, das indefinições e dos desentendimentos entre as pessoas ligadas à problemática da certificação em Portugal nos últimos tempos resultam da relativa falta de clarificação de quais devam ser as suas finalidades e os seus objectivos estratégicos.

Na verdade,

- saber se faz sentido substituir por “certificados de aptidão profissional” (novo sistema de certificação) as “carteiras profissionais” anteriormente passadas (antigo sistema de certificação) e, nessa mesma lógica e por imperativos de justiça relativa, passar também certificados de aptidão profissional aos trabalhadores que se encontrem em situação semelhante (em termos de experiência e de formação profissional) àquelas em que tenham sido passadas carteiras profissionais;
- saber se os perfis profissionais devam ser de *banda estreita* ou de *banda larga*;
- saber se os conteúdos a *formatar* nos certificados de aptidão devem ser mais estes ou aqueles, mais sintéticos ou mais detalhados, mais codificados ou mais explícitos;





- saber se a experiência, como via de aquisição de competências, deve ser mais ou menos valorizada;
- saber se o reconhecimento de títulos profissionais estrangeiros deve ser mais ou menos exigente;
- saber qual deva e possa ser o papel e a composição/competência técnica dos júris tripartidos;
- etc.;

depende muito do que se pretenda, e do que seja realisticamente possível pretender da certificação profissional.

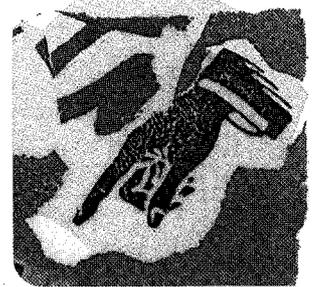
3. *Constituir um meio ao serviço do cumprimento da regulamentação jurídico-administrativa relativa ao exercício de determinadas profissões, ao exercício das chamadas "profissões regulamentadas", ou seja, de um pequeno número de profissões, cujas condições de exercício estejam expressamente condicionadas em diplomas legais próprios, fundamentalmente devido à necessidade de prevenir o alto risco que o seu exercício (não regulamentado), poderia potenciar para a segurança e/ou para a saúde das pessoas. Neste caso, a certificação profissional será, necessariamente, obrigatória, isto é, não pode ser contratado o exercício dessas actividades profissionais senão com pessoas devidamente certificadas.*

c. A certificação profissional e o funcionamento do mercado de trabalho em Portugal

1. Contexto geral

O contexto geral, em que qualquer sistema de certificação profissional se insere e em que deverá desempenhar uma função útil, apresenta uma muito complexa e intrincada composição:

- de um lado e numa primeira fase, temos o *mundo das empresas-organizações produtivas/dos empregadores*, o universo das oportunidades de trabalho/da oferta de emprego, consti-



tuindo um conjunto mais extenso e diversificado e em permanente, profunda e, cada vez mais, acelerada evolução;

- de outro lado e numa segunda fase, *temos o mundo da população activa / dos trabalhadores*, o universo dos candidatos ao 1º emprego, dos empregados, dos desempregados que constituem um conjunto também muito extenso, diversificado e em permanente, profunda e acelerada evolução, no que se refere nomeadamente às suas características, interesses e necessidades;
- de outro lado ainda e numa terceira fase, *temos o mundo das políticas de emprego e de formação*, numa melhor ou pior articulação com as aqueles dois universos, servindo, bem ou mal, a oferta e a procura de emprego, influenciando/condicionando, positiva ou negativamente, mais ou menos, um e outro.

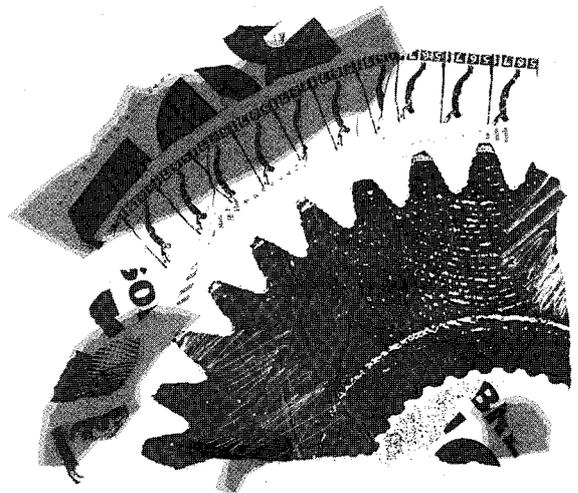
A articulação, a interacção entre estes três mundos (as empresas/organizações produtivas que necessitam dos trabalhadores, das suas competências; a população activa/os trabalhadores, que necessitam aplicar, rendibilizar as suas competências; os sistemas de emprego e de formação que, ao intervir na regulação dos problemas de emprego e ao ocuparem-se do desenvolvimento das competências dos formandos, necessitam servir bem, simultaneamente, uns e outros) induz o funcionamento do chamado “mercado das qualificações”, em cuja facilitação, regulação estratégica e regularização jurídico-administrativa a certificação profissional poderá/deverá desempenhar um papel de grande utilidade.

2. Contexto específico

Qual deverá ser o papel da certificação profissional e como poderá ser ele concretizado, num contexto:

a) - que, sendo ainda (desejavelmente) de “pleno emprego”, já vai sendo (quase irremediavelmente) de “desemprego estrutural”?

b) - que, apresentando ainda situações de emprego de tipo tradicional (emprego individual, dependente, estável, em posto fixo, com elevado grau de especialização e num referencial mais ou menos tailorista de organização do trabalho), vai revelando já e cada vez com maior frequência, situações de emprego de um novo tipo que, embora referenciadas por idênticas designações profissionais, apresentam características bastante diferentes – vínculos contratuais precários, grande instabilidade, grande diversidade e



rápida diversificação de conteúdos, limites bastante fluídos (os problemas da flexibilidade, da polivalência, da pluricompetência, etc.), novos formatos de prestação remunerada de trabalho (teletrabalho, trabalho por encomenda, avenças, actividade independente, auto-emprego, micro-empresas, etc.) – exigindo, assim, aos profissionais, diferentes/novas competências?

- c) - que, contando ainda, para idênticas designações profissionais, com uma parte da população activa, a qual apresenta baixos níveis de instrução e baixos, ou até nulos, níveis de formação, conta já também, e contará cada vez mais, com outra parte da população activa que exhibe níveis escolares e de formação profissional bastante mais elevados, disputando os mesmos espaços de trabalho?
- d) - que, revelando ainda para as mesmas áreas de trabalho/profissões medidas de política de emprego e de formação concebidas e executadas no quadro mental tradicional (cenário



conceptual implícito de “pleno emprego”, formação profissional de curta duração, centrada em saberes-fazer operativos, etc.), revela já também, e previsivelmente cada vez mais, medidas de emprego e de formação concebidas e executadas (implícita ou explicitamente) num novo quadro de referência (desemprego estrutural, evolução tecnológica, intelectualização dos empregos, novas formas de prestação de trabalho, formação profissional de longa duração com progressão académica e/ou com fortes componentes de formação geral, científica e tecnológica, etc.)?

e) - que, analisando os problemas do emprego-formação-qualificações, ainda quase sempre em termos do conceito tradicional/restrito de “mercado de emprego”, (segmento empresarial/competitivo da economia), começa já, aqui e ali, a dar sinais de ser capaz de analisar aqueles problemas em termos de um novo conceito, mais amplo, de “mercado de trabalho” (integrando/articulando os três segmentos da economia: segmento empresarial/competitivo + segmento público-administrativo e parapúblico + segmento social/ocupacional)?



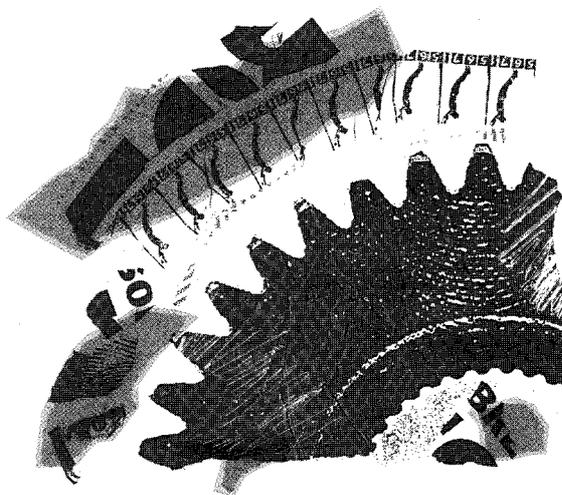
A CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL NUM CENÁRIO DE “DESEMPREGO ESTRUTURAL”

Até há pouco tempo, reflectíamos no problema da utilidade da certificação profissional, tendo como pano de fundo um cenário tendencial de “pleno emprego”.

Agora e no futuro imediatamente previsível, o cenário mais provável é o de uma situação de “desemprego estrutural”, ou seja, de uma situação de desequilíbrio permanente entre a oferta e a procura de emprego (muitos mais candidatos a emprego do que empregos disponíveis).

Utilidade da certificação profissional num contexto de “desemprego estrutural”

A meu ver, num cenário de “desemprego estrutural”, a certificação profissional poderá assumir uma importância ainda mais crítica como elemento de regulação dos conflitos de interesses que um contexto desse tipo torna naturalmente mais prementes e como factor de promoção da qualidade, indispensável à sobrevivência da produção nacional e, conseqüentemente, da manutenção (e, se possível, do desenvolvimento) do espaço de trabalho da população activa portuguesa.





Na verdade, em contexto de desemprego estrutural, parecem confluír, de uma forma ainda mais nítida, uma série de variáveis que apontam para a necessidade e para a utilidade da existência de um sistema nacional de certificação profissional porque,

- *por um lado,*

a competitividade da produção nacional, nos mercados interno e externo, depende, significativamente, da qualidade dos bens e serviços produzidos;

a eficácia da produção depende, significativamente, da qualidade/competência dos recursos humanos intervenientes;

a competência dos recursos humanos depende, significativamente, dos seus níveis de instrução, de qualificação, de formação (no mundo actual não há economias competitivas sem recursos humanos suficientemente instruídos e qualificados);

pelo que os interesses das empresas, organizações produtivas, dos trabalhadores /candidatos a emprego e dos sistemas de emprego e de formação se podem articular e compatibilizar num largo espaço de racionalidade e de consenso para cuja concretização o sistema de certificação profissional constituirá um contributo crucial, praticamente indispensável;

- *por outro lado,*

se os jovens acedem cada vez mais tarde ao 1º emprego, se muitos dos adultos activos passam por períodos de inactividade produtiva, se se prevê que seja maior a rotatividade nos empregos, se serão frequentes as mudanças de profissão, de conteúdos funcionais, de processos de trabalho, etc., então, para além de serem grandes as necessidades de formação, são também grandes as oportunidades/disponibilidades dos formandos para elevarem os seus níveis de instrução, de formação inicial e contínua, de qualificação profissional, pelo que, sendo muita a formação inicial e a formação contínua a fazer, no sentido de responder simultaneamente às necessidades dos empregadores e dos trabalhadores/candidatos a emprego, é preciso que as competências profissionais que a formação conferir sejam, por um lado, *facilmente identificadas, reconhecidas e valorizadas pelos empregadores* e, por outro, possam ser utilizadas como *argumento forte, credível e comprovado pelos trabalhadores/candidatos a emprego* na sua dura e permanente luta por aceder aos empregos disponíveis e por neles se manterem e pelo que se me afigura que também possa ser aqui de grande utilidade o funcionamento de um sistema nacional de certificação profissional reconhecido e prestigiado;

- por outro lado ainda,

quanto maior for o desequilíbrio quantitativo entre a oferta e a procura de emprego, mais facilmente poderão ocorrer desequilíbrios “perversos” na gestão dos interesses/direitos em presença, a. nomeadamente por sobreposição “abusiva” dos interesses/direitos dos empregadores, relativamente aos interesses/direitos dos trabalhadores/candidatos a emprego (nos processos e critérios de recrutamento, nos tipos de contratação, nas rescisões de contratos, etc.) b. ou por sobreposição, “abusiva” também dos interesses/direitos dos candidatos ao 1º emprego e dos trabalhadores desempregados (podendo gerar mecanismos de exclusão dificilmente reversível de determinados segmentos da procura de emprego) – quando as vagas de emprego são poucas e muitos os candidatos, a igualdade de oportunidades transforma-se facilmente em ficção;

Assim, parece-me que deverá haver instrumentos reguladores deste tipo de situações, podendo a certificação profissional constituir também um elemento útil na gestão do problema.

VIABILIDADE DA CERTIFICAÇÃO NESTE CONTEXTO

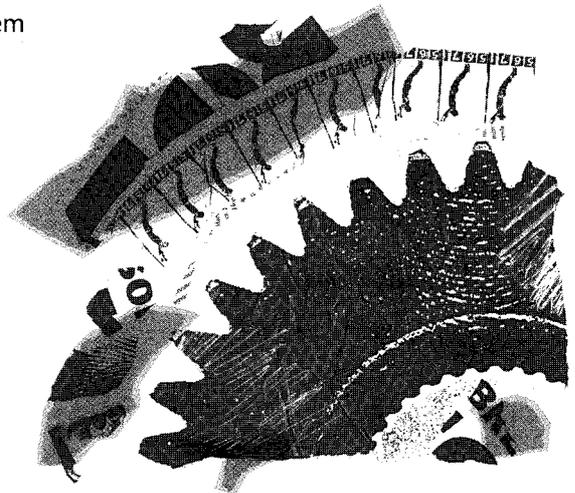
No que respeita à viabilidade da certificação neste contexto, talvez possamos visualizar dois cenários diferentes:

Cenário a: certificar rapidamente o maior número possível de trabalhadores

A utilização da certificação profissional como factor de promoção da igualdade de oportunidades pareceria aconselhar que o novo sistema de certificação profissional certificasse o maior número possível de trabalhadores, dando prioridade à regularização das situações profissionais já existentes, reconhecendo (como boas, como suficientes) as qualificações que os profissionais em actividade já detêm.

O art. 18º do Decreto-Lei 95/92 (decreto que estabelece o regime de certificação profissional baseada em formação inserida no mercado de emprego ou em experiência profissional) abre espaço para isso, ainda que em termos de “disposição final e transitória” e de reconhecimento de “títulos” anteriores:

“Os certificados ou quaisquer outros títulos de formação, aptidão, qualificação ou designações afins, emitidos antes da entrada em vigor do presente Decreto-Lei por entidades públicas competentes, atestando a preparação para o exercício qualificado de uma profissão, consideram-se, para todos os efeitos, como certificados de aptidão.”



Este artigo permite, nomeadamente, que as antigas “carteiras profissionais” (regime este que se sustenta em diplomas legais antigos e já desactualizados, especificamente de 1939, 1947, 1984...) dêem acesso directo, isto é, sem comparação com um perfil profissional padrão pré-definido, ao novo “certificado de aptidão profissional”.

Ora, porque os requisitos de acesso a, pelo menos, uma parte importante das carteiras profissionais, ainda actualmente em uso no mercado das qualificações, podem ser considerados como muito pouco exigentes face à actual realidade do mundo do trabalho (um ano de experiência profissional, comprovada por declaração de uma entidade empregadora, mesmo na ausência de qualquer formação inicial ou contínua, era considerado suficiente para emissão de algumas carteiras profissionais), tal reconhecimento directo tenderá a nivelar por baixo (por muito baixo) o significado do novo certificado de aptidão profissional para essas profissões.

Acresce que o reconhecimento automático do valor de todas as carteiras profissionais implica atribuir, de facto, mesmo que implicitamente, um valor muito elevado à “experiência profissional” (sozinha, não antecedida ou acompanhada por formação), tendendo assim a criar espaço para que os outros trabalhadores que exerçam também profissões qualificadas (embora não exigindo carteira profissional) e que poderão demonstrar/comprovar uma experiência profissional muitíssimo mais longa até do que aquela exigida para emissão de certas carteiras profissionais e, frequentemente, acompanhada ainda por importantes volumes de horas de formação profissional específica, reivindiquem, com razão (em termos de justiça relativa), que

a simples comprovação dessa experiência profissional lhes permita, a eles também, o acesso, praticamente directo, ao novo certificado de aptidão profissional.

Neste cenário, seria fácil certificar rapidamente um grande número de trabalhadores, mas parece-me útil que consciencializemos que tal significaria, muito provavelmente, em termos práticos:

- nivelar por baixo, por muito baixo, as condições de acesso ao novo certificado de aptidão profissional;

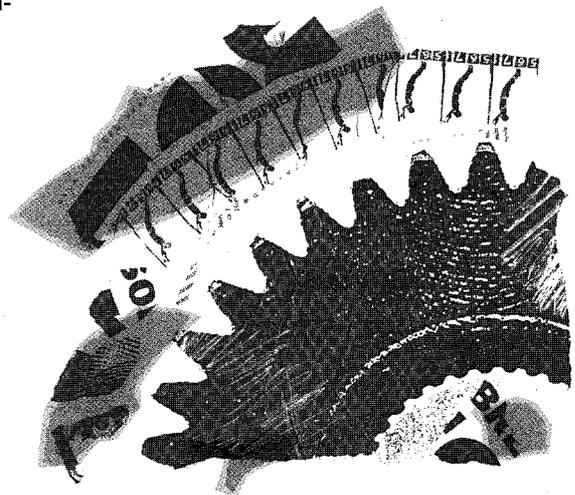


- banalizar a atribuição do certificado de aptidão e, conseqüentemente, desvalorizá-lo no mercado das qualificações (até ao limite de não servir praticamente para nada, já que acabaria por não distinguir os profissionais com uma boa qualificação dos profissionais com uma qualificação sofrível);
- contribuir para consolidar os actuais (muito baixos) níveis de qualificação profissional da população activa portuguesa, não estimulando os activos empregados a esforçarem-se por elevar os seus níveis de competência, designadamente recorrendo à formação, visto que já são possuidores de um certificado que lhes sugere estar oficialmente comprovado terem as competências desejáveis para o exercício qualificado da sua profissão, e podendo até induzir também, numa boa parte dos empregadores portugueses, um raciocínio do mesmo tipo, igualmente perverso em matéria das conseqüências que daí poderiam derivar para o funcionamento do mercado das qualificações.

Cenário b: estabelecer critérios exigentes de acesso ao certificado de aptidão profissional, e certificar trabalhadores se e quando estiverem nas condições requeridas

A utilização da certificação profissional como factor de promoção da competitividade da produção nacional e das empresas portuguesas, através de um desenvolvimento progressivo, intenso e tão rápido quanto possível, dos níveis de competência da população activa portuguesa, parece aconselhar que o novo sistema de certificação profissional pratique uma espécie de certificação de qualidade, no que se refere às competências dos trabalhadores (do mesmo modo como, na certificação de qualidade dos produtos, não basta que o produto esteja no mercado, tenha procura, seja consumido, para aceder ao certificado de qualidade, é preciso que cumpra/respeite um exigente conjunto de requisitos pré-definidos num determinado padrão).

Neste caso, a certificação seria um instrumento ao serviço da regulação qualitativa e estratégica do mercado nacional das qualificações, o que forçaria a sua evolução no sentido do desenvolvimento e do ajustamento das competências dos trabalhadores em actividade, motivando os trabalhadores para um grande esforço de valorização pessoal/profissional para poderem aceder ao certificado, para alcançarem, assim, melhores condições de acesso e de permanência no emprego e melhores condições de remuneração e influenciando os empregadores no sentido de adoptarem políticas realistas e modernas de gestão dos seus recursos humanos, afastando-se progressivamente de uma atitude, ainda relativamente



frequente e de baixíssima racionalidade estratégica, que leva alguns deles a preferirem contratar pessoas não qualificadas ou pouco qualificadas para lhes poderem pagar menos.

Na minha leitura, quer o preâmbulo quer o articulado do Decreto-Lei 95/92 indiciam uma opção estratégica deste tipo, com excepção naturalmente do já referido artigo 18º que, a meu ver, arrisca-se a, sozinho, pôr em causa, a corroer todo o edifício.

Neste segundo cenário,

- ninguém acederia ao novo certificado de aptidão profissional sem demonstrar/comprovar, primeiro, que o seu actual perfil de competências individual cobre inteiramente o elenco de competências correspondente ao perfil profissional padrão pré-definido;
- o art. 18º, nos termos em que se encontra formulado, não teria aplicação: a posse de um título profissional anterior, de uma "carteira profissional", não proporcionaria acesso automático ao certificado de aptidão; seria um elemento a ponderar no processo de candidatura à certificação, podendo, nalguns casos, ser elemento preponderante ou até suficiente e noutros não, em função de vários factores, concretamente das condições anteriormente requeridas para a sua emissão;
- o novo sistema de certificação profissional não se afirmaria, no mercado das qualificações pela qualidade de certificados que rapidamente emitisse, mas sim pela qualidade, pelo rigor, pela credibilidade e pela mais valia dos seus certificados.

A CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL E A EVOLUÇÃO QUALITATIVA DO MERCADO DE EMPREGO



novos conteúdos e novos formatos dos empregos e/ou das prestações de trabalho remuneradas

As alterações que o mercado de emprego tem vindo a sofrer não são apenas as de natureza quantitativa que colocam à certificação profissional sobretudo problemas relativos à sua eficácia operativa (referentes principalmente "ao que fazer"). O mercado de emprego tem sofrido também, e continua a sofrer, profundas alterações qualitativas que colocam à certificação profissional problemas relativos sobretudo à sua eficiência (referentes designadamente

ao “como fazer”), problemas estes de natureza metodológica, porventura muito mais duros e complexos de resolver.

Neste contexto, a pergunta crítica que se pode colocar é a seguinte:

será a certificação profissional capaz de lidar, de forma útil, com as alterações qualitativas que está sofrendo o conceito tradicional de emprego, quer no que respeita aos conteúdos dos actuais e futuros “empregos” (grande diversidade e acelerada diversificação das competências por eles requeridas), quer no que se refere aos seus formatos (novas modalidades de prestação remunerada de trabalho)?

A utilidade da certificação profissional neste contexto

A meu ver, se as alterações quantitativas que estão acontecendo no mercado de emprego clamam por meios de regulação do seu funcionamento – podendo a certificação profissional desempenhar aí um papel de grande utilidade –, as alterações qualitativas que estão ocorrendo no conteúdo e no formato dos empregos requerem também meios de regulação que facilitem:

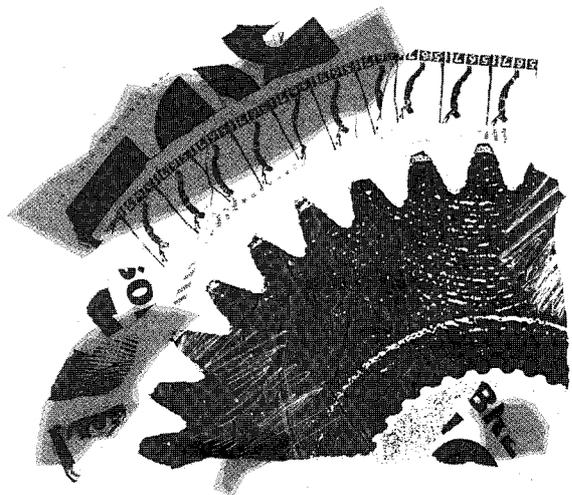
- por um lado, o ajustamento das competências detidas pelos trabalhadores às novas exigências que decorrem das alterações que se estão a verificar no mundo do trabalho;
- por outro, algum controlo, algum condicionamento, dos exageros irrazoáveis, atécnicos, que tendem a ocorrer num quadro de evolução desregulado, mais ou menos anárquico;

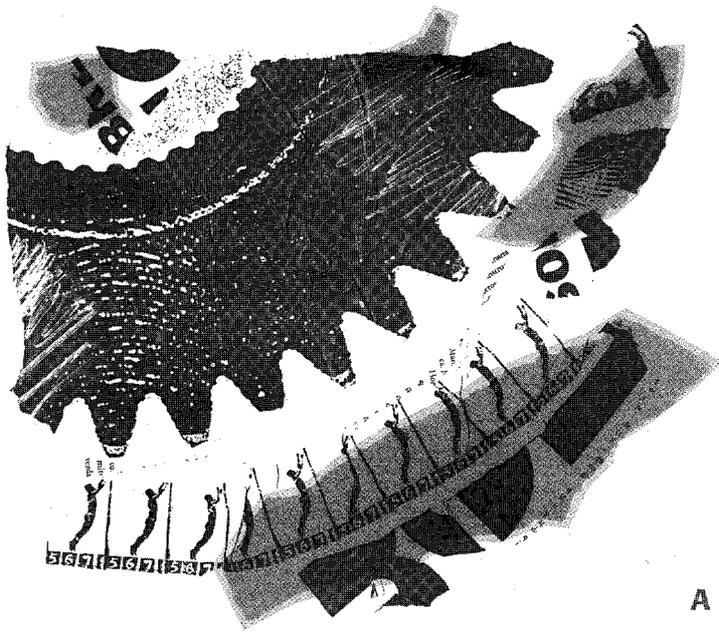
Como *exemplo*, podemos tomar o caso da muito badalada “*polivalência*”:

Face à incontornável evolução da organização do trabalho – vindo de uma ultrapassada organização *tailorista* e caminhando para novas formas de organização –, poderão ser definidos níveis de *polivalência* razoáveis, tecnicamente desejáveis e tecnicamente fundamentados.

Não obstante, é natural que haja empregadores/associações patronais que tendam a “puxar a corda” no sentido de uma *polivalência* excessiva (tecnicamente irrazoável) e que haja associações sindicais ou profissionais que, por sua vez, tendam a “puxar a corda” no sentido de uma *polivalência* diminuta, inadequada à realidade actual (tecnicamente irrazoável também).

Neste contexto, poderá ser de grande utilidade, como elemento regulador deste normal conflito de interesses, como elemento facilitador da construção de consensos, de acordos, existirem perfis profissionais definidos e homolo-





gados, cuja amplitude se situe naquela zona de racionalidade, e profissionais colocados no mercado pelos sistemas de formação e devidamente certificados, com o leque de competências tecnicamente adequado.

Sendo assim, a certificação profissional deverá cumprir, neste cenário também, um papel que se afigura de grande relevância. Se assim for, não seria pelo facto de tais alterações qualitativas trazerem consigo grandes dificuldades metodológicas à concepção e à implementação do sistema nacional de certificação profissional que se iria desistir.

A viabilidade da certificação profissional neste contexto

Algumas das principais questões metodológicas que, para a certificação, decorrem das alterações qualitativas que o mercado de trabalho está a sofrer, são porventura as seguintes:

- O referencial-base para a certificação profissional

- O problema da *grande diversidade dos conteúdos dos empregos* (tradicionalmente referenciados a uma determinada profissão) em consequência, quer da dimensão do universo geográfico a considerar, quer das diferentes dimensões das empresas, quer das diferentes filosofias e formas de organização do trabalho, quer ainda dos diferentes produtos a obter, dos materiais a transformar, das técnicas utilizadas, etc.;
- o problema da *acelerada diversificação das competências requeridas pelos empregos* e a consequente obsolescência rápida das competências adquiridas;
- o problema *das diferentes condições e limites de intervenção de um determinado profissional* decorrentes, quer das diferentes formas de organização do trabalho dependente, quer das diferentes oportunidades / encomendas de trabalho independente;

apontam para a necessidade de se conceber um referencial para a certificação profissional *que já não poderá ser o tradicional conceito de "profissão"*. Os especialistas da certificação profissional terão de conceber um "constructo" capaz de lidar com a enorme diversidade dos

conteúdos concretos dos empregos, com a rápida diversificação das competências requeridas e com a mais ou menos anárquica 'formatação' dos conteúdos e das condições de prestação remunerada de trabalho.

Que "constructo" deverá ser este? ¹

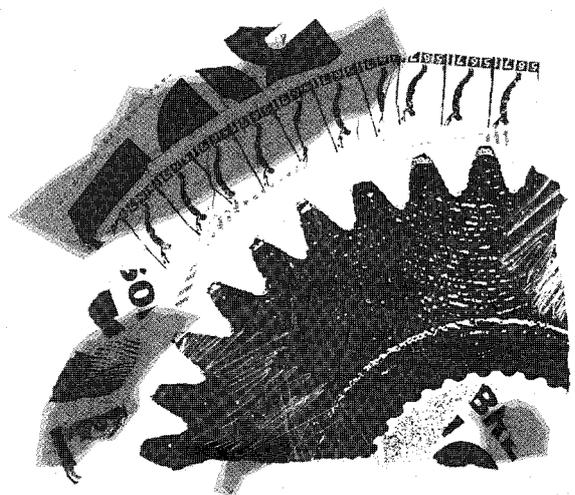
- Os conceitos de "competência profissional" e de "perfil profissional".

- O problema das novas competências, requeridas pelos novos conteúdos dos empregos em consequência de factores diversos, tais como, a desindustrialização, a introdução das novas tecnologias da informação nos processos produtivos, a intelectualização do trabalho, a qualidade humana-relacional-afectiva inerente à prestação de serviços, mormente de serviços pessoais, a cada vez mais crítica necessidade de deontologia, de ética, no funcionamento das actividades produtivas, a cada vez mais aguda necessidade de respeitar os direitos dos consumidores, etc.;
- o problema das novas competências, requeridas pelas novas formas de organização do trabalho nas empresas e pelos novos formatos da prestação remunerada de trabalho, como sejam, as competências de gestão, o planeamento, a organização, o controlo do próprio trabalho e a responsabilidade individual;
- a cooperação/trabalho em equipa, a autonomia, a tomada de decisões, etc.;

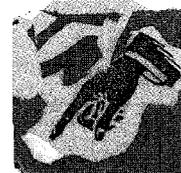
apontam para a necessidade de conceber um conceito de trabalhador competente e de perfil de competências profissionais, o qual não se poderá contentar com os tradicionais saberes, deduzidos das tarefas que o trabalhador deverá executar no quadro da tradicional organização do trabalho.

As dificuldades inerentes à consensualização e à operacionalização de um novo conceito de competência profissional capaz de lidar de forma útil com os problemas acima referenciados, mesmo entre os técnicos que se ocupam desta matéria, constituem, a meu ver, um dos nós mais duros da metodologia da certificação profissional.

¹ Num texto recentemente publicado pelo IEFP com o mesmo título deste artigo – "A problemática da certificação profissional" – procurei sustentar que o conceito "actividade profissional" se apresenta como uma boa alternativa, para este efeito, ao conceito de "profissão".



A CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL E A DIVERSIDADE ACTUAL E EVOLUÇÃO PREVISÍVEL DOS NÍVEIS DE INSTRUÇÃO E DE FORMAÇÃO DA POPULAÇÃO ACTIVA, EM PORTUGAL



Face a uma realidade profissional em que se encontram, simultaneamente, no exercício das mesmas profissões ou disputando as mesmas oportunidades de trabalho pessoas/cidadãos com baixos níveis de instrução e baixos ou nulos níveis de formação profissional e pessoas/cidadãos com níveis de instrução e níveis de formação muito mais elevados, que papel, que finalidade deverá perseguir a certificação profissional? Que certificação profissional deverá ser praticada?

Para fazermos ideia da situação e do sentido da evolução em curso neste particular, bastará consciencializar a coabitação no mercado de trabalho de três gerações – pais, filhos e netos –, que vivem um período em que a escolaridade mínima obrigatória em Portugal evoluiu de praticamente nenhuma para 3 anos (3ª classe), depois para 4 (4ª classe), a seguir para 6 (6ª classe) e finalmente para 9 (9º ano) e que se encontrem hoje a exercer a mesma profissão (ou a competir para aceder ao seu exercício), como sucede, por exemplo, com a profissão de cozinheiro: - pessoas *analfabetas*, - pessoas com a 3ª classe, - pessoas com a 4ª classe, - pessoas com a 6ª classe, - pessoas com o 9º ano e, - ultimamente até, pessoas com o 12º ano.

No mesmo período de tempo, entraram para o mercado de trabalho e estão a exercer as mesmas profissões trabalhadores com níveis de formação muito diferentes:
- desde *nenhuma formação profissional* (nem inicial, nem contínua; acede-se à profissão como aprendiz ou ajudante e vai-se aprendendo com a experiência);



- a alguma formação "contínua" (pontual, curta, pouco sistemática; proporcionada pelas próprias empresas, por associações patronais ou sindicais, por centros ou escolas de formação, etc.);
- passando por formação profissional sem progressão académica (de duração variável – desde 6 ou 8 meses a 1 ano ou ano e meio e até 2 anos, proporcionada, as mais das vezes, por centros ou escolas de formação públicas, mas sem articulação com o sistema de ensino);
- ou por formação profissional com progressão académica (de duração mais longa – nomeadamente de 3 anos –, algumas vezes na sequência da 6ª classe, dando equivalência ao 9º ano e outras na sequência do 9º ano, dando equivalência ao 12º ano);
- ou ainda por ensino profissional, de nível secundário ou até superior (habilitação profissional esta proporcionada pelo próprio sistema formal de ensino – público e privado).

Para além do problema que a diversidade de níveis de formação, apresentados por trabalhadores que exercem ou procuram exercer as mesmas profissões, coloca, só por si, à certificação profissional, será útil também ter em conta o sentido de evolução que o conceito "formação profissional" tem sofrido nos últimos anos, já que a certificação profissional tem necessariamente de lidar com o valor a atribuir à formação profissional (a que formação profissional?) como via de acesso à aptidão/à competência profissional.

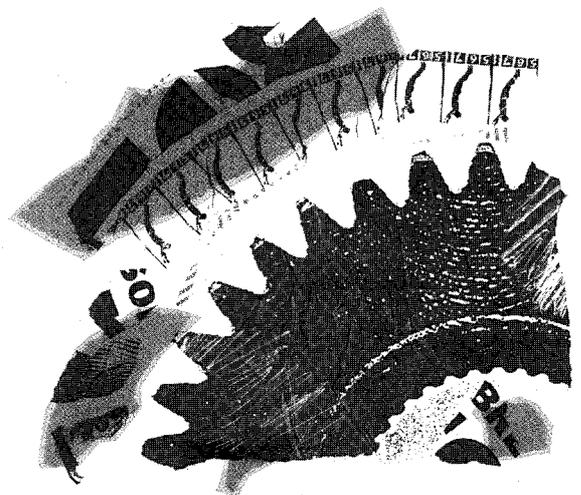
A utilidade e a viabilidade da certificação neste contexto

As questões que se colocam à certificação profissional em consequência da grande diversidade de habilitações académicas e de níveis de formação profissional, apresentados pelos trabalhadores que exercem/ou procuram oportunidade para exercer as mesmas profissões, e do aumento progressivo e sistemático desses níveis nos novos profissionais que vão chegando ao mercado de trabalho serão, essencialmente, as seguintes:

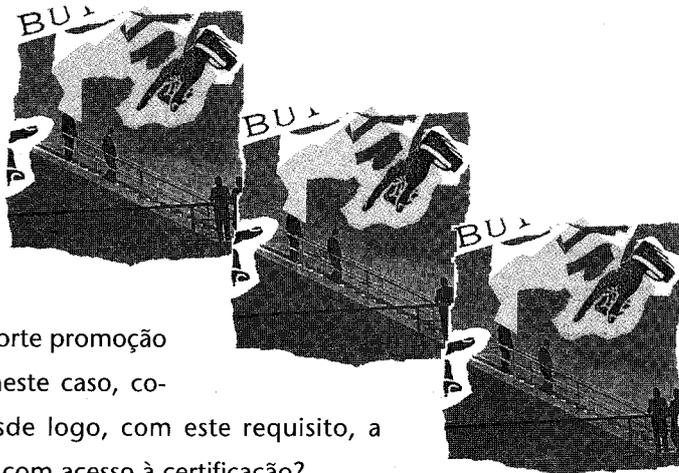
- *Que nível de instrução/escolaridade, que nível cultural de base deverá ser considerado como requisito de acesso ao certificado de aptidão profissional, para uma determinada profissão?*

Tomando, de novo, por exemplo, a profissão de "cozinheiro"

- deverá ser o mínimo que ainda se encontra actualmente no mercado de trabalho (nomeadamente, a 3ª classe), para que a exigência relativa a este requisito não inviabilize a certificação profissional de todos os profissionais em exercício (neste caso, todos os cozinheiros)?



- deverá ser o máximo que já se encontra actualmente no mercado de trabalho (nomeadamente, o 12º ano), na perspectiva de uma muito forte promoção da qualidade do serviço (neste caso, cozinha), condicionando desde logo, com este requisito, a quantidade de profissionais com acesso à certificação?



- *deverá ser um ponto intermédio preciso* (designadamente e neste caso, a escolaridade obrigatória ao tempo da entrada do trabalhador na vida activa, ou seja, para uns a 3ª classe, para outros a 4ª classe, para outros o 6º ano, para outros o 9º ano, para outros ainda o 12º ano)?



• *Que nível de formação profissional considerar como requisito de acesso ao certificado de aptidão profissional, para uma determinada profissão?*

Continuando a ter em mente o exemplo da profissão "cozinheiro",

- não será de exigir *qualquer formação profissional*, considerando esta suprida, como via de acesso à competência, por uma experiência profissional com uma determinada duração mínima?

- será de exigir, pelo menos, *alguma formação contínua* com uma duração mínima pré-determinada, cumulada com uma experiência profissional de dada extensão temporal?

- será de exigir *uma formação profissional inicial, de longa duração* (3 anos)?

Neste particular, a viabilidade processual da aplicação da norma que estiver decidida não levantaria qualquer problema. A parte importante da questão é a que se relaciona com a utilidade da certificação: a opção a tomar depende do que se pretenda atingir, dos efeitos que se pretendam alcançar com a certificação profissional,

a. apenas uma regularização formal, administrativa, universal, das situações profissionais existentes?

Um mínimo de exigências, para um máximo de profissionais certificados; neste caso, no limite, o sistema passaria um mesmo certificado de aptidão profissional de cozinheiro:

- a uma pessoa com a 3ª classe, funcionalmente analfabeta, e com 1 ano de experiência de trabalho numa qualquer tasca de esquina;
- e a uma pessoa com o 12º ano de escolaridade, com 3 anos de formação profissional inicial específica, com 50 horas de formação contínua em novas tecnologias de cozedura de alimentos e 2 anos de experiência de trabalho numa unidade hoteleira de luxo,

sugerindo poder haver mobilidade profissional entre a 1ª e a 2ª situação e poder haver jus a níveis remuneratórios relativamente semelhantes.

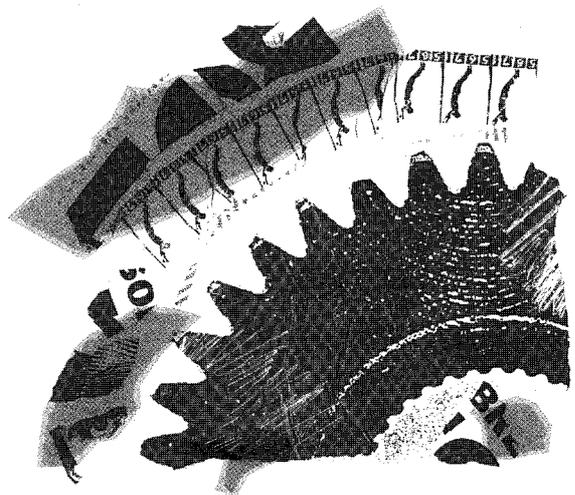
b. ou uma regulação estratégica, tele-orientada, promotora da elevação dos níveis de qualificação profissional, nas diversas áreas de trabalho?

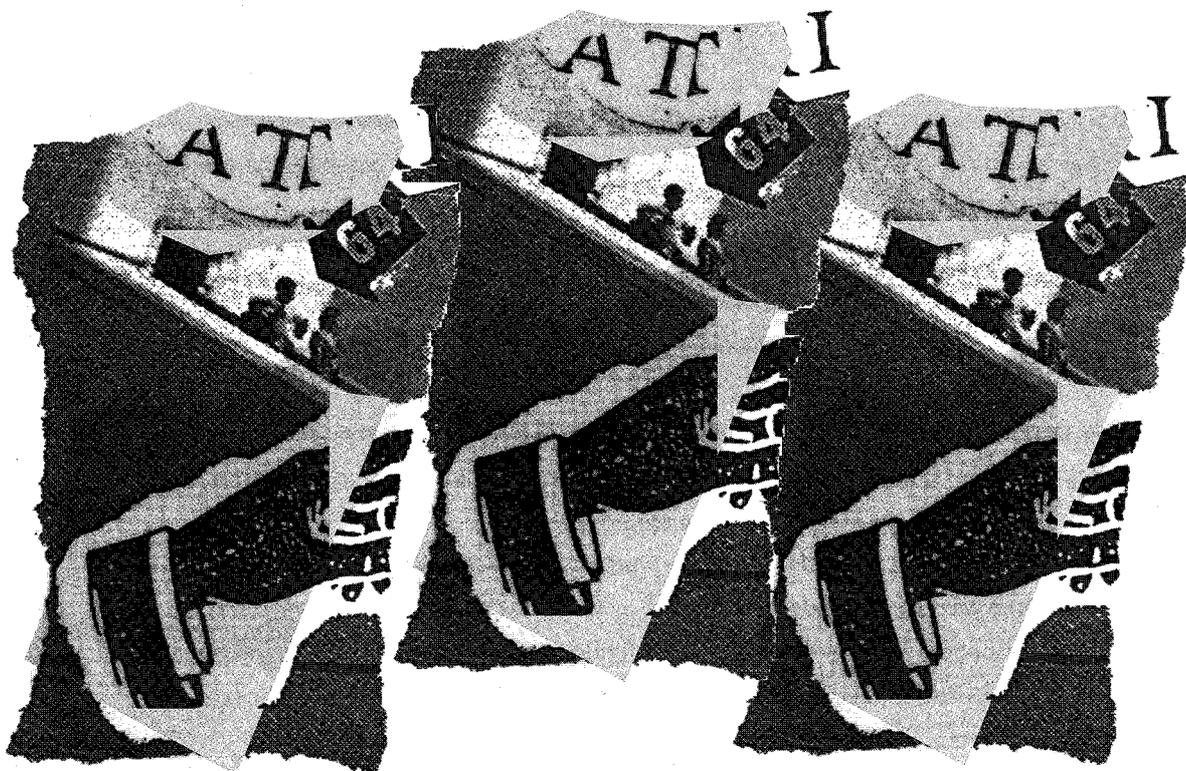
Exigências correspondentes a um padrão pré-definido em função do ponto da realidade actual que melhor oportunidade proporcione para aplicar uma pressão realista e eficaz no sentido da evolução pretendida.

Não será fácil definir e consensualizar para cada profissão concreta esse *tal ponto de aplicação*, especialmente em matéria dos níveis de escolaridade e de formação profissional a requerer para acesso ao certificado de aptidão profissional, pois, do meu ponto de vista, o dar à certificação profissional uma utilidade real que justifique o grande volume de meios humanos, técnicos e financeiros necessários à sua instalação e operação passa por uma opção deste segundo tipo.

A CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL E A EVOLUÇÃO DE UMA NOÇÃO ESTRITA DE "MERCADO DE EMPREGO" PARA UMA NOÇÃO MAIS AMPLA DE "MERCADO DE TRABALHO"

A partir da constatação de que o "emprego", tal como o conhecíamos, se apresenta agora como um "bem" permanentemente escasso, tendendo a deixar sempre de fora uma parte importante da população em idade activa e provocando cada vez maior preocupação com





as consequências sociais que tal situação tende a induzir ou a potenciar – grande sofrimento individual, perturbações graves da vida familiar, exclusão social, pobreza, frustração-agressividade-desespero-delinquência-droga-criminalidade, desequilíbrio dos mecanismos de financiamento dos sistemas de segurança social, etc. – começam a emergir várias ideias novas, indiciando a gestação de uma nova perspectiva de análise e solução do problema.

Começa-se , a ouvir, com alguma frequência, a afirmação: *“o emprego é pouco, mas o trabalho é muito”*, sugerindo também que se torna inevitável alterar, ajustar, os tradicionais conceitos de “emprego” e de “trabalho”, quer em termos técnicos, quer em termos da representação-imagem social de um e de outro.

Começa a surgir a noção “partilha do emprego, partilha do trabalho disponíveis”, em vez de despedir uns, para manter o emprego dos outros e começam a aparecer situações como aquelas que referem trabalhadores que, com o apoio das suas organizações sindicais, em certas empresas, em certos países desenvolvidos, aceitam reduções dos respectivos horários de trabalho com uma concomitante redução de remuneração para assegurar a permanência do emprego para todos e que eram impensáveis, até há pouco tempo atrás.

Começa a tornar-se credível e valorizada a noção “*ocupação produtiva*” como recurso/ oportunidade, seja para contrariar os efeitos perversos que a inactividade induz nas pessoas, especialmente naquelas com mais dificuldades para aceder ou reacerder ao emprego, seja para tirar proveito dessa enorme reserva de capacidade de trabalho, tornando-se útil à realização de tantas tarefas susceptíveis de serem concretizadas e tão importantes para qualidade de vida das populações, para a preservação do ambiente e do património, etc..

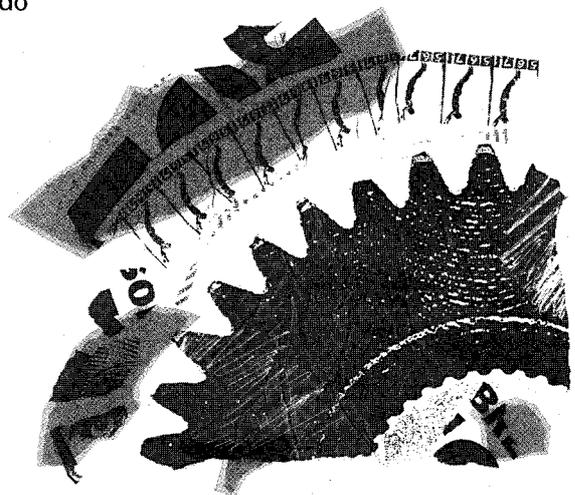
Nesta linha perfilam-se já iniciativas como a que tem promovido a ocupação útil-produ-tiva de trabalhadores que recebem subsídio de desemprego.

Do meu ponto de vista, começa a fazer sentido pensar que os decisores, mais tarde ou mais cedo, terão de ser obrigados a alterar os seus referenciais de prioridade, mantendo embora a atenção sobre as duas faces indissociáveis da mesma moeda, abordar a realidade, mais pelo ângulo da *economia ao serviço da população*, e menos pelo ângulo da *população ao serviço da economia*.

Em tal cenário, o mercado de trabalho tenderá a ser gerido como estando composto por três submercados diferentes, complementares, a funcionar em fole, consoante as conjunturas - à retracção de um deverá corresponder a expansão do outro e vice-versa:

- o mercado de trabalho 1 / *sector empresarial da economia*, integrando o trabalho proporcionado pelo sector empresarial privado e pelo sector público empresarial;
- o mercado de trabalho 2 / *sector público-administrativo e parapúblico da economia*, integrando o trabalho proporcionado pelos organismos da administração central e local e pelas organizações não governamentais sem fins lucrativos intervenientes na prestação de serviços essenciais à população;
- o mercado de trabalho 3 / *sector social-ocupacional da economia*, integrando o trabalho complementar proporcionado por actividades diversas relacionadas com a preservação da natureza, do ambiente e do património, com a prestação de certos serviços pessoais, com determinada animação cultural e desportiva, etc..

O mercado de trabalho proporcionado pelo sector empresarial da economia é aquele que tem concentrado, praticamente em exclusivo, a reflexão sobre a problemática do emprego/desemprego e as medidas de política de emprego/combate ao desemprego, como se fosse razoável esperar que o seu potencial de expansão pudesse ser suficiente para resolver o problema.



Hoje em dia, a meu ver, a problemática do emprego/desemprego não se afigura poder ter solução fora de um novo olhar sobre o mercado de trabalho que seja capaz de considerar não apenas um, mas todos aqueles três submercados de trabalho e de os gerir de forma integrada.

Se assim for, como deverá a certificação profissional lidar com esta realidade?

Talvez não seja muito injusto afirmar que, quando se fala em certificação profissional, as mais das vezes tendemos a pensar apenas no que acima designei por "sector empresarial da economia" e a elidir, nomeadamente, todo ou grande parte do universo dos profissionais que prestam serviço no sector público administrativo.



Não obstante e naturalmente, o Estado é o maior empregador nacional, pois proporciona emprego-trabalho remunerado a muitas centenas de milhar de trabalhadores.

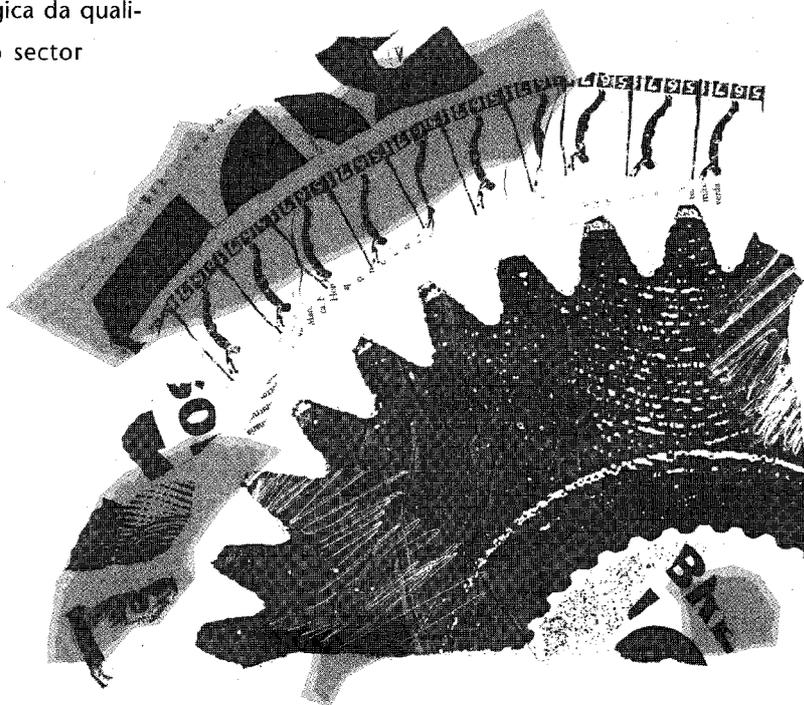
Em muitos casos, a legislação de trabalho específica da "função pública" prevê que o acesso aos "lugares" seja condicionado, essencialmente, à posse de uma determinada habilitação académica (as célebres "habilitações literárias"), sem requerer propriamente uma formação profissional específica para as funções a desempenhar.

Os próprios sistemas de oferta de formação profissional inicial têm deixado a descoberto áreas de qualificação que, racionalmente, corresponderiam a segmentos do mercado de trabalho-emprego proporcionado pelo sector público administrativo.

Outras vezes acontece que há candidatos a emprego que apresentam uma habilitação profissional racionalmente adequada ao conteúdo funcional a desempenhar em determinadas funções, realizadas em organismos da administração pública, que a legislação de trabalho específica em vigor não é capaz de "reconhecer" e de aceitar como válida.

Contudo, o nível de qualificação profissional dos "funcionários" é naturalmente factor crítico para a qualidade dos produtos-serviços realizados na administração (de modo idêntico ao que o próprio Estado considera dever ocorrer no sector empresarial da economia).

Daí se pode depreender que faça sentido que a certificação profissional deva desempenhar também um papel importante na regulação estratégica da qualidade dos recursos humanos do sector público administrativo.





NOTA FINAL

À guisa de conclusão, sublinharia as seguintes ideias-força:

1. A implementação de um sistema nacional de certificação profissional poderá/deverá ser de *grande utilidade* na regulação do mercado das qualificações em Portugal, por forma a favorecer:

- a igualdade de oportunidades, a mobilidade profissional dos trabalhadores, o ajustamento entre a oferta e a procura de trabalho, a transparência no mercado de trabalho;
- a evolução/desenvolvimento da qualidade dos recursos humanos intervenientes na actividade produtiva, o aumento da produtividade, o incremento da competitividade das organizações produtivas e da sua capacidade de concorrência nos mercados interno e externo de bens e serviços;
- a regulação/racionalização do “mercado” da oferta-procura de formação profissional, dos sistemas intervenientes responsáveis pela qualificação da população activa nacional.

2. A implementação de um sistema nacional de certificação profissional só terá efeitos práticos importantes se nela se envolverem profundamente *os actores sociais relevantes* (o estado/organismos públicos, os empregadores/associações patronais e os trabalhadores/associações sindicais), estando disponíveis para concertar/consensualizar um ponto racional de compatibilização entre as três finalidades/interesses/sensibilidades presentes na problemática da certificação, já que cada uma delas, se extremada/optimizada, se revelará necessariamente incompatível com as outras.

3. A certificação profissional a praticar deveria, de um modo geral, ser uma certificação “de qualidade”, assumidamente não obrigatória e não universal, para que possa desempenhar, de facto, um papel de regulação estratégica/alteração em sentido favorável dos actuais níveis de qualificação da população activa portuguesa.

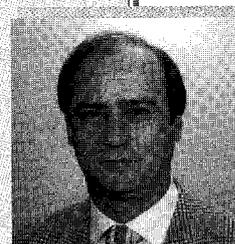
Tal opção implicaria:

- definir a aptidão profissional (objecto da certificação) como a competência necessária para o exercício de uma actividade profissional, com o nível de exigência correspondente ao ponto de aplicação de uma estratégia realista pré-definida de valorização/desenvolvimento/evolução da qualidade dos recursos humanos nacionais intervenientes em cada área profissional;
- assumir, com realismo, que, na situação actual das qualificações em Portugal, os objectivos "universalidade" e "qualidade" do sistema de certificação não são susceptíveis de serem alcançados em simultâneo.

4. A certificação profissional a praticar só terá de ser obrigatória e universal relativamente às profissões/actividades profissionais "regulamentadas" (aquelas cujo exercício não regulamentado possa colocar em alto risco, só por si, a saúde ou a segurança das pessoas).

A quantidade de actividades profissionais regulamentadas deveria ser reduzida a um mínimo razoável, tendo em conta a evolução entretanto sofrida por este conceito, a rápida alteração das situações de trabalho na realidade objectiva, o inevitável efeito de inércia/desfasamento temporal inerente ao funcionamento de qualquer sistema de certificação profissional e a necessidade de que a legislação em vigor tenha exequibilidade prática.

5. Uma boa metodologia de certificação profissional, em abstracto, é uma ficção. A construção de *uma metodologia de certificação profissional adequada á realidade portuguesa*, ou seja, a definição dos conceitos-base, tais como, actividade profissional, competência profissional, perfil profissional, a elaboração de perfis, os processos de candidatura, a homologação de cursos de formação, a emissão dos certificados, a validade/renovação dos certificados, etc. está intrinsecamente dependente da avaliação objectiva e consensualizada da situação presente das qualificações no terreno e do acordo construído relativamente às alterações que nela se pretenda induzir com o instrumento certificação profissional.



**ACÁCIO FERREIRA
DUARTE**

Psicólogo e Director
da Escola de Hotelaria
e Turismo do Estoril



A Formação enquanto componente específica da Gestão de Recursos Humanos

Perante as constantes alterações que se vêm produzindo nas relações e na organização do trabalho e da conseqüente obsolescência das competências profissionais, as empresas ver-se-ão obrigadas a colocar a tónica na gestão dessas mesmas competências, o que passa inequívoca e inevitavelmente pela formação.

INTRODUÇÃO

A formação profissional tem-se constituído como um amplo tema de debate e discussão no mundo empresarial. Em termos políticos, tem-se debatido o papel do Estado, da Escola e da Empresa neste domínio, nomeadamente em termos das respectivas responsabilidades e da interdependência que se supõe necessário existir entre estas três Instituições. Do ponto de vista estratégico/operacional, tem-se vindo a realizar um debate ainda mais alargado e público, particularmente

entre os profissionais da Formação, sobre os diferentes conceitos, métodos, práticas e vantagens/ utilidade da Formação.

Da nossa experiência pessoal, acreditamos que se trata de uma actividade profissional/empresarial em constante mutação, fruto das constantes alterações que o meio ambiente coloca às Organizações e que, como se sabe, estão constantemente a ocorrer. Por isto mesmo, a Formação tem-se tornado uma temática omnipresente quando se fala de Recursos Humanos, da produtivi-

dade e da competitividade dos mesmos, da sua sobrevivência profissional e do seu futuro enquadramento nos novos figurinos empresariais que se vão criando. Neste sentido, a Formação tem vindo a assumir um papel de crescente importância e cada vez mais abrangente em termos de Gestão Empresarial, a ponto de, hoje em dia, quase se confundir com esta última e de influenciar outros mecanismos de funcionamento das Empresas, particularmente ao nível da Gestão de Recursos Humanos.

A este propósito, não resistimos a relatar um episódio ocorrido recentemente conosco, no âmbito da actividade profissional que desenvolvemos como consultor de recursos humanos, especificamente no âmbito do recrutamento e selecção de pessoas para diversas organizações.

Uma empresa-líder no sector de actividade em que se integra abordou-nos para colaborarmos no recrutamento de um novo co-

laborador para desenvolver uma função técnica no seu Departamento de Informática. Entre os diferentes requisitos que foram inicialmente estabelecidos em termos do perfil psicoprofissional daquele colaborador, chamou-nos a atenção aquilo que foi designado por "grande capacidade de auto-didactismo". Curiosos perante tal facto, indagámos do nosso interlocutor o porquê de tal situação. A resposta foi rápida e objectiva:

"Perante as mudanças constantes que ocorrem ao nível dos sistemas de informação, a empresa não pode estar constantemente a desenvolver formação em novos produtos, uma vez que seria quase impossível acompanhar o ritmo da evolução tecnológica, sendo portanto fundamental, contar com colaboradores com uma mentalidade aberta à inovação e que, de um modo próprio, se interessem pela auto-aprendi-



zagem, proporcionando a empresa, para o efeito, as condições materiais, ambientais e de apoio necessárias”.

Este exemplo pretende, assim, ilustrar uma nova interpretação que pode ser feita da Formação Profissional num ambiente tecnológico extremamente exigente, abrindo também horizontes para novos posicionamentos e atitudes face à Gestão de Recursos Humanos.

A POLÍTICA DE FORMAÇÃO ENQUANTO COMPONENTE ESPECÍFICA DA GRH

A Gestão de Recursos Humanos (GRH), em si mesma, tem sido objecto de várias modificações ao longo dos anos. Assim, de uma GRH preocupada com as questões de carácter administrativo e com o controlo das pessoas no local de trabalho, passou-se a uma GRH centrada no aproveitamento das pessoas como um recurso (daí o termo “recursos humanos”), que era necessário desenvolver no sentido de produzir valor acrescentado à Organização, facilitador no processo de desenvolvi-

mento organizacional e agente activo na gestão da mudança (Câmara, 1994). Desta forma, as pessoas passam a deixar de ser

vistas como recursos e sim como clientes, para os quais a GRH se deve direccionar com total prioridade.



Basicamente, a Formação tem acompanhado esta evolução numa dialéctica profunda com a GRH, ao ponto de hoje em dia já

se tornar difícil dizer qual das actividades determina a outra. O bom senso aconselhar-nos-á a considerarmos a existência

de uma inter-relação forte entre ambas.

A verdade, porém, é que a maior parte das empresas portuguesas não terão ainda atingido este estágio de desenvolvimento, tanto em termos de GRH, como de Formação. Efectivamente, para se chegar aqui torna-se necessário levar a cabo uma revolução profunda de mentalidades que, a nosso ver, ainda se encontra longe de ser concretizada. É também verdade que os constrangimentos económicos do nosso País e de alguns sectores de actividade, em particular, não ajudam grandemente a que tal ocorra.

Por tais motivos, a Formação tem sido abordada como mais uma das componentes da GRH, entre outras, como a Análise e Qualificação de Funções, a Avaliação de Desempenho, o Recrutamento e Selecção de Pessoal, a Gestão de Carreiras, a Política Remunerativa, etc., sem que tenha sido, até ao momento, suficientemente evidenciada a sua importância relativa, bem como a interdependência com as restantes actividades mencionadas. Basicamente, a Formação tem sido vista como uma ferramenta relativamente isolada do restante



contexto organizacional, surgindo como "útil" apenas quando são sentidos disfuncionamentos ou constrangimentos organizacionais.

No primeiro estágio de evolução da GRH anteriormente referido, a Formação era encarada de um modo reactivo, directamente dependente dos mercados externos e das opções de desenvolvimento das Empresas (Stahl, Nyhan & D'Aloja, 1993). Neste sentido, actuaria a rebo-

que do meio envolvente exterior, o que leva a crer na sua incapacidade de dar resposta oportuna às verdadeiras necessidades da Organização, uma vez que a realização da mesma ocorre em função e após a emergência dos estímulos geradores. Estamos, obviamente, perante uma formação de tipo funcional e adaptativa, que mais não procura do que dar respostas imediatas a problemas ou disfuncionamentos detectados, sendo nor-

malmente encarada como uma obrigação por parte da empresa ou mesmo como um mal necessário. Neste domínio, a deslocação das pessoas para a formação é analisada com base no custo hora/homem ou hora/máquina, sendo a realização da mesma efectuada normalmente de um modo clássico, em sala com recurso a um formador/tutor (interno ou externo) que detém o conhecimento e o procura transmitir.

Neste sentido, a Formação assume características de treino, sendo ainda discriminatória, uma vez que são abrangidos por ela os actores organizacionais (e apenas esses) que colidem com a emergência das novas necessidades. A Formação assume aqui um papel subsidiário e de mero apoio à estratégia organizacional (Azevedo, 1993 *).

No segundo estágio mencionado, a Formação surge-nos numa perspectiva "tecnocrática" (Stahl, Nyhan & d'Aloja, 1993), em que já é encarada como um investimento e não como um custo, mas ainda muito dependente das variáveis contingenciais externas, isto é, a empresa decide proporcionar formação aos seus colaboradores no sen-



tido de antecipar o surgimento de um determinado conjunto de situações que se perspectivam num futuro mais ou menos próximo. Esta lógica 'proactiva', mais correcta e moderna do que a anterior, não deixa de assentar nos princípios 'mercadológicos', surgindo ainda aqui a Formação subordinada a um primado meramente económico.

Segundo os autores anteriormente mencionados, a Empresa ao aplicar este tipo de Formação arrisca-se a desperdiçar energia e dinheiro, uma vez que as previsões sobre a evolução do mercado são falíveis e, por outro lado, as qualificações que as pessoas potencialmente venham a adquirir são apenas à medida das necessidades previsíveis, não se criando espaço de manobra suficiente em termos de potencial de desenvolvimento humano para dar resposta a imprevistos. Deste modo, a empresa não conseguiria adquirir a flexibilidade e versatilidade necessárias ao seu desenvolvimento sustentado.

O **terceiro estágio** leva-nos a uma Organização, na qual o desenvolvimento das pessoas anda em primeiro lugar, uma vez que estas são o principal cliente da Empresa e, como tal, objecto de

uma atenção particular e privilegiada. Estamos aqui perante um tipo de Formação que visa dinamizar a actividade empresarial e o próprio negócio, contribuindo, simultaneamente, para a educação profissional (e de base) dos trabalhadores. A lógica surge aqui invertida, uma vez que a Formação não visa apenas responder a disfuncionamentos ou modificar para melhor as competências das pessoas, mas antes otimizar constantemente os recursos humanos, funcionando estes como factor de base para o desenvolvimento e crescimento da Organização, pois esta será aquilo que a qualificação dos seus trabalhadores permitir que seja.

Nesta linha de diferenciação, convém ainda fazer referência à tipologia estabelecida por Azevedo (1993 **), em termos do modo como as empresas praticam a Formação.

Este autor caracteriza três tipos de empresas: **a empresa escolar, a empresa formativa e a empresa que aprende.**

A **empresa escolar** privilegia o ensino, sendo as acções de formação levadas a cabo no sentido da aquisição de conhecimentos. A empresa recorre ao sistema de ensino exterior ou ao sector de

formação interno para produzir a gama de conhecimentos necessários, sendo aos participantes exigido o domínio das diferentes matérias abordadas. Procura-se o estabelecimento de um conjunto de competências técnicas normalizadas e fiáveis.

A **empresa formativa** perspectiva todas as suas práticas formativas numa lógica funcional e individual, isto é, recebem formação os trabalhadores cujo desempenho não corresponde aos padrões mínimos de exigência da função que desenvolvem. Esta empresa já procura estabelecer uma relação directa entre a formação e a prática de trabalho concreta, recorrendo, de certo modo, à participação e envolvimento das pessoas, não havendo uma imposição de conhecimentos. Apesar desta melhoria, a formação não deixa de ser normativa e prescritiva, apelando mesmo a um certo conformismo intelectual (Azevedo, 1993 **).

Finalmente, a **empresa que aprende** submete os seus projectos de formação à vontade, interesse e iniciativa dos seus próprios colaboradores. Trata-se de uma empresa que não impõe a formação, antes cria condições, quer físicas, quer culturais (de

mentalidade), para o surgimento de manifestações de aprendizagem (vontade de aprender) por parte dos seus colaboradores. A 'empresa que aprende' estimula os indivíduos a aprender e a caminharem no sentido do autodesenvolvimento, quer numa perspectiva global, quer

numa perspectiva funcional, ou seja, estreitamente relacionada com o desenvolvimento das situações de trabalho.

Ainda a este propósito, Pedler (1991) reforça a importância desta postura formativa para a criação de um clima de aprendizagem, de aperfeiçoamento

constante e de inovação. Trata-se de uma empresa que privilegia a auto-avaliação constante, a permissão de errar e o aproveitamento dos erros como oportunidades de aprendizagem, a recompensa desta última e o "coaching" por parte das chefias (os mestres).



Estamos assim perante uma lógica de formação que valoriza o indivíduo face ao trabalho, sendo este último que tem de modificar-se para se adaptar ao homem e não o contrário. Esta perspectiva ergonómica da Formação, é consonante com as modernas perspectivas de GRH, que colocam como primeira prioridade a Qualidade de Vida das pessoas. Neste sentido, é de esperar que este tipo de política formativa contribua para aumentar a criatividade, a inovação, a responsabilidade, a motivação e a implicação na Organização.

Dos cenários definidos, e fruto da nossa experiência profissional, diríamos que a maior parte das empresas nacionais (PME's fundamentalmente) se encontram ao nível do primeiro estágio de desenvolvimento da Formação. Algumas (não todas) grandes empresas nacionais e a maior parte das empresas multinacionais instaladas no nosso País situam-se ao nível do segundo estágio evolutivo. No terceiro estágio será difícil encontrar empresas nacionais, podendo, contudo, apontar-se alguns (não muitos) casos de multinacionais.

Perante este quadro e face à rapidez das mudanças e à obsolescência dos conhecimentos, as empresas que querem sobreviver serão obrigadas a implementar métodos de formação que vão além da lógica meramente funcional. Por isso, a ênfase deve colocar-se na gestão das competências, visto que só desta forma se consegue estabelecer uma relação estreita, racional e efectiva com a situação de trabalho. Recordemos que as competências consistem num saber-agir (Boterf, 1994), que ultrapassa o tradicional saber-fazer. Neste sentido, o enfoque da formação nas competências facilitará o encadeamento de instruções diversas e a sua aplicação a situações diferenciadas, condição essencial para a mobilidade profissional dos trabalhadores.

Além disso, é importante que estas competências sejam reconhecidas por quem as transmite ou proporciona, o que faz relevar a questão da certificação das competências ou qualificações, questão esta bastante pertinente na realidade portuguesa actual. Seria interessante que as empresas caminhassem cada vez mais no sentido de uma formação qualificante que possibili-

tasse aos seus trabalhadores serem detentores de saberes e de um estatuto formativo reconhecido que lhes permitisse a mobilidade interna ou externa (empregabilidade).

Bibliografia

AZEVEDO, Lemos de, Sugestões para a Reforma da Formação Profissional Empresarial - Documento não publicado, Lisboa, 1993 *.

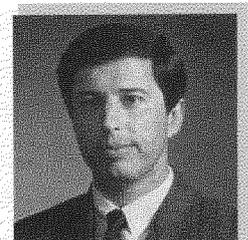
AZEVEDO, Lemos de, A empresa que aprende - Um caminho novo para a Gestão da Formação na Empresa - Documento não publicado, Lisboa, 1993 **.

BOTERF, Guy Le, De La Compétence - Essai sur un attracteur étrange, Les Éditions d'Organisation, Paris, 1994.

CÂMARA, Pedro, A função Recursos Humanos e os Desafios do Futuro, Revista PESSOAL, nº 68, 4ª série, Out/Dez/94.

PEDLER, Mike, BURGOYNE, John, BOYDELL, Tom, The Learning Company - A strategy for sustainable development, England, McGraw-Hill, 1991.

STAHL, Thomas, NYHAN, Barry, D'ALOJA, Piera, A Organização Qualificante - Uma visão para o Desenvolvimento dos Recursos Humanos, CCE/EU-ROTECNET, 1993.



**JOSÉ COELHO
MARTINS**

Psicólogo e Consultor,
pós-graduado em
Gestão Empresarial

Do Outro Lado do Mar

• *uma experiência de formação de jovens artesãos* •

A **FORMAR** viajou até à ilha de S. Vicente, em Cabo Verde, procurou algo novo e foi encontrar uma arte antiga feita por gente nova, gerida e orientada por uma mulher - **BELA**.

QUEM É BELA?

Natural de S. Vicente, Isabel Duarte cursou Artes Decorativas na Escola António Arroio e frequentou o Curso de Desenho Artístico na Sociedade de Belas Artes.

1974 - Leccionou desenho visual em S. Vicente

1976 - Com uns amigos formou a Cooperativa Resistência, tendo participado em várias exposições levadas a cabo por essa organização.

1978 - Participou na criação do Centro Nacional de Artesanato, onde leccionou tecelagem, tapeçaria e *batik*, como professora-artesã, tendo participado em várias exposições realizadas por esse organismo.

1978/1997 - Expôs em vários países (Cabo Verde, Portugal, EUA, Bélgica, França, Itália e Áustria), criou e desenvolveu o Atelier Bela, que mais parece um Centro de Formação onde os jovens aprendem com os menos jovens a arte antiga.



Como foi que começou a trabalhar na área do artesanato?

BELA - Comecei uma actividade mais concreta, mais ligada à minha área em 74, quando voltei para Cabo Verde, dando aulas no Ciclo Preparatório. Depois, com mais dois amigos, resolvemos fazer um trabalho de pesquisa na área do artesanato etnográfico.

Formamos entretanto uma cooperativa, a que demos o nome de Cooperativa Resistência. Para levar adiante este projecto, fomos buscar artesãos antigos para ensinar a arte aos novos candidatos (a artesãos) e foi assim que formamos os futuros formadores em tapeçaria e *batik*. Entretanto, decidimos criar um Centro Nacional de Artesanato, que ainda hoje existe.

Devido a problemas de saúde, saí do Centro em 1989 e formei o meu próprio *atelier*, onde dou continuidade a todo o trabalho que se vinha desenvolvendo naquele Centro.

Quando montei o *atelier*, apareceram jovens entusiasmados a querer aprender tapeçaria e *batik*. Aceitei-os e fui desenvolvendo um trabalho de formação, subsidiado apenas pelo meus trabalhos de pintura.

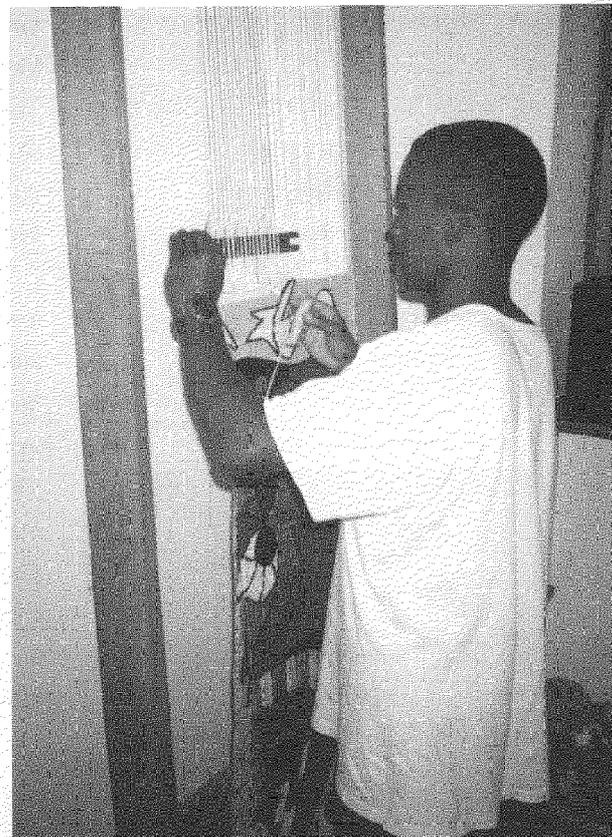
Três anos depois, estava numa situação muito difícil, o trabalho tinha uma outra qualidade, eles estavam a ganhar e eu tinha problemas económicos. Então pensei na hipótese deste meu trabalho ser integrado em algum projecto subsidiado pelo Estado.

Falei com uma pessoa ligada à Cooperação Suíça, fiz um projecto, foi aprovado no âmbito da Direcção-Geral do Ensino Extra-Escolar que, na altura, estava a fazer novas experiências com os alfabetizandos.

Com o apoio da Cooperação Suíça, durante três anos formei 11 jovens na tapeçaria, *batik* e tingidura.

Foi interessante e teve frutos porque dos 11, cinco ficaram a trabalhar aqui no *atelier*, uma vez que já antes do projecto estavam comigo, e os seis restantes já estão lançados, uns trabalhando na mesma área e outros em áreas afins.

Pelo que percebi, neste momento, não tem nenhum tipo



... a aprender tapeçaria

de ajuda, nem sequer para a matéria prima, e no entanto continua com 5 jovens aprendizes. Como consegue?

BELA - Sim, tem razão. Neste momento não tenho nenhum tipo de ajuda, continuo a subsidiar a formação destes jovens, mas como só a boa vontade não chega, tive que encontrar uma solução para o problema económico e a melhor que encontrei foi a de estabelecer um período único de formação até às 15

horas para, a partir dessa hora, eu fazer os meus trabalhos de pintura a fim de, com cuja venda, arranjar algum dinheiro. Neste momento vou resistindo. Quanto à matéria prima, como teve oportunidade de ver, uma parte vem de fora e outra produz-se cá.

Por exemplo, neste momento tenho acesso ao algodão e, como há aqui duas jovens que aprenderam a tecer e a cardar com os primeiros formadores, formados pela Cooperativa Resistência, fazem elas o trabalho de cardagem e fiação manual e nós tin-

gimos os fios, conforme o desenho dos cartões das tapeçarias.

Quais são as técnicas usadas para cada uma das áreas do vosso trabalho?

BELA - O que nós fazemos na área do *batik* é um processo de ataduras, cozeduras e tingiduras, que comecei a ensinar através da técnica antiga usada na ilha de ST^º. Antão. Mas fazer *batik* é mais complicado do que isso, pois exige criatividade, concepção do desenho à mão livre ou com o processo de estampilhões, como se faz na serigrafia,

e isolamento das zonas para que o tecido fique tingido conforme o desenho.

Na área da tapeçaria a técnica é diferente. Primeiro fazemos pesquisa, de acordo com o tema que queremos tratar. Se forem, por exemplo, motivos campestres, vamos ao campo, tiramos apontamentos, fazemos fotografias e desenhos, os quais depois são estudados e melhorados no *atelier*.

Depois de termos o desenho concluído, é feito o cartão e procede-se ao estudo da cor, após o que tingimos o fio. Em seguida



*Formação de jovens:
pintura em tecido*

faz-se a ampliação do desenho à escala e mete-se no tear.

Para manter a nossa tradição, as tapeçarias de grandes dimensões são feitas por bandas, bandas largas segundo a tradição de St^o. Antão e bandas estreitas conforme a tradição da ilha de Santiago.

Faz-se uma combinação de largas e estreitas, juntamo-las e cosemo-las. O problema que às vezes surge tem a ver com a ligação do desenho, pois tudo tem que bater certo.

É claro que também se pode fazer uma tapeçaria só com bandas estreitas ou só com bandas largas.

Vivendo como vive numa ilha, como é que faz a actualização dos seus conhecimentos? Para formar precisa estar informada, como é que lhe chega a informação?

BELA - Este é também um problema de solução difícil, pois gasto muito dinheiro em revistas que falam de pintura e do artesanato, compro livros de arte, apoio-me muito na documentação existente no centro cultural francês e português. Também me chegam informações através dos conhecimentos que fui fazendo

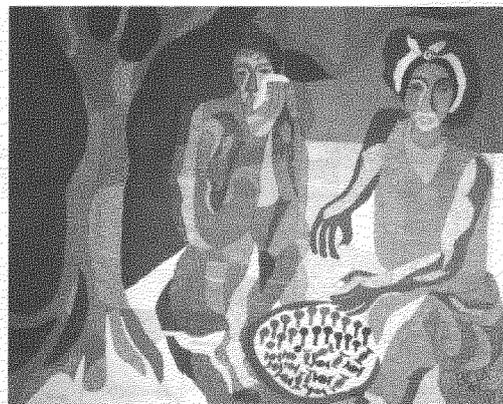
em diferentes países. Apesar de viver numa ilha, tento que os meus conhecimentos não permaneçam fechados.

Para finalizar este nosso diálogo, queria fazer-lhe uma pergunta. Notei que o tipo de relação que tem com os seus aprendizes é mais do que relação formadora/formando, é de educadora. Acha que estou certa?

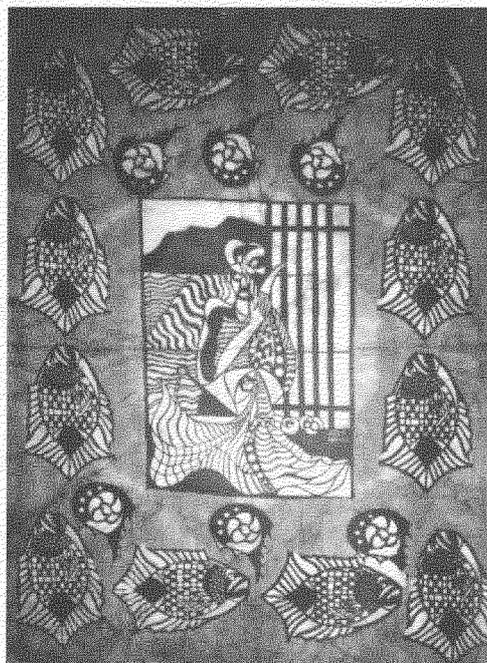
BELA - Sim, é verdade. Como deve calcular, é muito duro, apesar de compensador, trabalhar com jovens, com estes em particular. Apesar de um início de relação difícil, neste momento e depois das regras estabelecidas e de muito diálogo posso dizer que a relação é muito boa.

Dar formação num País menos desenvolvido é uma tarefa árdua. Árdua porque não podemos pensar na formação como unicamente Formação Profissional. Temos que a ver como um todo; temos que ensinar a ética, o saber estar, o saber receber, o ter higiene e, até algumas vezes, o saber definir os seus próprios sentimentos e o saber preservar a identidade do País.

Hoje, quando olho para trás sinto-me satisfeita, penso que



Trabalho em tapeçaria



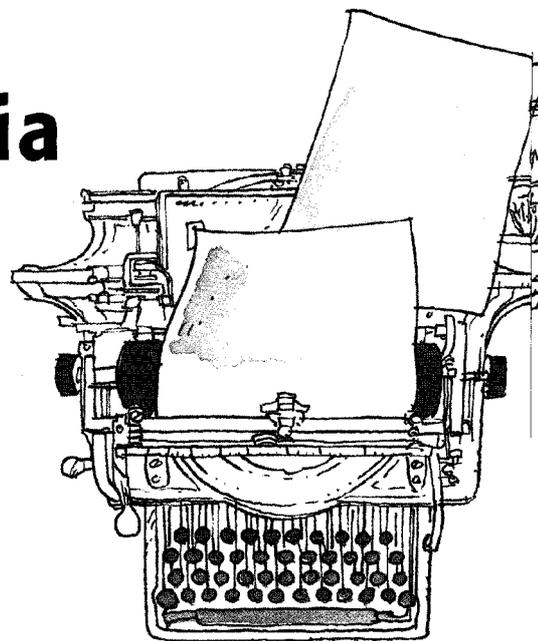
Trabalho em batik

estou a fazer um trabalho que gosto e quase me esqueço dos sacrifícios, quando vejo o entusiasmo dos jovens depois de uma peça pronta.

ENTREVISTA CONDUZIDA
POR LÍDIA BRANCO

A "3ª Vaga" do Ensino a Distância

A comunicação e a aprendizagem, como processo social, constituem os elementos-chave do desenvolvimento conceptual dos modelos da 3ª geração do ensino a distância. Não é possível promover a noção de aprendizagem como um processo social sem o acesso às tecnologias de comunicação interactivas. O recurso à conferência computarizada transformou por completo o conceito tradicional de Ensino a Distância

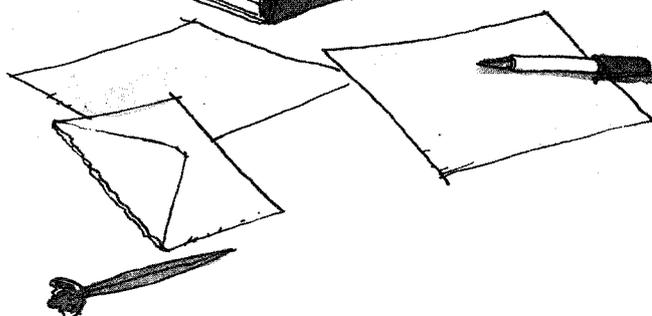
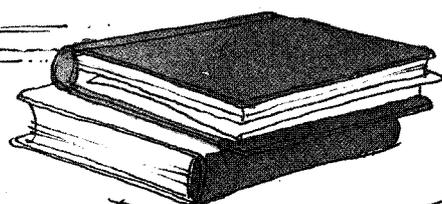
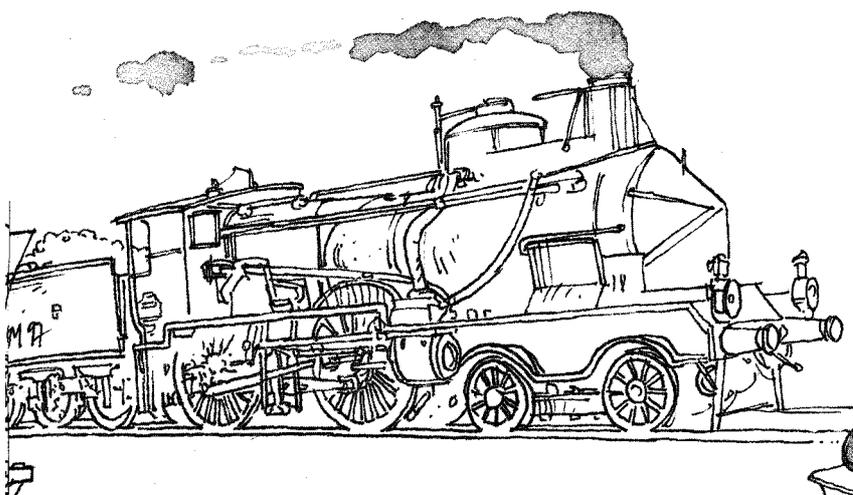


1. INTRODUÇÃO

Parafraseando Alvin Toffler¹, podemos considerar que nos encontramos na terceira vaga/geração do Ensino a Distância, apoiada fundamentalmente nas novas tecnologias de informação.

As três gerações do Ensino a Distância correspondem a três modelos diferentes que estão ligados, sob o ponto de vista histórico, à evolução das tecnologias de produção, difusão e comunicação.

¹ Toffler, Alvin (1980) - "A 3ª VAGA", Edição Livros do Brasil



2. AS TRÊS GERAÇÕES DO ENSINO A DISTÂNCIA

1ª Geração - Abrange o ensino por correspondência, em que os média são *scripto*, impressos. Desenvolveu-se, sobretudo, em finais do século XIX, quando surgiram novas técnicas de impressão e novos sistemas de transporte ferroviário, que possibilitaram a produção e a distribuição de materiais pedagógicos em grandes quantidades a grupos de formandos dispersos geograficamente.

Os processos de *feedback* formando-formador e formador-formando eram lentos, pouco frequentes, resumindo-se praticamente aos períodos de apresentação dos testes pelos formandos.

2ª Geração - É também muitas vezes conhecida como "multi-média" e desenvolveu-se a partir de 1960, integrando a utilização de documentos *scripto* com audiocassetes, da televisão e, em certa medida, já do computador.

Os processos de comunicação são muito semelhantes aos da 1ª geração, mas incluem o aconselhamento do formador/tutor ao formando pelo telefone e os encontros tutoriais presenciais.

Os principais objectivos dos sistemas de Ensino a Distância da

1ª e 2ª gerações foram a produção e a distribuição dos materiais pedagógicos pelos formandos. A comunicação formador-formando também não foi significativa e, entre os próprios formandos, quase inexistente.

Tal deveu-se ao facto de as tecnologias então disponíveis serem lineares e não interactivas. A aprendizagem não era considerada como um processo social, não implicando portanto uma interacção dinâmica com e entre os formandos e os formadores.

Como não existia interactividade, a aprendizagem ficava reduzida a um processo individual, em vez de social.

3ª Geração - A comunicação e a aprendizagem, como processo social, constituem os elementos-chave do desenvolvimento conceptual dos modelos desta geração. Não é possível promover a noção de aprendizagem como um processo social sem o acesso a tecnologias de comunicação activas. O recurso à confeccionar por completo o conceito tradicional de Ensino a Distância.

3. A "3ª VAGA" DO ENSINO A DISTÂNCIA - POTENCIALIDADES E PRINCIPAIS DIFICULDADES

A principal finalidade da implementação da conferência computarizada na formação de adultos consiste em ultrapassar a distância social entre formandos e formadores, e não apenas a distância geográfica.

Propicia *curricula* muito mais flexíveis, redução de custos de produção e de arquivo - geralmente estão associados ao material pedagógico para Ensino a Distância -, revisões e mais rápidas actualizações e até cursos 'personalizados/por medida'. Em suma, esta 3ª geração está perfeitamente adaptada às necessidades específicas de um único formando ou de um grupo de formandos, o que é muito relevante no domínio da formação profissional contínua. A implementação deste tipo de tecnologia contribui ainda para conceitos de formação e aprendizagem menos autoritários.

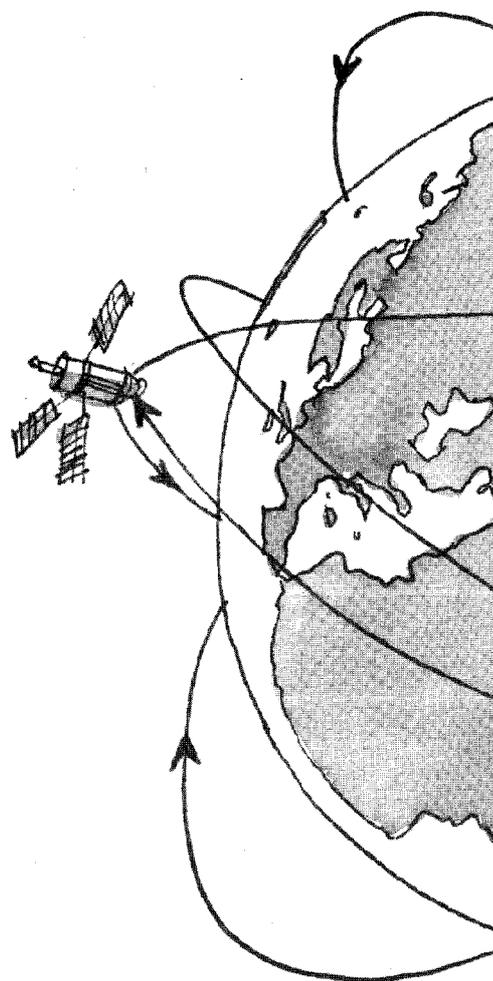
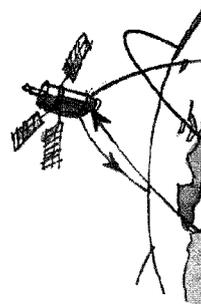
Isto vai implicar necessariamente mudanças no papel do formador.



Esta figura poderá *a priori* parecer redundante neste contexto mas, pelo contrário, é extremamente importante em todo o curso. A sua função como tutor vai exercer-se no sentido de acompanhar todos os processos que vão ocorrendo durante o curso, de modo a assegurar uma certa continuidade no acto de aprendizagem, sempre de acordo com os objectivos do curso.

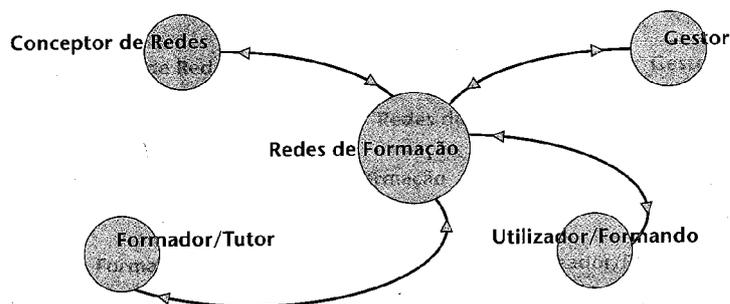
A implementação da conferência computadorizada dará, pois, a resposta adequada ao tradicional problema da distância social no Ensino a Distância.

Contudo, embora sendo um meio acessível e de fácil utilização, ainda permanece um pouco "fechado" para muitos formandos. Neste caso, surgirá como "uma espada de dois gumes".



FUNÇÕES DO MODERADOR

- CONTEXTUALIZAÇÃO Abrir o debate
 - Indicar as regras
 - Definir a ordem dos trabalhos
- MONITORIZAÇÃO Agradecer a contribuição dos participantes
 - Solicitar comentários por parte dos participantes
- METACOMUNICAÇÃO Ultrapassar os problemas que surgem
 - Fazer um resumo do debate



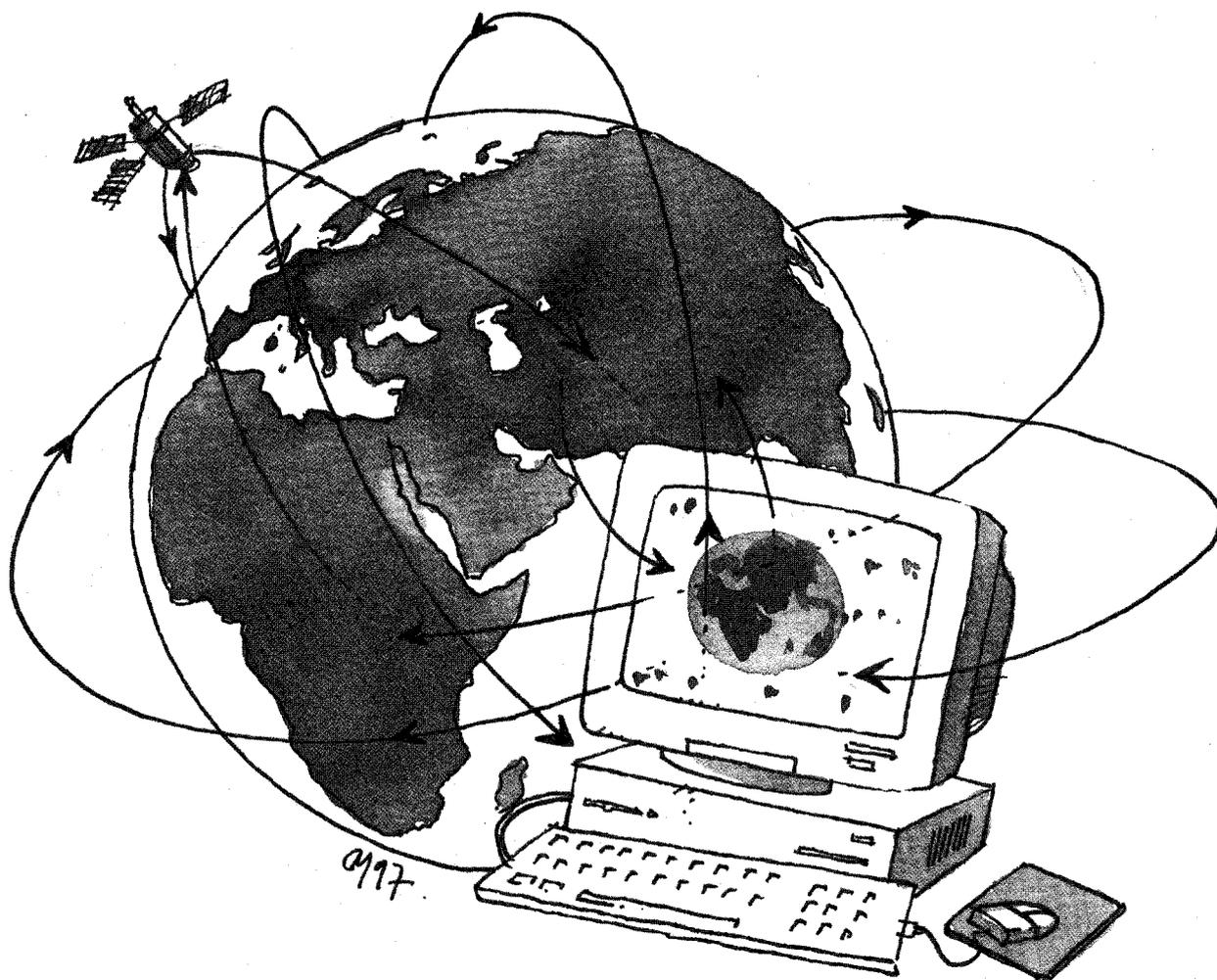
Assim, não se deverá sobrestimar o poder desta tecnologia. Deverão ser considerados antes e durante qualquer curso aspectos fundamentais como, por exemplo, a motivação de sistemas de Ensino a Distância. A importância de redes sociais suplementares, através de audio-

conferência ou encontros presenciais entre formandos e formadores não deverá ser subestimada.

Parece-nos totalmente ineficaz implementar a conferência computarizada em futuros programas de Ensino a Distância sem antes procedermos a alterações

da forma como organizamos a vida profissional e familiar de cada um dos intervenientes.

Indubitavelmente, este tipo de conferência irá modificar sob vários aspectos o processo de aprendizagem no Ensino a Distância, bem como os modelos e as infraestruturas institucionais.



4. CONCLUSÕES

As tecnologias da 1ª e 2ª gerações tiveram uma grande vantagem: a sua disponibilidade.

Nos últimos anos assistimos a uma completa mudança tecnológica no que diz respeito ao Ensino a Distância. Primeiro surgiram os computadores e os cursos multimédia interactivos, que realçaram o papel do diálogo, inexistente nos materiais pedagógicos, de tipo *scripto*, característicos da 1ª geração.

Agora temos a solução das redes que deverá basear-se na conferência computarizada que combina as potencialidades do computador e das telecomunicações, emergindo como forma de comunicação electrónica por excelência e propiciando a interacção de vários formandos entre si ou de formandos e tutores de um modo estruturado ou não sobre um determinado assunto. Oferece a possibilidade de acelerar as trocas de informação entre o tutor e o formando, permitindo que pequenos grupos se possam constituir e comunicar através de meios electrónicos não dispendiosos e tecnicamente simples.

Existem vários tipos de conferência, que dependem dos

objectivos do grupo que interactiva. Por exemplo, há conferências que se baseiam num assunto (de formação ou investigação), num projecto (de gestão, negociação) ou em necessidades de comunicação do próprio grupo (trocas de informação, apoio mútuo, etc.).

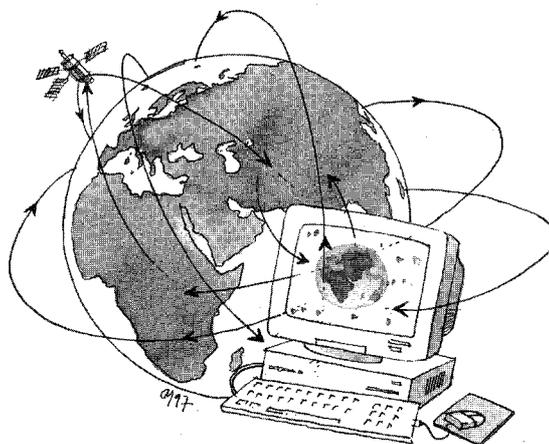
Este novo tipo de comunicação, que se encontra num processo de evolução rápida (estando a entrar sob o ponto de vista tecnológico no digital), carece ser organizado e apoiado por conceptores e moderadores com uma formação específica.

O futuro do Ensino a Distância parece, pois, brilhante, dependendo em grande parte, não só do avanço tecnológico, como também da cooperação internacional, no sentido da produção e realização de cursos de qualidade.

Referências Bibliográficas

Levinson, Paul, (1988) Media Relations: Integrating Computer Telecommunications with Educational Media, New York, U.S.A.

Snipper, Soren, (1987) Distance Learning and Computer Conferencing, University of Guelph, Ontario, Canadá



MARIA CLARA NUNES

Mestrado em
Comunicação
Educativa
Multimédia

A Avaliação e a Informação

Servossistema da Educomunicação

A avaliação permite, em todos os seus momentos:

- *identificar o modo como a informação é usada pelos vários intervenientes no processo formativo* •
- *saber quais os efeitos resultantes da informação/comunicação pedagógica* •
- *actuar como instrumento bilateral de comunicação* •
 - *desempenhar um papel persuasivo* •
 - *dar lugar a uma atitude prospectiva* •

" A vida percorre-se em frente mas é entendida para trás "
Kierkegaard

1. A INTERFACE DA AVALIAÇÃO/ /INFORMAÇÃO NA 'EDUCOMUNICAÇÃO'

Constitui já um lugar comum considerar a avaliação de um processo formativo como uma metodologia que pressupõe a identificação dos níveis de qualidade esperados (no início da formação) e a comparação destes com os resultados efectivamente obtidos no desempenho de uma

actividade profissional posterior à formação.

Ao longo deste percurso, variável com a duração da acção que se pretende avaliar, recolhem-se um conjunto de informações, sendo os actores intervenientes no processo (formandos, formadores e/ou centros de formação escolas) os interlocutores escolhidos como fontes produtoras da informação necessária.

Sempre que chega o momento de dar por concluído um trabalho de avaliação, somos tentados a lançar um olhar retrospectivo sobre o conjunto de relações múltiplas de uma acção formativa ou educativa que a "mensagem" do passado nos permitiu decodificar, tentando perspectivar uma postura mais útil em cenários futuros. A realidade questionada que serviu de sustentáculo à observação, des-

crição e interpretação, suscita determinadas interrogações que constituem a base para que um conjunto de problemas seja equacionado e se estabeleçam

- a proposta de medidas que os centros decisores poderão implementar, na prossecução do objectivo 'qualidade' da formação.

necessário para medir os seus efeitos), apoiou-se em **mensagens materializadas** (documentos e suportes informáticos) tendo a sua própria zona de



relações lógicas entre os factos.

A 'envolvente' informativa/comunicativa, desenvolvida pelo modelo operatório da avaliação, proporciona a definição do enquadramento onde se movimentam os diferentes segmentos da informação e mostra como, através deles, é possível perceber:

- o estabelecimento de um limiar crítico, elaborado a partir de mensagens elucidativas da experiência vivida e dos seus efeitos sobre o futuro;
- a identificação de metas, estratégias e tácticas a adoptar para obter níveis de qualidade em acções formativas;

De facto, a informação está presente ao longo de todo o percurso que realizamos quando avaliamos, porquanto:

- a formação é, em si mesma, um acto de transmissão de mensagens: do formador, do formando, dos formandos entre si; destes com o tutor, com os chefes directos e vice-versa;
- o processo avaliativo permitiu o conhecimento de factos, desencadeando a informação, sempre que recolhia dados;
- a informação disponível, organizada e agrupada, abrangendo um **espaço** e um **tempo** (durante o qual decorre a formação e o que foi considerado

influência (centros decisores).

Além disso, a formação/a escola produz também um conjunto de informações (mensagens pedagógicas) que lança num determinado contexto (a empresa). Quando os seus 'produtos formativos' são aplicados nesse contexto, recebem dele os resultados dos seus efeitos (mensagens avaliativas) que a vão ajudar a poder compreender a qualidade ou não qualidade dos conteúdos e dos métodos utilizados. A escola procurará então, com base nestes dados, adaptar-se às exigências expressas, se pretende tornar-se um agente útil no mundo de trabalho.

Das primeiras interrogações que se colocam, relativas ao nível de adequação de um modelo de avaliação e à utilidade dos circuitos informativos por elas despole-

dinâmica"², assumindo assim uma postura contingencial, onde a interacção entre as organizações (neste caso as entidades formadoras e as escolas) e os

Por seu turno, o tratamento estatístico, de que devem ser alvo todas estas informações, permite a apreciação preliminar de dados, a sua análise interpretativa, a



tados, verificamos a necessidade da existência de referenciais que funcionam como pontos de partida e de chegada no processo avaliativo.

" Não se pode construir o futuro, de uma forma única. Existe uma infinidade de futuros possíveis"¹. Este é o posicionamento relativista, no que respeita à visão da vida e do mundo, que deve estar presente na filosofia de avaliação, como instrumento 'educativo'.

A 'educomunicação' subentende a auto-regulação do sistema educativo, "através dos mecanismos do ajustamento aos ambientes de forma pró-activa e

ambientes (aqui representados pelo contexto empresarial) é constante e sujeita a alterações. Carece, pois, de uma permanente vigilância e pesquisa, de modo a conseguir o equilíbrio necessário e a qualidade desejável.

Desde a fase embrionária da concepção e do planeamento da formação, passando pelo desenvolvimento e pela aplicação de programas e métodos, as diferentes 'partículas' de informação integram uma actividade cíclica de triagem de descodificação de mensagens, que se pretende seja adequada à realidade que se destina essa informação.

partir dos apuramentos directos e casuísticos, facilitadores de cruzamentos de várias 'partículas' de informação disponíveis.

A correlação que se verifica, através dos indicadores de medição adoptados, entre os momentos de avaliação pré-determinados e os resultados obtidos mostra os desvios verificados entre os inquiridos nesses diferentes momentos.

A partir desta experiência, procura alertar-se para a necessidade de serem definidas algumas metas estratégicas e táticas, indispensáveis à obtenção do produto formativo com a qualidade esperada.

Considerámos metas estratégicas:

a concepção de planos curriculares capazes de responder às necessidades de formação verificadas no tecido produtivo (aproximação da formação/escola à empresa);

a definição de modelos pedagógicos adequados e dinâmicos;

a preparação pedagógica de formadores, potenciais facilitadores de aprendizagem dos “saberes” requeridos (adopção de conceitos técnicos e métodos articulados).

Poderão considerar-se como metas tácticas:

as condições logísticas de funcionamento (salas, equipamentos, materiais);

a organização do processo formativo (recrutamento de formadores e formandos);

a coordenação, o acompanhamento e a avaliação das actividades.

A informação que é recolhida no terreno, através dos diferentes actores envolvidos, proporciona um conhecimento da **matéria** (expectativas e efeitos resultantes da formação no indivíduo) num determinado **espaço** (contexto empresarial envolvente).

Cada uma das ‘partículas’ de informação recolhidas contribui para a existência de um conjunto de dados, cujo campo de forças constitui o despontar de novas formas de energia, despoletadoras de novas informações, neste caso, ao serviço do novo *design* formativo.

O processo informativo desenvolvido torna útil a emissão e

recepção de mensagens, armazenando uma soma elevada de informações. Com o desenrolar da pesquisa deixam de existir redes ‘opacas’ e torna-se possível uma visão integrada e articulada de situações, compostas por “um conjunto de variáveis sociológicas e psicológicas que interagem reciprocamente”³.

Este conjunto de variáveis permite, após o seu tratamento, a estrutura de mensagens elaboradas e sintéticas que serão veiculadas para os centros decisores envolvidos e responsáveis pela concepção e organização da formação, em cuja posse se encontram os elementos que tornarão

possível proceder à ‘re-engenharia da formação’.

A formação, na perspectiva em que a analisamos e sempre que procedemos a acções de avaliação, constitui um tubo de ensaio para a observação, a descrição e a interpretação dos dados e das informações que provêm dos agentes que nela se encontram envolvidos. Procura-se identificar, por seu intermédio, os factores de transformação verificados, bem como as críticas de quem dela beneficia.

A avaliação permite, em todos os seus momentos:

- identificar o modo como a informação é usada pelos vários

intervenientes no processo formativo, no seu papel de **agentes** e **produtos** de formação;

- saber quais os **efeitos resultantes** da informação/comunicação pedagógica, desenhada nos indivíduos e nas organizações;
- actuar como **instrumento bilateral de comunicação**, quando recolhe a informação e quando a transporta em fase de retorno, apoiando-se nas entradas e nas saídas do processo formativo;
- desempenhar um **papel persuasivo**, apoiado na lógica das provas resultantes, junto dos responsáveis pela sua concepção, implementação e gestão;
- dar lugar a uma atitude **prospectiva** perante o problema, permitindo estabelecer uma 'nova ordem' no que se relaciona com a implementação e a gestão de programas formativos.

A informação recolhida desempenha duas funções essenciais, uma **exploratória** e outra **crítica**.

A **função exploratória** exerce-se quando a informação recolhida possibilita a descrição, não só, de um cenário propício a um

verdadeiro conhecimento, mas também da interpretação da realidade-objecto desta tese. Para que tal aconteça, deve ser elaborado um conjunto de questões integrantes dos questionários e das entrevistas, que constituem, por um lado, um *meio* de recolha de informações e, por outro, uma *fonte* produtora dessa informação.

A **função crítica** apresenta-se como subsidiária da exploratória na medida em que a oportunidade oferecida para que sejam formulados juízos de valor quantificados (utilizando escalas) ou descritivos (sempre que são emitidas opiniões) constitui uma ajuda para descrever e avaliar uma situação, indicando ou apresentando sugestões para a mudança. O sistema selectivo e escalonado, que se utiliza na apresentação das questões, é estimulador de mecanismos mentais de análise e comparação, facilitador de um posicionamento objectivo por parte de quem analisa essas questões.

Sobre a informação a recolher e a tratar, deverá existir a preocupação de utilizar palavras **concretas**, emitidas pelos interlocutores **adequados**, para responder a questões **pertinentes**.

À resultante dos fluxos de informação procurar-se-á dar uma forma adequada para convencer e persuadir (e por que não emocionar?) os centros decisores, de modo a que se sintam pressionados a reformular o modelo da formação, tornando-o ajustado ao nível da qualidade desejada.

São estes factores, indispensáveis à configuração do acto comunicativo, que permitem chegar a explicações funcionais e relevantes e que proporcionam componentes de informação indispensáveis para uma análise da experiência da formação, nas suas várias vertentes:

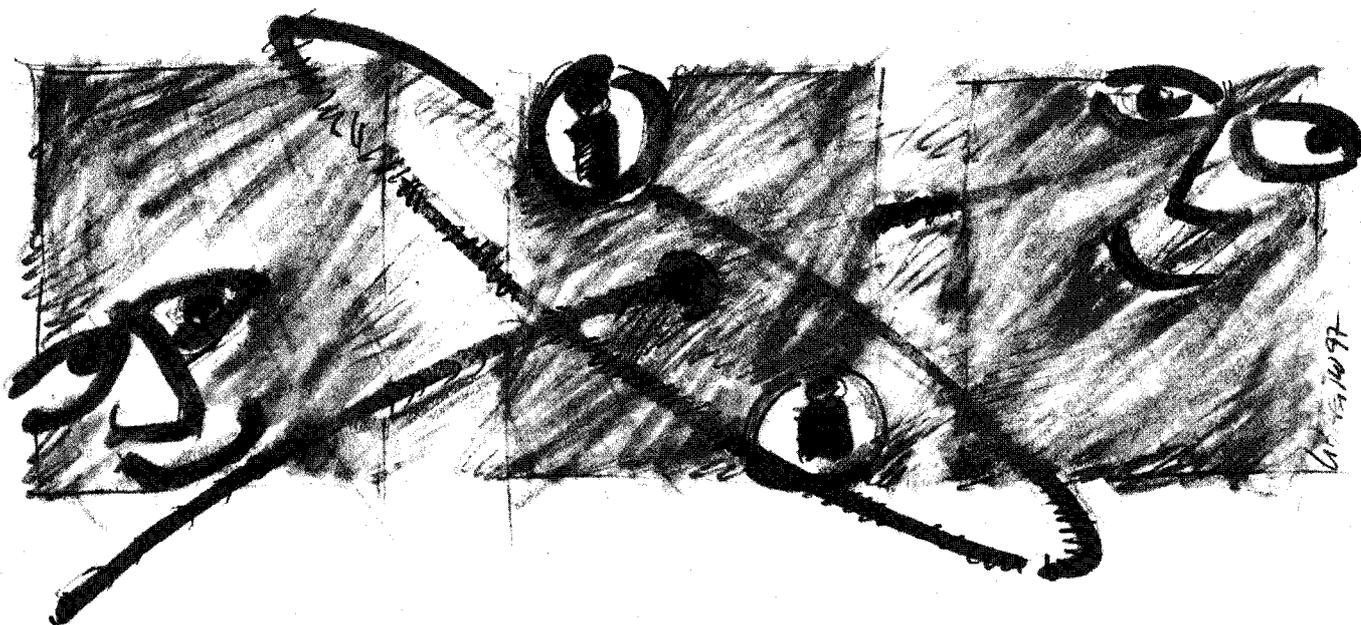
- a relativa aos efeitos nos **destinatários** e nos **contextos** que visa atingir (indivíduos e empresas);
- a inerente à '**envolvente comunicativa**' da formação, ou seja, à situação onde esta decorreu (espaço, tempo, apoios e suportes pedagógicos).
- a relacionada com a identificação dos '**produtores**' da mensagem formativa (entidade formadora, formadores e tutores).
- a concernente à interpretação dos **enunciados** das informações, a partir dos elementos linguísticos e extra-linguísticos.

De um modo geral, toda a recolha e circulação da informação deve efectuar-se de uma forma pragmática, uma vez que, nas diferentes situações, se procura efectuar a relação entre o sentido

O modelo de avaliação que relaciona expectativas e resultados obtidos permite equacionar os problemas resultantes do processo formativo.

Ajuda a encontrar explica-

Ainda se deve registar que os conditionalismos que poderão ser encontrados e cuja configuração deverá aparecer claramente expressa têm de ser superados, o que permitirá



dos elementos recolhidos e o contexto a que estes se encontram relacionados.

A definição genérica de uma estratégia, a estruturação de referenciais e matrizes de avaliação e ainda a selecção de procedimentos e tácticas a implementar exigem um trabalho profundo e moroso de pesquisa e de reflexão.

Definir critérios aceitáveis que permitam conferir significado às relações entre os factores analisados exige um grande esforço e perseverança.

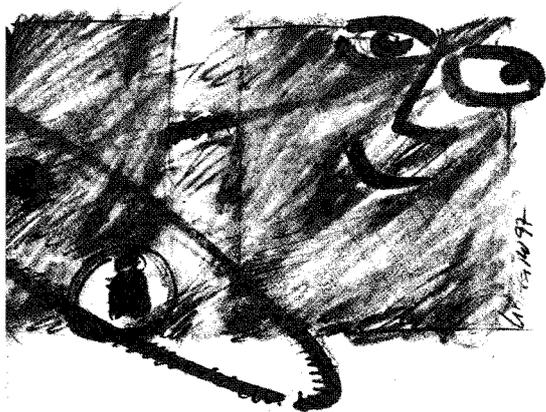
ções para os desvios verificados, tornando possível apresentar um quadro identificativo e, de algum modo, explicativo das situações.

Os níveis de satisfação, expressos por parte dos interlocutores na avaliação, detectam-se a partir de dados quantitativos e qualitativos que traduzem o equacionamento dos factores de valoração sobre o assunto-objecto em análise. Sendo formulados sobre o passado apresentam grande relevância para o futuro.

aperfeiçoar a operacionalidade do modelo testado, tornando-o assim mais profícuo, como instrumento de "medição" da qualidade da formação;

a circulação e a montagem dos diferentes segmentos de informação produzida pelos actores de formação e o estímulo à sua produção constituem o substracto necessário para ser possível dispor dos componentes informativos, capazes de contribuir para a interpretação dos factos.

A gestão das informações disponíveis e a veiculação de sínteses, elaboradas a partir da avaliação, abrem caminho para que esta se traduza num instrumento



'*educomunicativo*' capaz de restituir ao projecto de formação as condições necessárias à busca de eficácia, para servir os indivíduos e as organizações.

A avaliação representa um instrumento activador dos agentes de informação no processo formativo, enquanto propiciador de uma abordagem fenomenológica da realidade. "A passividade é a autêntica destruição da educação e da comunicação" ⁴.

2 - A AVALIAÇÃO/ /A ENTIDADE FORMADORA/ /A EMPRESA

Um documento do IRDAC ⁵ aponta como um dos grandes

desafios para a evolução da educação e da formação, o investimento dirigido à aquisição de uma maior qualidade. Afirma que "ninguém deverá sair do sistema educativo e formativo sem possuir uma qualificação específica".

A obtenção de níveis de qualidade pressupõe algumas estratégias constantes no documento referido, das quais salientamos duas:

- "a conjugação dos esforços entre as **Empresas**, as **Escolas** e as **Instituições**, de modo a tornar transparente a qualidade dos produtos formativos, requeridos pelas primeiras e produzidos pelas segundas;
- a consciencialização das entidades responsáveis pela política da Formação e da Educação no sentido de dar a conhecer o custo/benefício destas".

A entidade formadora e a empresa, perante as mudanças que vão ocorrendo, deverão assim procurar as soluções e encontrar as respostas adequadas para os problemas comuns que se relacionam com a obtenção da mão-de-obra qualificada:

- "A nível das tecnologias ▶
▶ exigindo novas competências

- A nível dos mercados ▶
▶ originando novos circuitos
- A nível das sociedades ▶
▶ criando novos valores" ⁶.

A circulação da informação entre a entidade formadora e a empresa, desencadeada pelo instrumento *educomunicativo* que é a **avaliação da formação**, exigirá o recurso a esforços conjugados que ajudem, como já foi dito, por um lado, a **aferir** a qualidade da formação e, por outro, a **operacionalizar** o processo de recolha e de tratamento dos dados emanados desse processo.

A filosofia da qualidade que está subjacente ao conceito de avaliação justifica a utilização da terminologia de Brussières ⁷ que denomina a avaliação de "*qualitoscópio*".

O '*qualitoscópio*' integra um conjunto de instrumentos (orais, escritos, informáticos, documentais), capazes de conhecer e de controlar as deficiências existentes no 'investimento formação'.

A avaliação da formação constitui um instrumento 'aferidor' da qualidade da formação, na medida em que permite comparar os resultados obtidos a partir de um conjunto de refe-

renciais que constituem a base da 'calibração', equacionando os factores identificativos dos níveis de qualidade detectados.

O valor deste instrumento dependerá de duas questões fundamentais:

1. O modo como se desenrola o processo de pesquisa, o qual pressupõe um sistema operacional, capaz de encontrar as respostas adequadas para as interrogações concretas dos potenciais 'consumidores'.

2. A forma como se consegue fazer chegar aos centros decisores pelo processo formativo/educativo, os resultados obtidos.

Assim, o 'qualitoscópio' que identificámos com o modelo de avaliação, passa a ser o instrumento de aferição ao serviço da 'educomunicação'.

Importa ainda definir como se poderá efectuar, uma vez recebidas, de um modo mais eficaz, a veiculação das informações.

E é numa visão do futuro que agora começa, porque nele nos encontramos já empenhados, que vamos perspectivar um processo, naturalmente simplificador, para recolher, tratar, analisar e veicular as informações disponíveis.

Nesta onda de criação de neologismos, passa a haver lugar para aquilo que Mosh Telem⁸ denominou de "ordenocomunicação"⁹.

A 'ordenocomunicação' corresponde a um apoio à gestão de sistemas de informação, desencadeando circuitos informativos, oportunos e correctos entre as pessoas que integram as instituições.

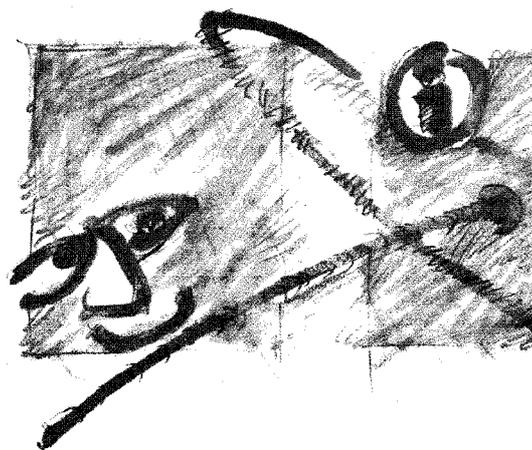
Pressupõe "a existência de hardware, de software, de pessoas, de elementos e de procedimentos necessários para recolher, transmitir, trabalhar e armazenar dados, à medida que recupera e distribui a informação pela organização"⁹.

No contexto da avaliação a que nos reportamos, a 'ordenocomunicação' deverá corresponder a um sistema de gestão integrado de dados relativos aos diferentes referenciais, provenientes dos respectivos interlocutores.

Manter as redes necessárias e controlar o seu funcionamento traduzir-se-á num meio indispensável de acesso à informação oportuna, através de processos interactivos.

Isto permite, "alimentar" os centros de decisão responsáveis

pela definição de políticas de implementação da formação que, apoiados nos dados disponíveis, poderão proceder à re-engenharia do processo formativo.



Estas redes serão, pois, as "auto-estradas" por onde circulará a informação, correctamente direccionada.

A título de conclusão, remetemos para duas perspectivas que, provavelmente, permitirão um exercício de reflexão sobre a filosofia que adoptámos ao longo deste trabalho e o modo como foram operacionalizados os conceitos:

Comunicando e direccionando correctamente as informações recolhidas, desmontam-se mecanismos, desencadeiam-se factos e compilam-se dados que ajudam a compreender as relações existentes.

A interacção existente entre os pólos emissores e receptores

de mensagens origina, num momento final da avaliação, um conjunto de efeitos sinérgicos, estimuladores de energia e criadores de novas redes de informação.

ponderante para que a educação e a formação se desenvolvam através de um processo comunicativo entre a entidade formadora e a empresa, de modo a estimular formas mais gratificantes

"Informação

entende-se ou como medida da comunicação ou como conteúdo de comunicação ou, como processo de informação".

"O que põe em acto a condição humana é a informação. O que actualiza a comunicação é a informação".

*Sanches-Bravo*¹⁰

" Comunicação

é um processo cujos mecanismos é preciso desmontar para compreender o seu funcionamento"

*Jean Cloutier*¹¹

Parece-nos, contudo, poder afirmar que o instrumento 'educomunicativo' que é a 'avaliação da formação' constitui o 'Kit' de sobrevivência possível para: a obtenção do nível desejado de qualidade da formação;

- o estímulo ao diálogo entre a entidade formadora e a empresa;
- ser o instrumento ao serviço da implantação de novas estratégias de formação.

A informação e a avaliação desempenham um papel pre-

de SER e processos mais adequados de AGIR. Por outras palavras, ambas devem empenhar-se em desenvolver processos que proporcionem aos indivíduos e às organizações os meios necessários para "Crescer em bem e terminar em Ser".

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ¹ Rosnay, Joel, "Le macroscope, pour une version global", Paris, Editions du Seil, 1975
- ² Chiavenato, Idalberto, "Introdução à Teoria Geral da Administração", S.Paulo, Mc Graw-Hill do Brasil, 1983
- ³ Wolf, Mauro, "Los efectos sociales de los media", Grupo Editoriale Fabri, Milano, 1992
- ⁴ Sanchez-Bravo, António, "Manual de Estrutura de la Information"
- ⁵ IRDAC - Quality and Relevance, the Challenger to european Education, Comission de la Comunitée Europeéenne, Brussels 1994
- ⁶ Rodrigues, Maria João, "Novos Rumos para a Educação Tecnológica Profissional", Discurso preferido em Fevereiro de 1990
- ⁷ Brussières, Y, "Le 'qualitoscope' un outil de controle de la Qualité de la formation", Revue "Actualité de la Formation Permanente", nº 118, Abril 1994
- ⁸ Telem, Moshe, "Managing information growth and integration in small organisation", Information Processing and Management, U.K., Vol. 24, Maio 1993
- ⁹ Caputo, Ricardo, "Management and Information Systems Human Services, Implication for the Distribution of Authority and decision Making", The Haworth Press, Inc. New York, 1982
- ¹⁰ Sanchez, Bravo, António, Obra citada
- ¹¹ Cloutier, Jean, "A era do Emerec".



**CRISTINA
MARGARIDA
TAVARES**
Socióloga

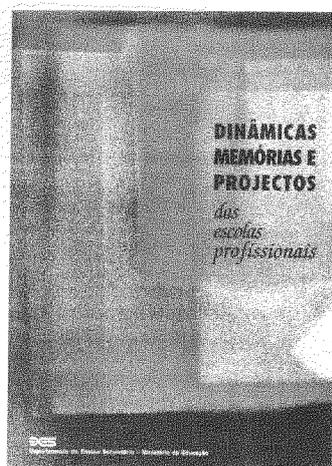
Livros...

DINÂMICAS, MEMÓRIAS E PROJECTOS DAS ESCOLAS PROFISSIONAIS

O Departamento do Ensino Secundário do Ministério da Educação acabou de distribuir uma brochura subordinada ao tema "dinâmicas, memórias e projectos das escolas profissionais".

Importa recordar que se trata dum subsistema do ensino criado em 1989, o qual já dispõe duma rede de escolas distribuídas por todo o território do país - 180 criadas nos últimos cinco anos -, abrangendo 17 áreas de formação, 250 curso e uma população estudantil de 26.000 alunos (1996).

Para o Director daquele Departamento, Domingos Fernandes, "as escolas profissionais constituem uma realidade incontornável na actual configuração do nosso sistema educativo, não só pelas ofertas reais de educação e de formação que proporcionam a milhares de jovens,



mas também pela natureza dessas mesmas ofertas. (...) Na verdade, um dos importantes desafios que se colocam às escolas profissionais é o de serem capazes de gerar soluções pedagógicas e formativas de tipo novo. (...) Trata-se de construir uma real alternativa de desenvolvimento de recursos humanos que possa responder cabalmente às exigências de formação de uma camada crescente de jovens que, por razões diversas, não concretizam as suas expectativas e necessidades noutros sistemas ou vias de formação".

Foi no sentido de divulgar experiências para as debater e sobre elas reflectir que surgiu esta publicação. Perfilam-se assim neste documento vinte escolas profissionais que nos

contam as vias que foram abrindo e por que passaram e nos relatam as experiências que viveram e desenvolveram, abrindo-nos caminho para uma reflexão séria sobre esta realidade.

Autor: Vários

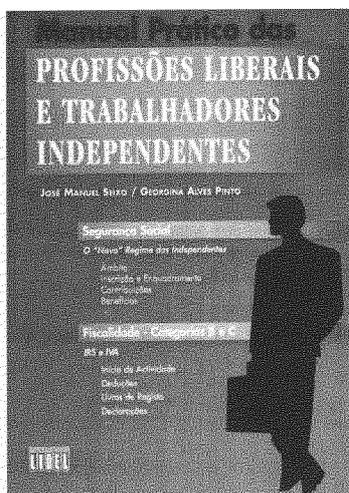
Título: *Dinâmicas, memórias e projectos das escolas profissionais*

Editor: Departamento do Ensino Secundário, Ministério da Educação, Porto, 1996

MANUAL PRÁTICO DAS PROFISSÕES LIBERAIS E TRABALHADORES INDEPENDENTES

A LIDEL, Edições Técnicas, Lda. publicou recentemente um *Manual Prático das Profissões Liberais e Trabalhadores Independentes*, da autoria de José Manuel Seixo e de Georgina Alves Pinto.

A publicação propõe-se ser um guia de fácil consulta para aquele tipo de trabalhadores, nomeadamente no que se refere aos seus direitos e garantias em



termos de segurança social e de fiscalidade (IRS e IVA).

Segundo os seus autores, a obra visa propiciar "informação julgada útil àqueles que procuram começar uma actividade por conta própria ou, aos que tendo-a já iniciada, se debatem com dificuldades em assegurar os formalismos exigidos". Para além destes objectivos, ela constitui-se também como auxiliar precioso de quantos pretendam procurar os temas construídos de forma sistematizada.

Como se disse, o manual consta de duas partes: a que trata dos temas da segurança social e a que se dedica aos vários aspectos da fiscalidade. O seu conteúdo foi desenvolvido numa linguagem clara e acessível, os conceitos estão bastante simplifi-

cados, mas sem se desviarem do seu significado intrínseco, o que é conseguido pela construção de exemplificações verosímeis e adequadas, utilizando os formulários próprios e oficiais.

Autores: SEIXO, José Manuel e PINTO, Georgina Alves

Título: *Manual Prático das Profissões Liberais e Trabalhadores Independentes*

Editora: LIDEL, Edições Técnicas, Lda., 1997

INTERNET - **GUIA DE NAVEGAÇÃO** **DO INTERNAUTA**

Com o número 23 da Colecção "Ferramentas & Utilitários", dedicada à informática, as Edições CETOP lançaram uma primeira publicação relacionada com a Internet, mais precisamente a obra "Internet - Guia de Navegação do Internauta" de Alfred e Emily Glossbrenner, cuja 1ª edição fora feita pela Random House, Electronic Publishing.

Pretende e consegue ser um auxiliar prático para o 'cibernauta', utilizando uma boa decodificação dos conceitos técnicos, visível através da linguagem simples e clara que a boa tra-

dução conseguiu imprimir ao texto.

Para além da obra propriamente dita, há um completo directório de endereços na Internet (actualizado à data da publicação desta obra) - a *Lista de Yvanoff* -, que o tradutor recolheu e adaptou, bem como a lista das BBS portuguesas em funcionamento também na altura.

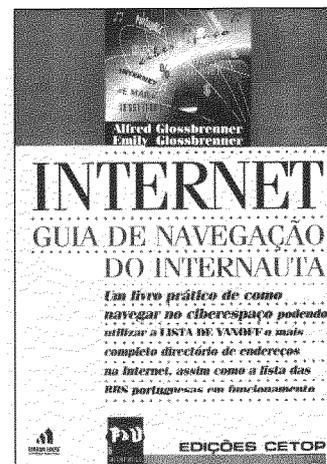
Autores: GLOSSBRENNER, Alfred e Emily

Título: *Internet - Guia de Navegação do Internauta*

Editora: Edições CETOP

Colecção: Ferramentas & Utilitários - Informática

ANTÓNIO JOSÉ MARTINS



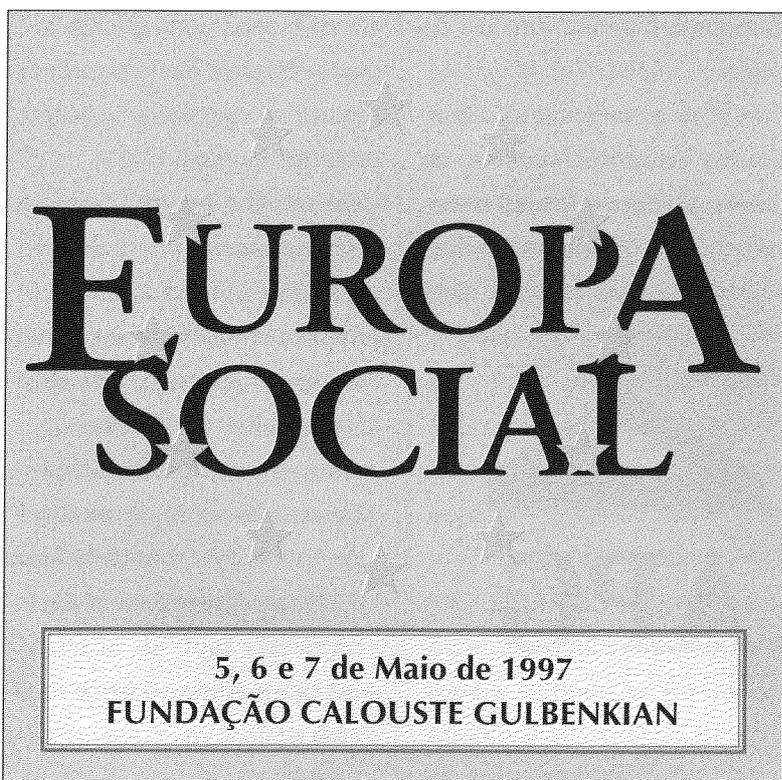
Aconteceu...

EUROPA SOCIAL

Nos dias 5, 6 e 7 de Maio último, a Fundação Calouste Gulbenkian promoveu e organizou um seminário internacional subordinado ao tema genérico "Europa Social", mas que, com as sessões completamente cheias, analisou e debateu questões que foram das 'experiências

européias de protecção social' até às 'estratégias de transição para um novo contrato social', passando por outras como 'envelhecimento e protecção social', 'futuro do capitalismo redistributivo', 'exclusão social, desemprego e emigração', 'futuro dos sistemas de saúde', 'condições e actores de um novo

contrato social', 'as reformas possíveis dos sistemas de protecção social' e 'a partilha de responsabilidades entre estados nacionais e união europeia'. Para além destas sessões houve quatro conferências ligadas ao tema que foram proferidas por Jorge Sampaio, Assar Lindbeck, Amartya Sen e Jacques Delors.



CONFERÊNCIA SOBRE SOBREDOTAÇÃO



O Departamento de Educação Básica, do Ministério da Educação, levou a efeito nos dias 23 e 24 de Maio passado, em Lisboa, uma conferência acerca da "Sobredotação", dentro do

Aconteceu...

PADP - Projecto de Apoio ao Desenvolvimento Precoce -, iniciado neste ano lectivo e que se destina a apoiar e a orientar crianças com capacidades acima da média com dificuldades de integração. Está implementado em 6 escolas e envolve cerca de 100 alunos que frequentam o 1º e o 2º ciclos. A conferência teve 'lotação esgotada' por docentes e contou com nomes de especialistas como, e entre outros, Franz Monks (Holanda), Joan Freeman e Johanna Raffan (Inglaterra), Harald Wagner (Alemanha), Ludmila Popova (Rússia), Maria Herskovits (Hungria). Manuela Esteves da Silva e Dina Cruz.

III CONFERÊNCIA NACIONAL DE FORMADORES

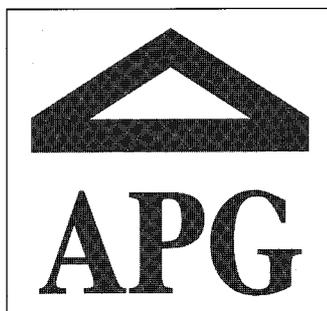
O Núcleo de Formadores da APG realizou pelo terceiro ano consecutivo a sua Conferência Nacional de Formadores, este ano em Évora e em colaboração com o Departamento de Gestão de Empresas da Universidade. O tema

proposto *Multimédia e Formação* foi abordado em diversas perspectivas por individualidades da área universitária e da área laboral. Foram interessantes as abordagens aí desenvolvidas, a avaliar pela reacção dos participantes e pela discussão que proporcionaram. O tema já de si era aliciante. Bastante actual, virado para os desafios do presente, embora muitos dos formadores continuem a pensar que são do futuro.

A abrir a conferência, o Prof. Doutor Eduardo Figueira, da Universidade de Évora, trabalhou o tema "Estilos de Aprendi-

zagem e Multimédia". Começou por afirmar que "as aplicações multimédia interactivas constituem um dos suportes da aprendizagem e da formação, mas não são, só por si, uma solução milagrosa para o processo de ensino-aprendizagem". Assim sendo torna-se necessário questionar "de que forma pode a multimédia contribuir para o desenvolvimento adequado dos recursos humanos em geral e para o processo de ensino-aprendizagem, em particular". Refletiu sobre três pontos:

- Os adultos e o processo de aprendizagem
- Estilos de aprendizagem
- Papel da multimédia na aprendizagem deixando para reflexão algumas questões:
 - em que medida a concepção e desenvolvimento da multimédia tomam em consideração os estilos de aprendizagem dos indivíduos?
 - em que medida e em que situações a relação custo-benefício é favorável?



- em que medida os materiais multimédia são adequados aos estilos e estratégias dos formadores?
- em que medida os actuais ambientes de aprendizagem baseados nas novas tecnologias de informação e comunicação modificam os estilos de aprendizagem?

As duas comunicações - "Multimédias e Novas Atitudes Pedagógicas" e "Formação, Deontologia e Multimédia" - apresentadas, respectivamente, pelo Eng.º Mário Figueira, do Instituto de Soldadura e Qualidade, e Dr. Luis Bento, director-geral da Noeclip, foram discutidas em grupo conforme previsto no programa. Muitas foram as opiniões e apresentações vividas pelos diferentes participantes o que permitiu enriquecer os temas apresentados.

O 2º dia começou pela apresentação de duas experiências de formação, uma a cargo da CAP e outra da Delegação Regional do Alentejo do IEFP.

Pela CAP falou o Eng.º Serpa Vasconcelos que apresentou uma experiência de formação de efeitos práticos e de sucesso bem definidos. Ou como um programa de formação, quando bem estruturado e com objetivos claramente definidos, pode traduzir-se num impulso à constituição de uma empresa que hoje é uma das mais importantes no seu sector.

A Dr.ª Cacilda Trindade e Dr.ª Maria Umbelina Prim, da Delegação Regional de Évora do IEFP, apresentaram-nos com um interessante momento de partilha entusiasta de uma experiência que, se numa visão estritamente economicista poderá ter sido pouco bem sucedida, em termos sociais e de esperança no Homem foi, sem dúvida, um sucesso. "Exclusão social e formação - que papel para a multimédia?" foi o título da sua comunicação. Se o papel da multimédia se ficou talvez só pela interrogação, o relato da acção de formação desenvolvida na

área da Construção Civil/Pedreiros, cujo público-alvo foram indivíduos em situação de carência económica e social quase absoluta, foi marcado por uma forte paixão por parte de quem viu desenvolver um projecto que permitiu reabilitar para a sociedade quem ainda encontrou força animica para se assumir como Valor. Se no início da acção em doze eram no final apenas três, que significado tem o custo/indivíduo da acção de formação? Em quanto importaria, económica e socialmente, a reclusão, o alcoolismo, a toxico-dependência, a delinquência?

Sob o ponto de vista estrito da formação, ficou-nos a imagem do respeito pela especificidade e situação de vida de cada formando, a articulação com outros serviços, instituições e empresas, a adaptação contínua de conteúdos e estratégias... E aqui adquire sentido a interrogação inicial. Que papel facilitador da aprendizagem poderiam ter tido as novas tecnologias, em alternativa a re-

Aconteceu...

curso pedagógico-didáctico assentes numa cultura linguística, que estes formandos não dominavam ou dominavam mal?

A encerrar esta III Conferência, o docente da Universidade de Estremadura, Prof. Doutor Florentino Blásquez, abordou de forma que a todos convenceu do poder e fascínio desta nova tecnologia, o tema "Multimédia y Formación". De forma simples falou dos novos e actuais suportes pedagógicos e percorreu as bases da sua aplicação à formação, em conteúdos, em métodos, em contextos formativos ou modali-

dades de trabalho. A finalizar a sua comunicação, foi apresentado um produto informático criado na Universidade de Évora que dá pelo nome de "Bartolomeu Dias" e que é um gerador de programas informáticos.

Depois do almoço, a Câmara Municipal de Évora facultou aos participantes um passeio guiado pela cidade histórica que terminou com a participação nos Paços do Concelho. Só se perdeu aquilo que não houve tempo para ver!

Não somos a pessoa indicada para avaliar nem elogiar esta

Conferência. Mas penso que valeu bem a pena!

Ao Instituto do Emprego e Formação Profissional o nosso muito obrigado por toda a colaboração e apoio prestados.

J. SILVA MONTEIRO

Presidente do Núcleo de Formadores da APG

FORMAÇÃO NA MARINHA EM DEBATE

Educação/Formação é também uma questão de Defesa Nacional

"Reestruturação do Sistema de Formação da Marinha" foi o tema do seminário promovido pela Direcção do Serviço de Formação da Marinha, que decorreu entre os dias 13 e 15 de Maio.

O objectivo deste seminário foi promover o debate sobre os problemas da formação, com base na proposta de reestruturação do Serviço de Formação da Marinha.

Este assunto será um dos temas a desenvolver na próxima edição da *Formar*.



Vai acontecer...

I CONGRESSO NACIONAL DE SUPERVISÃO NA FORMAÇÃO

Vai decorrer em Aveiro, de 18 a 20 de Setembro próximo, o I congresso Nacional de Supervisão na Formação, promovido e organizado pelo Departamento de Didáctica e Tecnologia Educativa da Universidade daquela cidade.

Terá como objectivos:

- perspectivar modelos, cenários e estilos de supervisão dos processos de formação decorrentes da análise reflexiva sobre as con-

cepções e relações interpessoais subjacentes às práticas;

- comparar e divulgar estratégias de intervenção supervisiva contextualizadas e de potencial inovador;
- contribuir para a elaboração de um quadro teórico próprio, através da progressiva aferição de conceitos e relações subjacentes a um paradigma de 'profissionalidade' reflexiva.

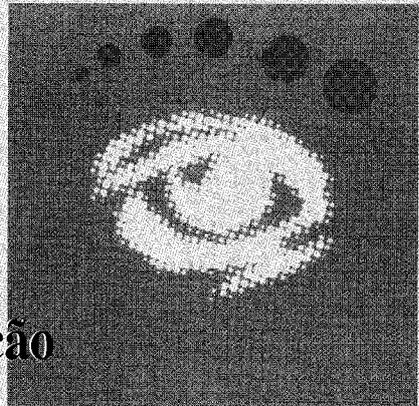
Terá como destinatários:

- docentes do ensino superior intervenientes na gestão e na formação de professores;

- docentes responsáveis pela orientação pedagógica de estágios profissionais;
- quadros superiores responsáveis pela formação profissional;
- docentes com funções e responsabilidades na coordenação de actividades; (delegados de disciplina, coordenadores de directores de turma, coordenadores de projectos pedagógicos, directores de turma, ...);
- docentes de diferentes níveis de ensino.

UNIVERSIDADE de AVEIRO
Departamento de Didáctica e Tecnologia Educativa

**1º Congresso Nacional
Supervisão na Formação**



Vai acontecer...

INSTITUTO DE FORMAÇÃO BANCÁRIA

10ª Edição do Curso Regular de Formação Bancária

O Instituto de Formação Bancária (IFB) vai lançar em Setembro a 10ª edição do *Curso regular de Formação Bancária*. Ministrado numa organização de formação a distância, o curso visa, à semelhança dos anteriores, proporcionar uma qualificação técnico-profissional de base sólida aos bancários que necessitem de actualizar, desenvolver e/ou consolidar competências profissionais.

Tem a duração de três anos lectivos e desde a sua criação já concluíram o curso 1.935 bancários, num universo de cerca de 9.000 inscrições que abrangem quase todas as instituições bancárias do país.

A presente edição irá beneficiar cerca de 300 novos formandos.



**LEMBRAMOS AOS NOSSOS
LEITORES QUE NOS PODEM
CONTACTAR ATRAVÉS DO
CORREIO ELECTRONICO**

FORMAR

Endereço Electrónico:
iefp.formar@mail.telepac.pt

LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA

CENTROS DE EMPREGO



Conte com quem conta consigo



O Programa de Acção Imediata para o Emprego procura, através de várias medidas, dinamizar o funcionamento do mercado de trabalho.

Para atingir este objectivo, a colaboração e o empenhamento das empresas é essencial.

No Instituto do Emprego e Formação Profissional os empresários e as empresas têm uma base de dados à sua disposição, permitindo que encontrem rapidamente a resposta qualificada que procuram.

Conte com quem conta consigo.

Nós contamos com todos na causa de muitos.

Programa de Acção Imediata Para o Emprego



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL
MINISTÉRIO PARA A QUALIFICAÇÃO E O EMPREGO

Todos na causa de muitos

